

Primeiras conclusões: Sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho

> Síntese <

«O trabalho remunerado afeta a qualidade de vida, tanto positiva como negativamente. Embora providencie um rendimento e uma identidade e permita estabelecer interações sociais, pode também ser uma fonte de riscos e experiências negativas. ... Este facto sublinha a importância de recolher informações mais sistemáticas sobre a qualidade do trabalho remunerado...»

Relatório da Comissão sobre a Aferição do Desempenho Económico e do Progresso Social (que visa identificar os limites do PIB como um indicador do desempenho económico e do progresso social)

Joseph Stiglitz, Amartya Sen e Jean-Paul Fitoussi, 2010



O sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT) apresenta o panorama diversificado da Europa a nível do trabalho ao longo do tempo de um país para o outro, por profissão, género e grupo etário. As conclusões sublinham a complexa realidade com a qual os responsáveis políticos europeus se defrontam na tentativa de construir uma Europa justa e competitiva, e chamam a atenção para a variedade e o alcance das ações que os atores políticos poderiam desenvolver para fazer face aos desafios atuais.

Principais conclusões

Evoluções positivas em várias áreas

- O número de casos comunicados de exposição a riscos relacionados com a postura, embora ainda significativo (43%), diminuiu.
- Nove em cada dez trabalhadores consideram-se bem ou muito bem informados sobre os riscos para a saúde e a segurança relacionados com o desempenho do seu trabalho.
- Uma elevada percentagem de trabalhadores (58%) declaram sentir-se sempre ou quase sempre apoiados pelas chefias, e uma percentagem muito elevada (71%) afirma que recebe sempre ou quase sempre apoio dos colegas.
- A percentagem de trabalhadores cujo superior hierárquico imediato (supervisor) é uma mulher aumentou de 24% em 2000 para 33% em 2015.
- A maioria dos trabalhadores (58%) declara-se satisfeita com o horário de trabalho na sua principal atividade remunerada.
- Um terço dos trabalhadores (31%) trabalha numa «organização com elevados níveis de envolvimento», caracterizada por um alto grau de

autonomia dos trabalhadores e um elevado nível de participação a nível da organização.

- Quase dois terços dos trabalhadores concordam que a organização para a qual trabalham os motiva a prestar o seu melhor desempenho no trabalho: 39% «tendem a concordar» e 24% «concordam plenamente».

Questões relativas a grupos específicos de trabalhadores

- As diferenças de género continuam a ser significativas, tanto no trabalho como na vida fora dele.
- É mais frequente os homens trabalharem mais horas (48 horas ou mais – os trabalhadores por conta própria, em particular) e as mulheres menos horas (menos de 20 horas).
- Os homens declaram mais horas de trabalho remunerado, mas o número total de horas de trabalho (trabalho remunerado no emprego principal e no segundo emprego, trabalho diário não remunerado e tempo dedicado às deslocações entre casa e trabalho) é mais elevado para as mulheres do que para os homens.
- Os trabalhadores das empresas mais pequenas recebem menos frequentemente informação sobre os riscos para a saúde e a segurança relacionados com o desempenho do seu trabalho.
- Os trabalhadores mais jovens estão mais expostos do que os outros à intensidade do trabalho, ao trabalho por turnos, a comportamentos sociais adversos e à precariedade laboral.
- Os trabalhadores com mais de 50 anos declaram ter piores perspetivas de progressão na carreira e receber ofertas de formação inadequadas.

Questões que suscitam preocupação

- Entre 2010 e 2015, registou-se um aumento do nível de exposição à manipulação de produtos químicos (de 15% para 17%) e materiais infecciosos (11% a 13%).
- Muitos operários continuam a ser expostos a altos níveis de intensidade de trabalho e referem baixos níveis de autonomia, segurança no trabalho e segurança do emprego.
- Quase um em cada seis trabalhadores (16%) declara ter sido sujeito a comportamentos sociais adversos – tais como atos de violência, assédio e atenção sexual não desejada – suscetíveis de terem consequências negativas graves para os trabalhadores em causa e para a sua participação continuada no trabalho.
- A percentagem de trabalhadores que afirmam ter sempre a sensação de um trabalho bem feito caiu acentuadamente, para 40%.
- A segregação de género continua prevalente, sendo que dois terços de todos os trabalhadores (67%) têm um supervisor do sexo masculino e 85% trabalhadores masculinos têm um supervisor do sexo masculino.
- Em 2015, 16% dos trabalhadores «concordam» ou «concordam plenamente» que existe a possibilidade de perderem o emprego nos próximos seis meses – a mesma percentagem que em 2010.
- Alguns trabalhadores são confrontados com uma má qualidade do emprego em alguns ou vários domínios, o que sugere a necessidade de adotar medidas para apoiar os trabalhadores ao longo da sua vida profissional.

Introdução

O trabalho é uma atividade fundamental para a consecução de um dos objetivos fundamentais da União Europeia, nomeadamente, o empenho no «desenvolvimento sustentável da Europa, assente num crescimento económico equilibrado e na

estabilidade dos preços, numa economia social de mercado altamente competitiva que tenha como meta o pleno emprego e o progresso social, e num elevado nível de proteção e de melhoramento da qualidade do ambiente...» (artigo 3.º do Tratado da União Europeia). A ênfase política renovada conferida recentemente à medição do bem estar também demonstrou a importância do trabalho na configuração do progresso da sociedade.

As atuais prioridades da política de emprego – aumentar os níveis de emprego, prolongar a vida ativa, aumentar a participação das mulheres, desenvolver a produtividade e a inovação e promover a adaptação ao desafio digital – dependem, para o seu sucesso, não só de mudanças no mercado de trabalho externo, mas também do desenvolvimento de boas condições de trabalho e da qualidade do emprego. Isto significa, em particular, assegurar que ao longo da vida existam práticas que apoiem o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e a evolução na carreira, tanto no trabalho como na sociedade em geral. Como assinala a Organização Internacional do Trabalho (OIT) «... o futuro do trabalho dependerá do que fizermos. O desafio é conseguir que seja aquilo que desejamos.»¹

As conclusões preliminares da Eurofound no âmbito da sexta série do IECT contribuem para a compreensão destes desafios cruciais.

Situação do mercado de trabalho

As mudanças verificadas na estrutura das profissões, nas condições de emprego e na população ativa são fundamentais para a definição das condições de trabalho dos trabalhadores da Europa.

De acordo com o Inquérito Europeu sobre as Forças de Trabalho (IEFT), os níveis agregados de emprego da UE em 2014 continuam a ser inferiores aos do início da crise. As taxas de emprego diminuíram significativamente na Grécia, em Portugal e em Espanha. Homens e mulheres foram afetados pela crise e pela recuperação de formas muito diferentes. A percentagem de mulheres no emprego total na UE tem continuado a aumentar ao longo do tempo, enquanto a força de trabalho em geral está a envelhecer.

¹ «A iniciativa do centenário sobre o futuro do trabalho», Conferência Internacional do Trabalho, 15 de maio de 2015.

Tabela 1: Exposição a condições de trabalho desafiantes por idade (%)

	Menos de 35 anos	35–49 anos	Mais de 50 anos
Posições cansativas ou dolorosas (um quarto do tempo ou mais)	42	44	43
Não aprendizagem de novos conhecimentos e aptidões	25	27	33
Trabalho por turnos	26	22	16
Nenhuma oferta de ações de formação nos últimos 12 meses	59	57	62
Passagem por processos de reestruturação ou reorganização	19	24	25
Trabalho a um ritmo acelerado (três quartos do tempo ou mais)	37	34	28
Comportamento social adverso *	18	17	13
Incapacidade de alterar os métodos de trabalho	34	31	27
Medo de perder o emprego nos próximos seis meses	19	15	14
Poucas perspetivas de progressão na carreira	50	63	71

* O comportamento social adverso é medido no inquérito através de perguntas sobre a ocorrência de sete comportamentos: abuso verbal, atenção sexual não desejada, ameaças, comportamentos humilhantes, violência física, assédio sexual e intimidação/assédio.

A percentagem de especialistas das atividades intelectuais e científicas [classificação CITP-8] no emprego total na UE aumentou de 13% em 2005 para 19% em 2014, enquanto a percentagem de vendedores e pessoal dos serviços aumentou de 13% para 17%. Por outro lado, a percentagem dos trabalhadores qualificados do artesanato e dos operadores de instalações e máquinas diminuiu: de 14% para 12% e de 9% para 7%, respetivamente. Entre 2010 e 2014, registou-se também uma queda na participação do pessoal de chefia e direção no emprego total de 8% para 6%.

Nos últimos 10 anos, o trabalho a tempo parcial tornou-se uma característica normal dos mercados de trabalho em todos os países. A percentagem de trabalhadores por conta própria e de trabalhadores temporários na UE manteve-se no mesmo nível: 15% e 12%, respetivamente, do total de emprego (UE-IECT).

Envelhecimento e sustentabilidade do trabalho

Com o envelhecimento demográfico e o prolongamento da vida profissional, torna-se mais importante do que nunca estabelecer uma ligação entre a participação no mercado de trabalho e a qualidade do emprego. Acompanhar e compreender melhor as relações entre as condições de trabalho e os indivíduos ao longo das suas carreiras é uma tarefa crucial. Condições de trabalho desafiantes suscetíveis de conduzir ao abandono prematuro do mercado de trabalho ou que promovam a subutilização do potencial dos trabalhadores revestem-se de particular relevância neste contexto. Em contrapartida, o trabalho sustentável contribui para a valorização dos trabalhadores e, em última instância, para manter durante mais tempo os trabalhadores no mercado de trabalho.

A consecução da sustentabilidade do trabalho significa garantir que os trabalhadores mais velhos possam continuar a responder às exigências do seu emprego e que a forma como o seu trabalho está organizado lhes permite desempenhar as suas funções de uma forma saudável, os protege da vulnerabilidade e aproveita da melhor maneira a sua experiência e conhecimento. Significa também que, em todas as idades, tanto as condições de trabalho como as vias profissionais ajudam os trabalhadores a manter a sua saúde física e mental, a motivação e a produtividade. As políticas de gestão de recursos humanos e as práticas das empresas permitem aos trabalhadores mais velhos contribuir da melhor forma neste contexto.

O sexto IECT põe em destaque as condições de trabalho que representam desafios particulares para a sustentabilidade ao longo da vida, já que a exposição às mesmas pode ter um impacto negativo sobre a saúde. A Tabela 1 apresenta dados sobre a incidência de algumas destas condições de trabalho desafiantes, discriminados por idade.

Segregação de género

As modalidades de participação de mulheres e homens de diferentes idades no mercado de trabalho e o trabalho que ambos realizam variam consideravelmente. A segregação de género é uma característica persistente dos mercados de trabalho europeus. Apesar dos progressos realizados, mulheres e homens continuam a enfrentar diferenças no trabalho em muitos domínios, desde a profissão e o setor ao contrato tipo, à remuneração e ao tempo de trabalho. Mais de metade de todos os trabalhadores declaram que partilham o seu cargo principalmente com trabalhadores do mesmo sexo que eles próprios (58% dos homens e 54% das mulheres), enquanto apenas um quinto (21%) dos

trabalhadores declara partilhar o seu cargo com igual proporção de homens e mulheres.

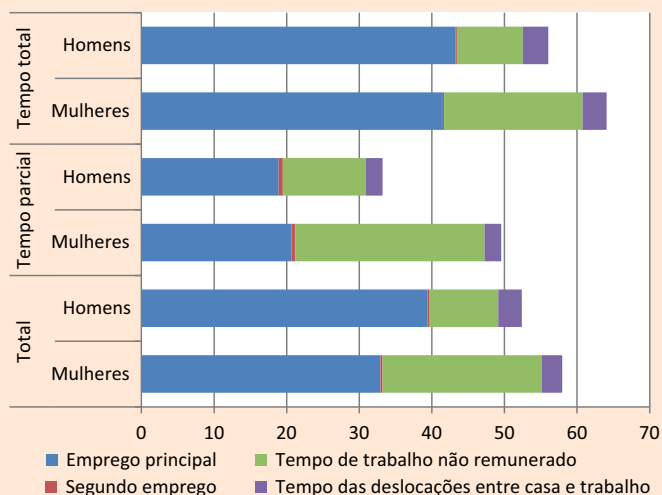
Em termos de segregação hierárquica, a percentagem de todos os trabalhadores que indicam ter um supervisor do sexo feminino aumentou de 24% em 2000 para 33% em 2015. No entanto, dois terços dos trabalhadores (67%) continuam a ter um supervisor do sexo masculino. Uma análise mais aprofundada revela ainda outras diferenças entre os géneros: metade dos trabalhadores do sexo feminino têm um supervisor do sexo feminino, comparativamente a apenas 15% no caso dos homens.

Utilização do tempo e equilíbrio entre vida profissional e privada

A consecução do objetivo da Estratégia Europa 2020 de aumentar para 75% a taxa de emprego na faixa etária dos 20-64 anos depende em grande medida do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho na Europa. Para garantir uma maior participação das mulheres, é necessário compreender a interação do tempo de trabalho com outras vertentes do tempo, como o tempo das deslocações entre casa e trabalho e o trabalho não remunerado. As conclusões confirmam a existência de desigualdades entre homens e mulheres na partilha de responsabilidades na prestação de cuidados e no trabalho doméstico não remunerado, sendo que são as mulheres que realizam a maior parte do trabalho não remunerado.

O indicador composto do IECT respeitante ao tempo de trabalho remunerado e não remunerado – que inclui o trabalho remunerado no emprego principal e no segundo emprego, o tempo das deslocações entre casa e trabalho e o trabalho não remunerado (ligado principalmente aos cuidados aos filhos e a outras pessoas dependentes) – mostra que, de um modo geral, o número de horas de trabalho é mais elevado para as mulheres quando calculadas as horas de trabalho remunerado e não remunerado (Figura 1).

Figura 1: Indicador composto das horas de trabalho remunerado e não remunerado de homens e mulheres



Qualidade do emprego e práticas de trabalho

A qualidade do emprego constitui uma preocupação política importante na agenda europeia e é determinada por práticas de trabalho mais amplas. Os índices de qualidade do emprego desenvolvidos pela Eurofound incluem as seguintes dimensões: rendimentos do trabalho, perspetivas, qualidade intrínseca do emprego (utilização de competências e autonomia, ambiente

social, ambiente físico e intensidade do trabalho) e qualidade do tempo de trabalho.

Perspetivas

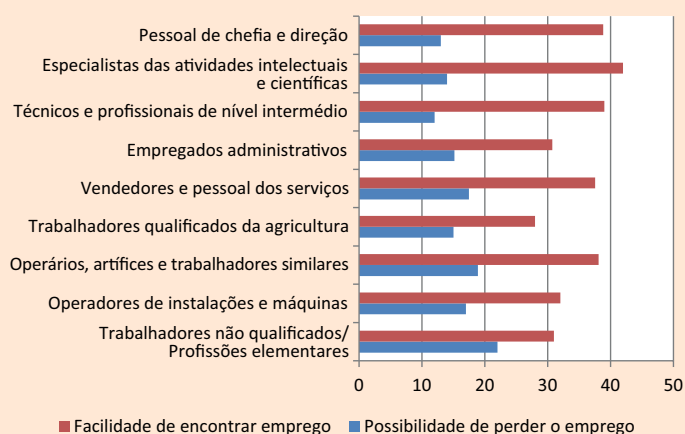
A segurança do emprego e as perspetivas de progressão na carreira são dimensões importantes da qualidade do emprego.

Em 2015, 16% dos trabalhadores «tendem a concordar» ou «concordam plenamente» que existe a possibilidade de perderem o emprego nos próximos seis meses - a mesma percentagem que em 2010. Deste grupo, a percentagem de trabalhadores que afirmam que, no caso de perderem o emprego atual, lhes seria fácil encontrar um emprego com um salário semelhante, aumentou de 32% em 2010 para 37% em 2015. De um modo geral, 39% dos trabalhadores «tendem a concordar» ou «concordam plenamente» que o seu emprego oferece boas perspetivas de carreira – contra 32% em 2010.

Os trabalhadores que têm um horário de trabalho reduzido admitem com mais frequência do que os outros trabalhadores que lhes seria fácil encontrar um emprego semelhante no caso de perderem o emprego atual; ao mesmo tempo, este grupo refere uma maior precariedade laboral e piores perspetivas de emprego do que a média.

Existem diferenças acentuadas entre as atividades profissionais em termos de segurança no emprego (confiança na capacidade de encontrar um emprego) e precariedade laboral (medo de perder o emprego), sendo os trabalhadores mais qualificados que declaram níveis mais elevados de segurança de trabalho (Figura 2).

Figura 2: Segurança no emprego e precariedade laboral por atividade profissional (%)



Nota: % de trabalhadores que concordam plenamente com cada uma das afirmações.

Mudanças no emprego

As mudanças suscetíveis de ocorrer nos empregos podem incluir, nomeadamente, remunerações, horas de trabalho, grau de influência sobre o trabalho, bem como atribuições e deveres. É de salientar que, durante a recessão, foram negociados ou impostos cortes nas horas de trabalho e na remuneração em contrapartida da preservação dos empregos.

A maioria dos trabalhadores não assinala quaisquer mudanças no seu emprego. Em termos de remuneração, 32% dos trabalhadores referem um aumento nos últimos 12 meses e 11% uma diminuição. Ao mesmo tempo, 21% referem um aumento das horas de trabalho e 8% uma diminuição, enquanto 34% referem um aumento das

suas atribuições e deveres e 3% um decréscimo. No que se refere à influência que os trabalhadores têm sobre os seus empregos, 22% indicam um aumento e 4% uma diminuição.

Competências e valorização

Um objetivo fundamental da iniciativa da Comissão Europeia «Novas competências para novos empregos» é o de assegurar que os trabalhadores possam desenvolver as suas competências ao longo da sua vida profissional. O acesso à formação e a medida em que uma pessoa é capaz de adquirir novas competências no desempenho do seu trabalho são fatores determinantes a este respeito.

Registam-se diferenças significativas no acesso à formação nos últimos 12 meses, tanto para os trabalhadores (formação proporcionada pelo empregador) como para os trabalhadores por conta própria, de acordo com a situação laboral. Quase metade dos trabalhadores com contratos por tempo indeterminado (45%) receberam formação, em comparação com 31% dos trabalhadores com contratos a termo certo - uma proporção semelhante à dos trabalhadores por conta própria com empregados (32%). Os trabalhadores por conta própria sem empregados são os que declaram ter menos acesso à formação (19%).

É de referir, no entanto, que a duração e o conteúdo de formação não são aqui considerados.

As possibilidades de os trabalhadores aprenderem novos conhecimentos e aptidões e experimentarem variações no trabalho mostram resultados mistos. A possibilidade de participar em tarefas complexas aumentou ligeiramente nos últimos 10 anos (de 60% em 2005 para 63% em 2015), bem como a possibilidade de aprender novos conhecimentos e aptidões (de 69% em 2005 para 72% em 2015). Ao mesmo tempo, a percentagem de trabalhadores que declaram realizar tarefas monótonas aumentou: de 43% em 2005 para 46% em 2015.

Horário de trabalho

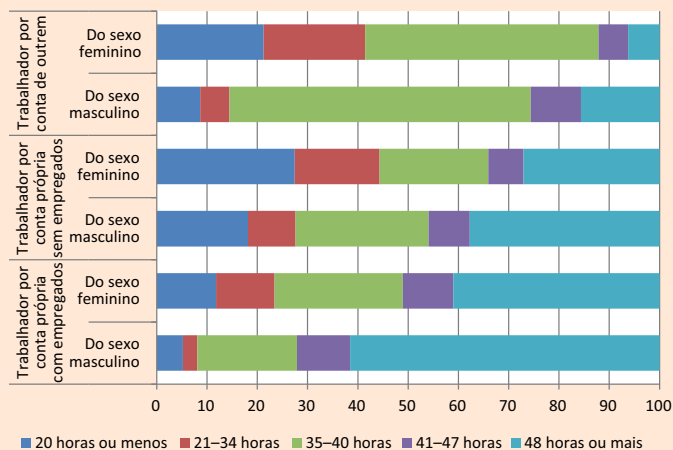
Diferenças em função do género e da situação laboral

As horas de trabalho têm vindo a diminuir desde há décadas. No entanto, embora haja menos trabalhadores a trabalhar 48 horas ou mais, o número de trabalhadores com um emprego a «tempo parcial substancial» (entre 21 e 34 horas por semana) ou a «tempo parcial marginal» (20 horas por semana ou menos) tem vindo a aumentar com o tempo. Em termos globais, a percentagem de trabalhadores com horários de trabalho «padrão», embora tenha vindo a diminuir com o tempo, continua a ser significativa.

Como mostra a Figura 3, os trabalhadores por conta própria trabalham, em média, mais horas do que os trabalhadores por conta de outrem, e homens e mulheres têm diferentes perfis.

A desigualdade entre os géneros a nível do horário de trabalho semanal na UE diminuiu ligeiramente desde 2005, devido ao facto de o horário de trabalho dos homens ter diminuído mais rapidamente do que o das mulheres. No entanto, esta desigualdade continua a ser significativa, sendo que, em média, por semana, os homens trabalham 39 horas e as mulheres 33 horas na sua principal atividade remunerada.

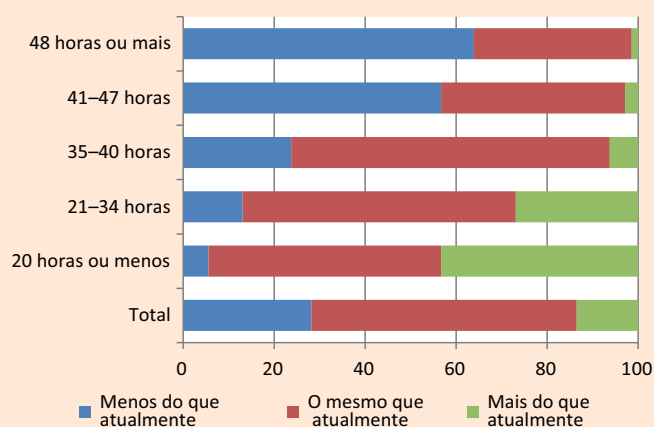
Figura 3: Horas de trabalho por situação laboral e género (%)



Horas de trabalho e preferências de horário de trabalho

Embora a maioria dos trabalhadores (58 %) indiquem que o horário de trabalho no seu emprego principal está em linha com as suas preferências (Figura 4), 13 % gostariam de aumentar o seu horário de trabalho e 28 % gostariam de o diminuir. Estas seriam as preferências desde que os trabalhadores pudessem determinar o seu próprio horário de trabalho, tendo em conta as suas necessidades económicas.

Figura 4: Preferências de horário de trabalho por horas de trabalho habituais (%)



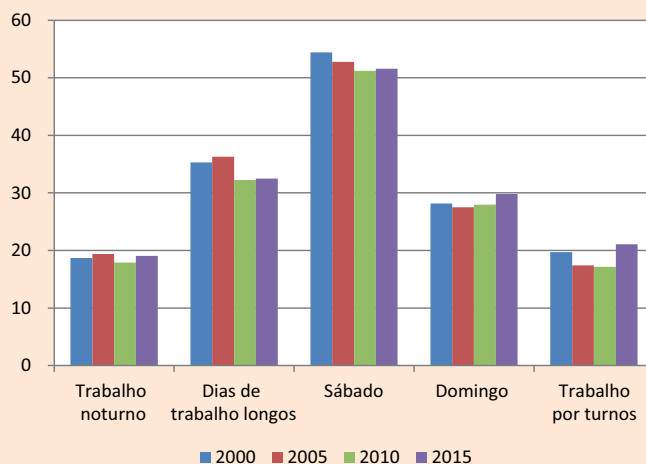
Regimes de horário de trabalho

A regularidade em termos do número de horas de trabalho por dia e por semana, do número de dias de trabalho por semana, e de ter o mesmo horário de início e termo do período de trabalho continua a ser a norma para a maioria dos trabalhadores, embora se tenha registado uma ligeira diminuição do número de horas de trabalho por semana e por dia. A Eurofound desenvolveu um índice de regularidade que mostra que 43 % dos trabalhadores têm horários e regimes de trabalho muito regulares, 28 % têm uma regularidade média e 30 % têm uma regularidade baixa. Há mais mulheres (46 %) do que homens (40 %) com um emprego que apresenta uma elevada regularidade em termos de horas de trabalho.

Horários de trabalho atípicos – trabalho aos sábados e domingos, dias de trabalho longos (mais de 10 horas), trabalho noturno e por turnos – são uma característica da vida profissional para uma parte significativa dos trabalhadores da UE (Figura 5). Mais

de metade de todos os trabalhadores trabalham pelo menos um sábado por mês (52 %), e um terço (32 %) têm dias longos de trabalho, de 10 horas ou mais, pelo menos uma vez por mês. O trabalho aos domingos está a aumentar ligeiramente (30 %), tal como o trabalho por turnos (21 %), e 19 % dos trabalhadores realiza trabalho noturno.

Figura 5: Horários de trabalho atípicos 2000–2015 (%)



As conclusões mostram que, para a maioria dos trabalhadores, são os empregadores que decidem sobre os seus horários trabalho. Dois terços dos trabalhadores (64 %) não podem alterar o seu horário de trabalho, e apenas um em cada 10 (10 %) tem a possibilidade de escolher entre diferentes horários definidos pela empresa. Há mais mulheres do que homens a trabalhar em empresas que disponibilizam uma variedade de horários de trabalho fixos que podem ser escolhidos pelo trabalhador.

Um em cada cinco trabalhadores (20 %) pode adaptar o horário de início e termo do seu trabalho dentro de margens estabelecidas (horário flexível), enquanto 6 % dos trabalhadores definem os seus próprios horários de trabalho. Para 31 % dos trabalhadores ocorrem alterações aos seus regimes de horário de trabalho, muitas vezes com pouca antecedência; 5 % declaram que são informados sobre a alteração no próprio dia e 8 % que são informados no dia anterior. Além disso, 11 % dos trabalhadores foram solicitados com pouca antecedência a apresentar-se no trabalho várias vezes no mês anterior ao inquérito, e para 2 % dos trabalhadores essa situação ocorreu várias vezes na semana anterior ao inquérito.

Fronteiras cada vez mais fluidas entre trabalho e vida privada

As conclusões mostram em que medida o trabalho e a vida privada estão interligados: 14 % dos trabalhadores dizem que continuam a preocupar-se «sempre» ou «quase sempre» com o trabalho durante o seu tempo livre; 21 % dizem que se sentem «sempre» ou «quase sempre» demasiado cansados para executar algumas das tarefas domésticas necessárias; e 11 % declaram que o seu trabalho os impede «sempre» ou «quase sempre» de dedicar tempo à sua família. Por último, 3 % dos trabalhadores referem que as responsabilidades familiares e de prestação de cuidados têm um impacto negativo sobre o seu trabalho.

Embora o desenvolvimento do trabalho do conhecimento e das tecnologias da informação e comunicação (TIC) permitam aos trabalhadores adaptarem-se às exigências da vida privada, esse fenómeno fez também com que se tornassem cada vez mais fluidas as fronteiras entre trabalho e vida privada. 45% dos trabalhadores dizem ter trabalhado durante o seu tempo livre a fim de responder às exigências do trabalho nos últimos 12 meses, sendo que 3% o fazem diariamente, 7% várias vezes por semana e 13% várias vezes por mês. Quando questionados sobre a possibilidade de gerirem o tempo de modo a terem uma ou duas horas livres durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares, 25% dos trabalhadores declaram que lhes é «muito fácil» e 40% que é «relativamente fácil» fazê-lo.

Ambiente social e físico

Informação sobre saúde e segurança no trabalho

Um em cada dez trabalhadores (10%) declara que está «bastante mal» ou «muito mal» informado sobre os riscos para a saúde e a segurança relacionados com o desempenho da sua função. Os locais de trabalho de diferentes dimensões diferem a este respeito: Declaram estar «mal» ou «muito mal» informados 12% dos trabalhadores nas empresas com menos de 10 trabalhadores, 10% nas empresas de pequena e média dimensão (entre 10 e 249 trabalhadores) e 9% nas grandes empresas (250 trabalhadores ou mais).

De um modo geral, a percentagem de trabalhadores que afirmam ter a sua saúde em risco devido ao seu trabalho tem vindo a diminuir: 23% dos trabalhadores da UE em 2015, comparativamente a 31% em 2000. Os homens apontam essas situações com mais frequência do que as mulheres: 27% dos homens contra 19% das mulheres.

Exposição a riscos físicos ao longo do tempo

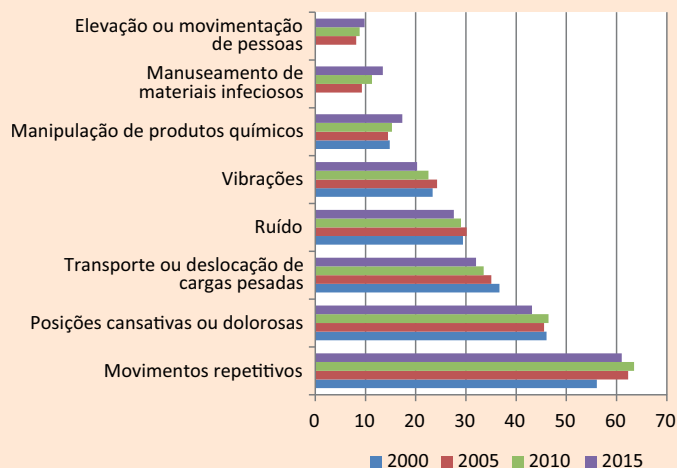
A Figura 6 mostra as alterações registadas no que se refere à exposição a riscos físicos desde 2000. A exposição a movimentos repetitivos das mãos e dos braços e a posições dolorosas ou cansativas é bastante comum, sendo 61% e 43%, respetivamente, os trabalhadores que declaram estar expostos a estas situações pelo menos durante um quarto do tempo. O número de casos comunicados de exposição a estes riscos foi ligeiramente inferior em 2015 em comparação com 2010.

A exposição a ruídos fortes e a exposição a vibrações de máquinas têm vindo a diminuir desde 2005.

No que se refere à manipulação de produtos químicos, ao manuseamento de materiais infecciosos e à elevação ou movimentação de pessoas verifica-se o padrão inverso. Embora a exposição a estes riscos não seja muito comum, sendo entre 10% e 17% a percentagem dos trabalhadores que declaram estar expostos a eles durante pelo menos um quarto do tempo, os níveis de exposição têm vindo a aumentar consistentemente desde de 2005.

Os níveis de exposição são mais elevados para os homens do que para as mulheres no que se refere à maioria destes riscos físicos. As exceções são os movimentos repetitivos, onde os níveis de exposição são mais ou menos idênticos, o manuseamento de materiais infecciosos e a elevação ou movimentação de pessoas, mais comuns para as mulheres do que para os homens.

Figura 6: Exposição a riscos físicos ao longo do tempo (% expostos durante um quarto do tempo ou mais)



Estes resultados devem ser interpretados com cautela. Ao longo das últimas décadas, a estrutura do emprego em termos de profissões e setores mudou: atualmente, há menos pessoas a trabalhar nas indústrias transformadoras e mais pessoas a trabalhar nos serviços. Esta mudança poderá explicar, pelo menos em parte, os padrões de exposição ao risco acima descritos, o que implicaria que o nível de risco associado aos empregos em si pode não ter mudado muito.

Gestão dos riscos psicossociais

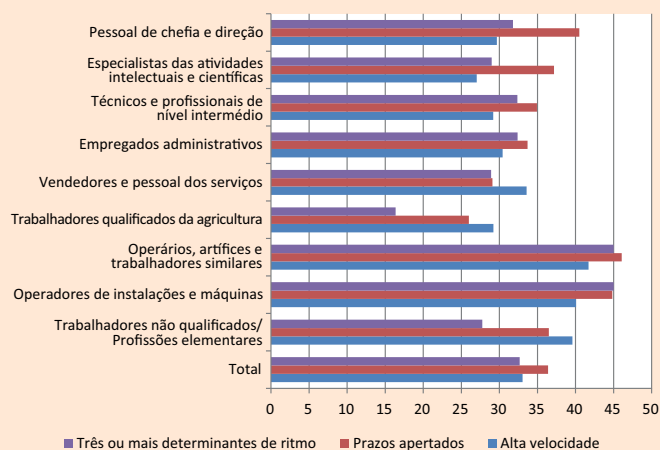
Os fatores de risco psicossociais estão relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, bem como com o contexto económico e social do trabalho. Além da precariedade e da insegurança do emprego, os riscos psicossociais incluem, nomeadamente, exigências elevadas e intensidade de trabalho, exigências emocionais, falta de autonomia, relações sociais deficientes e má liderança.

Exigências decorrentes do trabalho

As conclusões apontam para uma percentagem significativa de trabalhadores que são confrontados com um nível muito elevado de exigências decorrentes do trabalho. As exigências de trabalho podem ser elevadas por várias razões: o trabalho tornou-se mais concentrado (trabalhar com prazos apertados) e tem de ser realizado mais rapidamente (trabalhar a um ritmo acelerado), há interrupções disruptivas frequentes ou, simplesmente, há demasiado trabalho (não há tempo suficiente para executar as tarefas). Os trabalhadores podem ter de gerir ao mesmo tempo vários constrangimentos de ritmo e rapidez, decorrentes, nomeadamente, dos seus colegas, do supervisor, dos objetivos a cumprir, de exigências diretas ou da velocidade automática de uma máquina.

Com base em todos estes indicadores, o inquérito confirma que o trabalho intensivo é bastante prevalente: 36% dos trabalhadores da UE trabalham «sempre» ou «quase sempre» com prazos apertados, e 33% declaram trabalhar a um ritmo acelerado (Figura 7). Um terço dos trabalhadores (33%) dizem-se sujeitos a três ou mais determinantes de ritmo. Igual percentagem refere a ocorrência de interrupções perturbadoras frequentes e diz que raramente ou nunca tem tempo suficiente para realizar o trabalho. Os que têm jornadas de trabalho longas declaram também que o trabalho é intensivo.

Figura 7: Elevadas exigências de trabalho por profissão (%)



* *Determinantes do ritmo são, nomeadamente: o trabalho realizado pelos colegas, as exigências diretas das pessoas (clientes, passageiros, alunos, doentes, etc.), objetivos quantificados ou objetivos de desempenho, a velocidade automática de uma máquina ou o movimento de um produto, o controlo direto do supervisor.*

As exigências emocionais, como esconder ou reprimir sentimentos, podem causar tensão psicológica. Mais de um quarto de todos os trabalhadores – 28% dos homens e 35% das mulheres – dizem esconder quase sempre ou sempre os seus sentimentos no trabalho.

O trabalho muito intensivo tem consequências negativas em termos de saúde física e mental e de absentismo. Por outro lado, uma alta intensidade de trabalho pode ser associada a um melhor desempenho financeiro das empresas e a uma remuneração mais elevada para os trabalhadores, e alguns podem ver isto como gratificante ou interessante.

Autonomia sobre o trabalho

A autonomia ou liberdade de decisão – a capacidade de alterar a ordem das tarefas, os métodos de trabalho e a velocidade ou ritmo de trabalho – é importante para os trabalhadores, uma vez que lhes permite adaptarem-se da melhor forma possível às exigências do seu trabalho. É também incentivado um elevado grau de autonomia pelo efeito positivo esperado na criatividade, bem como na motivação.

A autonomia – sobretudo quando associada ao apoio social dos colegas e das chefias – pode compensar as elevadas exigências do trabalho, mas só até um certo ponto.

Como mostra a Figura 8, a capacidade dos trabalhadores de escolherem ou alterarem a ordem das tarefas, os métodos de trabalho e a velocidade ou ritmo de trabalho aumentou ligeiramente tanto para homens como para mulheres na UE desde 2005.

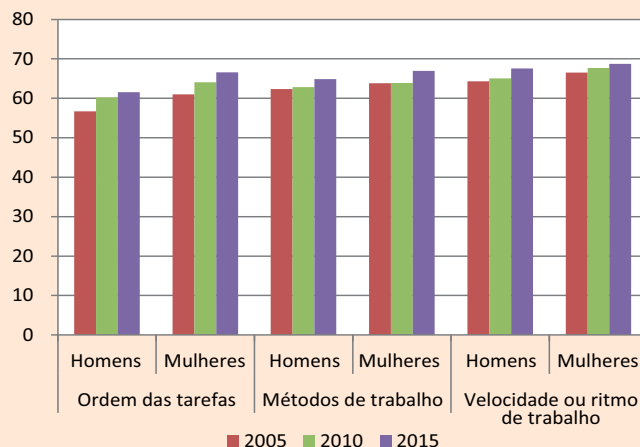
Relações sociais no trabalho

A manutenção de boas relações sociais no trabalho pode contribuir para o aumento da eficiência, bem como para um melhor bem estar e o sentimento de pertença. Relações deficientes ou abusivas podem gerar ineficiência e dar origem a absentismo e intenções de saída, bem como ter um impacto negativo sobre a saúde e o bem estar dos trabalhadores.

O nível de apoio que os trabalhadores na Europa sentem por parte dos colegas mantém-se a um nível elevado: 36% declaram que os seus colegas os

ajudam e apoiam «sempre», e outros 36% indicam que isso sucede «quase sempre». O apoio das chefias é igualmente elevado: 28% dos trabalhadores declaram que as suas chefias os ajudam e apoiam «sempre», e 31% indicam que isso sucede «quase sempre».

Figura 8: Autonomia dos trabalhadores por género, 2005–2015 (%)



A qualidade da liderança constitui uma componente importante das relações de trabalho: 56% dos trabalhadores «concordam plenamente» que o seu supervisor os respeita como pessoas. Cerca de 4% dos trabalhadores dizem não ser este o caso. Pouco menos de um terço dos trabalhadores (31%) concordam plenamente que o seu supervisor incentiva e apoia o seu desenvolvimento, e uma percentagem semelhante (32%) concorda plenamente que o seu supervisor lhes manifesta reconhecimento e louvor quando fazem um bom trabalho.

Comportamento social adverso no local de trabalho

A violência no local de trabalho pode assumir diferentes formas e é um importante fator de risco para a depressão, a ansiedade e o suicídio. É difícil obter dados fiáveis sobre este tema, sobretudo em termos comparativos. O inquérito tem como objetivo verificar a incidência de vários tipos de comportamento social adverso, como o abuso verbal, a atenção sexual não desejada, ameaças e comportamentos humilhantes no mês anterior ao inquérito, bem como a ocorrência de violência física, assédio sexual e intimidação/assédio durante os 12 meses anteriores. Em 2015, 17% das mulheres e 15% dos homens declaram ter sido expostos a comportamentos sociais adversos, e 7% de todos os trabalhadores afirmam ter sido alvo de algum tipo de discriminação (contra 5% em 2005 e 6% em 2010).

Local de trabalho

A maioria dos trabalhadores – 62% dos homens e 78% das mulheres – têm um único local principal de trabalho onde trabalham a quase totalidade do tempo, geralmente as instalações comerciais ou industriais do seu empregador (ou as suas próprias instalações, no caso de serem trabalhadores por conta própria). Perto de um terço dos trabalhadores (30%) repartem o seu tempo de trabalho por vários locais, trabalhando pelo menos várias vezes por semana em cada um dos diferentes locais de trabalho. Não obstante a popular imagem dos «trabalhadores móveis» como sendo jovens trabalhadores do conhecimento escrevendo nos seus computadores portáteis, num parque ou num café, ter mais de um

local de trabalho habitual é uma situação mais comum nos setores da construção (57%), dos transportes (49%) e da agricultura (50%).

Envolvimento dos trabalhadores

Inúmeras investigações, nomeadamente a recente análise do Inquérito Europeu às Empresas (ECS), confirmam o facto de que o envolvimento dos trabalhadores pode melhorar o desempenho e aumentar a qualidade de vida no trabalho, já que este tira partido do conhecimento tácito dos trabalhadores e contribui para uma maior criatividade e empenhamento. Além disso, no contexto de uma força de trabalho cada vez mais qualificada, um trabalho com significado assume uma nova importância.

A participação a nível da organização refere-se à influência que os trabalhadores têm sobre a forma como o seu trabalho é organizado. A maioria dos trabalhadores da UE tem uma palavra a dizer a este respeito: 67% dos trabalhadores são, pelo menos, «às vezes» envolvidos na melhoria da organização do trabalho ou dos processos de trabalho do seu departamento ou organização. De igual modo, 69% dos trabalhadores acreditam que podem influir nas decisões que são importantes para o seu trabalho.

A participação a nível da organização e a autonomia (a capacidade de alterar a ordem das tarefas, os métodos de trabalho e a velocidade ou ritmo de trabalho, abordados na secção anterior), em conjunto, articulam-se para determinar em que medida os trabalhadores são envolvidos nas respetivas organizações. Partindo de uma estrutura desenvolvida para a análise do quinto IECT,² este inquérito mostra que 31% de todos os trabalhadores na UE trabalham em organizações com elevados níveis de autonomia e de participação a nível da organização; 18% trabalham em organizações que permitem grande liberdade de decisão onde gozam de um elevado nível de autonomia, mas menos influência nas decisões de organização; 17% trabalham em organizações consultivas (baixos níveis de autonomia, mas elevados níveis de participação a nível da organização); e 34% trabalham em organizações caracterizadas por baixos níveis de envolvimento, com um baixo grau de autonomia e de participação a nível da organização.

² Organização do trabalho e envolvimento dos trabalhadores na Europa, Eurofound, 2013.

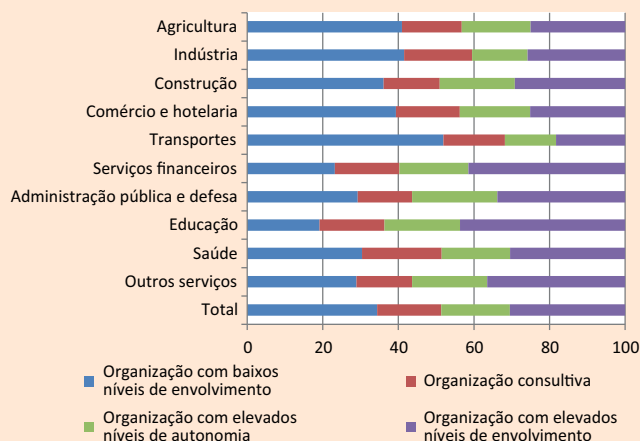
Informações adicionais

Para mais informações sobre a série Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, consulte <http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>

Para mais informações, contacte Sophia MacGoris, Assistente de Investigação, em smg@eurofound.europa.eu

Como mostra a Figura 9, as organizações com elevados níveis de envolvimento são mais comuns em setores orientados para os serviços, como os serviços financeiros e a educação. As organizações com baixos níveis de envolvimento são mais prevalentes em setores relacionados com a produção, como os transportes e a indústria.

Figura 9: Envolvimento dos trabalhadores por atividade económica (%)



Bom trabalho

Chegar a acordo sobre a qualidade de um produto ou do trabalho realizado não é um processo simples nas empresas. É um processo que requer a concordância de pontos de vista diferentes (trabalhador, pares e hierarquia). Da perspetiva de um trabalhador individual, ser capaz de realizar um trabalho de qualidade e, conseqüentemente, ter a sensação de um trabalho bem feito é importante, visto que não ser capaz de o fazer pode constituir um risco psicossocial.

A percentagem de trabalhadores que tem «sempre» a sensação de um trabalho bem feito diminuiu durante a última década: de 51% em 2005 para 45% em 2010 e 40% em 2015. Surpreendentemente, 5% dos trabalhadores «nunca» ou «raramente» teve essa sensação.

Metodologia

O IECT é um vasto inquérito aos trabalhadores realizado pela Eurofound de cinco em cinco anos desde 1991. No âmbito do inquérito, são entrevistados trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores por conta própria sobre questões essenciais relacionadas com o seu trabalho e o seu emprego durante um tempo médio de 45 minutos.

A sexta edição do IECT foi realizada em 2015 em 35 países. A análise relativa à UE 28 tem por base 35 765 entrevistas que tiveram lugar entre fevereiro e setembro de 2015. O questionário do inquérito contém perguntas sobre a situação laboral, os riscos físicos e psicossociais, o horário e local de trabalho, a organização do trabalho, a utilização e desenvolvimento de competências, as relações sociais no trabalho, bem como a saúde e o bem estar.

