

Diálogo social e práticas de RH nas empresas europeias a nível mundial

Introdução

Na sequência de um pedido do Parlamento Europeu, a Eurofound examinou o funcionamento do diálogo social nas empresas multinacionais (MNC), tendo em conta as experiências dos conselhos de empresa europeus e dos acordos-quadro europeus.

O objetivo geral desta investigação é compreender melhor as formas de diálogo social a vários níveis entre os níveis transfronteiriço e nacional e local no seio das MNC, centrando-se nos mecanismos de transferência e articulação utilizados na tomada de decisões e na aplicação das práticas de gestão dos recursos humanos (GRH) e dos resultados do diálogo social. A investigação baseia-se em estudos de casos e em grupos-alvo com peritos.

Contexto político

Estima-se que as multinacionais produzam cerca de um terço da produção mundial, e pensa-se que cerca de 28 % do produto interno bruto (PIB) mundial é gerado por estas empresas. Estima-se que a percentagem global do emprego mundial nas empresas multinacionais seja de cerca de 23 % do emprego total e de 26 % do emprego no setor privado. Além disso, as empresas multinacionais têm um enorme impacto sobre o emprego e as condições de trabalho nas filiais, bem como em fornecedores e subcontratantes, para não falar das relações industriais e laborais e do diálogo social a nível das empresas.

A forma como a GRH interage com os representantes dos trabalhadores é influenciada por uma série de fatores e tendências interligados, incluindo o país de origem e o país de acolhimento; o setor e o tipo de empresa; e a dinâmica, muitas vezes complexa, dos diferentes níveis no seio das próprias MNC, que também podem estar a evoluir. Entre as tendências relevantes encontra-se a tensão entre a centralização e a descentralização das funções de recursos

humanos e o impacto dessa tensão no poder das filiais em relação à sede, bem como na extensão e na qualidade do diálogo social.

Principais conclusões

- Os processos de normalização e de centralização na GRH podem prejudicar o diálogo social estabelecido, nomeadamente a nível local e nacional. Fatores como o setor de atividade e o tipo de produto oferecido podem também influenciar a articulação (ou seja, a relação) entre a sede e as filiais, uma vez que afetam o local em que são tomadas decisões-chave.
- Os gestores das empresas multinacionais influenciam a articulação do diálogo social e as práticas de GRH. Os gestores nacionais que vêm da sede da empresa irão identificar-se mais estreitamente com o nível global, enquanto os gestores com fortes ligações locais se identificarão mais com o nível local.
- As equipas executivas e a liderança mundial estão a tornar-se menos dominadas pelo país onde se encontra a sede, tendo uma natureza mais multicultural. Esta internacionalização da liderança pode ter implicações no diálogo social, uma vez que um número crescente de gestores executivos pode vir de países ou regiões fora da Europa e, por conseguinte, ter uma perceção diferente das relações laborais, dos direitos laborais coletivos e da parceria social.
- Alguns estudos de casos analisados revelam que as recentes alterações importantes na orientação empresarial e operações de reestruturação conexas estão estreitamente ligadas à pressão exercida por fundos de investimento privados globais «ativistas». Além disso, três das empresas abrangidas pelo estudo de caso caracterizam-se por programas de reestruturação que resultaram em reduções do emprego devido a alienações, a venda de partes da empresa que já não eram consideradas rentáveis ou a concentração de funções e produções na Europa.

- Os conselhos de empresa europeus podem desempenhar um papel significativo no desenvolvimento de representantes sindicais locais e na promoção do diálogo a nível da UE. Todos os conselhos de empresa europeus incluídos na amostra de investigação apresentam elementos de boas práticas e até inovações que vão além das disposições normais da diretiva relativa aos conselhos de empresa europeus. Verifica-se uma tendência clara: na perspetiva da gestão europeia, os conselhos de empresa europeus tornaram-se um parceiro mais importante, tanto da gestão dos recursos humanos como da gestão das empresas, ao longo do tempo. São particularmente cruciais porque as relações laborais a nível nacional e local se caracterizam por uma forte diversidade de instituições, organismos e estruturas.
- O papel e a focalização da função da GRH estão a mudar, e a GRH poderá deixar de ser tão visível no seio das organizações. A investigação identificou um potencial «esvaziamento» do poder da GRH de nível médio – resultado da centralização, por um lado, e do poder atribuído ao nível local, por outro – que pode servir para diminuir ainda mais o papel da GRH. Outros fatores, tais como a externalização de funções da GRH historicamente importantes, poderão vir a reduzir ainda mais esse papel.
- Tendo em conta a tendência para as decisões serem tomadas a nível global e não a nível europeu, até mesmo os conselhos de empresa europeus podem não corresponder, muitas vezes, ao nível adequado de diálogo social. Pode haver uma tensão entre, por um lado, a normalização e, por outro, o facto de as relações entre a gestão e os trabalhadores, a nível local, serem largamente moldadas pelos sistemas nacionais de relações laborais e por uma série de quadros jurídicos. À luz desta tensão, os gestores locais terão dificuldade em lidar com estas duas pressões contrárias.
- Existe um desfasamento crescente entre os níveis transnacionais de tomada de decisão das empresas (global) e o diálogo social transnacional (europeu). Deverá ser prestada mais atenção à redução deste desequilíbrio, reforçando as formas e estruturas de consulta a nível mundial.
- Os conselhos de empresa europeus existentes devem partilhar as práticas pertinentes relativas à forma como a sua participação nas decisões das empresas contribuiu positivamente para o funcionamento e a cultura da empresa em toda a UE.
- Ambos os parceiros sociais, apoiados pela UE e pelas instituições nacionais, devem procurar alinhar melhor as políticas de GRH e o diálogo social nas empresas multinacionais, uma vez que uma «dissociação» teria consequências negativas para o diálogo social transnacional na UE.
- O diálogo social transnacional nas empresas multinacionais deve desempenhar um papel construtivo na gestão da transição para uma economia hipocarbónica e para uma mudança tecnológica e demográfica. Ao fazê-lo, dará um contributo positivo para o diálogo social na UE.
- O surto de COVID-19 também teve um forte impacto nas operações das empresas multinacionais em toda a UE. As consequências sem precedentes da crise sanitária variam consideravelmente, de uma empresa multinacional para outra. No entanto, o diálogo social entre os gestores e os representantes dos trabalhadores continua a funcionar nestas circunstâncias excecionais, promovendo a conciliação dos direitos dos trabalhadores à informação, à consulta e à participação com a perturbação da atividade empresarial. No momento da publicação deste relatório, as reuniões em linha substituíram os contactos e as reuniões físicas transfronteiriças habituais, mas, no essencial, o diálogo social é chamado a desempenhar um papel fundamental na gestão dos múltiplos efeitos sociais, laborais e empresariais decorrentes da pandemia de Coronavírus.

Indicadores de políticas

- Embora a organização e a gestão das empresas estejam cada vez mais estruturadas em conformidade com as políticas e orientações globais, as relações laborais continuam a ser dominadas pelo nível nacional em termos de poder, organização e recursos, bem como de competências juridicamente enquadradas. É necessária uma maior ponderação e mais ação, no sentido de equilibrar melhor os interesses dos empregadores e dos trabalhadores, a nível transnacional.

Informações adicionais

O relatório *Diálogo social e práticas de RH nas empresas europeias a nível mundial* está disponível em <http://eurofound.link/ef19009>

Diretor de investigação: Ricardo Rodriguez Contreras

information@eurofound.europa.eu