

Condições de trabalho em tempos de COVID-19: Implicações para o futuro

Introdução

A pandemia de COVID-19 alterou a forma como vivemos e trabalhamos. Embora a maior parte das medidas tomadas para travar a propagação do vírus tenham sido removidas, continua a ter repercussões no mundo do trabalho e na vida. Este relatório analisa a vida profissional dos trabalhadores na Europa em 2021, as suas condições de trabalho e a qualidade do emprego, bem como as implicações para o futuro. Baseia-se nos dados recolhidos pelo Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT) por telefone em 2021, num inquérito de probabilidade realizado na UE-27 e em nove outros países europeus. A Eurofound tem vindo a monitorizar, desde 1991, as condições de trabalho na Europa através do seu Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT). O IECT baseia-se neste trabalho. A recolha e a análise dos dados fazem parte da missão da Eurofound de contribuir para a melhoria das condições de trabalho.

Contexto político

A melhoria das condições de trabalho é um objetivo da integração europeia desde o Tratado de Roma (1957). As boas condições de trabalho foram reconhecidas como um pré-requisito para o desenvolvimento de uma economia competitiva baseada no conhecimento pela Estratégia de Lisboa (2000) e como essenciais para alcançar um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo através da Estratégia Europa 2020. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, adotado em 2017, estabeleceu 20 princípios para orientar os Estados-Membros «rumo a uma Europa social forte, justa, inclusiva e plena de oportunidades». O Pilar está a ser concretizado através de um vasto conjunto de pacotes de políticas, juntamente com a execução de planos para uma transição justa para uma sociedade digitalizada e com impacto neutro no clima. As mudanças que se avizinham terão impacto na qualidade do emprego, no bem-estar no trabalho, na igualdade de género e na capacidade de participação dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Principais conclusões

- O IECT apresentou uma série de conclusões sobre os aspetos do trabalho que afetam positivamente os trabalhadores (recursos profissionais) e negativamente (procura de emprego), das quais uma amostra inclui os seguintes elementos:
 - Perigos físicos e psicológicos: Os movimentos repetitivos das mãos e dos braços foram a exigência física mais prevalente, comunicada por 71 % dos trabalhadores. Quase 1 em 10 tiveram de fazer face a abusos verbais no trabalho no mês anterior à entrevista.
 - Intensidade de trabalho: 49 % dos trabalhadores trabalharam frequentemente a alta velocidade e 48 % com prazos apertados. Além disso, 19 % dos trabalhadores declararam que o seu trabalho implicava frequentemente situações emocionalmente perturbadoras.
 - Tempo de trabalho: Enquanto cerca de metade da mão de obra tinha uma semana normal de 35-40 horas, cerca de 19 % trabalhava longas horas de 48 horas ou mais por semana. Além disso, 21 % dos trabalhadores trabalharam à noite.
 - Apoio social: 47 % dos trabalhadores recorreram ao apoio social dos seus colegas, enquanto 41 % receberam apoio dos seus gestores.
 - Autonomia: 54 % dos trabalhadores eram livres de alterar a ordem das suas tarefas, 51 % estavam em condições de alterar a velocidade do trabalho e 49 % estavam em condições de determinar os seus métodos de trabalho.
 - Participação: Cerca de 6 em cada 10 trabalhadores participaram na tomada de decisões relativas ao seu trabalho e à organização que os emprega.

- Um índice de qualidade do emprego, calculado comparando a procura de emprego com os recursos, indica que cerca de 30 % dos trabalhadores se encontravam em «dificuldades», com as exigências do emprego a superarem os recursos. Os empregos difíceis estão associados a um bem-estar mais baixo, a um menor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, a uma menor capacidade para fazer face às despesas, a níveis mais baixos de participação no trabalho e a uma menor confiança no local de trabalho.
- Os dados confirmam factos bem conhecidos sobre a segregação de género entre setores, profissões e locais de trabalho. Apenas um em cada cinco trabalhadores trabalhava num local de trabalho equilibrado em termos de género, enquanto apenas um terço dos quadros eram mulheres.
- Os dados evidenciaram as disparidades entre homens e mulheres na distribuição do trabalho remunerado e não remunerado. Os homens passaram quase mais 6 horas semanais do que as mulheres em trabalho remunerado, enquanto as mulheres passaram mais 13 horas em trabalho não remunerado do que os homens; em consequência, as mulheres trabalharam mais 7 horas por semana do que os homens.
- Muitos trabalhadores encontravam-se em situações vulneráveis: 26 % declararam ter dificuldade em fazer face às despesas, 17 % não conseguiram prever os seus rendimentos nos três meses seguintes e 11 % consideraram que poderiam perder os seus postos de trabalho no prazo de seis meses.
- Um quinto dos trabalhadores da UE não tinha uma estrutura formal no local de trabalho para representar os seus interesses, enquanto 12 % dos trabalhadores não tinham representação dos trabalhadores nem reuniões regulares para expressar os seus pontos de vista.
- A análise dos dados do IECT salientou as diferentes experiências de trabalho durante a pandemia, em função das características próprias dos trabalhadores e do seu lugar na força de trabalho. Aparentemente, as pessoas que conseguiram trabalhar a partir de casa foram as mais bem sucedidas, embora trabalhassem longas horas e tivessem níveis elevados de intensidade de trabalho. Em contrapartida, os trabalhadores de primeira linha tiveram mais dificuldades em várias frentes; a intensidade do trabalho era comum neste grupo, o qual tinha a maior percentagem de trabalhadores que não se sentiam reconhecidos pelo seu trabalho.

Indicadores para políticas

- As conclusões do IECT confirmam a necessidade permanente de uma política para resolver vários problemas de longa data no domínio das condições de trabalho. Estes incluem a vulnerabilidade de algumas situações de emprego; a falta de representação formal dos trabalhadores em alguns locais de trabalho; a necessidade de promover a participação dos trabalhadores no que diz respeito à mudança no local de trabalho; assegurar rendimentos decentes e previsíveis do trabalho; e horários de trabalho longos e desequilíbrios entre o trabalho e a vida profissional.
- O inquérito fornece provas da persistência das desigualdades de género no emprego, no trabalho e na interação entre a vida profissional e a vida familiar. A segregação no emprego, setorial, profissional e no local de trabalho, e a distribuição desigual do trabalho remunerado e não remunerado limitam a participação das mulheres no trabalho remunerado e restringem as suas oportunidades de carreira, afetando a sua segurança financeira, agora e no futuro. Tal exige um redobrar de esforços para desmantelar os estereótipos que limitam o trabalho dos homens e das mulheres e a prossecução de políticas que promovam a partilha equitativa do trabalho remunerado e não remunerado nos agregados familiares.
- A boa qualidade do emprego contribui para o bem-estar e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Protege a saúde e pode garantir que o estado de saúde não constitua um obstáculo ao exercício de uma atividade profissional, o que, por sua vez, promove a sustentabilidade do trabalho ao longo da vida. O papel da qualidade do emprego no apoio à participação no trabalho e à sustentabilidade financeira demonstra que uma melhor qualidade do emprego não é apenas um objetivo em si mesmo, mas é fundamental para a consecução de outros objetivos políticos importantes, como o aumento do nível de vida e a contribuição para o desempenho económico das empresas. Esta centralidade da qualidade do emprego na resposta a uma vasta gama de desafios políticos fundamentais sugere que deve ser integrada nas políticas da UE.
- Os dados do IECT indicam que o trabalho a partir de casa, que, em grande medida, se transformou em regimes de trabalho híbridos desde a pandemia, não está isento de desvantagens. As práticas de gestão e as formas de organização do trabalho terão de ser adaptadas para apoiar o desenvolvimento de trabalho híbrido de elevada qualidade. A ênfase no desenvolvimento das suas competências em matéria de avaliação dos riscos no local de trabalho permitirá às empresas assegurar a organização do trabalho e o fornecimento de equipamento adequado para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores quando trabalham à distância.

Informações adicionais

O relatório *Condições de trabalho em tempos de COVID-19: Implicações para o futuro* está disponível em <https://eurofound.link/ef22012>

Gestor de investigação: Agnès Parent-Thirion

information@eurofound.europa.eu