



Inquérito Europeu às Empresas 2019: práticas no local de trabalho que desbloqueiam o potencial dos trabalhadores

Introdução

O presente relatório tem por base a quarta edição do Inquérito Europeu às Empresas (ECS), realizado conjuntamente pela Eurofound e pelo Cedefop em 2019. O objetivo do ECS é mapear, avaliar e quantificar informações sobre as políticas e práticas das empresas em toda a Europa numa base harmonizada. Este inquérito recolheu informação junto de 21 869 gestores de recursos humanos e 3073 representantes de trabalhadores, nos 27 Estados Membros da UE e no Reino Unido. A unidade considerada para efeitos de inquérito é o estabelecimento: a instalação ou unidade locais.

O ECS 2019 foi o primeiro inquérito transacional a empresas europeias a utilizar uma abordagem «push-to-web», recorrendo ao contacto telefónico com os estabelecimentos para identificar as pessoas a inquirir, às quais posteriormente se solicitou que prenchessem um questionário em linha.

O presente relatório abrange um amplo leque de práticas e estratégias no local de trabalho, no que diz respeito à organização do trabalho, à gestão dos recursos humanos, à utilização e desenvolvimento de competências e à participação direta e indireta dos trabalhadores no processo decisório das organizações. Um dos principais objetivos é dar a conhecer a combinação dessas práticas nos locais de trabalho e a associação entre essas «combinações de práticas» e o resultado positivo para todas as partes em matéria de bem-estar no local de trabalho e de desempenho da empresa.

Contexto político

Há muitos anos que as práticas no local de trabalho constam da agenda política da UE, no contexto da Estratégia Europeia de Emprego, que põe em evidência a importância do investimento no capital humano para fazer face aos desafios da evolução tecnológica, ambiental e demográfica. Trata-se de uma prioridade que foi reforçada pelo objetivo de consecução de uma economia centrada nas pessoas da UE.

As competências e respetivo desenvolvimento estão no centro da política da UE. Em julho de 2020, a Comissão Europeia lançou uma estratégia atualizada da UE em

matéria de competências, a Agenda de Competências para a Europa, que salienta a importância da promoção das competências, da educação e da inclusão para benefício de todos. A estratégia visa combater a escassez de competências e apoiar a requalificação, uma meta que requer um investimento significativo. O compromisso dos empregadores para com o desenvolvimento das competências dos trabalhadores é essencial, e a avaliação desse compromisso exige olhar para a integração da utilização e desenvolvimento de competências no conjunto mais amplo das práticas de trabalho.

Principais conclusões

Práticas no local de trabalho

- Ainda é considerável o número de postos de trabalho com escassa autonomia e em relação aos quais se colocam alguns desafios: em 36 % dos estabelecimentos da UE27, uma pequena percentagem de trabalhadores (menos de um em cada cinco) tem a possibilidade organizar o seu trabalho de forma autónoma e em 42 %, uma percentagem igualmente baixa desempenha funções que implicam a resolução de problemas.
- Os estabelecimentos recorrem com mais frequência a incentivos não monetários do que a incentivos monetários para motivar os seus trabalhadores.
- Nos estabelecimentos da UE27, 71 % dos trabalhadores possuem competências que correspondem às exigências das suas funções; em média 16 % têm excesso de qualificações e 13 % têm qualificações insuficientes.
- Apesar de 4 % dos estabelecimentos não proporcionarem qualquer formação no ano anterior ao inquérito.
- Mais de dois terços (70 %) dos gestores consideram uma vantagem competitiva para o estabelecimento poder contar com a participação dos trabalhadores nas mudanças na organização do trabalho.
- A existência de uma estrutura oficial de representação dos trabalhadores foi comunicada por 29 % dos estabelecimentos; 28 % dos estabelecimentos são membros de uma organização patronal.

- Entre os estabelecimentos onde existe representação dos trabalhadores, aqueles em que a administração mantém uma relação construtiva e de confiança com a representação dos trabalhadores e em que esta pode influenciar a tomada de decisões da gestão obtêm melhores resultados no que se refere ao bem-estar no local de trabalho e ao desempenho do estabelecimento

Quatro grupos de estabelecimentos

Com base na combinação das respetivas práticas de trabalho, foram identificados quatro grupos de estabelecimentos que se diferenciam em função do investimento que fazem nos trabalhadores e da participação destes na tomada de decisões.

Investimento elevado, participação elevada: os trabalhadores gozam de um elevado grau de autonomia e a administração nutre grandes expectativas relativamente aos mesmos, o que é acompanhado por um recurso significativo a incentivos e remunerações variáveis, oportunidades de formação e aprendizagem generalizadas e a participação direta dos trabalhadores na tomada de decisões. Os estabelecimentos tendem a ter um representante dos trabalhadores e, com relativa frequência, são membros de uma organização patronal.

Investimento seletivo, investimento moderado: os trabalhadores gozam de alguma autonomia e a administração nutre expectativas moderadas relativamente aos mesmos. A utilização de incentivos é moderada, sendo seletivo o acesso a remuneração variável e a oportunidades de formação e aprendizagem.

A participação dos trabalhadores é irregular ou desenvolve-se em torno das reuniões. A percentagem de estabelecimentos onde existe uma estrutura de representação dos trabalhadores situa-se num valor médio, existindo alguma probabilidade de os estabelecimentos serem membros de uma organização patronal.

Investimento moderado, participação irregular: os trabalhadores gozam de pouca autonomia, e as expectativas relativamente aos mesmos são moderadas e acompanhadas por uma utilização limitada de incentivos não monetários. Esses estabelecimentos tendem com relativa frequência a proporcionar uma remuneração variável, oportunidades de formação e aprendizagem limitadas, sendo a participação dos trabalhadores na tomada de decisões irregular. A percentagem de estabelecimentos onde existe uma estrutura de representação dos trabalhadores situa-se num valor médio, sendo baixa a probabilidade de os estabelecimentos serem membros de uma organização patronal.

Investimento reduzido, participação reduzida: os trabalhadores gozam de pouca autonomia, as expectativas relativamente aos mesmos são reduzidas e o recurso a incentivos não monetários ou a remuneração variável é diminuto. As oportunidades de aprendizagem são limitadas, assim como a participação dos trabalhadores. Os estabelecimentos tendem a não ter um representante dos trabalhadores, sendo pouco provável que sejam membros de uma organização patronal.

Bem-estar no local de trabalho e desempenho do estabelecimento

O grupo de estabelecimentos onde existe «investimento elevado, participação elevada» tem a melhor classificação em termos de bem-estar no local de trabalho e de desempenho do estabelecimento, sendo, por conseguinte, mais provável que gere um resultado benéfico para todas as partes. A maioria desses estabelecimentos encontra-se na Finlândia e na Suécia, são em geral de grande dimensão e tendem a ser relativamente prevalentes nos setores dos serviços financeiros e «outros serviços».

A representação dos trabalhadores contribui para um resultado positivo – encontra-se com maior frequência uma estrutura oficial de representação dos trabalhadores em estabelecimentos cujas práticas laborais estão associadas a um maior bem-estar no local de trabalho e desempenho do estabelecimento.

Indicadores para políticas

A análise do Inquérito Europeu às Empresas 2019 identifica claramente os tipos de práticas que as empresas de sucesso empregam na gestão das relações com os respetivos trabalhadores.

Porém, mudar as práticas no local de trabalho é uma tarefa exigente, sendo possível que a administração das empresas não disponha de informações sobre os benefícios da mudança, nem de conhecimento para a sua concretização. É, pois, necessária uma intervenção política, sendo que esta, ao nível da UE, deve promover uma melhor utilização dos recursos humanos nas organizações. O próximo ciclo de políticas deve pôr em evidência a importância do investimento na autonomia, nas qualificações e na participação dos trabalhadores e deve contar com a participação dos parceiros sociais e das organizações patronais, bem como dos profissionais. Em conjunto, as partes interessadas podem estabelecer redes para o intercâmbio de informações, o aconselhamento e o apoio ativo às mudanças no local de trabalho.

Os gestores desempenham um papel fundamental na decisão de dar início às mudanças no local de trabalho e no respetivo êxito, por via de um apoio constante às práticas implementadas no local de trabalho. As políticas devem, por isso, visar a modernização da base de competências dos gestores de topo e dos gestores intermédios, visto que, no dia-a-dia, são estes os responsáveis por grande parte das funções de gestão dos recursos humanos. A ênfase deve, em especial, ser colocada na próxima geração de gestores, de molde a que possam desenvolver as atitudes e competências necessárias para perceber a importância dos recursos humanos no êxito das suas empresas e criar as melhores condições para o efeito.

Informações adicionais

O relatório *Inquérito Europeu às Empresas 2019: práticas no local de trabalho que desbloqueiam o potencial dos trabalhadores* está disponível em <http://eurofound.link/ef20001>

Gestores de investigação: Gjjs van Houten (Eurofound) e Giovanni Russo (Cedefop)

information@eurofound.europa.eu