



Condições de trabalho na União Europeia: Organização do trabalho

Síntese

Introdução

O quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (EWCS – *European Working Conditions Survey*) realizado em 2005 pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) aborda temas prioritários da agenda política europeia em matéria de emprego. O objectivo global do EWCS consiste em traçar uma panorâmica das condições de trabalho em toda a Europa e avaliar o alcance e o tipo de alterações que afectam a mão-de-obra e a qualidade do trabalho. Na sequência do inquérito de 2005, a Eurofound levou a cabo análises mais aprofundadas das suas conclusões sobre temas chave relacionados com as condições de trabalho na UE. A diversidade de formas de organização do trabalho existentes em toda a Europa foi um dos assuntos explorados e constitui o objecto do presente relatório.

Para este fim, os resultados do EWCS foram analisados com vista à identificação de diferenças entre as principais formas de organização do trabalho nos países da UE, através da análise de características estruturais, demográficas e transfronteiriças, que ajudam a definir as diferentes formas de organização, e da relação entre a organização do trabalho e as várias dimensões da qualidade do trabalho e do emprego. O estudo inclui uma análise das relações entre a organização do trabalho e as práticas de gestão dos recursos humanos, juntamente com uma análise da organização do trabalho nas pequenas empresas e em sectores “não concorrentiais”, como a administração pública e a segurança social, a educação, a saúde e as instituições de carácter social. Com base nas suas conclusões sobre a organização do trabalho na UE, o estudo termina com a apresentação de indicadores relevantes no âmbito das políticas relacionadas com as formas de organização do trabalho, que poderão ser úteis no contexto da Estratégia Europeia de Emprego.

Contexto político

A grande diversidade de formas de organização do trabalho na UE tem um impacto significativo na qualidade do debate político e das iniciativas políticas europeias. A decisão do Conselho Europeu de 2005 relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros da UE confirmou o papel preponderante da Estratégia Europeia de Emprego na implementação dos objectivos da Estratégia de Lisboa em matéria de emprego e mercado de trabalho, nomeadamente no que respeita à melhoria da qualidade e da produtividade do trabalho e ao reforço da coesão e da inclusão sociais. Estes objectivos

podem ser alcançados através da concepção de políticas apropriadas, por forma a contribuir para o desenvolvimento de formas de organização do trabalho que promovam uma melhoria da produtividade tendo em conta consideração a saúde e a segurança, e que cultivem ao mesmo tempo uma igualdade social sustentável em termos de acesso ao emprego, progressão na carreira e influência no local de trabalho.

Principais conclusões

Com base nas análises efectuadas e no conjunto de variáveis utilizadas no estudo, foram identificadas quatro formas principais de organização do trabalho: o modelo discricionário de aprendizagem ou “aprendizagem livre” (*discretionary learning*), o modelo “lean production” (*fabrico limpo*), o modelo “taylorista” e o modelo “tradicional” ou “organização simples”.

O modelo discricionário de aprendizagem, que engloba 38% dos trabalhadores inquiridos, caracteriza-se por níveis elevados de autonomia no trabalho, aprendizagem e resolução de problemas, tarefas complexas, auto-avaliação da qualidade do trabalho e, em menor grau, trabalho de equipa autónomo. O modelo *lean production* (26% dos trabalhadores) define-se essencialmente por um nível mais elevado de trabalho em equipa e de rotação de tarefas, de auto-avaliação da qualidade do trabalho e das normas de qualidade, bem como dos factores que condicionam o ritmo de trabalho. Por outro lado, as formas tayloristas de organização do trabalho (20% dos trabalhadores) correspondem a um baixo nível de autonomia no trabalho, particularmente no que respeita aos métodos de trabalho, a poucas oportunidades de aprendizagem, a tarefas com um grau de complexidade reduzido e a uma sobre-representação das variáveis que medem as limitações impostas ao ritmo de trabalho, bem como ao predomínio de tarefas repetitivas e monótonas e de normas de qualidade. No modelo tradicional ou de organização simples (16% dos trabalhadores), todas as variáveis da organização do trabalho estão sub-representadas e os métodos são amplamente informais e não codificados.

As formas de organização do trabalho adoptadas nos 27 Estados-Membros da UE (UE27) variam em função do sector de actividade económica ou da categoria profissional. Por exemplo, o modelo “aprendizagem livre” predomina no sector dos serviços, enquanto o modelo

lean production e o modelo taylorista são mais frequentes na indústria transformadora. Em termos de categoria profissional, o modelo “tradicional” ou de “organização simples” do trabalho predomina entre os trabalhadores do sector dos serviços e do comércio, bem como entre os trabalhadores pouco qualificados, enquanto o modelo discricionário de aprendizagem é mais frequente entre os quadros superiores, profissionais e técnicos. As características demográficas dos trabalhadores também condicionam as formas de organização do trabalho: por exemplo, o modelo “aprendizagem livre” é mais frequente entre os trabalhadores mais velhos, enquanto o modelo taylorista se aplica sobretudo a trabalhadores mais novos. Da mesma forma, o modelo *lean production* caracteriza-se por uma sobre-representação dos homens relativamente às mulheres, enquanto o modelo tradicional ou de organização simples se caracteriza por uma maior presença das mulheres.

Do ponto de vista territorial, existem diferenças significativas em termos da importância das quatro formas de organização do trabalho na UE27. As formas de organização do trabalho baseadas no modelo discricionário de aprendizagem encontram-se mais desenvolvidas na Dinamarca, Suécia e Países Baixos, enquanto o modelo *lean production* predomina na Irlanda e no Reino Unido, juntamente com muitos dos países da Europa Oriental e Finlândia, Luxemburgo, Malta e Portugal. O modelo taylorista de organização do trabalho encontra-se mais difundido nos países do sul da Europa e em muitos países da Europa Oriental, sendo que o modelo tradicional ou de organização simples predomina também nos países do sul da Europa e em alguns países da Europa Oriental.

As políticas de gestão dos recursos humanos representam uma característica adicional na distinção das diferentes formas de organização do trabalho adoptadas nos países da UE. Em particular, as políticas adoptadas em matéria de formação, tipo de contrato de trabalho, sistema de remuneração e consulta e debate relacionados com o trabalho desempenham um papel crucial. Por exemplo, os modelos “aprendizagem livre” e *lean production* tendem a caracterizar-se por níveis mais elevados de formação oferecida pelo empregador, por uma maior utilização de formas de remuneração variáveis ou de incentivos, posições mais permanentes associadas a uma maior utilização de contratos por tempo indeterminado, e por um maior envolvimento dos trabalhadores na discussão e na consulta relacionados com o trabalho.

Relativamente ao impacto da organização do trabalho, existem relações importantes entre cada forma de organização do trabalho e determinadas dimensões da qualidade do trabalho e do emprego: factores de risco físico, horário de trabalho, riscos para a saúde e segurança relacionados com o trabalho, intensidade do trabalho, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, remunerações, condições de trabalho a nível psicológico associadas à gestão dos recursos humanos ou à integração social no local de trabalho e satisfação com as condições de trabalho.

A exposição a riscos físicos, por exemplo, é muito menos frequente no modelo discricionário de aprendizagem e no modelo tradicional ou de organização simples do que nos modelos *lean production* e taylorista. Os horários de trabalho semanais e diários tendem a ser mais longos no modelo *lean production* e no modelo de aprendizagem livre, e mais curtos no modelo taylorista e na organização tradicional ou simples. O sentimento de insegurança no emprego e o trabalho sub-remunerado prevalecem entre os trabalhadores envolvidos no modelo taylorista de organização do trabalho, sendo inferior entre aqueles que estão envolvidos no modelo “aprendizagem livre”. Da mesma forma, a percentagem de trabalhadores que

estão satisfeitos ou muito satisfeitos com as condições de trabalho no seu emprego remunerado principal é mais elevada entre os trabalhadores abrangidos pelo modelo discricionário de aprendizagem e inferior entre os trabalhadores abrangidos pelo modelo taylorista.

Recomendações políticas

- A adopção de formas de organização do trabalho baseadas no modelo “aprendizagem livre”, em detrimento dos modelos *lean production* e taylorista, pode resultar em melhores condições de trabalho, isto é, em níveis inferiores de intensidade do trabalho, menor exposição a riscos físicos, horários de trabalhos menos atípicos, maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e menos problemas de saúde relacionados com o trabalho.
- As formas de organização do trabalho baseadas na aprendizagem livre estão também associadas a um sentimento de recompensa laboral superior, a melhores condições de trabalho a nível psicológico relacionadas com políticas de gestão de recursos humanos e integração social no trabalho, e a níveis mais elevados de satisfação dos trabalhadores relativamente às condições de trabalho.
- A Eurofound propõe quatro indicadores que podem ser utilizados para monitorizar o progresso dos Estados-Membros no desenvolvimento de formas inovadoras de organização do trabalho:
 - a percentagem de trabalhadores que aprendem coisas novas no seu emprego;
 - a percentagem de trabalhadores envolvidos na resolução de problemas no trabalho;
 - uma medida composta da autonomia no trabalho baseada na média das percentagens de trabalhadores que controlam o método e o ritmo do seu trabalho ou a ordem de execução das tarefas;
 - o número de trabalhadores que trabalham em equipas autónomas, que têm poder de decisão sobre a divisão de tarefas, e a percentagem de trabalhadores que trabalham em todas as equipas.
- O EWCS deve ser analisado de forma detalhada, a fim de contribuir para o desenvolvimento de um conjunto de indicadores para as várias dimensões da qualidade no trabalho: riscos físicos, riscos para a saúde e segurança relacionados com o trabalho, horário de trabalho, intensidade do trabalho, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, condições de trabalho a nível psicológico e satisfação com as condições de trabalho. Estes indicadores podem ser utilizados para informar as políticas laborais e complementar os indicadores de formas inovadoras de organização do trabalho.

Informações adicionais

O relatório *Working Conditions in the European Union: Work organisation* encontra-se disponível em linha em:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0862.htm>

O relatório sobre o quarto *Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho* e a análise detalhada dos dados do inquérito estão disponíveis no sítio web do Observatório Europeu das Condições de Trabalho:
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, Agente de Ligação do Serviço de Informações
sri@eurofound.europa.eu