

2010 ANUÁRIO



Viver e trabalhar na Europa



Eurofound



Informação bibliográfica – Anuário 2010 da Eurofound

Podem encontrar-se dados de catalogação no fim da presente publicação.

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2010

© Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 2010

Para direitos de tradução ou de reprodução, contactar o Director da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda.

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) é um organismo autónomo da União Europeia que visa contribuir para a formulação de futuras políticas de índole social e laboral. Para mais informações, consulte o sítio da Fundação na Internet: www.eurofound.europa.eu.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublim 18
Irlanda
Tel: (+353 1) 204 31 00
Fax: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56
Email: postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) foi criada para contribuir para o planeamento e a concepção de melhores condições de vida e de trabalho na Europa.

Fundada em 1975 pelo Conselho Europeu, está sediada em Dublin, Irlanda.

Os nossos resultados

Nota introdutória		v
Capítulo 1	As reestruturações em 2010	1
Capítulo 2	Grande plano das empresas europeias	11
Capítulo 3	Análise da vida activa	21
Capítulo 4	Relações laborais – enfoque nos parceiros sociais	27
Capítulo 5	Como vivemos hoje – a qualidade de vida na Europa	31
Capítulo 6	Realizar a integração nas cidades europeias	37

Nota introdutória

É com enorme prazer que apresentamos o nosso segundo Anuário sobre as condições de vida e de trabalho na Europa em 2010: uma visão de conjunto da investigação orientada para as políticas que a Eurofound apresentou em 2010. Embora não tenhamos a pretensão de expor neste Anuário todo o trabalho que efectuámos no último ano, ele transmite as principais conclusões a que chegaram algumas das nossas principais linhas de investigação: nomeadamente, os resultados e análises dos nossos três inquéritos pan-europeus sobre as práticas das empresas, as condições de trabalho e a qualidade de vida. Os inquéritos que realizamos, em geral, permitem-nos descrever, presentemente, algumas tendências ao longo do tempo, o que é essencial para compreendermos a forma como a Europa se está a desenvolver e os variáveis desafios com que se confronta. Um dos principais é a criação de uma sociedade europeia verdadeiramente multicultural, tarefa quotidianamente realizada tanto pelas comunidades maioritárias como pelas comunidades minoritárias. À semelhança do que foi analisado na publicação do ano passado, os governos e os parceiros sociais europeus continuam a debater-se com os efeitos da crise económica, recorrendo, entre outras respostas, ao alargamento ou à introdução dos sistemas de redução do horário de trabalho em muitos países. O Anuário da Eurofound também descreve como essas respostas à crise podem constituir uma oportunidade, realçando as formas como tais sistemas podem ser adaptados de modo a combinar a maior flexibilidade com a maior segurança. Essa adaptação só pode ter lugar com a cooperação dos parceiros sociais: o Anuário 2010 examina como sindicatos e organizações patronais se estão a adaptar para fazer face aos desafios desta época de mudança.

Convidamo-lo a familiarizar-se com algumas dessas conclusões fundamentais relativas ao ano de 2010 e esperamos que elas lhe despertem o desejo de visitar-nos, em www.eurofound.europa.eu, para conhecer melhor o nosso trabalho.

Juan Menéndez-Valdés

Director

Erika Mezger

Directora Adjunta

As reestruturações em 2010 1

Em 2010, os europeus continuaram a sentir o impacto da recessão no seu emprego, nas suas condições de trabalho e na sua qualidade de vida. O emprego no sector público foi prejudicado pelas preocupações orçamentais dos Estados Membros, ao passo que a criação de postos de trabalho aumentou, em termos gerais, e a perda de empregos foi variável. A indústria transformadora continuou a ser afectada, registando as maiores perdas de emprego a seguir ao sector público. A reestruturação prosseguiu nos serviços financeiros, tendo a investigação da Eurofound analisado o impacto da crise no sector e a sua possível evolução futura.

Como obtém o ERM os seus dados?

O Observatório Europeu da Reestruturação (ERM) monitoriza as reestruturações, bem como a perda e criação de emprego anunciadas pelas empresas nos meios de comunicação da UE27 e da Noruega. A recolha de dados abrange todos os anúncios que envolvam a redução ou a criação de 100 postos de trabalho, no mínimo, ou que afectem 10% da mão-de-obra em empresas que empregam pelo menos 250 trabalhadores. A grande vantagem desta abordagem é captar os anúncios na fase inicial dos processos de despedimento. Actualizada diariamente, é possível aceder à base de dados do ERM para obter mais informações sobre casos específicos, em www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm

Os resultados de investigação da Eurofound publicados em 2010 continuaram a reflectir o impacto da recessão na economia e na sociedade. No final de 2010, um ano tumultuoso, a agenda política da UE foi dominada pelas preocupações com a saúde do sistema do euro e, concomitantemente, com os défices públicos de alguns Estados Membros. O aumento dos défices públicos levou a grandes cortes na despesa de muitos Estados Membros, com repercussões no emprego no sector público, que tinha, em grande medida, escapado às perdas de postos trabalho sofridas nas empresas do sector privado em 2008 e 2009.

A perda de postos de trabalho continuou, embora num ritmo muito inferior ao de 2008–2009. O número de empregos perdidos noticiados, tal como estão documentados pelo Observatório Europeu da Reestruturação da Eurofound, variou. Embora o número de casos de reestruturação com perda de postos de trabalho tenha diminuído ao longo do ano, aumentou acentuadamente no último trimestre. Entretanto, o número de anúncios de criação de novos empregos foi crescendo lentamente, durante esses 12 meses.

Pressão sobre o emprego no sector público

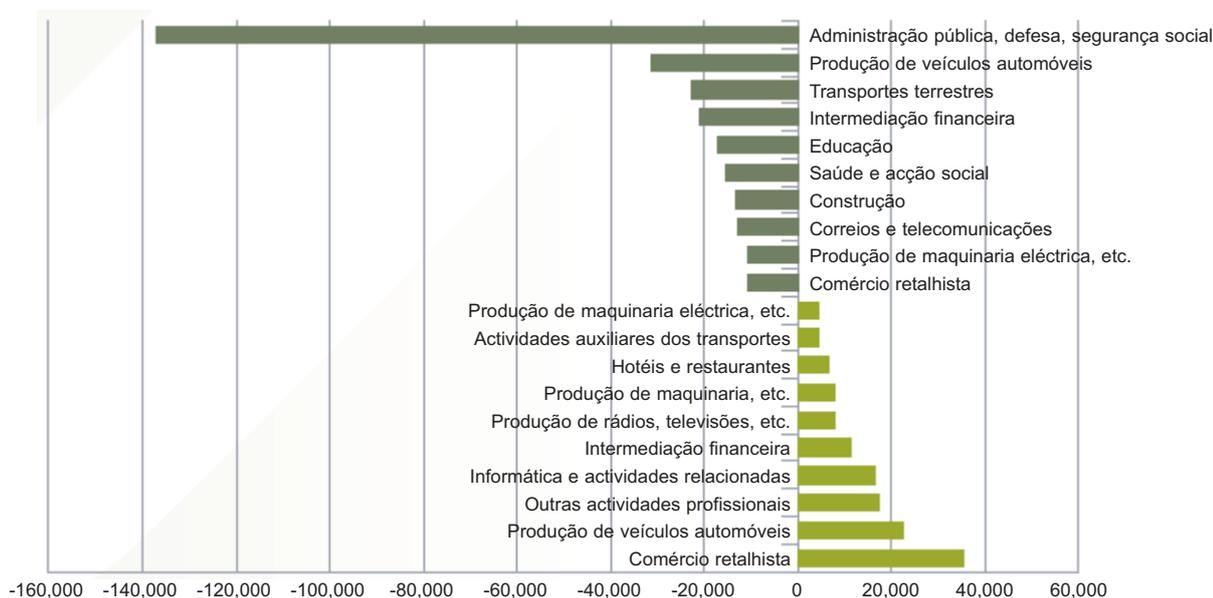
Reflectindo a mudança da situação do emprego no sector público, outrora seguro, foi na administração pública, na defesa e na segurança social que se registou o maior número de postos de trabalho perdidos – quase 140 000 durante o ano. A perda mais elevada foi anunciada na administração pública romena. No âmbito de um programa de austeridade destinado a reequilibrar as suas finanças, o Governo romeno prevê extensas perdas de emprego na administração pública do país, bem como a aplicação de cortes salariais de 25% aos trabalhadores do sector público. No final de 2010, tinham sido anunciados mais de 60 000 postos de trabalho perdidos no sector público, com destaque para o despedimento de 50 000 funcionários do Ministério da Administração e dos Assuntos Internos, no mês de Agosto.

A Roménia não foi o único país a perder postos de trabalho no sector público. No Outono, o Governo checo anunciou que iria extinguir entre 3 500 e 5 600 postos de trabalho, para melhorar o desempenho e aumentar a eficácia dos serviços públicos. No Reino Unido, a Câmara Municipal de Birmingham anunciou, no fim do ano, a perda de 3 700 postos de trabalho, através de despedimentos e reformas antecipadas, no âmbito de um plano para reduzir os seus funcionários em um terço, nos próximos quatro anos. E, nos Países Baixos, o governo local de Roterdão anunciou que iria extinguir 1 000 postos de trabalho (de um total de 14 000) nos próximos anos. As próprias forças armadas não estão imunes à reestruturação. O exército polaco anunciou um importante plano de reestruturação, que prevê uma perda de 2 400 postos de trabalho até ao final do ano.

Respostas dos sindicatos à redução dos postos de trabalho no sector público

A proposta de redução de postos de trabalho na administração pública da Roménia não foi bem recebida. As confederações nacionais de sindicatos romenas promoveram uma série de manifestações e uniram-se para apresentar uma queixa contra o governo à Organização Internacional do Trabalho (OIT), alegando que as medidas de austeridade violam a Convenção da OIT relativa à Protecção do Salário. E, por toda a Europa, os sindicatos da função pública responderam às notícias de perda de postos de trabalho organizando acções de massas nos respectivos Estados Membros, que culminaram num protesto organizado pela Confederação Europeia dos Sindicatos, em Bruxelas, em 29 de Setembro de 2010, que contou com a participação de 100 000 trabalhadores.

Figura 1: Número de postos de trabalho criados e perdidos nos sectores principais, 2010



Fonte: ERM

Enfoque sobre a liberalização do sector postal

A reforma do mercado postal da Europa começou no início da década de 1990, no âmbito dos esforços tendentes a criar um mercado único europeu. As reformas pretendiam abrir os monopólios nacionais de modo a tornar os serviços postais mais baratos e mais eficientes, bem como para lhes permitir responder ao crescimento das alternativas electrónicas ao serviço de correio. Os Estados Membros da UE15, com excepção da Grécia e do Luxemburgo, foram obrigados a concluir a liberalização do sector até 31 de Dezembro de 2010, abolindo todos os monopólios legais no sector dos serviços postais. Para os restantes Estados Membros, o prazo termina em 2012. Tendo em vista o cumprimento do prazo de 2010, teve lugar uma reorganização significativa dos serviços postais nacionais nos Estados Membros: uma vez que o sector emprega muita mão-de-obra, a liberalização causou perdas de postos de trabalho (que foram, até certo ponto, compensadas pelo recrutamento efectuado nos novos concorrentes). Em Dezembro de 2009, a empresa pública estatal irlandesa An Post anunciou o despedimento de 1 300 dos seus 10 000 trabalhadores, ao longo de três anos. Na Suécia e na Dinamarca, a Post Norden – organização postal nacional que serve ambos os países, resultante de uma fusão – anunciou, em Fevereiro de 2010, os seus planos de redução de 1 000 a 2 000 postos de trabalho durante esse ano para

racionalizar a organização. Em ambos os casos, a diminuição do volume postal foi igualmente invocada para justificar a perda de postos de trabalho. Contudo, a adopção de relações contratuais mais informais e o pagamento de salários mais baixos nas empresas concorrentes emergentes exerceram pressão sobre as condições de remuneração e de trabalho dos trabalhadores das antigas empresas monopolistas, para além de terem suscitado conflitos laborais.

Padrões de perda e criação de postos de trabalho – o Observatório Europeu do Emprego

Perderam-se cinco milhões de postos de trabalho na UE27 durante a Grande Recessão, após um período em que foram criados mais de 20 milhões de novos postos de trabalho líquidos. Os estudos anteriormente realizados pela Eurofound em 2008 confirmaram que a criação de emprego na década que antecedeu a recessão se concentrou, maioritariamente, nos postos de trabalho mais bem pagos. Foram criados relativamente poucos postos de trabalho no centro do espectro salarial, sendo o crescimento do emprego no segmento dos postos de trabalho mais mal pagos um pouco superior. A recente análise do Observatório Europeu do Emprego da Eurofound, a publicar em 2011, examinou os padrões de perda e criação de postos de trabalho durante a crise.

Essa análise concluiu que, no período de 2008–2010, continuou o crescimento nos postos de trabalho mais bem pagos, sobretudo nos sectores da educação e da saúde, predominantemente financiados com fundos públicos. A perda de emprego concentrou-se nos postos de trabalho com remunerações médias e médias baixas, principalmente nos sectores da construção e da indústria transformadora. O fenómeno de «contração do segmento intermédio» no mercado de trabalho parece ter-se acentuado durante a recessão, estando sobretudo associado a uma forte diminuição do emprego «masculino», sobretudo de operários mais jovens. (Ver *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession* [Mudanças na estrutura do emprego na Europa durante a Grande Recessão]).

Perda e criação de postos de trabalho

A seguir ao sector público, foi a indústria transformadora que registou maiores perdas de emprego, especificamente na produção de veículos automóveis, em que foram anunciadas perdas superiores a 30 000 postos de trabalho em 2010. Um caso digno de nota é o da fábrica de montagem da Opel localizada em Antuérpia, Bélgica, que, na sequência de uma diminuição brusca das vendas, anunciou a extinção de mais de 2 000 postos de trabalho. Os despedimentos levados a cabo na Bélgica fazem parte de um vasto plano de reestruturação da empresa, que visa eliminar mais de 8 000 postos de trabalho na Europa e diminuir a capacidade de produção.

Os sindicatos reagiram ao anúncio bloqueando a fábrica e ameaçando impedir que os carros novos saíssem da mesma até a General Motors, proprietária da fábrica, chegar a acordo sobre um plano social aceitável para os trabalhadores despedidos. A administração declarou que a empresa tencionava fornecer programas de formação aos trabalhadores afectados e que se fariam tentativas no sentido de encontrar um novo investidor para a fábrica. Contudo, esta acabou por ser encerrada em Dezembro de 2010.

Apesar de o emprego na produção de automóveis ser relativamente reduzido na Europa (1% do emprego total na UE27), são as ligações entre esse sector e outras partes da economia – a indústria siderúrgica, os transportes, o financiamento, as vendas, os seguros e a manutenção – que tornam o sector especialmente significativo: quase 5% dos postos de trabalho da UE estão directa ou indirectamente dependentes da indústria automóvel.

Ao mesmo tempo que se perdiam postos de trabalho, a produção de veículos automóveis criou alguns postos de trabalho significativos, em forte contraste com a perda de emprego sofrida quando a crise económica eclodiu. As empresas

aproveitaram o aumento da procura, nomeadamente devido a vários sistemas de incentivo ao abate. Por exemplo, foi anunciada a criação de um número substancial de postos de trabalho no sector de produção de automóveis da República Checa, tendo a Škoda Auto, o maior fabricante de automóveis checo, anunciado planos para empregar 1 000 trabalhadores de agências de trabalho temporário.

A reestruturação dos serviços financeiros também prosseguiu em 2010. Em 2009, o Banco BPH na Polónia tinha eliminado cerca de 930 postos de trabalho e, em 2010, anunciou mais 1 500 despedimentos, a levar a cabo até ao fim do ano. Outra empresa que reduziu os postos de trabalho foi o grupo bancário francês Société Générale, que anunciou em 2010 a extinção de 900 postos de trabalho nas suas 3 000 agências a nível nacional, nos próximos três anos. Além disso, o banco declarou que os trabalhadores que se reformassem não seriam substituídos (no entanto, também tenciona recrutar 1 200 trabalhadores, em toda a sua rede, em 2012.)

O líder em matéria de criação de emprego foi o sector retalhista, o que talvez possa surpreender, dada a estagnação ou a contracção do rendimento disponível de muitos cidadãos europeus. Foram anunciados mais de 35 000 novos postos de trabalho no sector, ao longo do ano. Por exemplo, no início do ano, a cadeia de supermercados ASDA anunciou a criação de 6 000 novos postos de trabalho no Reino Unido, com a ampliação de 10 das suas lojas e a criação de 10 lojas novas. O sector retalhista é muito importante para a economia europeia em geral, empregando mais de 14% da população activa e oferecendo um ponto de entrada no mercado de trabalho a muitos jovens, ou a pessoas com baixas qualificações. Embora tenha registado perdas significativas de emprego desde 2008, o sector é muito competitivo e as cadeias que praticam preços mais baixos responderam à perda de poder de compra expandindo as suas actividades (a expensas dos outros grupos retalhistas). A rede de supermercados do Reino Unido Iceland tinha saído do mercado irlandês cinco anos antes, devido à diminuição da procura de alimentos congelados e artigos baratos. Contudo, após a expansão bem sucedida de muitas cadeias de lojas de preços económicos (como a Lidl e a Aldi) durante a recessão, a Iceland está a reentrar no país, tendo anunciado a criação de mais de 2 000 novos postos de trabalho nos próximos quatro anos, com a abertura de 40 lojas novas e de 15 lojas de preços económicos.

TRANSFORMAR A CRISE EM OPORTUNIDADE?

É consensual que a vasta aplicação e o alargamento dos sistemas de redução do horário de trabalho financiados pelo Estado foram essenciais para minimizar as perdas de postos de trabalho que, de outro modo, teriam atingido a indústria transformadora europeia em consequência da crise económica. No entanto, a investigação realizada pela Eurofound também revelou o potencial desses sistemas no que se refere à concretização do princípio de «flexigurança» (ver caixa ao lado).

Tal como indicado no Anuário de 2009 da Eurofound, uma das principais respostas dos países europeus à recessão foi um programa coordenado de redução do horário de trabalho e lay offs temporários nas indústrias mais afectadas pela crise, como a indústria automóvel da Europa e os subsectores com ela relacionados. Esses sistemas foram considerados essenciais para atenuar alguns dos piores efeitos da recessão. O relatório do ERM relativo a 2010, *Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes* [Alargar a flexigurança - o potencial dos sistemas de redução do horário de trabalho], para além de descrever os ditos sistemas, examinou a forma como poderiam indicar o caminho para um conjunto de políticas mais flexíveis e reactivas em matéria de emprego, rendimento e protecção social, e resolver alguns dos problemas estruturais com que a UE está actualmente confrontada.

Alguns países introduziram esse tipo de medidas pela primeira vez durante a recessão. Noutros, esses sistemas já existiam antes da crise (na Alemanha, há quase um século), mas foram alargados e adaptados para responderem às novas circunstâncias. Uma das principais medidas tomadas em alguns países foi a de alargar as categorias de empregadores e trabalhadores autorizados a recorrer a esses sistemas; o apoio ao rendimento também foi aumentado e o período em que

as prestações sociais podiam ser pagas prolongado; o pagamento do apoio foi condicionado à participação em acções de formação, ou a formação foi incentivada através da associação a um aumento de subsídios.

Há mais de uma década que os governos, os sindicatos e as organizações patronais de toda a Europa têm vindo a debater os méritos da abordagem de «flexigurança», que pretende combinar flexibilidade e segurança – tanto para os trabalhadores como para os empregadores. Esta abordagem tem sido muitas vezes percebida como uma combinação de uma maior flexibilidade para as entidades patronais (a fim de lhes permitir responder melhor às exigências do mercado) com a segurança do rendimento e do emprego para os trabalhadores. Todavia, a investigação da Eurofound também realçou o facto de os próprios trabalhadores procurarem uma maior flexibilidade, embora o alargamento dos sistemas de redução do horário de trabalho na Europa tenha sido em grande medida impulsionado pela necessidade sentida pelas entidades patronais de terem a segurança de uma mão-de-obra disponível e poderem retomar a produção logo que as condições para as suas actividades melhorem.

Os direitos e as responsabilidades inerentes ao conceito estão ligados a um elemento fundamental do modelo social europeu – em tempos de dificuldade, os custos da adaptação deverem ser partilhados por toda a sociedade. Os sistemas de redução do horário de trabalho e os lay offs temporários subsidiados por fundos públicos constituem um bom exemplo de como os custos da adaptação do mercado de trabalho podem ser partilhados de forma mais ampla, com o intuito de reforçar o bem comum: as empresas reduzem a sua produção para acompanhar as flutuações do mercado; os rendimentos dos trabalhadores são protegidos através do financiamento público, mas pode ser-lhes solicitado que participem em acções de formação, para aumentar o nível geral de qualificações existente na empresa e a sua própria empregabilidade; e os governos e os contribuintes subsidiam parcialmente os custos financeiros, minimizando a perda de postos de trabalho e mantendo o poder de compra global da economia suficientemente elevado para evitar uma maior contracção da economia.

Outro elemento fundamental desses sistemas é o grau de consenso obtido pelos parceiros sociais e os governos em relação aos sistemas de redução do horário de trabalho – sobretudo em tempo de crise (a maioria dos sistemas existentes na Europa é financiada por fundos de desemprego e administrada por um acordo tripartido entre os governos e os parceiros sociais). O relatório sugeriu que este consenso poderia ser aproveitado para conferir a esses sistemas uma orientação política mais activa, de modo a poderem incorporar, essencialmente, um alargamento do conceito de flexigurança. Além disso, há quem defenda que este mesmo processo poderá ser utilizado para gerar novas competências para os postos de trabalho que a Europa tem de criar para poder atingir o objectivo de crescimento inteligente, sustentável e inclusivo estabelecido na agenda Europa 2020.

O que é a flexigurança?

O modelo de flexigurança, aplicado pela primeira vez na Dinamarca na década de 1990, era inicialmente uma combinação da maior facilidade em contratar e em despedir (flexibilidade para as entidades patronais) com elevados níveis de prestações sociais para os desempregados (segurança para os trabalhadores); desde então, evoluiu e adoptou uma perspectiva mais ampla, incluindo medidas como o desenvolvimento de competências no seu âmbito. A Comissão Europeia descreve a flexigurança como um equilíbrio óptimo entre a flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança dos trabalhadores. A flexigurança implica uma mudança da tónica da protecção de postos de trabalho específicos para a protecção da empregabilidade dos trabalhadores.

Na prática, a Comissão considera que se trata de uma abordagem em quatro vertentes, envolvendo políticas de mercado de trabalho activas para ajudar as pessoas a reingressarem na vida activa, modalidades contratuais que sejam simultaneamente flexíveis e fiáveis, sistemas de segurança social que proporcionem uma protecção adequada às pessoas que dela necessitam e estratégias de aprendizagem ao longo da vida que permitam aos trabalhadores conservarem e melhorarem as suas competências. A aplicação bem sucedida destes quatro elementos depende, por sua vez, de um processo de diálogo social empenhado e vigoroso. Os decisores políticos alimentam a esperança de que a flexigurança possa ser um meio para trabalhadores e empresas cooperarem tendo em vista uma melhor adaptação à insegurança do mercado mundial actual.

Exemplos de medidas aplicadas na Europa

Em toda a Europa, foram aplicadas várias medidas na área da flexigurança: umas relacionadas com a crise, outras já em vigor há algum tempo. Embora as medidas de flexigurança sejam normalmente aplicadas a nível nacional, a Eurofound tem vários exemplos de medidas tomadas a nível empresarial e sectorial.

Na Bélgica, em França e na Alemanha, as entidades patronais criaram os denominados «agregados de empregadores». Estas empresas, que não representam, geralmente, mais de cinco empregadores, contratam os trabalhadores e colocam-nos à disposição das empresas pertencentes ao agregado. Os trabalhadores só são recrutados se as empresas participantes lhes garantirem um volume de trabalho completo e rodam entre as empresas do agregado numa base sazonal, semanal, diária ou de meio dia, consoante as necessidades das empresas e as modalidades acordadas. Actualmente, há em França cerca de 13 000 trabalhadores empregados em cerca de 400 agregados de empregadores.

Uma iniciativa romena que combina flexibilidade e segurança é o sistema «Casa Social dos Construtores» (Casa Socială a Constructorilor). Em vez de ser uma medida organizada pelo Estado, baseia-se em convenções colectivas no sector da construção. Assegura que, nas alturas em que as condições meteorológicas adversas e o trabalho de construção não pode avançar, os trabalhadores continuam a receber 75% do seu rendimento mensal, durante três meses, no máximo. O sistema é financiado pelas empresas participantes e pelos beneficiários dos investimentos na construção.

Na Áustria, o «sistema de licença para formação» visa alargar as qualificações da população activa austríaca, permitindo que os trabalhadores usufruam de uma licença paga para frequentarem cursos de formação ministrados por um prestador externo. Em resposta à crise, o sistema foi alargado e a sua designação alterada para «licença de formação extra», tornando as suas disposições mais generosas. Durante 20 horas por semana, no mínimo, e até 12 meses, os participantes recebem um subsídio estatal, aproximadamente equivalente a pouco mais de metade do seu salário líquido. Durante a crise, os custos da formação serão partilhados em partes iguais entre a entidade patronal e o governo regional. A adesão ao sistema aumentou consideravelmente em 2008, tendo esse aumento sido atribuído à alteração dos critérios de elegibilidade e ao reforço dos subsídios.

O fabricante de aço ArcelorMittal introduziu, nas suas filiais romenas, um sistema baseado na rotação dos postos de trabalho, como uma resposta à crise. O fim de algumas operações implicava a perda de postos de trabalho, mas ofereceu-se aos trabalhadores confrontados com o despedimento e que quisessem permanecer na empresa a possibilidade de as suas competências serem reavaliadas, incentivando-os a receberem uma nova formação e a ocuparem postos de trabalho vagos noutras secções da empresa.

FAZER COM QUE OS SISTEMAS FUNCIONEM – OS DESAFIOS

A redução do horário de trabalho, quando associada a uma abordagem de mercado de trabalho mais activa, pode facilitar a reestruturação interna de uma empresa, em época de recessão; significa também que, quando os trabalhadores estão «subocupados», o seu tempo pode ser investido na aquisição das competências que serão necessárias numa retoma futura e que também aumentam a sua empregabilidade no mercado de trabalho, caso venham a ser despedidos. É evidente que a redução do horário de trabalho tem tido impacto nos valores do desemprego: os países onde essa medida foi amplamente aplicada sofreram uma diminuição muito menor do emprego (para uma dada queda do PIB) do que os países em que isso não aconteceu. Curiosamente, afigura-se que a razão principal que levou as empresas a recorrerem à redução do horário de trabalho e aos lay offs temporários foi o desejo de conservarem os seus efectivos, a fim de estarem preparadas para uma futura retoma. Isto aplica-se não só aos trabalhadores com elevadas qualificações, como se poderia esperar, mas também aos trabalhadores com um baixo nível de qualificações formais, mas que possuem uma experiência considerável na empresa e dão um contributo essencial para as suas actividades.

Contudo, os sistemas de redução do horário de trabalho são difíceis de administrar. Além disso, entre o momento em que uma empresa apresenta o pedido de financiamento relativo a um desses sistemas e o respectivo reembolso pode decorrer um período substancial. O elemento de formação incluído em muitos sistemas de redução do horário de trabalho é essencial para assegurar que eles podem contribuir para o crescimento do emprego e o desenvolvimento global das competências; além disso, os parceiros sociais estão de acordo quanto à importância da formação – tanto para fomentar a competitividade das empresas como para aumentar a empregabilidade dos trabalhadores. Contudo, como o relatório do ERM deixa claro, a adesão à formação tem sido limitada ao longo da crise e, muitas vezes, a sua qualidade não tem sido a melhor. Um problema fundamental reside no facto de, nos sistemas de redução do horário de trabalho, os custos da formação raramente serem subsidiados, o que torna o seu financiamento problemático. Além disso, a capacidade de fornecer formação pode ser limitada, principalmente nas PME, e os programas de formação podem não ser suficientemente flexíveis para se conjugarem com os horários de trabalho reduzidos.

Neste momento, segundo o relatório, é a falta de uma formação ampla e adequada que impede estes sistemas de concretizarem o seu potencial na resposta aos desafios dos mercados de trabalho modernos. O relatório sustenta também que a formação não deve incidir especificamente sobre as necessidades do posto de trabalho presentemente ocupado pelo trabalhador ou da empresa onde ele trabalha: pelo contrário, deve incluir competências mais genéricas para aumentar a sua empregabilidade global. Se a formação for mais modular também se tornará mais flexível e mais bem adaptada aos horários de trabalho.

Tendo em conta que as medidas de flexigurança tentam encontrar o difícil equilíbrio entre uma maior flexibilidade no mercado de trabalho e níveis elevados de segurança no emprego, talvez seja inevitável que os parceiros sociais, que representam os dois lados da questão, a vejam de forma diferente. No entanto, o envolvimento de ambas as partes é essencial para assegurar que as medidas de flexigurança são aplicadas e conseguem aumentar a competitividade, ao mesmo tempo que protegem os trabalhadores: a experiência indica que uma abordagem tripartida, com o empenhamento do governo, dos sindicatos e das entidades patronais, é um factor importante para garantir o êxito de um sistema. O envolvimento dos parceiros sociais também significa que eles podem divulgar o sistema entre os seus membros, tornando mais provável que as entidades patronais e os trabalhadores nele queiram participar. A crise parece ter suscitado um consenso substancial entre partes tradicionalmente opostas quanto à utilidade, a curto prazo, de medidas como a redução do horário de trabalho e os lay offs temporários para salvar postos de trabalho, reduzindo simultaneamente os custos suportados pelas entidades patronais e protegendo, assim, a competitividade das empresas.

Benefícios dos sistemas

A redução do horário de trabalho e os lay offs temporários têm várias outras vantagens: para além de conservarem os seus empregos e rendimentos, os trabalhadores também evitam os períodos de desemprego, o que é bom para a sua auto-estima e para a sua empregabilidade futura. Embora haja fundos públicos envolvidos, esses sistemas são menos caros do que os subsídios de desemprego: no caso dos sistemas de redução do horário de trabalho, a empresa continua a pagar, normalmente, pelo menos uma parte do tempo do trabalhador, enquanto os subsídios pagos pelo Estado aos trabalhadores em lay off temporário são, como é evidente, temporários. Os seus efeitos positivos podem não se restringir à empresa e aos trabalhadores em causa, uma vez que o despedimento dos trabalhadores de uma empresa tem repercussões ao longo das cadeias de valor e de abastecimento. Tais sistemas podem salvar, assim, postos de trabalho noutras empresas para além daquelas em que são aplicados. Acresce que, ao manterem os postos de trabalho e os rendimentos dos trabalhadores, bem como, conseqüentemente, a sua confiança como consumidores, é provável que o consumo não fique tão comprometido como poderia ficar numa situação de desemprego mais vasta.

A experiência demonstrou também que esses sistemas funcionavam melhor quando já existiam antes da crise, uma vez que a entidade patronal, os trabalhadores, os representantes do pessoal, as organizações patronais, o governo e os serviços públicos de emprego já estavam familiarizados com o funcionamento das medidas. Esse conhecimento permitia uma maior eficácia e uma mais ampla aceitação das mesmas entre todas as partes cujo contributo era necessário para a sua aplicação, bem como um maior nível de adesão.

Tendo em conta as suas vantagens notórias, por que razão as empresas não haveriam de recorrer aos fundos públicos para atenuar a pressão e salvar, simultaneamente, postos de trabalho? Um dos principais motivos é a onerosidade do processo de candidatura e dos requisitos administrativos actualmente associados ao recebimento dos fundos. É o caso, em particular, das PME, que são menos susceptíveis de possuir o tipo de recursos internos necessários para tal tarefa. Atendendo às especiais dificuldades que as PME enfrentam e ao facto de, em conjunto, serem os principais empregadores da Europa, muitos países adoptaram medidas específicas para as apoiar. Por exemplo, a França concede níveis mais elevados de apoio em matéria de compensação salarial às PME do que às grandes empresas. Em Itália, são exigidas contribuições mais baixas às pequenas empresas do que às empresas maiores, e na Alemanha, um afrouxamento das regras relativas à percentagem e ao número de efectivos afectados levou a que a adesão às medidas aumentasse consideravelmente entre as pequenas empresas.

Enfoque sobre o sector dos serviços financeiros

A recente crise financeira pôs em evidência os graves desafios com que o sector dos serviços financeiros europeu está confrontado. Que perspectivas há de que emerge da crise um sector financeiro viável e mais resiliente? No âmbito do seu trabalho sobre as mudanças na indústria, a Eurofound analisou, em 2010, as tendências económicas existentes no sector bancário e dos seguros, os modelos empresariais aplicados nos diversos segmentos sectoriais e o debate em torno da regulamentação dos mercados financeiros, tanto para avaliar a situação actual como para fazer algumas projecções do que poderá sobrevir no futuro.

A crise financeira é o factor de mudança que mais afecta actualmente o sector bancário e dos seguros, levando a que as perspectivas para este sector sejam, na melhor das hipóteses, moderadas, a médio prazo. É essa a conclusão a que chega o relatório de síntese do estudo Financial services: challenges and prospects [Serviços financeiros: desafios e perspectivas], que analisou o impacto da globalização no sector. Está previsto que este último sofra uma ampla reformulação da regulamentação e uma maior influência dos governos, bem como uma maior pressão dos investidores, o que significa que o crescimento do mercado permanecerá limitado. Um aspecto mais positivo indicado pelo relatório é a melhoria da saúde do sistema financeiro, ao longo de 2009 e 2010. Embora subsistam riscos para a estabilidade financeira, a economia mundial está a crescer. A actual redução dos rácios de endividamento (pagamento das dívidas) no sector bancário tem ajudado a diminuir a vulnerabilidade do sector aos choques e, com o aumento dos preços dos activos, grandes segmentos do sector bancário voltaram a dar lucro. Contudo, este regresso à rentabilidade fez-se à custa

da extinção de um número substancial de postos de trabalho: em 2009, foram extintos aproximadamente 10% dos postos de trabalho nos bancos públicos analisados no relatório, enquanto nos bancos privados essa percentagem se elevou a cerca de 5%. Os estudos de caso que acompanham o relatório dão uma imagem mais pormenorizada da maneira como a reestruturação afectou o emprego.

A maioria das empresas reviu os seus sistemas de remuneração dos gestores e corretores de investimento. Globalmente, os bónus diminuíram e o seu pagamento foi adiado entre três e cinco anos. Uma grande parte dos bónus é agora concedida sob a forma de acções da empresa. Os efeitos destas alterações nos comportamentos em matéria de investimento e na apetência pelo risco ainda não são conhecidos.

«O passado é o futuro»

O relatório descreveu três direcções alternativas possíveis que o sector financeiro europeu poderá seguir.

Este cenário parte do princípio de que os principais intervenientes no sector impedem uma reforma profunda do sistema financeiro. A opinião consensual interpreta, de um modo geral, a crise como sendo o resultado de circunstâncias desfavoráveis e não como um defeito sistémico e sustenta que será possível evitar uma nova crise financeira fazendo pequenos ajustamentos regulamentares. Confrontados com o poder crescente dos bancos «liberalizados», os bancos «estatais» estarão sob pressão e os governos tentarão reduzir o seu envolvimento nessas instituições.

«Uma nova ordem mundial para os mercados financeiros – o fim da idade de ouro»

Neste cenário, os governos do G20 decidem fazer uma reforma de fundo do sistema financeiro mundial. A reforma inclui rácios de fundos próprios mais elevados e baseados no risco, a separação entre a banca de investimento e as bancas de retalho e comercial, bem como uma fiscalização eficiente. A aplicação destas regras reduz as vantagens competitivas dos bancos liberalizados e coloca as empresas «sustentáveis» e «estatais» em melhor posição. Os rácios de fundos próprios mais elevados serão a chave para este tipo de adaptação, que exigirá um período de transição longo e difícil.

«Economias divididas – o cenário mais pessimista»

Este cenário parte do princípio de que a crise financeira não pode ser controlada. O aumento das taxas de incumprimento e a sobrecarga dos orçamentos públicos obrigarão alguns governos da área do euro a reduzirem o passivo entre 20% e 30% e a desfazerem-se de uma série de bancos. Os programas de austeridade aplicados nos países europeus constituirão uma sobrecarga adicional para as economias reais e o aumento da inflação nos EUA e no Reino Unido criará novos desequilíbrios. O cenário prevê o insucesso da regulamentação internacional dos mercados financeiros, pelo que um grupo de gestores e de profissionais fortemente orientados para o lucro e o crescimento continuará a empreender especulações e arbitragens a curto prazo, apoiado por alguns países que oferecem mercados financeiros liberalizados. Esta abordagem contará com a oposição de alguns sectores da sociedade, que começarão a desenvolver economias locais em rede. Uma crítica de fundo às economias globalizadas conduzirá a novas abordagens baseadas em «microrganismos» e não em macro-instituições.

Todos os cenários prevêem uma maior redução do emprego no sector financeiro. Esta redução será mais severa no terceiro cenário, das «economias divididas». Contudo, a pressão para economizar nos custos será forte em todas as previsões, enquanto as tecnologias da informação e das comunicações irão permitir aumentos contínuos da produtividade.

Para mais informações sobre o trabalho da Eurofound no sector financeiro, consulte o sítio <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

O relatório analisa as empresas pormenorizadamente, do ponto de vista dos seus modelos empresariais:

- Um grupo de bancos, fundos de investimento e outros intermediários financeiros «liberalizados» – ainda que tenha de adaptar as suas actividades, continua a seguir uma estratégia orientada para o lucro, exercendo pressão para que o quadro regulamentar seja apenas objecto de pequenas alterações.
- Um segundo grupo de bancos que ficaram sob controlo estatal durante a crise financeira está agora confrontado com uma reestruturação profunda. Tem de se adaptar a perdas substanciais nas carteiras de negociação, bem como à reorientação das estratégias empresariais para a sua actividade principal a retalho e comercial.
- Um terceiro grupo é descrito como «sustentável», incluindo instituições que seguem estratégias de negócio a longo prazo com menos endividamento e objectivos de lucro menos ambiciosos. Não sendo particularmente activo nos novos mercados financeiros, este grupo sofreu perdas pouco importantes com as reduções de valor dos activos. Partes dos bancos de poupança e dos bancos cooperativos pertencem a este grupo, que também integra os bancos «éticos» recentemente surgidos e a maioria das companhias de seguros.

Grande plano das empresas europeias 2

O segundo inquérito da Eurofound às empresas europeias analisou pormenorizadamente todas as suas práticas de funcionamento – incluindo as diferentes modalidades de horário de trabalho e flexibilidade contratual, o trabalho em equipa e as formas de remuneração variáveis. Estudou igualmente a forma como o diálogo social e a representação dos trabalhadores se processa no terreno e a diferença que eles fazem para o funcionamento das empresas europeias. O Inquérito Europeu às Empresas (ECS) teve lugar em 2009, em 30 países: os 27 Estados-Membros da UE e três países candidatos à adesão à UE – Croácia, antiga República jugoslava da Macedónia e Turquia. No âmbito do inquérito, foram entrevistados directores de recursos humanos e, sempre que possível, representantes dos trabalhadores em mais de 27 000 estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores. Os resultados do inquérito são descritos no relatório do Inquérito Europeu às Empresas 2009, disponível no endereço www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm, onde se podem consultar também dados pormenorizados sobre o inquérito.

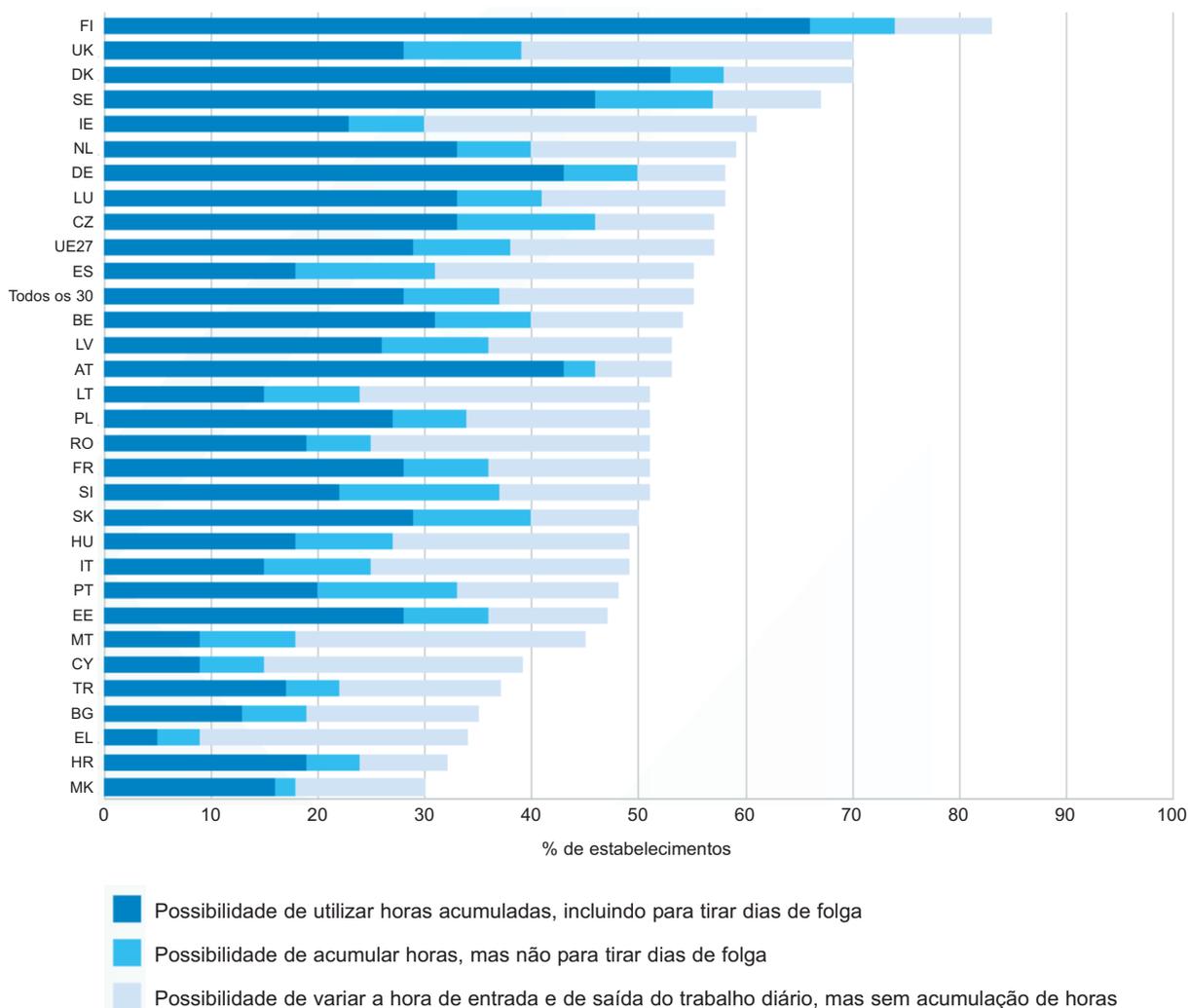
AUMENTO DA FLEXIBILIDADE DO HORÁRIO DE TRABALHO

A comparação do Inquérito Europeu às Empresas (ECS 2009) da Eurofound com a primeira vaga do inquérito (de 2004) permitiu concluir que um número crescente de locais de trabalho da Europa está a adoptar horários de trabalho flexíveis. Num extremo do espectro, estão os sistemas básicos que permitem que os trabalhadores variem as horas a que entram e a que saem do trabalho no final do dia. No outro extremo, muitas empresas conjugaram esses sistemas com a utilização de «bancos de horas de trabalho», nos quais os trabalhadores podem variar a duração do dia de trabalho ou da semana de trabalho. As horas trabalhadas de um número de horas de trabalho previamente especificado são contabilizadas como horas «de crédito», enquanto as horas que não foram trabalhadas passam a figurar como um «débito» na conta do trabalhador. Esses sistemas de horário de trabalho flexível, em que as horas podem ser contabilizadas, são frequentemente considerados como um tipo de flexibilidade que satisfaz os interesses das entidades patronais e dos trabalhadores. Para as primeiras, geram maior flexibilidade na gestão das variações do volume de trabalho, permitindo-lhes reagir de forma flexível às alterações das condições do mercado. Entretanto, os trabalhadores podem beneficiar do facto de terem maior «soberania» sobre o seu tempo e maior margem para conciliar a vida profissional com a vida pessoal. Os bancos de horas de trabalho mais sofisticados permitem que os trabalhadores acumulem horas a longo prazo, para facilitar, por exemplo, a reforma antecipada.

Quando comparado com os valores relativos a 2004, o nível de cobertura aumentou de 48% para 57%, no caso das empresas que permitem alguma variação nas horas de entrada e de saída diárias (estes valores são aplicáveis aos 21 países abrangidos pela primeira vaga do inquérito). Em média, um pouco menos de 40% dos estabelecimentos criaram bancos de horas de trabalho para os seus trabalhadores, e cerca de 29% dos estabelecimentos têm sistemas suficientemente flexíveis para permitir que os trabalhadores tirem dias de folga utilizando as horas acumuladas. A percentagem destes estabelecimentos também aumentou desde 2004.

Contudo, nem todos os países recorrem de igual modo aos sistemas de horário de trabalho flexível. Estes são mais utilizados na Finlândia, onde mais de 80% dos estabelecimentos disponibilizam algum sistema desse tipo. Também são comuns no Reino Unido, na Dinamarca e na Suécia. Em contrapartida, apenas 30% dos estabelecimentos da antiga República jugoslava da Macedónia e cerca de 35% na Bulgária e na Grécia os utilizam. Também existe uma diferença qualitativa nos tipos de horário de trabalho flexível aplicados. Nos países nórdicos, na Áustria e na Alemanha, esses sistemas são, em regra, muito mais flexíveis, permitindo que os trabalhadores acumulem horas e tirem dias inteiros de folga. Na Hungria, Irlanda, Lituânia, Reino Unido e na maior parte do Sul da Europa, este tipo de acumulação de horas não é, em geral, possível.

Figura 2: Horários de trabalho flexíveis, por país e grau de flexibilidade (%)



Fonte: ECS 2009

Empresas de todos os sectores introduziram sistemas de horário flexível, mesmo em sectores como o da hotelaria e restauração, onde é importante que o pessoal esteja disponível para atender os clientes a horas específicas. Todavia, estão mais generalizados em sectores como o imobiliário e o dos serviços financeiros, e são menos prováveis nos sectores da construção e da educação. Embora os horários flexíveis sejam mais comuns nos estabelecimentos de grande dimensão, um número substancial de estabelecimentos mais pequenos também aplica esses sistemas, incluindo as formas mais complexas, que envolvem a contabilização das horas. Dado que a criação e a administração desses sistemas implicam um esforço considerável e que as despesas gerais são proporcionalmente maiores numa pequena empresa, afigura-se que os empregadores consideram claramente que os benefícios da sua introdução são superiores aos custos. Todavia, os bancos de horas de trabalho a longo prazo raramente são introduzidos nas pequenas empresas.

Trabalho a tempo parcial, uma prática heterogénea

O trabalho a tempo parcial é uma das formas mais utilizadas de trabalho em horário atípico na Europa. Apesar de muitas pessoas considerarem que o trabalho a tempo parcial é uma maneira de conciliarem melhor a sua vida profissional com a vida pessoal, na realidade, isso depende grandemente da base em que o trabalho a tempo parcial é oferecido e do modo como esse trabalho está estruturado numa organização.

A oferta de trabalho a tempo parcial pelas empresas varia enormemente na Europa. Nos Países Baixos, mais de 90% das empresas têm trabalhadores a tempo parcial. Embora os Países Baixos liderem neste campo, o trabalho a tempo parcial também é comum na Bélgica, na Alemanha, no Reino Unido e na Suécia, mas menos comum nos países do Sudeste da Europa. Os europeus têm mais probabilidades de trabalhar a tempo parcial nos sectores dos serviços, sobretudo na hotelaria e restauração, no ensino e na saúde e na acção social. São também estes, aliás, os sectores com maiores percentagens de trabalhadoras, sendo o trabalho a tempo parcial um fenómeno maioritariamente feminino.

O trabalho a tempo parcial assume, normalmente, a forma de dias de trabalho mais curtos numa semana normal de trabalho com cinco dias. Contudo, quase metade dos estabelecimentos que empregam trabalhadores a tempo parcial permitem-lhes trabalhar noutros ciclos, por exemplo, trabalhar alguns dias inteiros e tirar outros de folga. Embora estas modalidades de trabalho a tempo parcial possam ser facilmente adaptadas às necessidades dos trabalhadores, uma forma de trabalho a tempo parcial que ainda continua a ser relativamente comum é a de um horário de trabalho flexível que é fixado com apenas alguns dias ou, em alguns casos, com algumas horas de antecedência. Se bem que esta opção seja a que dá a maior flexibilidade às entidades patronais, é a menos conveniente para os trabalhadores, uma vez que dificulta o planeamento das responsabilidades familiares e pessoais.

Algumas pessoas trabalham numa base muito parcial – menos de 15 horas por semana. Estes empregos a tempo parcial «marginais» tendem a ser muito mal remunerados e exigem maior flexibilidade por parte dos trabalhadores. Em vários países (Malta, Países Baixos, Irlanda, Reino Unido e Alemanha), alguns ou todos os trabalhadores a tempo parcial estão empregados nessa base em mais de 40% dos estabelecimentos – sobretudo no sector da educação, na hotelaria e restauração e noutros serviços, como os serviços pessoais (para saber mais, consulte o relatório da Eurofound *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*. [Formas flexíveis de trabalho: contratos «muito atípicos»])

Perspectivas de carreira dos trabalhadores a tempo parcial geralmente desfavoráveis

Em geral, os estabelecimentos da Europa não empregam trabalhadores a tempo parcial em lugares muito qualificados ou em cargos de chefia. Três quartos das empresas europeias não têm trabalhadores a tempo parcial em lugares que exijam elevados níveis de qualificações ou experiência de gestão. Contudo, nos Países Baixos, onde existe uma forte tradição de trabalho a tempo parcial, isso é comum: quase metade dos estabelecimentos holandeses têm trabalhadores a tempo parcial a desempenhar essas funções, a taxa mais alta existente na UE.

PERSISTÊNCIA DOS HORÁRIOS DE TRABALHO NORMAIS

A comparação dos resultados do ECS 2009 com a sua vaga anterior, realizada em 2004, indica que os horários de trabalho atípicos (trabalho nocturno ou aos fins de semana) não parecem ter-se tornado mais comuns do que eram cinco anos antes (o Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho da Eurofound também identificou o mesmo padrão, quando comparou a evolução dos horários de trabalho atípicos ao longo de um período de 20 anos; ver página 32). De forma que talvez não seja surpreendente, os horários atípicos são mais necessários no sector da hotelaria e restauração, bem como nos domínios da saúde e da acção social. O trabalho nocturno é mais comum na Turquia, onde é realizado pelo pessoal de 36% dos estabelecimentos. Os trabalhadores das empresas turcas também têm mais probabilidades de trabalhar ao sábado, uma vez que quase três quartos dos estabelecimentos estão abertos nesse dia. Entre os Estados Membros da UE, o trabalho ao sábado (e ao domingo) é mais comum na Letónia, no Reino Unido, em Malta e na Irlanda.

NOVAS FORMAS DE TRABALHAR?

Introduzir maior flexibilidade no local de trabalho

Face ao aumento da concorrência, as empresas europeias estão, crescentemente, a procurar tornar-se mais flexíveis. Há três formas fundamentais de o conseguirem. Podem empregar trabalhadores em equipas autónomas, cujos membros decidem entre si como organizar o seu trabalho, e dedicar-se mais à resolução de problemas. Podem fornecer mais formação, a fim de aumentar e alargar os níveis de competências dos trabalhadores, para que estes possam desempenhar diferentes funções. Ou podem tornar os seus efectivos mais flexíveis, empregando pessoas em diferentes bases contratuais, o que facilita o recrutamento e o despedimento do pessoal e ajuda, assim, a organização a responder às exigências do mercado. Entre essas formas contratuais figuram os contratos a termo certo, o recurso a agências de trabalho temporário e a contratação de trabalhadores freelance.

O denominado «trabalho em equipa autónomo» só é um elemento importante da organização do trabalho numa percentagem relativamente pequena de empresas da Europa. No entanto, na Dinamarca, na Suécia e nos Países Baixos, constitui a principal forma de trabalho em equipa em 40% a 50% das organizações. Na Grécia, Chipre e Itália, pelo contrário, só são a principal forma de trabalho em equipa em 10% a 15% das empresas. O trabalho em equipa autónomo também está mais concentrado em alguns sectores, sendo mais comum na educação, onde é praticado em quase 40% dos estabelecimentos, e nos sectores da saúde e da acção social, onde quase 35% dos estabelecimentos o praticam. Além disso, o trabalho em equipa autónomo tem mais probabilidades de ser praticado em organizações em que uma percentagem significativa dos trabalhadores tem um elevado nível de competências.

Contratos a termo certo

O emprego do pessoal com base em contratos mais flexíveis tem-se tornado mais comum nos locais de trabalho europeus, embora não esteja igualmente distribuído pelo continente. Nos Países Baixos e na Polónia, mais de 70% dos estabelecimentos utilizam contratos a termo certo, enquanto em Chipre, Áustria e Malta, estes apenas são utilizados por cerca de 20%. Na maior parte das organizações, constituem uma forma de contrato minoritária: em mais de metade das empresas inquiridas, os trabalhadores com contratos a termo certo representam menos de 20% do total. Contudo, numa minoria de empresas, esses contratos constituem a principal forma de emprego. Em cerca de 8% das empresas, 80% ou mais dos trabalhadores são contratados nessa base. Tais empresas são mais numerosas em alguns países – no Reino Unido, por exemplo, onde mais de 25% das empresas empregam 80% ou mais dos seus trabalhadores com base em contratos a termo certo, e na Turquia, em que essa percentagem é de 22%. Este nível de trabalho com base em contratos a termo certo está concentrado num pequeno número de sectores, nomeadamente no da hotelaria e restauração e no da construção – ambos caracterizados por importantes variações sazonais do volume de trabalho.

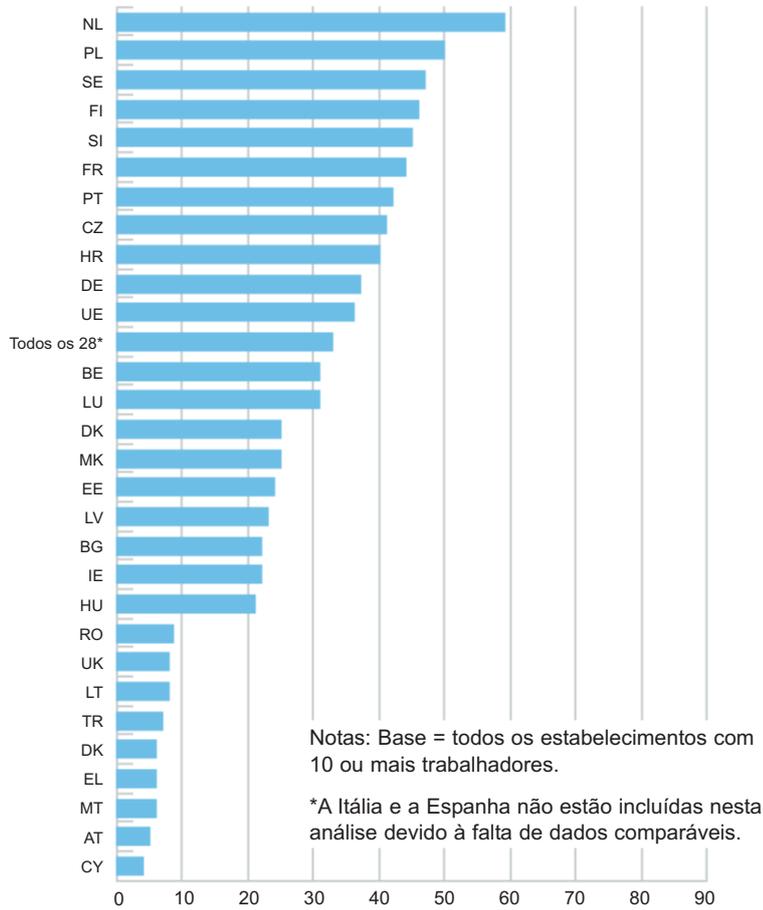
Um problema dos contratos a termo certo é serem, por natureza, inseguros, embora também possam constituir uma porta de entrada para a obtenção de oportunidades de emprego a mais longo prazo. Em mais de 50% dos países europeus, a maior parte ou a totalidade dos trabalhadores contratados a termo certo receberam propostas de renovação do contrato na mesma empresa. Esta situação verificou-se com mais frequência no sector dos serviços financeiros.

Trabalho temporário

O trabalho temporário está a tornar-se mais comum na UE, mas a sua utilização varia muito consoante os países: na Bélgica, quase 60% das empresas empregam trabalhadores de agências de trabalho temporário, mas na Polónia só cerca de 3% recorrem a essas agências. Porém, a recessão parece ter afectado o recurso às agências de trabalho temporário. No início de 2009, cerca de 20% das empresas afirmaram ter empregado trabalhadores de agências de trabalho temporário nos 12 meses anteriores, mas que não tinham nenhum naquele momento. Os estabelecimentos que tinham deixado de empregar trabalhadores temporários na altura das entrevistas tendiam a ser de pequena dimensão, com menos

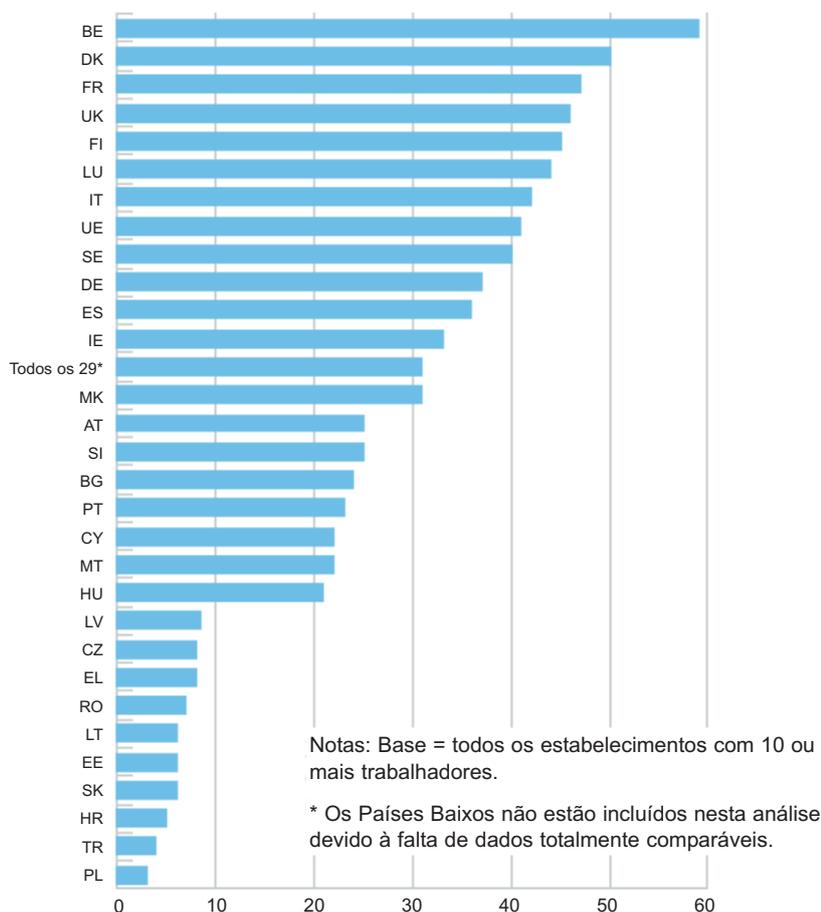
de 20 trabalhadores, ao passo que as empresas grandes raramente deixam de utilizar esta forma de contrato (note-se que as variações sazonais também podem ter contribuído para a diferença observada.)

Figura 3: Establecimientos con personal contratado a termo certo nos últimos 12 meses, por país (%)



Fonte: ECS 2009

Figura 4: Estabelecimentos com trabalhadores temporários nos últimos 12 meses, por país, 2009 (%)



Fonte: ECS 2009

FORMAS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEIS

Para além do salário base de um trabalhador, as empresas podem remunerá-lo de outras formas, muitas vezes como um incentivo para encorajar um melhor desempenho. A medida em que a remuneração está relacionada com o desempenho varia consideravelmente na Europa. Importa recordar que os dados de inquérito aqui apresentados provêm das primeiras fases da crise económica, podendo ter havido mudanças desde então. Na República Checa, quase 70% das empresas fazem depender as remunerações do desempenho individual; na Suécia e na Letónia, pelo contrário, só cerca de 15% das empresas adoptam essa política. As empresas que recompensam o desempenho individual também têm maior probabilidade de possuir mecanismos de recompensa do desempenho das equipas. E, como seria de esperar, as recompensas financeiras para o desempenho das equipas são mais comuns – quase o dobro – nas empresas que consideram que o trabalho em equipa é um elemento importante das suas actividades. Pagar mais aos trabalhadores por um melhor desempenho também parece estar associado às funções que exigem um maior nível de competências: quanto maior o número de lugares que exigem elevadas competências numa empresa, mais provável é que o desempenho seja recompensado monetariamente. O inquérito identifica uma correlação positiva entre a existência de sistemas de remuneração relacionada com o desempenho e a maior produtividade do trabalho. Além disso, também existe uma correlação entre o bom desempenho financeiro das empresas e o facto de terem aplicado uma remuneração relacionada com o desempenho. Esses resultados constituem um forte argumento a favor da aplicação da remuneração relacionada com o desempenho, sempre que possível, nas empresas europeias.

Outra abordagem que as empresas podem adoptar é a participação financeira – conceder aos trabalhadores uma participação financeira no desempenho da empresa, através de regimes de comparticipação nos lucros ou de participação no capital. Curiosamente, o inquérito concluiu que a existência de alguma forma de representação dos trabalhadores torna mais provável que exista um regime de comparticipação nos lucros. Em média, cerca de 20% das empresas privadas que possuem um mecanismo de representação dos trabalhadores têm um regime de comparticipação nos lucros, para apenas 10% das empresas sem essa representação. Além disso, nos casos em que existe representação dos trabalhadores, os regimes tendem a envolver uma maior percentagem dos mesmos.

No entanto, os representantes dos trabalhadores não parecem desempenhar um papel importante na administração desses regimes. Só numa minoria (38%) das empresas privadas com um regime de remuneração relacionada com o desempenho os representantes dos trabalhadores estiveram envolvidos nos debates sobre a sua introdução. Entretanto, em 26% dos estabelecimentos, os representantes dos trabalhadores não participaram na criação do regime. Embora possam não estar extensamente envolvidos na sua criação, mais de metade dos representantes dos trabalhadores apoiam amplamente esses regimes. Só uma pequena minoria (cerca de 9%) se opõe à sua introdução. Todavia, nas empresas que não possuem tais regimes, o nível de oposição é muito maior, afirmando 28% dos representantes que se oporiam à sua introdução. Este resultado não deve causar surpresa: alguns estabelecimentos não têm regimes de remuneração relacionados com o desempenho precisamente porque a sua introdução foi contestada pelos representantes dos trabalhadores.

Para 63% dos gestores inquiridos, o reforço da motivação do pessoal foi a principal razão para se introduzirem regimes de comparticipação nos lucros. Outras importantes razões mencionadas foram o incentivo a que trabalhadores participem mais na melhoria dos processos de trabalho e dos produtos finais, e o aumento da produtividade do trabalho nesse âmbito. A utilização da comparticipação nos lucros como uma espécie de mecanismo automático para reduzir os custos salariais, quando as vendas e as encomendas diminuïrem, não é, de facto, uma das razões principais para a introdução desses regimes. Contudo, as diferenças nacionais são notáveis. Em vários países, mais de 20% dos estabelecimentos referiram esse objectivo como um motivo importante, tendo sido na Irlanda que isto mais aconteceu, com 27% dos estabelecimentos a indicarem-no.

Os sistemas de participação no capital estão muito menos disseminados na UE do que os sistemas de comparticipação nos lucros. Enquanto cerca de 14% das empresas privadas da Europa instituíram a comparticipação nos lucros, apenas 5% oferecem a participação no capital. Na Dinamarca, onde esta é mais comum, 13% das empresas privadas oferecem algum tipo de regime de participação no capital. Em contrapartida, na República Checa, na Eslováquia, na Áustria e na Grécia, apenas 2% ou menos das empresas privadas a oferecem. Estas diferenças nacionais resultam muito provavelmente dos diferentes quadros jurídicos, incluindo a legislação fiscal, bem como das atitudes dos parceiros sociais.

É nas empresas de maior dimensão que a participação no capital é mais comum. Importa recordar que muitas das empresas mais pequenas são empresas familiares, para as quais esses regimes não seriam adequados. Além disso, é intrinsecamente mais fácil mobilizar e motivar os trabalhadores de uma organização pequena. Por último, a administração de um regime de participação no capital implica despesas gerais consideráveis, que são mais fáceis de suportar se ele for utilizado por um grande número de pessoas. O mesmo se aplica a outras formas de remuneração variável já analisadas: também são as empresas maiores que têm mais probabilidades de possuir regimes de remuneração relacionada com o desempenho e de comparticipação nos lucros. Acresce que ambas as formas de remuneração (bem como a participação no capital) são mais comuns no sector dos serviços financeiros (o que talvez não constitua surpresa no caso da comparticipação nos lucros, dado o papel tradicional das remunerações relacionadas com comissões na venda de produtos financeiros). As empresas que têm uma grande participação estrangeira no seu capital também são mais susceptíveis de utilizar regimes de remuneração relacionada com o desempenho e de participação no capital do que as empresas de capital exclusivamente nacional.

Ainda não é possível saber como a actual crise está a afectar as atitudes face à participação no capital. Os problemas bancários que dificultam a obtenção de capital poderão induzir os gestores a aplicar ou alargar esses regimes. Contudo, os choques sofridos pelos mercados de capitais tornaram a participação no capital uma proposta mais arriscada para os trabalhadores. Além disso, os sistemas de participação no capital esbatem a distinção entre entidades patronais e trabalhadores. Se a administração quiser extinguir postos de trabalho no âmbito de uma reestruturação da empresa, essa extinção ficará dificultada caso a maioria, ou mesmo a totalidade, dos trabalhadores afectados seja, na prática, proprietária da empresa.

Principais resultados

A forma mais comum de decidir as remunerações na Europa é através da negociação colectiva: dois em cada três trabalhadores estão abrangidos por um acordo salarial colectivo estabelecido no interior da empresa, ou a um nível mais elevado (por exemplo, do sector em que a empresa opera). Este valor é muito superior na Itália, Finlândia, Espanha, Eslovénia e Suécia – cerca de 90% ou mais. A cobertura nos Estados Bálticos é de 30% ou menos – abaixo de 20% no caso da Letónia.

A maioria dos organismos representativos dos trabalhadores tem acesso aos recursos de que necessitam para cumprirem o seu mandato: 85% recebem informações sobre a situação financeira, económica e de emprego do estabelecimento, pelo menos uma vez por ano. Cerca de 72% recebem formação regularmente e uma percentagem semelhante considera que dispõe de tempo remunerado suficiente para desempenhar as suas funções de representação. No entanto, muitas vezes, o papel dos representantes dos trabalhadores está limitado ao tratamento das questões de saúde e segurança, ou é organizado de modo informal.

Um terço dos representantes recebe informações actualizadas sobre a situação económica e financeira da empresa com pouca frequência, no máximo uma vez por ano, enquanto cerca de 17% não estão autorizados a desempenhar as suas funções durante o horário de trabalho remunerado.

A forte aplicação institucional do diálogo social no local de trabalho é muito mais comum nos países do norte da Europa do que nos do sul. Em muitos dos países do sul da Europa, essa aplicação está menos desenvolvida e tem mais probabilidades de se pautar pelo confronto.

DIÁLOGO SOCIAL NO LOCAL DE TRABALHO

O diálogo social é o envolvimento dos representantes dos trabalhadores em decisões relativas a questões como as condições de trabalho, a relação de trabalho e a organização do trabalho no local de trabalho. Este envolvimento pode estar limitado ao simples facto de serem informados do que se passa no local de trabalho pela gestão, ou estender-se à consulta, à negociação ou mesmo à participação conjunta na tomada de decisões. Existe uma grande variedade de estruturas institucionais na UE no que respeita à representação dos interesses dos trabalhadores. Esta pode assumir a forma de um conselho de empresa ou de um sindicato. Os sindicatos representam os seus filiados; os conselhos de empresa, pelo contrário, representam normalmente todos os trabalhadores de um estabelecimento. Em vários países ambos os tipos de organismos estão presentes nos estabelecimentos, o sindicato negociando activamente as condições de remuneração e de trabalho com a administração e os conselhos de empresa participando nos processos de informação e de consulta. Além disso, os representantes de um conselho de empresa também podem ser, muitas vezes, membros do sindicato local.

Em toda a Europa, cerca de 37% dos estabelecimentos possuem alguma forma de representação, o que abrange mais de 60% dos trabalhadores. Todavia, há enormes variações: na Suécia e na Dinamarca, mais de 70% dos estabelecimentos têm alguma forma de representação dos trabalhadores; na Grécia e em Portugal, essa percentagem é pouco superior a 10%. Os trabalhadores de organizações de maior dimensão têm muito mais probabilidades de serem representados. Nas pequenas empresas, poderão estar abrangidos cerca de 30% dos trabalhadores; nos estabelecimentos grandes, pelo contrário, essa percentagem ronda os 90%. As pessoas que trabalham nos serviços públicos (sobretudo na educação) têm muito mais probabilidades de serem representadas do que os trabalhadores das empresas de serviços do sector privado. E nos casos em que um estabelecimento é uma filial de uma organização maior, ou propriedade de estrangeiros, é mais provável que os trabalhadores usufruam de representação.

Impacto dos representantes dos trabalhadores

Porém, quanto poder têm efectivamente os representantes dos trabalhadores? Globalmente, os representantes nas empresas consideram ter uma influência considerável nas questões de saúde e segurança e, em menor grau, na regulamentação do horário de trabalho e nos problemas disciplinares individuais. Contudo, quando se trata de questões estratégicas como as alterações estruturais, a gestão de carreiras e o planeamento do pessoal, sentem que a sua influência é mais limitada. Os representantes da Roménia, da Alemanha e da Dinamarca são os que consideram ter mais influência em questões estratégicas (embora moderada); os da Croácia, Portugal e Eslovénia são os que consideram ter menos influência. Curiosamente, são os representantes das empresas mais pequenas (com 10 a 20 trabalhadores) e das empresas maiores (com mais de 500 trabalhadores) que sentem ter mais influência nas questões estratégicas. Isto faz sentido: nas pequenas empresas, os representantes dos trabalhadores têm mais facilidade em contactar a gestão e é provável que os representantes das empresas maiores disponham de mais recursos e tenham, assim, mais condições para desempenharem a sua função.

Os representantes também consideram ter mais influência estratégica quando obtêm a informação necessária, dispõem do tempo suficiente para desempenharem a sua função de representação e recebem formação para os ajudar nesse desempenho. Estes recursos de informação, tempo e formação também têm mais probabilidade de existirem onde há maior densidade de representação sindical e/ou um canal para o conselho de empresa fazer ouvir a sua voz. Além disso, quanto mais cooperativa a cultura for considerada, mais influência os representantes sentem ter nas decisões estratégicas.

Perspectiva da gestão sobre o papel do diálogo social

Os gestores europeus têm, de um modo geral, uma opinião muito positiva sobre o efeito do diálogo social no local de trabalho. Nas empresas que possuem uma representação dos trabalhadores, 70% dos gestores afirmam que o representante ajuda de forma construtiva a encontrar formas de melhorar o desempenho do local de trabalho. Esta mesma percentagem considera também que a consulta dos representantes em decisões importantes suscita um maior compromisso do pessoal quando se trata de pôr as mudanças em prática. Apenas 30% dos gestores consideram que o envolvimento dos representantes dos trabalhadores atrasa consideravelmente a tomada de decisões de gestão importantes.

Os gestores do Reino Unido, da Roménia e da Irlanda são os mais convictos da importância do envolvimento dos representantes dos trabalhadores na tomada de decisões, sendo quase 90% os que o consideram desejável; pelo contrário, os seus homólogos da Itália, Polónia, Estónia e Turquia são os menos convictos, sendo menos de 60% os gestores que consideram esse envolvimento útil.

No entanto, embora a gestão tenha uma opinião positiva sobre o envolvimento dos representantes dos trabalhadores, uma maioria substancial (60%) preferiria, ainda assim, negociar directamente com os trabalhadores a nível individual, em especial os gestores das empresas mais pequenas.

Análise da vida activa 3

O Inquérito Europeu às Condições de Trabalho (IECT) é o inquérito da Eurofound que se realiza há mais tempo. Os temas abrangidos incluem a situação laboral, o tempo de trabalho, a organização do trabalho, a formação, os riscos físicos e psicossociais, a saúde e segurança, a participação dos trabalhadores, a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e a remuneração. A Eurofound realizou a quinta vaga do seu IECT em 2010. Para além de fornecer uma panorâmica geral das condições de trabalho europeias em 2010, a compilação de dados, que já remonta a 1991, permite traçar um quadro da evolução da vida activa ao longo dos últimos 20 anos. Para explorar os resultados do inquérito de forma mais aprofundada, visite a respectiva página Internet em www.eurofound.europa.eu/surveys/IECT/2010/index.htm

UMA FORÇA DE TRABALHO MAIS NUMEROSA E DIVERSIFICADA

Entre 1990 e 2010, a adesão de mais 15 Estados Membros à União Europeia e a entrada de mais mulheres na população activa traduziram-se num aumento do número de pessoas empregadas na UE 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, a relativa 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. Em consequência da entrada de mais mulheres na população activa, aumentou o número de mulheres em cargos de chefia. Em 1991, como o IECT mostra, 26% dos trabalhadores com cargos de chefia, nos então 12 Estados Membros da UE, eram mulheres; em 2010, essa percentagem tinha subido para 33%, na UE27 alargada. Contudo, conquanto haja mais mulheres em cargos de chefia, o mais provável é chefiarem outras mulheres: em 2010, quase metade das mulheres trabalhadoras disseram ter uma mulher como chefe, em comparação com apenas 12% dos homens.

A IMPORTÂNCIA DOS SERVIÇOS CONTINUA A AUMENTAR

Na última década, tem-se assistido à continuação de uma tendência a longo prazo: um decréscimo gradual da percentagem de trabalhadores nos sectores da agricultura e da indústria transformadora e um ligeiro aumento dos que trabalham no sector dos serviços. A segregação entre homens e mulheres tem-se mantido: as mulheres são maioritárias no sector dos serviços, nomeadamente na educação, saúde e serviços sociais, bem como na administração pública. Em contrapartida, os homens constituem o grosso da população activa do sector fabril e da construção.

MAIOR FLEXIBILIDADE EM TERMOS DE SITUAÇÃO LABORAL

Embora o contrato «efectivo» tradicional de duração indeterminada continue a ser a forma mais comum de contrato de trabalho, abrangendo cerca de 80% dos trabalhadores, a percentagem de trabalhadores com contratos temporários tem vindo a aumentar acentuadamente nos últimos 20 anos. Em 1991, 10% dos trabalhadores da UE12 tinham um contrato a termo certo, segundo o Inquérito às Forças de Trabalho; em 2007, essa percentagem tinha aumentado para 14%, diminuindo depois ligeiramente em 2010 (para uma análise mais pormenorizada dos contratos a termo certo, ver página 23).

¹ Os dados do IECT são aqui complementados por dados do Inquérito às Forças de Trabalho (LFS) do Eurostat.

SENTIMENTO DE INSEGURANÇA ENTRE OS TRABALHADORES

Face à crise económica, os trabalhadores não estavam, de um modo geral, seguros de poder encontrar outro emprego se perdessem o posto de trabalho que ocupavam: apenas cerca de um terço do pessoal permanente (e um quarto do pessoal temporário) considerava que poderia encontrar facilmente um novo emprego. Além disso, os trabalhadores com contratos temporários também se sentiam menos seguros nos seus empregos do que os trabalhadores permanentes. Em 2010, 10% dos trabalhadores com contratos de trabalho permanentes sentiam que podiam perder o seu emprego nos seis meses seguintes; em contraste, 35% dos trabalhadores com contratos a termo certo (e 43% dos trabalhadores temporários) tinham o mesmo sentimento. E o tipo de função desempenhada faz diferença na segurança sentida: os operários (sobretudo os que têm qualificações baixas) sentem-se menos seguros nos seus empregos do que os administrativos e menos confiantes relativamente à possibilidade de encontrarem outro emprego em caso de necessidade.

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, nos então 12 Estados Membros da UE, para 36,4 horas em 2010, nos mesmos países. Este decréscimo do horário de trabalho pode ser explicado por quatro razões fundamentais. Em primeiro lugar, a percentagem da população activa com horários de trabalho prolongados (mais de 48 horas por semana) diminuiu. Em segundo lugar, o número de pessoas que trabalham a tempo parcial, com horários de trabalho semanais mais curtos (menos de 20 horas por semana) quase duplicou na UE, nas duas últimas décadas. Em terceiro lugar, os horários de trabalho definidos por convenções colectivas de trabalho sofreram reduções em muitos países e sectores. Por último, como já foi dito, muitas empresas reduziram os horários de trabalho como resposta à diminuição da procura.

Horários prolongados, horários reduzidos

Os horários de trabalho prolongados têm sido, e continuam a ser, um fenómeno que abrange sobretudo os homens: 18% dos homens da UE27 trabalham mais de 48 horas por semana, em comparação com 8% das mulheres. Os trabalhadores por conta própria também trabalham mais horas, embora esta percentagem tenha vindo a diminuir desde 2000. Os horários de trabalho prolongados continuam a ser mais comuns na indústria transformadora do que nos serviços, embora, também aqui, ambos os sectores registem um decréscimo semelhante. 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 apenas 7% dos homens. A prevalência de horários de trabalho semanais reduzidos varia consideravelmente entre países, reflectindo diferenças culturais relativamente ao trabalho a tempo parcial, bem como a disponibilidade de serviços de apoio e de guarda de crianças e os horários de funcionamento das escolas.

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 - bastante inalterados. Em 2010, 67% dos trabalhadores trabalharam o mesmo número de horas por semana e 58% o mesmo número de horas todos os dias: percentagens que não se alteraram, praticamente, desde 2000. Enquanto 30% dos trabalhadores trabalharam pelo menos um domingo por mês em 1995, em 2010 essa percentagem tinha diminuído ligeiramente para 27%, nos mesmos Estados Membros.

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 e criar empregos mais satisfatórios, através da criação de condições que fomentem a aquisição de competências e incentivem uma maior autonomia dos trabalhadores. Quer a formação, quer a organização do trabalho podem desempenhar um papel importante neste aspecto.

Número crescente de trabalhadores que recebem formação, mas não a totalidade

O inquérito constatou que, em 2010, a formação paga pelas entidades patronais atingiu o nível mais alto desde 1995 (para a UE15). Contudo, nem todos os trabalhadores beneficiam do mesmo acesso à formação. Os trabalhadores de mais idade recebem menos formação do que os mais jovens, embora a diferença entre os dois grupos se tenha atenuado um pouco nos últimos 15 anos. Os trabalhadores permanentes beneficiam muito mais da formação paga pela entidade patronal do que os que trabalham em regimes de trabalho diferente. 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 dez anos anteriores: a diferença de 13 pontos percentuais em 2010 era apenas de sete pontos em 2000). E o tipo de função desempenhada faz muita diferença. Os administrativos com qualificações elevadas obtiveram os melhores resultados em termos de formação, em 2010, tendo recebido mais formação paga pela entidade patronal do que os seus colegas com qualificações mais baixas. E os operários receberam ainda menos.

No entanto, tal como acontece com a redução do horário de trabalho, o impacto da recessão pode explicar, pelo menos, parcialmente este aumento da formação. Como já foi mencionado no presente Anuário, muitos dos sistemas de trabalho com horário reduzido introduzidos desde 2008 incluíram algum tipo de formação nas horas em que o trabalhador deixou de trabalhar. Além disso, é provável que a ansiedade em relação à segurança no emprego tenha impellido mais trabalhadores a fazerem formação por sua própria iniciativa. Entre 2005 e 2010, a percentagem de trabalhadores que pagaram a formação do seu bolso aumentou um terço.

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. O inquérito mediu a autonomia examinando a facilidade com que as pessoas conseguiam alterar aspectos fundamentais do seu trabalho: a velocidade, o método utilizado e a ordem das tarefas. Nos últimos 10 anos, registaram-se pequenas mudanças – e em diferentes sentidos. Contudo, diferentes tipos de trabalhadores têm diferentes níveis de autonomia. Os operários com níveis de qualificações mais baixos são os que dispõem de menos autonomia em todos os grupos profissionais.

PROTEGER A SAÚDE E PROMOVER O BEM-ESTAR

Intensidade de trabalho

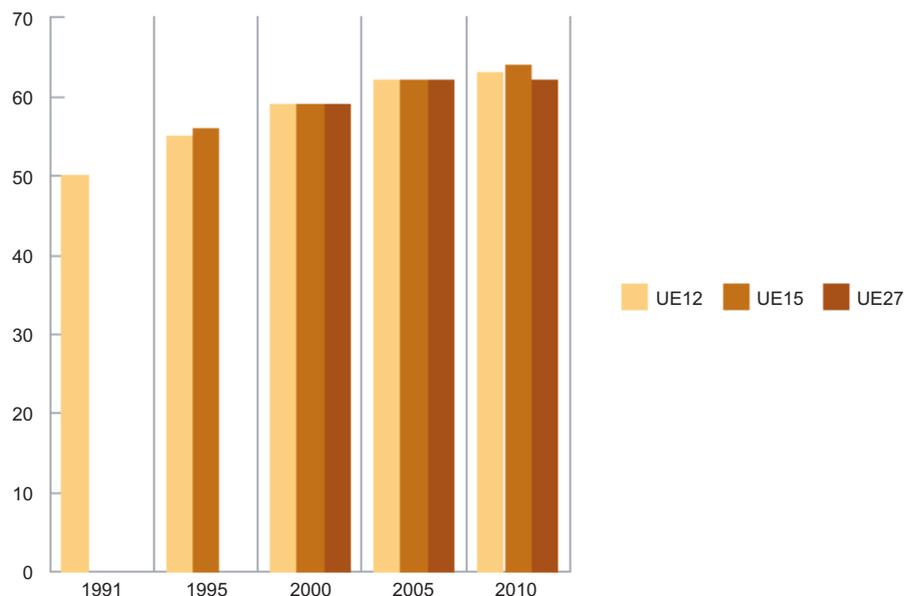
Uma maior intensidade de trabalho – por exemplo, trabalhar a uma velocidade elevada ou trabalhar em função de prazos rígidos – exerce um forte impacto negativo no bem-estar dos trabalhadores, designadamente em situações em que estes disponham de pouca autonomia ou tenham pouco apoio de colegas.

Quanto maior for o número de factores que estabelece o ritmo de trabalho dos trabalhadores – os chamados «determinantes do ritmo» (como ter de acompanhar o trabalho efectuado pelos colegas; satisfazer as exigências de clientes, doentes ou membros do público; atingir objectivos de produção ou de desempenho; acompanhar a velocidade estabelecida por uma máquina e ter de satisfazer as exigências directas de um chefe) – maiores são as exigências que lhes são colocadas e, conseqüentemente, maior é o potencial de impacto significativo, e negativo, do trabalho na sua saúde. Nos últimos 20 anos, a intensidade de trabalho aumentou na maioria dos países europeus. O gráfico ilustra a tendência de subida geral das percentagens dos 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%), o ritmo de trabalho é definido pelas exigências directas de pessoas – por exemplo, na interacção com um cliente.

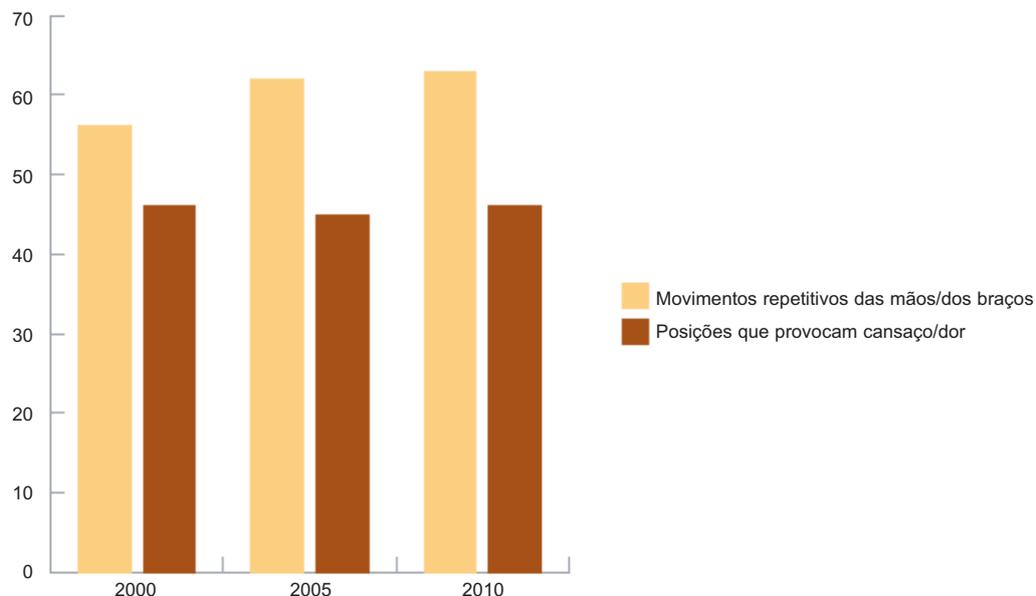
Em contraste, apenas 18% dos trabalhadores europeus têm o seu ritmo de trabalho estabelecido pela velocidade automática de uma máquina. Esta percentagem tem vindo a diminuir nos últimos 15 anos, reflectindo a actual deslocação do emprego da indústria transformadora para o sector dos serviços.

Figura 5: *Trabalhar em função de prazos rígidos 1991–2010, UE12, UE15 e UE27, (%)*



Fonte: IECT 2010

Figura 6: *Tendências nas exigências físicas do trabalho 2000–2010, UE27 (%)*



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.

Fonte: IECT 2010

Os riscos físicos continuam persistentes

Os trabalhadores europeus continuam tão expostos a riscos físicos como há 20 anos, 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, um valor que permanece inalterado desde 2000. E os riscos físicos não estão limitados aos trabalhadores manuais: quase metade das pessoas trabalha em posições que provocam cansaço ou dor pelo menos durante um quarto do tempo. Nomeadamente, os movimentos repetitivos das mãos ou dos braços fazem parte do trabalho de um número de europeus superior ao de há 10 anos (outra investigação da Eurofound revelou que as lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho são a doença profissional mais comum na UE; todavia, afigura-se que as lesões músculo-esqueléticas directamente ligadas a condições de trabalho duras estão a diminuir, ao passo que as relacionadas com o stresse e a sobrecarga de trabalho estão a aumentar).

Os homens e as mulheres estão expostos aos riscos físicos em graus diferentes, e também a tipos de riscos diferentes, o que reflecte, em parte, o facto de homens e mulheres trabalharem, em grande medida, em sectores e ocupações diferentes. Por exemplo, 42% dos homens transportam regularmente cargas pesadas no âmbito do seu trabalho, em comparação com 24% das mulheres. Em contraste, 13% das mulheres, mas apenas 5% dos homens, levantam ou deslocam pessoas no âmbito do seu trabalho.

AOS 64 ANOS? MANTER-SE NA VIDA ACTIVA DURANTE MAIS TEMPO

O grau de «sustentabilidade» do trabalho e dos empregos depende da eventualidade do horário de trabalho permitir o cumprimento de outras responsabilidades, da actualização das qualificações do trabalhador para assegurar a sua empregabilidade futura, do grau de latitude de que dispõe para lidar com as exigências do trabalho e da medida em que as condições de trabalho protegem a sua saúde a longo prazo. Cerca de 60% dos trabalhadores europeus consideram que poderiam manter-se no seu emprego actual aos 60 anos de idade: um ligeiro aumento desde 2000. Não surpreende que os trabalhadores de profissões diferentes também tenham uma opinião diferente: quase três quartos dos administrativos com qualificações elevadas consideram que poderiam continuar a trabalhar até aos 60 anos, em comparação com menos de metade dos operários com qualificações baixas.

Análise dos inquéritos

A Eurofound desenvolveu três inquéritos pan-europeus, que proporcionam uma fonte única de informação comparativa sobre a forma como as pessoas vivem e trabalham. O Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT) é o que se realiza há mais tempo, recolhendo informações sobre a qualidade do trabalho e do emprego desde 1991. O Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida (EQLS) proporciona um retrato completo das condições de vida nos países europeus. Tendo em conta o crescente interesse na qualidade de vida dos cidadãos europeus, o EQLS é cada vez mais importante para o contributo da Eurofound para o debate político. O Inquérito Europeu às Empresas (ECS) apresenta uma visão geral das práticas nos locais de trabalho e explica como elas são negociadas nos estabelecimentos europeus, procurando conhecer a opinião dos gestores e de representantes dos trabalhadores. A análise pormenorizada dos dados dos inquéritos permite à Eurofound identificar tendências novas e emergentes, bem como obter uma análise mais aprofundada das questões cruciais para a política europeia. Os resultados criam uma base sólida para os decisores políticos identificarem oportunidades de aperfeiçoamento e desenvolverem perspectivas orientadas para o futuro. Os inquéritos são um elemento fundamental da missão da Eurofound de prestar informações e aconselhamento de elevada qualidade tanto aos decisores políticos a nível da UE e nacional como aos parceiros sociais, investigadores e cidadãos europeus. Os três inquéritos da Eurofound partilham os seguintes elementos: amostras representativas, que fornecem dados comparativos fiáveis a nível da UE; questionários normalizados, que reforçam a comparabilidade entre os países, e várias vagas, que permitem à Eurofound analisar a evolução ao longo do tempo.

Relações laborais – 4

enfoque nos parceiros sociais

Um elemento fundamental do trabalho da Eurofound é cartografar a evolução das relações laborais na Europa, uma vez que o diálogo social entre sindicatos, organizações patronais e governos é uma pedra angular do modelo social europeu. Para além da investigação levada a cabo no âmbito do ECS para determinar como funciona o diálogo social a nível das empresas, a investigação da Eurofound publicada em 2010 também analisou os desafios e circunstâncias específicos que se colocaram aos parceiros sociais.

O diálogo social na crise

Apesar de ter havido alguns sinais de tímida retoma em 2010, a maioria dos Estados Membros da UE reafirmou a necessidade de manter as medidas de austeridade. Se bem que os parceiros sociais tenham estado, de um modo geral, envolvidos na formulação dessas medidas, a crise tornou particularmente difícil a obtenção de acordos, em alguns casos. Além disso, os sistemas de relações laborais tradicionais têm sofrido um abalo desde o início da crise, como demonstra o colapso das parcerias tripartidas nacionais na Irlanda e em Espanha. Em 2010, esta tendência pareceu estender-se a outros sistemas de relações laborais nacionais – a Portugal, por exemplo. O diálogo social ajudou a responder à crise, como voltou a ficar patente em 2010 – tanto em termos de alargamento e criação de sistemas de redução do horário de trabalho (ver página xxx) como na negociação de aumentos salariais mais baixos. Ao longo do ano, os sistemas de relações laborais continuaram a demonstrar a sua flexibilidade face aos desafios. Todavia, para funcionarem com eficácia, os sistemas de relações laborais necessitam de protagonistas. Em 2010, as organizações de parceiros sociais continuaram a evoluir, como provam os resultados aqui apresentados.

ESTRATÉGIAS DOS SINDICATOS PARA RECRUTAR NOVOS GRUPOS DE TRABALHADORES

Nos últimos anos, as dificuldades com que os sindicatos se debateram para manterem os seus membros foram objecto de aceso debate. A queda da filiação sindical e a conseqüente redução na cobertura da negociação colectiva são percebidas como sinais claros do enfraquecimento do papel dos sindicatos e das relações laborais na Europa actual. Curiosamente, o debate sobre a diminuição da filiação sindical e a forma de a solucionar tem mais vivacidade nos países onde a densidade de representação sindical é maior – como é o caso dos países nórdicos. Nestes países, o recente declínio da filiação sindical parece ser considerado como uma ameaça para os modelos nacionais de relações laborais.

A filiação é crucial para os sindicatos, sendo essencial para que estes disponham de pessoas para realizar as suas actividades, possam financiar as funções sindicais e sejam formalmente reconhecidos como organizações representativas. Acima de tudo, o número de filiados é uma componente essencial da capacidade organizativa: em situações de conflito laboral, o número de filiados é um elemento fundamental do poder negocial dos sindicatos, uma vez que pode conferir credibilidade às ameaças de greve.

A constituição da indústria europeia mudou, porém: os bastiões tradicionais da indústria transformadora foram gravemente afectados pela redução das suas actividades, tendo a maior parte da criação de emprego ocorrido em sectores muito menos organizados em termos sindicais. Entretanto, a reforma do sector público – e a externalização de serviços anteriormente prestados pelo Estado – originou uma redução significativa do emprego no sector, que tradicionalmente possuía elevadas taxas de sindicalização. No sector privado, as relações de trabalho tornaram-se cada vez mais individualizadas e a globalização das actividades enfraqueceu as relações laborais tradicionais – sobretudo devido à ameaça de deslocalização. Além disso, algumas categorias específicas de trabalhadores são muito menos susceptíveis de

pertencerem a sindicatos: os jovens trabalhadores são o grupo mais difícil de organizar sindicalmente; os trabalhadores de PME são muito menos sindicalizados do que os de empresas maiores, e os trabalhadores com contratos temporários e outros regimes de trabalho atípico também são mais difíceis de sindicalizar. Claro que estes factores podem conjugar-se: os jovens trabalhadores estão frequentemente empregados nos sectores de serviços privados, que têm baixas taxas de presença sindical, e trabalham com contratos de trabalho atípicos. Do mesmo modo, os trabalhadores migrantes têm taxas de sindicalização inferiores à média, em parte por se encontrarem frequentemente concentrados em sectores com menores taxas de sindicalização e trabalharem, muitas vezes, com contratos atípicos.

Neste contexto de mudança, como explica o relatório *Trade union strategies to recruit new groups of workers* [Estratégias sindicais para recrutar novos grupos de trabalhadores] da Eurofound, os sindicatos estão a orientar os seus esforços para atrair novos grupos de filiados, a fim de aumentar o seu número. Têm lançado, assim, várias iniciativas para promover a filiação e demonstrar a sua importância para grupos de trabalhadores que talvez não tenham considerado a hipótese de se filiarem num sindicato. Por exemplo, alguns sindicatos estão a conceder a grupos sindicais específicos a possibilidade de fazerem ouvir a sua voz a nível interno, tendo criado departamentos específicos para mulheres na Áustria, na Bélgica e na Grécia. Na Dinamarca, a taxa de sindicalização dos trabalhadores migrantes no sector da construção é muito inferior à dos trabalhadores dinamarqueses, o que levou à identificação dos trabalhadores migrantes como um alvo organizativo fundamental.

A fim de aumentar a filiação dos trabalhadores mais jovens, a confederação sindical búlgara CITUB criou uma ONG que formou redes de peritos sobre questões laborais específicas dos jovens, bem como redes de jovens sindicalistas destinadas a reforçar as suas competências e posição. Outra estratégia comum é envolver jovens que ainda estão a frequentar o sistema de ensino oficial, visitando escolas profissionais ou universidades. Por exemplo, os sindicatos da Dinamarca têm programas especiais para recrutar novos membros entre os aprendizes e formandos das escolas técnicas.

Os sindicatos também podem utilizar as redes internas para reforçar a sua capacidade. Na Bélgica, ainda no final da década de 1980, os sindicatos criaram redes de contactos nas PME para envolver mais eficazmente os trabalhadores de pequenas empresas nas actividades sindicais.

Os sindicatos também têm procurado, simplesmente, tornar a filiação sindical mais atractiva, por exemplo reduzindo as cotas de adesão, como aconteceu na Finlândia. No Luxemburgo, os sindicatos prestam vários serviços aos seus membros, incluindo planos de saúde, cobertura de seguros e consultoria fiscal. O Sindicato Geral dos Trabalhadores de Malta presta serviços especiais aos seus membros, incluindo planos de saúde e descontos. Nos Países Baixos, os sindicatos ofereceram seguros de saúde e invalidez associados à filiação, bem como regimes de pensões, aos trabalhadores da construção saíram do sindicato por terem passado a trabalhar por conta própria, após uma reorganização das empresas onde trabalhavam.

Entretanto, outros sindicatos reformularam a forma de prestação dos seus serviços. Procurando atrair membros mais jovens e mais familiarizados com a informática, o De Unie dos Países Baixos (sindicato geral para profissionais liberais e gestores) começou, em 2006, a oferecer uma filiação limitada com uma quota muito reduzida, para a prestação de serviços limitados através da Internet. Esta forma de filiação inclui o acesso a informações e assistência sobre questões laborais, bem como formação e desenvolvimento profissional (também com taxas reduzidas).

Curiosamente, o estudo revela também indícios de uma evolução da auto-imagem dos sindicatos. Um dos objectivos tradicionais da actividade sindical é tornar os benefícios da representação e da negociação colectiva amplamente disponíveis como um «bem público»; contudo, na prática, ele tem conduzido, muitas vezes, a uma situação de «oportunismo», em que trabalhadores que não estão filiados nem pagam cotas podem usufruir dos mesmos benefícios que os membros dos sindicatos com as cotas em dia. Por sua vez, esta situação torna os custos da filiação menos atractivos para os trabalhadores que pagaram cotas sindicais. Em alguns casos, os sindicatos tentaram resolver a questão

limitando as consultas aos seus filiados e não aos trabalhadores em geral e reservando certos benefícios para os filiados. Na Alemanha, o IG Metall, na região da Renânia do Norte-Vestefália lançou uma vasta estratégia de apoio à filiação, essencialmente baseada na ligação das acções sindicais aos seus filiados. Por exemplo, para a tomada de decisões relativas a acordos de derrogação de convenções sectoriais só foram consultados os membros do sindicato e não todos os trabalhadores. O sindicato também tentou incluir nos acordos, sobretudo no caso das derrogações, benefícios especiais para os filiados.

EVOLUÇÃO A LONGO PRAZO NAS ORGANIZAÇÕES PATRONAIS

As transformações ocorridas na indústria já estavam a afectar as organizações patronais antes do início da crise, como mostra claramente o relatório Evolução nas organizações de parceiros sociais - organizações patronais.

Na UE15, onde as organizações patronais estão há muito estabelecidas, existe uma tendência de longo prazo para a consolidação e a fusão, com o objectivo de reforçar e racionalizar a voz dessas entidades. Este processo assumiu geralmente a forma de fusões de organizações com domínios associativos mais restritos, a fim de criarem organizações patronais de topo a nível nacional (OPTN) gerais e trans-sectoriais, ou de associações comerciais com organizações patronais, a fim de criarem OPTN «duais».

Grande parte desta consolidação já tinha tido lugar em 2000, por isso, em termos globais, existe agora uma estabilidade considerável, prevendo-se poucas fusões de OPTN no futuro. A situação é algo diferente nos Estados Membros da Europa Central e Oriental que aderiram no ano de 2004 ou posteriormente. Nesses países, onde as organizações patronais só existem de facto há cerca de 20 anos, desde a adesão dos mesmos à UE, tem havido alguma consolidação. Por exemplo, é evidente que se verificaram fusões recentes na Bulgária, e há indícios de que está em curso uma racionalização na complexa estrutura de OPTN da Roménia. Contudo, a situação ainda está a evoluir em vários países, reflectindo a reestruturação económica em curso e as mudanças nas percepções das entidades patronais sobre a melhor forma de representação dos seus interesses ao mais alto nível. No período decorrido desde 2003, foram criadas novas OPTN na Polónia, na Roménia e na Eslovénia.

Apesar de a função representativa e de negociação colectiva das OPTN pouco ter mudado na última década, muitas delas concentraram esforços na prestação de serviços, alterando o tipo de serviços prestados aos seus associados e a amplitude dessa prestação, com o objectivo de satisfazerem melhor as necessidades das entidades patronais num ambiente em mudança. Entre os serviços normalmente prestados, incluem-se a organização de lóbis, o aconselhamento e a consultoria, a informação e análise, a formação e educação, os contactos, a formação de redes e o apoio ao comércio externo. Também podem ser alargados à oferta de facilidades de financiamento ou de crédito, consultoria de gestão e jurídica.

As recentes alterações na estrutura das organizações patronais sectoriais (OPS) reflectem, em grande medida, o declínio da indústria transformadora tradicional, e um crescimento dos serviços e das indústrias de alta tecnologia. Em alguns países, as alterações resultaram também da privatização de antigos serviços públicos e de um papel crescente das empresas sociais ou sem fins lucrativos. Em muitos países, as OPS fundiram-se para dar lugar a organizações de maior dimensão, por vezes em resposta à contração da indústria transformadora na economia. Em alguns casos, isto levou à criação de «super»-OPS que abrangem vários sectores conexos. Contudo, em paralelo com estas fusões, que reduzem o número de OPS, estão a ser criadas outras novas em sectores novos ou em crescimento, como a tecnologia e consultoria informática, ou em sectores que antes eram públicos e que foram recentemente desregulados ou privatizados – como o dos serviços postais e o da electricidade, por exemplo.

Uma função essencial das OPS é a participação directa na negociação colectiva sectorial. Alternativamente, quando a negociação a nível das empresas constitui a principal forma de negociação utilizada, é frequente as OPS darem apoio às

empresas suas associadas nesse processo. Em muitos países, a negociação tornou-se mais descentralizada em virtude de as empresas desejarem uma maior flexibilidade. Geralmente, as OPS têm respondido a este desejo permitindo uma maior flexibilidade às empresas no âmbito de acordos sectoriais, renunciando a parte da sua autoridade negocial como forma de conservarem a sua relevância e evitarem a perda de associados.

O relatório também analisou se estão a surgir organizações agrupadoras das entidades patronais noutros moldes que não as categorias convencionais do sector, da geografia ou do tipo de empresa. As organizações específicas para mulheres empresárias e proprietárias de empresas, bem como para pessoas com origem imigrante recente, parecem ter-se tornado mais comuns em muitos países. Contudo, não há provas de que essas organizações actuem como organizações patronais ou tratem extensivamente de questões laborais. Relativamente a estas últimas, as organizações «não convencionais» mais relevantes são as que agrupam as entidades patronais sob a égide de um compromisso de responsabilidade social das empresas e que foram criadas para focar as preocupações patronais em aspectos específicos em matéria de igualdade e diversidade. Outro factor comum – a nacionalidade dos proprietários das empresas – é a base de organizações empresariais que, em diversos países, representam os investidores estrangeiros e têm uma influência significativa nas questões relativas ao emprego e às relações laborais.

As organizações patronais parecem ter mantido, genericamente, ou mesmo aumentado, o número de associados, adaptando-se às necessidades variáveis dos seus associados, sempre que necessário². Contudo, há um domínio em que as mudanças têm sido lentas, ou seja, no que se refere à sub-representação generalizada das mulheres e das minorias étnicas nos cargos de chefia das organizações patronais. Face à escassez de mulheres em tais cargos, em alguns países estão a ser introduzidas quotas para os conselhos de administração das empresas.

Rede europeia da Eurofound

Os observatórios da Eurofound – Observatório Europeu das Relações Laborais (EIRO), Observatório Europeu das Condições de Trabalho (EWCO) e Observatório Europeu da Reestruturação (ERM), que constitui, ele próprio, uma das actividades principais do Observatório Europeu da Mudança (EMCC) – monitorizam a evolução e as tendências nos domínios das condições de trabalho, das relações laborais e da reestruturação das empresas. Os observatórios baseiam-se no trabalho de uma rede de peritos a nível nacional e europeu, que descrevem, comparam e contextualizam as informações e os resultados da investigação sobre a vida activa. A Rede de Observatórios Europeus (NEO) é o quadro em que esse trabalho é planeado e coordenado. Cada um dos observatórios publica uma análise anual sobre o seu domínio de investigação nos respectivos sítios Web, bem como uma série de informações actualizadas, relatórios analíticos comparativos, relatórios sobre os dados de inquérito e fichas informativas sobre a reestruturação de empresas.

² Também neste caso é necessário fazer uma advertência: os dados do relatório, publicado em 2010 mas que reflecte a situação anteriormente existente, podem não traduzir o impacto da crise nos níveis de filiação.

Como vivemos hoje – 5 a qualidade de vida na Europa

O Inquérito Europeu sobre a qualidade de Vida (EQLS) da Eurofound, levado a cabo de quatro em quatro anos, analisa questões como o emprego, o rendimento, a educação, a habitação, a família, a saúde, a conciliação entre a vida profissional e pessoal, a satisfação com a vida e a forma como as pessoas vêem as suas sociedades. Oferece uma visão abrangente dos elementos comuns e divergentes na vida das pessoas na UE27, bem como na Noruega e nos países candidatos da Turquia, antiga República jugoslava da Macedónia e Croácia (os PC3). O trabalho de campo para a terceira vaga do inquérito terá lugar em finais de 2011.

ANÁLISE DE COMO VIVEMOS

Cada vez é mais difícil melhorar a qualidade de vida das pessoas e da sociedade numa União que reúne 27 países diferentes. Essa melhoria implica que se promova a coesão social em sociedades que se estão a diversificar a nível interno. Além disso, a crise económica confere uma urgência ainda maior ao objectivo de assegurar que as sociedades europeias não ficam divididas entre as que têm sido directamente afectadas pela recessão e aquelas que não têm.

A opinião que temos sobre a nossa vida depende de muitos factores. Alguns deles são objectivos: quanto ganhamos e o nível de vida de que usufruímos em consequência disso. Contudo, há vários outros factores que desempenham um papel muito importante. O Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida (EQLS) da Eurofound, realizado pela última vez em 2007, perguntou às pessoas que opinião tinham sobre a sua vida e comparou as respostas com as que tinham dado a uma grande variedade de outras perguntas, relativas a questões como a habitação, o local de residência, a situação familiar e o emprego, para referir apenas algumas. Uma análise aprofundada dos resultados permitiu que a Eurofound identificasse os aspectos mais importantes para as pessoas se sentirem satisfeitas com a sua vida ou, pelo contrário, mais susceptíveis de lhes causarem insatisfação.

Os países têm-se preocupado, desde sempre, com o seu desenvolvimento económico, medido pelo produto interno bruto (PIB). No entanto, o interesse em encontrar formas de medir a qualidade de vida que vão para além desses indicadores económicos tradicionais está a crescer rapidamente. As dificuldades económicas constituem um desafio para muitos cidadãos, evidentemente. No entanto, as profundas alterações ocorridas nas sociedades europeias – como a globalização, o envelhecimento da população, a deslocação do trabalho tradicional na indústria transformadora para serviços de base mais tecnológica e a sobrecarga dos serviços públicos – podem produzir um impacto emocional negativo, mesmo que os indicadores económicos normais sugiram que a situação está a melhorar. É possível constatar um hiato crescente entre o cenário traçado pelas estatísticas e as percepções das próprias pessoas sobre as suas condições de vida, um hiato que pode ser colmatado por decisões políticas que reflectam melhor a realidade da vida dos cidadãos europeus.

Como vivem os europeus?

Viver em casal, com filhos e outros familiares, é consideravelmente mais comum entre a população dos Estados Membros que aderiram à UE em 2004 e 2007 (NEM) e dos países candidatos (PC3) do que na UE15, pelo que os agregados familiares são maiores nesses países. Por exemplo, enquanto a dimensão média de um agregado familiar na Dinamarca é de 2,5 pessoas, na Turquia é de 4,2 pessoas. Para as pessoas de meia idade (entre os 35 e os 49 anos), o mais comum é viverem em casal. Esta constatação é aplicável de forma bastante geral – acima de 60% na UE15 e mais de 70% nos NEM e nos PC3.

As pessoas idosas – acima dos 65 anos de idade – têm mais probabilidades de viver sozinhas, ou integrar um casal sem filhos. Enquanto, de um modo geral, a maioria dos homens desta faixa etária vive com uma companheira, a maior esperança de vida das mulheres aumenta a probabilidade de as mulheres mais idosas viverem sozinhas. Esta situação suscita questões específicas para os serviços de assistência e a forma como respondem às necessidades deste grupo em

particular. As projecções futuras que apontam para um aumento da população idosa também indicam que serão impostas maiores exigências aos cuidadores familiares e informais (principalmente mulheres).

Contudo, a composição dos agregados familiares apresenta uma diversidade muito maior entre as pessoas mais jovens (dos 18 aos 34 anos) e as mais idosas (acima dos 65 anos).

Conciliação da vida profissional e familiar

A evolução demográfica e do mercado de trabalho está a moldar a vida profissional e familiar dos europeus, com vastas consequências para o futuro. As pessoas têm agora menos filhos, vivem mais tempo e têm mais probabilidades de mudar de local de residência e de país. Agora é comum as mulheres trabalharem fora de casa, o que alterou a forma como homens e mulheres encaram os respectivos papéis no seio da família. Entretanto, no local de trabalho, os empregos são menos seguros, na medida em que a reestruturação e as mudanças na indústria geram uma maior instabilidade, já sem falar do impacto da recessão; além disso, as práticas de trabalho tornaram-se mais flexíveis e menos previsíveis do que talvez fossem nos anos anteriores.

As políticas europeias realçam a importância de conciliar a vida profissional com a vida familiar para permitir que mais pessoas – sobretudo mulheres – não sintam que têm de escolher entre ter filhos e trabalhar fora de casa. A ideia é de que, aumentando o número de pessoas empregadas, se promoverá o crescimento económico, ao mesmo tempo que a taxa de natalidade aumentará e compensará, pelo menos em parte, o actual envelhecimento da população.

Embora, em toda a Europa, as mulheres tenham entrado em massa na população activa, os modelos familiares tradicionais em que o homem assegura o sustento da família e a mulher trabalha a tempo inteiro no lar ainda são comuns em muitos países. Na Turquia, só em 4% dos casais ambos os parceiros trabalham fora de casa; em contrapartida, na Suécia, isso acontece em 57% dos casais. É muito mais provável que os dois membros do casal estejam empregados quando não têm filhos ou só têm um filho. Não constitui surpresa verificar que, quando existem estruturas de guarda de crianças facilmente disponíveis, ambos os membros do casal trabalham. Nos países do Benelux e em França, por exemplo, onde existem serviços de guarda de crianças disponíveis desde os dois meses de idade, em dois terços dos casais com filhos de tenra idade ambos os membros do casal estão empregados. Contudo, a situação das mães solteiras é bastante excepcional. Em todos os países, elas têm mais probabilidades de estar desempregadas e economicamente inactivas do que as mães que vivem com um companheiro.

Em que medida estamos satisfeitos com a nossa vida?

Existem diferenças notórias em termos de satisfação com a vida entre os europeus de diferentes grupos de países. As pessoas da UE15 são as mais satisfeitas, as dos PC3 as menos satisfeitas, ficando os cidadãos dos NEM no meio, e isto não acontece por haver algo intrinsecamente mais satisfatório nos países da UE15, importa sublinhar. As diferenças entre as classificações atribuídas pelos cidadãos devem-se quase inteiramente às diferentes situações em que se encontram – em termos de emprego, rendimento, idade, nível de saúde, dimensão do apoio social disponível e qualidade dos serviços sociais e das instituições civis.

Ainda que o dinheiro não possa comprar a felicidade, possuir um nível material de vida adequado é o elemento mais importante para se ter um sentimento de satisfação com a vida. Alguém que esteja privado daquilo que normalmente se considera serem as coisas básicas e essenciais da vida sentir-se-á muito menos satisfeito com a sua vida. Algumas coisas podem atenuar este sentimento de insatisfação: para as pessoas que estão a passar por uma situação de privação material, a possibilidade de alguém lhes facultar uma soma substancial numa emergência minimiza o impacto da mesma no seu sentimento de bem-estar. Os serviços públicos de boa qualidade também podem aumentar, em alguma medida, o sentimento de satisfação global com a vida entre as pessoas em situação de privação.

Medição da privação – os seis bens essenciais

O EQLS mediu a privação perguntando aos cidadãos se podiam adquirir todos os bens incluídos numa lista de seis bens essenciais³, caso o desejassem: manter a casa suficientemente quente, tirar uma semana de férias anuais fora de casa, substituir o mobiliário velho, comer uma refeição com carne, frango ou peixe dia sim, dia não, comprar roupa nova, em vez de em segunda mão, e receber familiares ou amigos em casa uma vez por mês.

Estar de boa saúde é o segundo factor mais importante para o sentimento de satisfação com a vida: as pessoas doentes estão muito menos satisfeitas do que as que gozam de boa saúde. O desemprego, os baixos rendimentos e um baixo nível de educação também levam a que as pessoas se sintam menos satisfeitas. Porém, isto não significa, necessariamente, que as pessoas se sintam automaticamente melhor em relação à sua vida se os seus rendimentos aumentarem. O rendimento influencia sobretudo a forma como as pessoas se sentem quando as suas necessidades básicas não são supridas. Se o forem, as pessoas podem sentir-se mais satisfeitas com os aumentos do seu rendimento, mas esse nível de satisfação não aumentará na mesma medida.

Naturalmente, o trabalho influencia a forma como as pessoas se sentem. Enquanto as pessoas desempregadas podem estar menos satisfeitas do que as que têm emprego, as pessoas reformadas estão mais satisfeitas (mesmo depois de factores como o rendimento e o apoio social terem sido verificados). Este resultado sugere que o stresse do trabalho e o desafio da conciliação da vida profissional com a vida familiar abalam significativamente o bem-estar das pessoas. A qualidade do emprego também é importante, o que não constitui surpresa: as pessoas com profissões liberais e em postos de gestão estavam ligeiramente mais contentes com a sua vida, de um modo geral.

As pessoas com baixos níveis de instrução estão menos satisfeitas – sobretudo porque o nível de instrução de uma pessoa é importante para determinar o tipo de emprego que pode obter, o rendimento que consegue receber e o conseqüente nível de vida. Contudo, nos NEM, possuir um baixo nível de instrução parece afectar directamente a opinião que as pessoas têm da sua vida. Também neste caso, porém, a relação não funciona automaticamente em sentido inverso: possuir um nível de instrução elevado não parece tornar as pessoas mais felizes com a sua vida.

A investigação da Eurofound mostra que a vida em casal é a mais satisfatória para a maioria das pessoas. Os homens e mulheres que vivem com um companheiro estão cerca de duas vezes mais satisfeitos com a sua vida do que as pessoas que vivem sozinhas, e essa satisfação é ainda maior nos casais com filhos. As pessoas divorciadas, viúvas ou separadas são menos felizes: de facto, as divorciadas ou separadas são menos felizes do que aquelas cujo companheiro morreu. E as pessoas que criam os filhos sozinhas são as menos satisfeitas de todas. Para a maioria das pessoas, compreensivelmente, ter o apoio de familiares e amigos contribui muito para um sentimento de bem-estar.

Os resultados obtidos sugerem que, para melhorar a sensação de bem-estar e a qualidade de vida das pessoas em geral, é essencial procurar melhorar a situação material dos mais desfavorecidos, em lugar de aumentar o nível de vida médio (embora este objectivo continue a ser importante nos países pobres dos PC3). Isto significa que é essencial continuar a combater as desigualdades no nível de vida, em especial a pobreza.

³ Esta escala é adaptada a partir da inicialmente desenvolvida pelo Eurostat

Exclusão social

Uma das consequências do alargamento da UE para 27 Estados Membros foi a adesão de vários países com níveis de vida inferiores aos dos 15 Estados Membros já existentes. Muitos desses países e os três países candidatos na altura do inquérito possuem taxas de desemprego mais elevadas, níveis de pobreza mais altos e infra-estruturas sociais mais insuficientes. Essas acentuadas diferenças nas condições de vida tornam o objectivo de coesão na União mais difícil de realizar.

Embora as dificuldades materiais a que esta situação conduz sejam extremamente importantes, a política social considera cada vez mais que a exclusão social frequentemente associada à pobreza constitui um problema ainda mais profundo. A exclusão social é um problema de «vidas empobrecidas e não apenas de carteiras vazias» (nas palavras de Amartya Sen). Este conceito implica que uma pessoa se encontra em risco e mais vulnerável. Reflecte igualmente a importância da ideia de pobreza relativa: uma pessoa pode ter atingido um determinado nível de vida básico, mas se a sua situação for drasticamente pior do que a dos seus concidadãos, continuará a ser pobre. Ser-se socialmente excluído também implica que as relações com as outras pessoas sejam fragmentadas ou degradadas. Os investigadores da Eurofound concluíram que há três elementos fundamentais na inclusão social: o acesso ao emprego, a obtenção dos bens essenciais e o apoio da família ou rede de amigos.

Medição da exclusão social

O EQLS contém uma série de afirmações relacionadas com a exclusão social. O grau de concordância ou discordância que as pessoas manifestam a respeito dessas afirmações pode ser considerado como uma indicação do seu nível de integração ou exclusão social.

- «Sinto-me posto de parte pela sociedade».
- «A vida tornou-se hoje tão complicada que quase não consigo encontrar o meu caminho».
- «Não sinto que o valor daquilo que faço seja reconhecido pelos outros».
- «Algumas pessoas olham-me com superioridade devido à minha situação profissional ou ao meu rendimento».

Globalmente, a grande maioria (86%) dos cidadãos europeus considera-se bem integrada socialmente. Contudo, uma percentagem significativa – 14% – sente-se excluída em alguma medida e 2% sentem-se muito excluídos. As pessoas dos países mais pobres (em função do PIB per capita) têm mais probabilidades de se sentirem excluídas. No entanto, há uma variação considerável. Por exemplo, os países escandinavos têm um PIB per capita semelhante ao da Áustria, da Bélgica e da França, mas um menor número de cidadãos que se considerem socialmente excluídos. A taxa de desemprego e a pobreza monetária de um país também têm influência, embora alguns países pareçam conseguir manter melhor a integração social face ao aumento do desemprego. A prevalência de um sentimento de exclusão social parece ser maior nos PC3, seguidos pelos NEM (é muito possível que as convulsões sociais e económicas ocorridas nas últimas décadas, nesses países, contribuam fortemente para este sentimento).

As pessoas em situação de privação material são mais susceptíveis de se sentirem excluídas (tal como aquelas que estão desempregadas). Curiosamente, apesar de o grau de privação ser muito maior nos PC3, é nestes países que a privação parece ter menos impacto no sentimento de exclusão. Talvez seja precisamente por a privação ser mais comum que as pessoas por ela afectadas se sentem menos excluídas em relação aos seus concidadãos.

Não será, talvez, surpreendente constatar que a situação doméstica das pessoas desempenha um papel importante na forma como elas se sentem. Os casais, e os casais com filhos, têm menos probabilidades de se sentirem excluídos do que as pessoas que vivem sozinhas, ou do que os pais solteiros (que são os que apresentam piores resultados). Além disso, quando os cidadãos estão a sofrer privações, a sua situação pode ser melhorada por um apoio social adequado. O EQLS analisou o nível e o tipo de apoio que as pessoas podem receber dos seus amigos e familiares. Concluiu que – de um modo geral – os cidadãos da UE15 têm muito mais probabilidades de recorrer aos seus familiares se necessitarem de apoio financeiro de emergência: 70% dos cidadãos desses países recorreriam a familiares, para apenas 42% e 48% na Bulgária e na Letónia, respectivamente, por exemplo. Todavia, há uma minoria significativa de europeus que não têm ninguém a quem recorrer quando necessitam de ajuda financeira. Em Portugal, 30% das pessoas afirmam não ter qualquer fonte de apoio financeiro, seguidas de perto pela população da Hungria, país onde 29% dizem a mesma coisa, e pela Bulgária (23%).

Claro que o auxílio monetário não é a única forma de ajuda que as pessoas podem prestar umas às outras. Ainda mais comum é ter alguém a quem recorrer quando se sente a necessidade de falar de alguma coisa. Em Espanha e em Malta, 74% das pessoas afirmaram que recorreriam a um familiar, comparativamente a 52% em França e na República Checa. Mais uma vez, uma minoria de pessoas – mais pequena, neste caso – afirma não ter ninguém a quem recorrer, sendo nos países a seguir mencionados que se encontram as maiores percentagens de cidadãos que afirmam estar, essencialmente, sozinhos: 10% no Luxemburgo, 9% na Estónia e 8% em França.

O Anuário 2009 Viver e trabalhar na Europa da Eurofound descreveu como os europeus sentiam uma certa deterioração da qualidade da sua sociedade – tendo sofrido, por exemplo, uma quebra de confiança nas suas instituições políticas. Uma sociedade de boa qualidade é um elemento fundamental do modelo social europeu e a investigação da Eurofound sobre a qualidade de vida pode contribuir para monitorizar a sua evolução ao longo do tempo. Os resultados do terceiro EQLS, cujo trabalho de campo terá início no final de 2011, permitirão conhecer melhor a qualidade das sociedades europeias neste momento.

Saúde mental

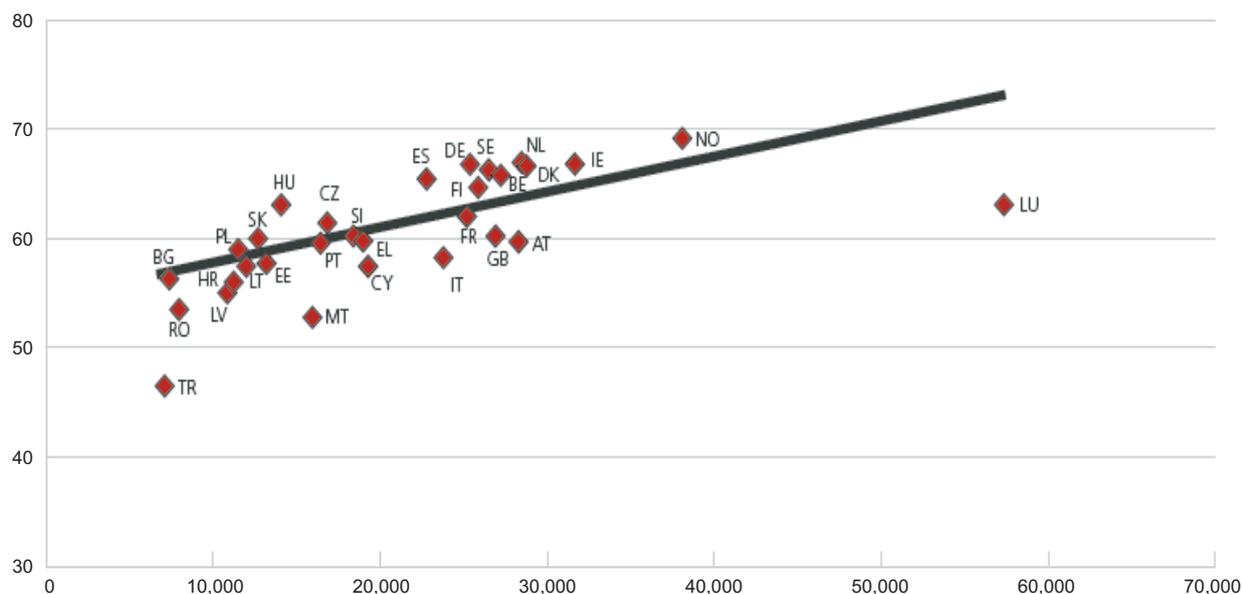
O EQLS também procurou avaliar, em termos gerais, o bem-estar das pessoas a nível mental. O nível de bem-estar psicológico é muito variável na Europa. Numa escala de 100, a Turquia é a que apresenta um nível mais baixo, com uma pontuação média de 46, enquanto a população da Noruega parece ser a que goza de melhor saúde mental, atribuindo a si própria quase 70 pontos. Os 10 países que figuram no fundo da escala pertencem todos aos NEM e aos PC3. Este facto sugere que o bem-estar mental está relacionado com a situação económica de um país, como parece ser o caso. O gráfico seguinte mostra que existe uma relação entre o PIB per capita de um país e o nível de bem-estar mental dos seus cidadãos. Contudo, o padrão apresentado no gráfico reflecte não só o PIB dos países em causa, mas também vários factores relacionados com a sua riqueza, tais como o seu nível de desenvolvimento social e institucional. Por exemplo, os países com níveis mais elevados de PIB per capita tendem a gastar mais com os cuidados de saúde e a ter sistemas de segurança social mais desenvolvidos.

Medição da saúde mental

O índice de bem-estar mental da Organização Mundial de Saúde (OMS), o «OMS-5», combina as respostas a cinco perguntas para formar um índice de saúde mental. Embora as perguntas possam parecer bastante genéricas, comprovou-se que constituem um bom instrumento de rastreio para detectar a depressão na população em geral e, logo, uma bitola útil para aferir a saúde mental global. O inquérito perguntava às pessoas se as afirmações seguintes se aplicavam à forma como elas se tinham sentido todo o tempo, a maior parte do tempo ou nunca nas duas semanas anteriores:

- «Senti-me feliz e de bom humor»;
- «Senti-me calmo e relaxado»;
- «Senti-me activo e cheio de energia»;
- «Acordei fresco e descansado»;
- «A minha vida diária tem estado preenchida de coisas interessantes».

Figura 7: Taxa média de bem-estar mental segundo o índice da OMS, por país e PIB per capita (em PPC em euros), 2005



Também no interior de cada país, o rendimento parece estar relacionado com o bem-estar mental, sendo que as pessoas que ocupam o topo da escala de rendimentos se sentem melhor, em termos diários, do que as que estão no fundo da escala. Importa referir que nos países mais ricos há menos disparidade quanto à forma como as pessoas se sentem do que nos países mais pobres: os benefícios psicológicos de uma maior riqueza nacional parecem estar mais uniformemente disseminados. Além disso, as pessoas situadas nos níveis mais baixos da escala de rendimentos nos países mais ricos sentem-se, frequentemente, melhor do que as que ocupam posições mais elevadas da escala nos países mais pobres: por exemplo, as pessoas que se encontram no quartil inferior da escala de rendimentos nos países da UE15 continuam a ter uma classificação melhor em termos de saúde mental do que as pessoas do quartil médio nos NEM e do quartil superior nos PC3.

Realizar a integração nas cidades europeias 6

A rede europeia de Cidades para Políticas Locais de Integração de Migrantes (CLIP) é uma rede constituída por 31 cidades europeias que uniram esforços para apoiar a integração social e económica dos migrantes. A rede permite que as autoridades locais partilhem experiências e criem políticas de integração mais eficazes. Anteriormente, a rede concentrava-se nas questões relativas às políticas de habitação, igualdade e diversidade, no que respeita ao emprego e à prestação de serviços a nível municipal. Este ano, o Anuário analisa o que foi apurado sobre as políticas interculturais e as relações intergrupos das cidades. O módulo final debruçar-se-á sobre o espírito empresarial entre as minorias étnicas.

Para mais informações, consulte www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm

RESPONDER AOS DESAFIOS DA DIVERSIDADE

Nas últimas décadas, as cidades da Europa tornaram-se cada vez mais diversificadas em termos étnicos, culturais e religiosos. Contudo, esta crescente riqueza cultural também pode constituir um desafio para a capacidade dos municípios no tocante à manutenção de relações construtivas entre os diversos grupos. Na verdade, os resultados actualizados do Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida (EQLS) da Eurofound relativos a 2009 sugerem que existe na União uma percepção de que as relações entre grupos étnicos se deterioraram.

Publicado em 2010 no âmbito do projecto CLIP, o relatório *Intercultural policies in European cities* [Políticas interculturais nas cidades europeias] descreve a forma como mais de 30 cidades da Europa estão a procurar melhorar a compreensão mútua e colmatar as divergências entre os vários grupos étnicos e religiosos que constituem as suas populações. Este relatório deu especial relevo ao lugar das comunidades muçulmanas nas cidades europeias, onde o Islão é a maior religião «nova».

Os investigadores debateram estes assuntos com 700 pessoas de 31 cidades da rede CLIP – incluindo responsáveis municipais, representantes das organizações de migrantes, representantes religiosos e ONG, organizações de assistência social e parceiros sociais. Cerca de 40% dos entrevistados eram migrantes ou membros de organizações de migrantes ou de minorias étnicas.

Como se processa, então, a coexistência dos diferentes grupos nas cidades europeias? Em termos gerais, o panorama traçado pelo estudo CLIP era bastante heterogéneo. Os grupos parecem conviver pacificamente, ainda que cooperem pouco. As relações afiguram-se pragmáticas e de carácter amistoso. Além disso, está a ser adoptado um quadro cada vez mais amplo de políticas e medidas anti discriminação. Felizmente, a maioria das cidades do projecto detectou poucos indícios de radicalização substancial dos seus jovens, quer no tocante à adesão de jovens muçulmanos do sexo masculino a versões totalitárias do Islão, quer no que respeita à adesão dos seus homólogos da população maioritária a ideologias ultra-nacionalistas e racistas. No entanto, algumas cidades, como a de Amesterdão (ver página 64) adoptaram uma abordagem proactiva para prevenir o surgimento desse extremismo.

Todavia, os migrantes participam pouco na determinação da política intercultural das cidades onde residem. Há muito poucos migrantes em cargos electivos, por exemplo, e em algumas cidades não há nenhum. Uma razão fundamental para que isto aconteça reside na inexistência, em muitos países, de direito de voto para os cidadãos estrangeiros. Sendo a representação dos migrantes e das minorias étnicas nos conselhos municipais tão limitada, a articulação dos interesses dos migrantes a nível local tem sobretudo lugar no âmbito de órgãos consultivos. Além disso, a «competência intercultural» – ou seja, a capacidade de comunicar através de diferentes fronteiras culturais – parece escassear entre os membros das comunidades minoritárias e maioritárias. Além disso, em muitas cidades, existe uma percepção generalizada de discriminação contra as comunidades migrantes em questões como o emprego, a educação e a habitação.

A conclusão do EQLS de que os cidadãos consideram que as tensões étnicas estão a aumentar parece corroborar a investigação da CLIP em algumas cidades.

Um dos principais elementos da discriminação reside no mercado da habitação: os migrantes têm mais dificuldades em encontrar habitação de boa qualidade e a preços acessíveis numa zona não segregada. Os responsáveis municipais e os representantes dos migrantes em muitas cidades salientaram que a presença de bairros segregados e desfavorecidos pode afectar negativamente as relações entre os diversos grupos sociais. Os migrantes – sobretudo os muçulmanos – também são discriminados no mercado de trabalho, quer se candidatem a um emprego, a uma aprendizagem ou mesmo a um estágio.

Em muitas cidades, as taxas de desemprego entre os migrantes são mais elevadas do que entre a população autóctone, e muitos migrantes trabalham em empregos mal remunerados (constatação que, embora seja verdadeira para a maioria dos grupos migrantes, parece ser especialmente aplicável aos muçulmanos). Entre as razões apontadas para esta situação incluem-se o nível de instrução mais baixo dos migrantes, a falta de competência na língua do país de acolhimento, problemas na obtenção de reconhecimento das qualificações adquiridas no estrangeiro e a discriminação no emprego e no ensino. A falta de emprego pode vir a traduzir-se em pobreza, o que cria maiores dificuldades de integração e participação, sendo provável que as actuais dificuldades económicas da Europa aprofundem ainda mais este problema.

Muitos representantes dos migrantes manifestam preocupações acerca da discriminação existente no sistema de ensino. Embora na maioria das cidades da rede CLIP tenham sido introduzidas medidas como a educação pré-escolar, a comunicação com os pais migrantes e os cursos de línguas, muitos deles consideram que as escolas não estão a enviar esforços suficientes para combater a discriminação e ultrapassar as desigualdades educativas. Atendendo à importância da educação para proporcionar acesso a empregos de melhor qualidade, este défice em matéria de ensino suscita grande preocupação.

Fomentar melhores relações

A maioria das organizações de migrantes dispõe de recursos muito limitados. A maioria das cidades da rede CLIP apoia as organizações migrantes através de financiamento directo ou da concessão de espaços ou de subsídios ao arrendamento de espaços. O mais comum é essas organizações serem directamente financiadas pelas autoridades municipais para a realização de actividades como os festivais culturais, a assistência aos idosos, o apoio aos estudantes ou a formação linguística. Algumas cidades promovem a utilização colectiva de edifícios para incentivar a cooperação e os encontros informais entre os diversos grupos. Em Amesterdão, por exemplo, 25 organizações de migrantes estão instaladas num edifício de grandes dimensões, que também possui um espaço amplo que pode ser arrendado por organizações externas a preços relativamente baixos.

Não obstante a importância do financiamento e da atribuição de responsabilidades às organizações de migrantes, e o facto de as políticas estarem a ser aplicadas pela maioria das cidades, o reconhecimento também é essencial. Os estudos de casos de cidades indicam que a maioria das associações de migrantes gostaria de obter um maior reconhecimento por parte das cidades onde operam. Uma forma de as cidades o fazerem é através da constituição de um organismo consultivo das organizações de migrantes, que aconselhe o conselho municipal em termos de política local. Essa medida reconhece oficialmente a existência de grupos migrantes e atribui-lhes um papel (contudo, o poder efectivamente detido por esses organismos tem sido objecto de debate).

Reforçar a competência intercultural

A competência intercultural – compreensão das diferentes culturas, capacidade para transitar entre elas e sensibilidade ao comunicar com pessoas de diferentes origens – pode ajudar a reduzir os mal-entendidos culturais e a melhorar as relações. Várias cidades da rede procuram aumentar a competência intercultural dos seus habitantes, através de várias abordagens, nomeadamente:

- Formação intercultural do pessoal administrativo;
- Projectos de educação intercultural;
- Programas de melhoria das competências linguísticas dos migrantes.

Em mais de um terço das cidades, as autoridades oferecem cursos de formação intercultural e em matéria de diversidade ao pessoal que lida directamente com os utentes, ou aos directores com responsabilidades em matéria de recursos humanos, para os informar das necessidades das pessoas pertencentes a minorias étnicas ou religiosas.

Melhorar as competências linguísticas

A língua é um elemento fundamental da integração num país de acolhimento, muito em especial no sistema de ensino e no mercado de trabalho. Por isso, a maior parte das cidades da rede oferece cursos da língua do país de acolhimento aos migrantes. Além disso, as cidades consideram que é benéfico melhorar as competências dos migrantes na sua própria língua – tanto por motivos de auto estima cultural como para melhorar as competências linguísticas colectivas da cidade. Em algumas cidades, os cursos de línguas são oferecidos em associação com a guarda de crianças, uma medida muito apreciada pelas mães.

Melhorar as relações com a polícia

As cidades da rede CLIP abordaram de várias formas a questão da melhoria das relações entre a polícia e os grupos de migrantes: introduzindo programas de formação sobre sensibilidade intercultural para agentes da polícia, lançando campanhas de informação sobre o trabalho das forças policiais, destinadas a migrantes residentes, e institucionalizando o diálogo e a cooperação entre a polícia e as organizações de migrantes. A melhoria da sensibilidade intercultural das forças policiais é essencial para reduzir os mal entendidos, que podem provocar tensões, além de ajudar os agentes policiais a prevenirem e acalmarem mais eficazmente as eventuais situações de conflito. Uma vez que a comunicação é outro elemento crucial das actividades policiais, algumas cidades introduziram cursos de línguas dos migrantes destinados aos agentes.

Religião

A entrada de «novas» religiões nas cidades europeias, embora ofereça possibilidades de um maior enriquecimento cultural, tem, em muitos casos, causado ansiedade e suscitado conflitos interculturais. Uma vez que a comunidade muçulmana é a maior comunidade religiosa minoritária da Europa, a maioria das políticas adoptadas nas cidades europeias para fomentar o diálogo intercultural tem a ver com esse grupo. Os edifícios religiosos – neste caso, as mesquitas – constituem o símbolo mais concreto de uma presença religiosa. Além disso, proporcionam um espaço físico para a prática religiosa e para a comunidade se reunir. Algumas cidades, como Frankfurt, Turim e Estugarda, apoiam activamente a construção e a manutenção de edifícios religiosos, através do fornecimento de terrenos, informações ou apoio político. A questão dos edifícios religiosos parece ser a mais difícil para as autoridades municipais. Em 17 cidades, os entrevistados afirmaram que o planeamento e a construção de locais religiosos dificultam as relações entre os grupos, sobretudo se o edifício em causa for uma mesquita. Outro aspecto dos edifícios religiosos é a reacção da comunidade maioritária à sua construção. Em Frankfurt, eclodiu um conflito em torno da construção de uma nova mesquita, tendo os responsáveis municipais organizado reuniões com os habitantes e os representantes da mesquita para responder a essas preocupações.

EXEMPLOS DE INICIATIVAS DE CIDADES

A Biblioteca da Vida

Malmö

A Biblioteca Central de Malmö desenvolveu um projecto para estabelecer laços entre as pessoas. Na sua «Biblioteca da Vida», os membros do público podem pedir uma pessoa «emprestada», em vez de um livro, durante 45 minutos, para saber mais sobre a vida e a experiência específica dessa pessoa. A pessoa «emprestada» muda semanalmente e essas pessoas são originárias de diversas culturas. Este popular projecto tem contado com a participação dos grupos minoritários e da população maioritária.

Combater a radicalização

Amesterdão

Na sequência do assassinato do realizador Theo van Gogh, Amesterdão desenvolveu uma estratégia global contra a radicalização, tanto junto da população maioritária como da minoritária, com ênfase no Islamismo. O programa conta com uma estratégia geral de prevenção, que aborda os motivos de insatisfação dos jovens muçulmanos - por exemplo, as suas frustrações ligadas à discriminação. A nível individual, a cidade apoia formas de intervenção como a tutoria, o acompanhamento individual, a assistência social e a contestação de ideologias que possam radicalizar jovens em busca de identidade cultural.

Juntar as crianças

Atenas

As cidades podem incentivar a participação dos migrantes nas organizações da população maioritária. Por exemplo, a cidade de Atenas encoraja as crianças migrantes a aderirem ao movimento de escuteiros gregos (que conta, actualmente, com 2 500 membros registados na cidade). Este programa é gerido em colaboração com o Centro Intercultural do Departamento de Serviços aos Migrantes do município, que custeia as despesas de registo, os uniformes e a participação das crianças nas actividades. O programa terá a duração de sete anos e pretende permitir que 500 crianças migrantes entre os 7 e os 12 anos adiram ao movimento.

Mediar conflitos

Barcelona

Algumas cidades utilizam serviços de mediação para ajudar a resolver conflitos interculturais. O serviço de mediação em L'Hospitalet, financiado pelo Conselho Provincial de Barcelona, é constituído por 12 membros que intervêm em conflitos de vizinhança, queixas relativas à utilização dos espaços públicos e litígios laborais.

Melhorar as relações com a polícia

Frankfurt e Amesterdão

Um projecto de Frankfurt, intitulado «Polícia e migrantes em diálogo», procura acalmar as tensões entre a polícia da cidade e os migrantes que nela residem, proporcionando a ambas as partes a oportunidade de se conhecerem melhor. Noutras cidades, Amesterdão, por exemplo, algumas organizações de migrantes e religiosas tomaram a iniciativa de convidar agentes da polícia a visitarem as suas comunidades. O grupo Jovens Muçulmanos de Amesterdão começou a convidar representantes da polícia a frequentarem os seus programas, para tentarem solucionar uma situação em que os membros do grupo consideravam haver discriminação policial.

Integração em Kirklees

Kirklees, Inglaterra

O Kirklees Faith Forum, em Inglaterra, incentiva todas as comunidades religiosas locais a unirem esforços no combate à discriminação. O Fórum oferece «refeições de fé», onde é proposto um «menu» de temas para pessoas de todas as confissões debaterem, enquanto tomam uma ceia a preços módicos. Além disso, no projecto «Chá para Dois», vizinhos de diferentes grupos étnicos são incentivados a visitar as casas um dos outros para tomar chá, a fim de tentar derrubar as barreiras culturais. Além disso, sete comunidades religiosas criaram centros inter-religiosos nos seus locais de culto, reunindo praticantes budistas, sikh, hindus, muçulmanos e cristãos. Entre outras funções, os centros recebem visitas de crianças em idade escolar, que vêm informar-se sobre práticas religiosas específicas. Não obstante algumas desconfianças iniciais por parte de alguns pais, o projecto tem suscitado respostas geralmente positivas das crianças e das escolas. Além disso, as diversas comunidades religiosas estão a conhecer-se melhor e começam a criar outras parcerias.

EVENTOS DA EUROFOUND

As apresentações e os debates em directo constituem um elemento fundamental do trabalho da Eurofound em matéria de comunicação dos resultados da sua investigação. A Eurofound apresenta regularmente o seu trabalho aos seus principais parceiros, designadamente às instituições e aos parceiros sociais europeus. Além disso, (co-)organiza eventos em todas a Europa, muitas vezes em parceria com os países que acolhem a Presidência rotativa da União Europeia.

- Em Julho, a Eurofound participou na etapa irlandesa da campanha «Circo» da Comissão Europeia, destinada a divulgar os benefícios que a Europa Social proporciona aos cidadãos. A Eurofound contribuiu com informações e resultados de investigação para essa campanha itinerante, que se apresentou em cerca de 20 cidades europeias em 2010, Ano Europeu de Combate à Pobreza e à Exclusão Social.
- Em Setembro de 2010, a Eurofound organizou uma conferência em Bruxelas («Crescimento económico para uma melhor qualidade de vida na Europa») em conjunto com o European Policy Centre, tendo apresentado dados que revelavam o impacto da crise económica na qualidade de vida.
- Também em Setembro, a Eurofound organizou uma conferência sobre a questão do trabalho não declarado (trabalho que, embora não seja ilegal, não é declarado às autoridades para efeitos fiscais, de segurança social ou de aplicação da legislação laboral), em conjunto com o Governo búlgaro, em Sófia. A investigação da Eurofound sobre este tema identificou duas abordagens políticas gerais: uma centrada na dissuasão (melhorando a detecção ou aumentando as penas), e outra no incentivo ao cumprimento, por exemplo, permitindo a legalização do trabalho anteriormente não declarado. Na conferência, a Eurofound apresentou as suas conclusões de forma mais pormenorizada, juntamente com exemplos concretos de medidas tomadas a nível nacional para combater o trabalho não declarado, retirados da sua base de estudos de caso.
- Em Novembro, a Eurofound divulgou, em Bruxelas, os primeiros resultados do seu quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, numa conferência conjuntamente organizada com a Presidência belga da UE. Na conferência, intitulada «Trabalhar durante mais tempo graças a melhores condições de trabalho, novos métodos de trabalho e organização das carreiras», decisores políticos de alto nível reuniram-se para debater o futuro das condições de trabalho na Europa. Esses debates são objecto de uma cobertura aprofundada no n.º 9 da revista da Eurofound «Foundation Focus – Work and health: A difficult relationship?» [Trabalho e saúde: uma relação difícil?]

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

2010 Anuário – Viver e trabalhar na Europa

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia

2011 – 50 p. – 21 x 29.7 cm

COMO OBTER PUBLICAÇÕES DA UE

Publicações gratuitas:

- Através da EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- Nas representações ou delegações da União Europeia. Pode obter os seus contactos na Internet (<http://ec.europa.eu>) ou enviando um fax para o número +352 2929-42758.

Publicações pagas:

- Através da EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Assinaturas pagas (por exemplo, as séries anuais do Jornal Oficial da União Europeia e os relatórios de processos julgados no Tribunal de Justiça da União Europeia):

- Através de um dos agentes de venda do Serviço das Publicações da União Europeia (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm)

A missão da Eurofound

A Eurofound fornece aos parceiros sociais, aos governos e aos decisores políticos da UE resultados de investigação pertinentes, oportunos e objectivos, tendo em vista melhorar a vida dos cidadãos europeus.

O que faz a Eurofound por si?

- Aferimos as boas práticas em matéria de relações laborais, condições de vida e de trabalho, emprego e competitividade
- Sensibilizamos os principais intervenientes para os desafios e as soluções
- Apoiamos o processo de tomada de decisões monitorizando a evolução mais recente em matéria de condições de vida e de trabalho

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

**Wyattville Road
Loughlinstown
Dublim 18 Irlanda
Tel.: (353-1) 204 31 00
Fax: (353-1) 282 64 56
information@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu**