



Fundação Europeia
para a Melhoria das
Condições de Vida e de Trabalho



Terceiro Inquérito Europeu às Empresas: Primeiras Conclusões

> síntese <

«A crise só veio confirmar a necessidade de mudar a nossa abordagem aos desafios sociais e económicos de hoje. . . Se estivermos preparados para nos adaptarmos a um mundo em rápida mudança, se respondermos aos desafios sociais e económicos atuais de forma inteligente, existe o potencial de gerar novas ondas de criatividade e inovação, bem como de criar novas fontes de crescimento sustentável e emprego, o que nos permite identificar a inovação como um dos pilares da nossa Estratégia Europa 2020 para o crescimento e o emprego.»

José Manuel Barroso, no lançamento da Iniciativa Europa da Inovação Social, em março de 2011



Introdução

O papel das empresas europeias é fundamental para ajudar a UE na consecução das metas de crescimento inteligente, sustentável e inclusivo da Estratégia Europa 2020. Os métodos de organização do trabalho nas empresas são importantes para facilitar a inovação, melhorar o desempenho e garantir a boa qualidade do emprego. Cada vez mais, a inovação no local de trabalho é reconhecida como uma importante fonte de crescimento, contribuindo efetivamente para desenvolver o capital humano e fomentar a criatividade e produtividade. A iniciativa emblemática «União da Inovação» - parte da Estratégia Europa 2020 - considera a inovação no local de trabalho como um complemento para a inovação tecnológica e como uma condição prévia para alcançar um crescimento inteligente. Os sistemas de relações industriais são cruciais na definição das estratégias das empresas para fazer face a esses desafios. Os países com sistemas institucionalizados de relações industriais e um diálogo social consolidado tendem a registar uma melhor situação económica e social e a ser mais competitivos.¹

O terceiro Inquérito Europeu às Empresas (ECS) procede ao levantamento das práticas seguidas nos estabelecimentos com 10 ou mais funcionários em toda a UE28 e na Antiga República Jugoslava da Macedónia, Islândia, Montenegro e Turquia. Ao todo, a Gallup Europe conduziu inquéritos junto de mais de 30 mil estabelecimentos, com uma amostra alvo, por país, de 300 a 1 650. Os tópicos incluem a organização do trabalho, práticas em matéria de recursos humanos (RH), participação dos trabalhadores e diálogo social, bem como o apoio concedido por essas práticas ao «crescimento inteligente». As entrevistas foram realizadas na primavera de 2013, com os diretores de RH e com representantes dos trabalhadores (sempre

Principais conclusões

- Alguns países têm uma elevada incidência de práticas de trabalho inovadoras e de estruturas de diálogo social
- Componentes variáveis da remuneração – em 63% dos estabelecimentos
- Empregados que documentam boas práticas – em 62%
- Baixa por doença – 13% declaram valores elevados
- Inovação – 63% das empresas que declaram ter uma boa situação financeira optaram por inovar
- Competências – 39% das empresas têm dificuldade em encontrar empregados com as competências necessárias

que possível). O terceiro ECS fornece novos dados sobre modelos de organização destas entidades - em particular, a participação dos trabalhadores e seus representantes em ações destinadas a melhorar a organização e processos de trabalho. A disponibilização destes dados visa contribuir para um melhor entendimento das práticas que facilitam o crescimento económico dos Estados Membros, abrindo ainda caminho a resultados mais positivos para os empregados. Esta síntese descreve principalmente as primeiras conclusões do inquérito sobre as práticas adotadas em estabelecimentos que desenvolvem atividades no mercado - principalmente atividades comerciais do setor privado, excluindo a pesca e a agricultura. As práticas adotadas em estabelecimentos que gerem serviços públicos específicos (saúde, educação e administração pública) são descritas no final da síntese. Outras análises determinarão a existência, ou não, de características específicas de grupos de estabelecimentos e de que forma estas se conjugam e estão associados ao desempenho.

¹ László Andor, Comissário Europeu responsável pelo Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, «Social dialogue – vital component of European social model, not a luxury», discurso, 15 de abril de 2013.

Desempenho e inovação

Situação financeira

Em 62% dos estabelecimentos, no ano de 2013, os diretores consideraram a situação financeira como «boa» ou «muito boa»; outros 30% dos diretores classificaram-na de «nem boa, nem má», e 8% avaliaram a situação financeira como «má».

Cerca de 41% dos diretores afirmaram que a situação financeira do seu estabelecimento se tinha mantido estável ao longo dos últimos três anos. Uma percentagem igual de diretores - 29% em ambos os casos - declararam a existência de uma melhoria e de um agravamento da situação.

Os diretores do setor da construção tendem a classificar a situação financeira do seu estabelecimento como má ou muito má comparativamente à média: 13% em comparação com 9%. Estes números refletem muito provavelmente o impacto da crise do mercado imobiliário em toda a Europa no sector em causa. Os diretores de serviços financeiros estão claramente mais otimistas, registando-se apenas 5% que avaliam a situação financeira do seu estabelecimento como má ou muito má.

Inovação

Os diretores declaram que, recentemente, foram introduzidas as seguintes formas de inovação:

- Em 34% dos estabelecimentos, novos métodos ou aperfeiçoados de marketing ou comunicação;
- Em 41% dos estabelecimentos, produtos ou serviços novos ou objeto de uma alteração significativa;
- Em 36%, processos de produção ou de prestação de serviços novos ou objeto de uma alteração significativa.

As diferenças entre as dimensões de empresas e o setor económico têm peso. Existe maior probabilidade de introduzir inovações em estabelecimento de pequena e média dimensão². Os setores grossista, retalhista, alimentar e do alojamento destacam-se pela introdução de novos métodos de *marketing* e de novos produtos ou serviços (41% dos estabelecimentos atuaram nesse sentido). Os estabelecimentos na área da indústria transformadora tendem a introduzir novos processos (42%).

O inquérito indica uma relação entre inovação e os resultados financeiros. Em 63% dos estabelecimentos em que os diretores declaram existir uma boa situação financeira, foram introduzidas uma ou mais das formas de inovação acima referidas, comparativamente a 59% dos estabelecimentos que não introduziram esse tipo de inovações. Em 34% dos estabelecimentos que introduziram inovações, os diretores declararam que a situação financeira havia melhorado, contra 23% dos estabelecimentos em que não foram introduzidas quaisquer inovações.

² Os estabelecimentos abrangidos pelo inquérito estão divididos em três categorias: estabelecimentos de pequena (10–49 empregados), média (50–249 empregados) e grande dimensão (250 empregados ou mais).

Conceção organizacional e organização do trabalho

O ECS analisou a organização do trabalho à luz das seguintes perspetivas: coordenação e monitorização das interações que se estabelecem, tanto dentro como entre estabelecimentos; gestão do conhecimento no estabelecimento; e análise de práticas que apoiam a flexibilidade funcional.

Conceção organizacional

O principal desafio organizacional consiste no compromisso entre a normalização, a otimização dos processos de trabalho, a inovação e uma resposta constante às exigências do mercado. Por seu turno, a capacidade de gerir estas tensões difíceis de conciliar depende da conjugação de uma série de características organizacionais. Por exemplo, a definição dos departamentos num determinado estabelecimento pode refletir as suas metas. As conclusões do ECS indicam uma atenção redobrada nos recursos, processos e sistemas administrativos em estabelecimentos da UE, e não nos resultados e mercados:

- 72% dos estabelecimentos declaram ter departamentos diferenciados com base nas suas funções (vendas e produção, por exemplo);
- 46% definem os departamentos de acordo com os produtos;
- 20% definem os departamentos de acordo com o mercado geográfico.

Os sistemas de controlo da qualidade são essenciais para reduzir os gastos supérfluos e melhorar os resultados da organização. Contudo, o controlo da qualidade não é implementado da mesma maneira em todos os estabelecimentos europeus. Em 76% dos estabelecimentos, a qualidade é monitorizada de forma contínua; em 16%, de forma intermitente; e em 8% a qualidade não é, pura e simplesmente, monitorizada. Uma monitorização contínua é mais comum em estabelecimentos de maior dimensão: 87% dos grandes estabelecimentos controlam a qualidade numa base contínua. O controlo contínuo da qualidade é mais comum nas subsidiárias (sendo realizado em 83% dos estabelecimentos) do que nas sedes (77% dos estabelecimentos) e em empresas de um único estabelecimento (75%). É mais comum no setor da indústria transformadora (83%).

Os estabelecimentos recorrem a sistemas de informação para estabelecer a interconexão entre as etapas dos processos de produção ou de prestação de serviços - por exemplo, em organização que aplicam a metodologia de «produção racionalizada» (produção lean). Em 44% dos estabelecimentos, o recurso a esses sistemas é referido como forma de minimizar os níveis das existências (stock) ou de trabalho em curso - produtos parcialmente acabados ou serviços parcialmente prestados. É mais comum na indústria transformadora (51%) e nos setores grossista, retalhista, alimentar e do alojamento (48%).

Colaboração

A globalização e o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação levaram a mudanças fundamentais na distribuição geográfica das atividades económicas e alargaram o cenário da concorrência entre as organizações. Consequentemente, as unidades locais podem especializar-se mais do que anteriormente, o que se repercute ao nível da colaboração entre e dentro dos estabelecimentos. A fim de analisar esse fenómeno, o

ECS procurou saber até que ponto diferentes atividades foram realizadas dentro dos estabelecimentos objeto do inquérito, ou externalizadas. Foi apurada a seguinte repartição:

- produção de bens e serviços: 58% dos estabelecimentos;
- conceção ou desenvolvimento de novos produtos ou serviços: 46% dos estabelecimentos;
- venda ou comercialização de produtos ou de serviços: 73% dos estabelecimentos.

As diferenças setoriais são importantes. Os estabelecimentos no setor da indústria transformadora são os que mais tendem a levar a cabo a fase de conceção e desenvolvimento e a de produção - 61% e 82% dos estabelecimentos industriais, respetivamente. As vendas e o *marketing* prevalecem mais nos setores grossista, retalhista, alimentar e do alojamento (tendo lugar em 85% dos estabelecimentos).

As cadeias de valor são organizadas mediante a externalização e colaboração com outras unidades empresariais. Cerca de 55% dos estabelecimentos colaboram com outros estabelecimentos ou organizações na área da conceção e desenvolvimento, 50% na da produção e 50% na área das vendas e do *marketing*. Cerca de 27% dos diretores afirmam que a produção é, parcial ou totalmente, externalizada para terceiros. No que se refere à conceção e desenvolvimento, 19% dos diretores declaram que, no seu estabelecimento, esta atividade é externalizada; quanto às vendas e marketing, as percentagens são as mesmas.

Processo decisório e hierarquia

Relativamente à organização do trabalho, importa optar entre um processo decisório centralizado (as decisões são tomadas exclusivamente pela gestão de topo) ou descentralizado (os empregados que executam o trabalho podem tomar decisões). Existe uma correlação entre uma maior latitude no processo decisório ao nível dos trabalhadores e o aumento do seu bem-estar. Além disso, as organizações podem ter diferentes níveis hierárquicos - a maioria funciona com três, ou menos, níveis. Em 54% dos estabelecimentos, são os diretores ou supervisores

que tomam as decisões relativamente ao planeamento e execução das tarefas diárias. Em 40% dos estabelecimentos, estas decisões são tomadas por diretores e trabalhadores em conjunto. Em apenas em 6% dos casos, os trabalhadores são responsáveis pelas decisões a tomar.

Em média, 28% dos estabelecimentos têm uma estrutura hierárquica de um ou dois níveis; 43% de três níveis e 29% de quatro ou mais níveis. As organizações com estrutura hierárquica, de quatro ou mais níveis, são mais frequentes em estabelecimentos do setor dos serviços financeiros. As estruturas organizacionais parecem ser bastante estáveis: 90% dos diretores afirmam que o número de níveis hierárquicos no seu estabelecimento não mudou desde o início de 2010.

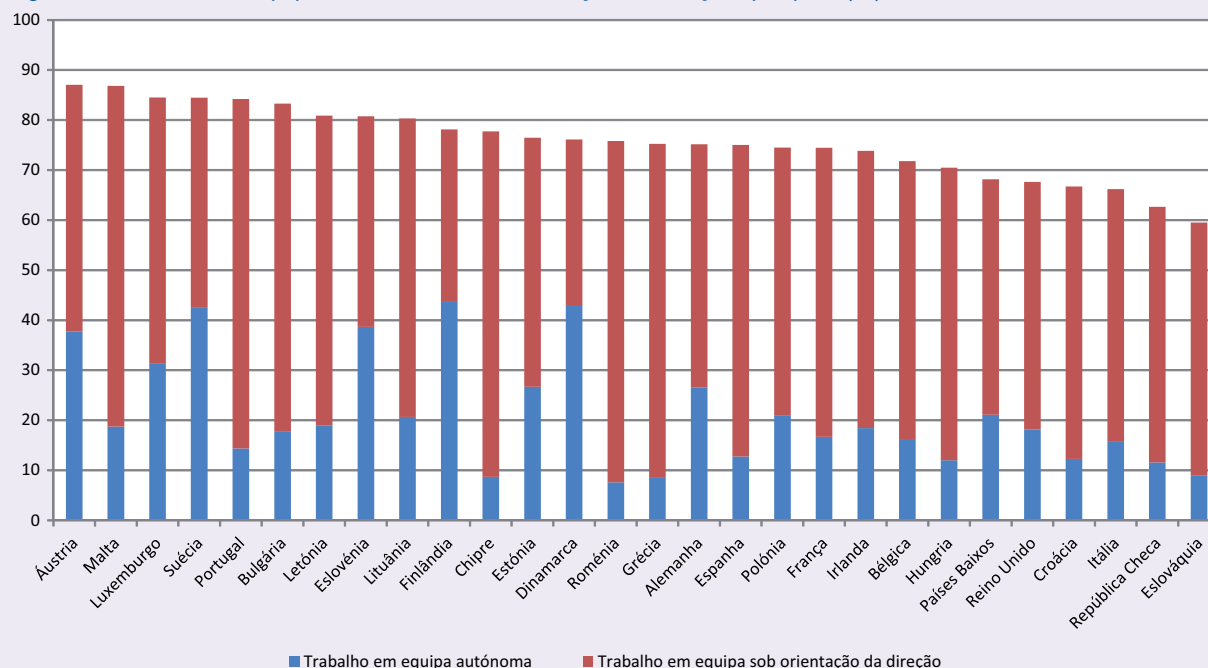
Trabalho em equipa

As organizações utilizam a flexibilidade funcional, a fim de aumentar a sua capacidade para responder rapidamente às mudanças do mercado: os funcionários mais flexíveis podem, mais facilmente, ser mobilizados para as várias tarefas. Este modelo organizacional requer a implementação de diferentes tipos de trabalho em equipa e a formação dos trabalhadores por forma a poder existir um sistema rotativo de execução de tarefas. Em 57% dos estabelecimentos que recorrem ao trabalho em equipa, os trabalhadores pertencem a uma única equipa. No setor da construção, os empregados tendem a trabalhar em mais do que uma equipa.

Em 23% dos estabelecimentos, a maioria dos empregados cumpre um sistema rotativo de tarefas, em 44%, apenas alguns empregados o fazem, enquanto em 33% dos estabelecimentos não existe qualquer sistema de rotatividade. Em 5% dos estabelecimentos, os diretores declaram que o elevado nível de competências e conhecimentos necessários à execução das tarefas impede a rotatividade entre trabalhadores. A rotação de tarefas é mais comum no setor da construção e da indústria transformadora: em 29% e 25% dos estabelecimentos, respetivamente, verifica-se a rotação de tarefas entre a maioria dos trabalhadores.

Nas equipas autónomas ou semiautónomas, os trabalhadores decidem entre si a divisão de tarefas necessárias à finalização (pelo menos parcialmente) de

Figura 1: Trabalho em equipa autónoma e sob orientação da direção, por país (%)



um produto ou serviço e têm a responsabilidade, em coletivo, da consecução dessas tarefas. O trabalho em equipa autónoma é praticado em 20% dos estabelecimentos; trabalho em equipa sob orientação da direção é praticado em 53%. Enquanto o trabalho em equipa, de um modo geral, é mais frequente na Áustria, Malta e Luxemburgo, os níveis mais elevados de trabalho em equipa autónoma registam-se na Finlândia, Dinamarca e Suécia. O trabalho em equipa sob orientação da direção é mais comum na Roménia, Chipre e Portugal.

Gestão do conhecimento

Cada vez mais o conhecimento é visto como um dos principais fatores que gera vantagem competitiva. A gestão do conhecimento implica uma organização apta a adquirir o controlo de um recurso intangível fundamental - os conhecimentos dos seus empregados - mediante a recolha e sistematização, permitindo assim a sua divulgação a toda a organização. O benefício que a gestão do conhecimento visa é uma maior capacidade de adaptação e, por conseguinte, uma maior competitividade. As organizações podem igualmente monitorizar a situação do mercado e respetiva evolução nas outras organizações a fim de acompanhar os desenvolvimentos tecnológicos ou novas ideias aplicáveis a produtos, processos e serviços. Em 62% dos estabelecimentos, os empregados documentam e registam boas práticas de trabalho ou ensinamentos obtidos, a fim de partilhar com os colegas. Em 29% dos estabelecimentos, as ideias externas ou desenvolvimentos tecnológicos aplicáveis a produtos, processos ou serviços novos ou modificados são monitorizados por pessoal especificamente designado para essa função. Em 39% dos estabelecimentos, a monitorização das ideias externas faz parte das responsabilidades do pessoal em geral; em 32% dos estabelecimentos, as ideias externas não são monitorizadas.

Práticas em matéria de RH

As práticas em matéria de RH são um complemento importante para a organização do trabalho, sendo essenciais em termos de recrutamento de pessoal, atribuição de prémios ao desempenho e desenvolvimento do capital humano. Como tal, têm um impacto sobre a inovação no local de trabalho.

Contratos

Na grande maioria dos estabelecimentos (78%), a maioria dos empregados (80% ou mais) têm um contrato por tempo indeterminado. A utilização de contratos por tempo indeterminado difere entre setores. São mais frequentes nos serviços financeiros, onde, em 86% dos estabelecimentos, a maioria dos empregados (80% ou mais) têm esse tipo de contrato.

Progressão na carreira

Cerca de 88% dos diretores concordaram ou apoiaram fortemente a afirmação de que «a maioria dos trabalhadores que tinham um contrato a prazo obtêm um outro contrato a seguir». Cerca de 86% dos diretores concordaram ou apoiaram fortemente a afirmação de que «no recrutamento, em geral, a gestão procura candidatos internos adequados». Em 70% dos estabelecimentos, as avaliações de desempenho ou entrevistas de avaliação são realizadas por pelo menos alguns dos trabalhadores. Esta prática é mais comum em estabelecimentos de média dimensão (84%) e grande dimensão (92%).

Empregos qualificados

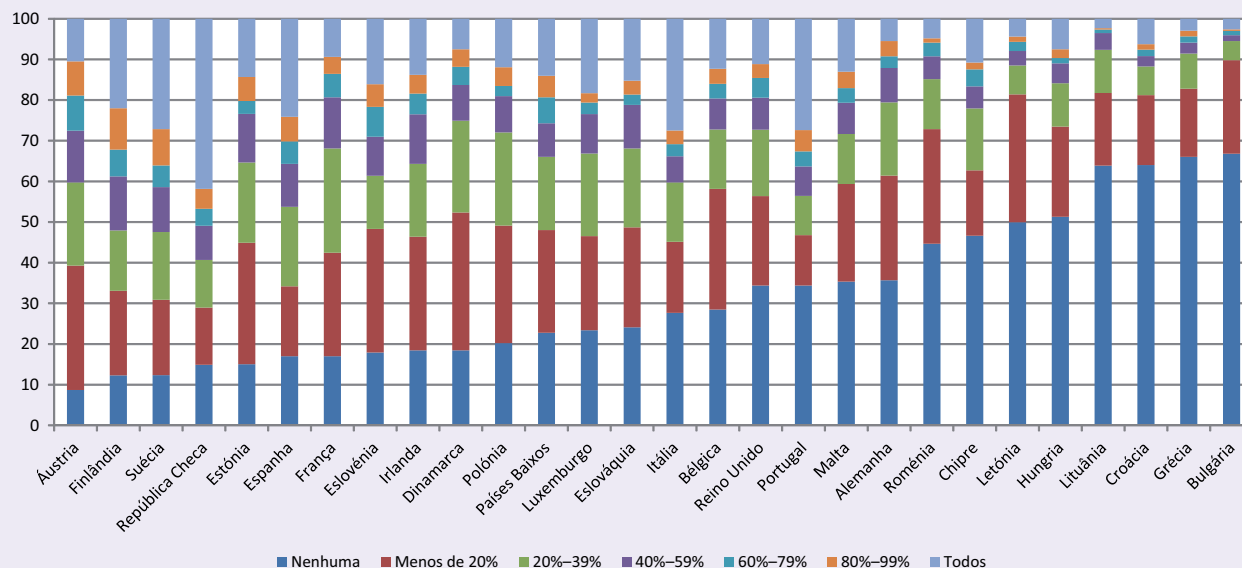
Em 51% dos estabelecimentos, menos de 20% da força de trabalho tem um emprego qualificado, ou seja um emprego que exige pelo menos um ano de aprendizagem no local de trabalho, a fim de adquirir as competências necessárias às funções. Por outro lado, em 24% dos estabelecimentos, a maioria dos empregados (80% ou mais) ocupam lugares que requerem elevada qualificação.

Formação

Nos 12 meses anteriores ao inquérito, cerca de 71% dos estabelecimentos dispensaram pelo menos alguns dos seus empregados para receberem formação, mantendo no entanto a sua remuneração. Por outro lado, em quase um terço dos estabelecimentos (29%), não foi concedida, nessas circunstâncias, dispensa de trabalho para receber formação. Os estabelecimentos pequenos tendem a não dispensar os funcionários do trabalho a favor da formação: em 32%, nenhum empregado obteve esse tipo de dispensa de trabalho remunerada a favor da formação. Em contrapartida, essa situação verificase em apenas 9% dos grandes estabelecimentos.

A dispensa do trabalho remunerada com vista à formação é menos comum na Bulgária, Grécia, Croácia

Figura 2: Percentagem de empregados remunerada por tempo retirado às suas tarefas para receber formação, por país (%).



e Lituânia, onde, nos 12 meses anteriores, mais de 60% dos estabelecimentos não adotaram essa prática. A dispensa do trabalho remunerada com vista à formação de, pelo menos, alguns empregados é mais comum na Áustria, Finlândia e Suécia. Contudo, nesta matéria, destaca-se a República Checa, onde, no ano anterior ao inquérito, esta prática foi aplicada em 42% dos estabelecimentos checos, contemplando a totalidade dos seus empregados, seguida da Suécia, Portugal e Itália.

Nos casos da dispensa remunerada do trabalho, a formação realizada nesse período visou, na maioria das vezes, aumentar e melhorar as competências do empregado em função do seu trabalho atual – em especial no domínio dos serviços financeiros, outros serviços e nos setores grossista, retalhista, alimentar e do alojamento. Promover a sensibilização para as questões da segurança e saúde no trabalho e para a prevenção dos riscos constitui outro objetivo importante, especialmente na indústria transformadora, na construção e nos transportes.

Tempo de trabalho

Sete em cada dez estabelecimentos na UE (69%) têm, pelo menos, alguns trabalhadores a tempo parcial. Verificam-se grandes diferenças na prevalência do trabalho a tempo parcial entre Estados Membros. Quase todos os estabelecimentos nos Países Baixos (93%) e na Áustria (90%) têm, pelo menos, alguns trabalhadores a tempo parcial. Em contrapartida, apenas 14% dos estabelecimentos na Croácia e 22% em Portugal têm trabalhadores a tempo parcial.

Em 65% dos estabelecimentos, pelo menos alguns empregados podem adaptar o tempo de trabalho – o início ou fim do seu período de trabalho diário – às suas necessidades pessoais («horário flexível»). Os estabelecimentos nos países nórdicos e na Áustria são os que mais tendem a facilitar horários flexíveis aos seus empregados, com 80% ou mais a seguir este modelo. Os estabelecimentos em Chipre (37%), Bulgária (33%) e Croácia (30%) são os que menos tendem a segui-lo. Em 69% dos estabelecimentos, os empregados podem usar horas extras acumuladas para usufruir de dias de folga. Isto é mais comum em estabelecimentos de grande e média dimensão (81% e 74% dos estabelecimentos facilitam,

respetivamente, esta opção) do que nos estabelecimentos de menor dimensão (68%).

Componentes variáveis da remuneração

As componentes variáveis da remuneração podem assumir diversas formas: remuneração em função dos resultados (à tarefa, provisões, despesas de correção ou comissões); outras formas de remuneração com base no desempenho, ligadas ao desempenho individual ou coletivo (equipa ou grupo), sobretudo sob a forma de bónus; ou remunerações ligadas aos resultados financeiros da empresa (em regimes de participação nos lucros). Nalguns casos, as empresas podem oferecer componentes variáveis da remuneração sob a forma de participação no capital. Quase dois terços (63%) dos estabelecimentos recorrem a alguma forma de componentes variáveis de remuneração. A mais comum é o pagamento extraordinário associado ao desempenho individual, seguindo-se o pagamento com base nos resultados: pagamento à tarefa e pagamentos suplementares associados ao desempenho da empresa ou da equipa, bem como através de participação acionista. As componentes variáveis da remuneração têm maior prevalência nos estabelecimentos de grande e média dimensão (84% e 78%, respetivamente) do que nos de menor dimensão (60%). Encontram-se diferenças semelhantes entre classes de dimensão no que se refere a todos os tipos de componentes variáveis da remuneração.

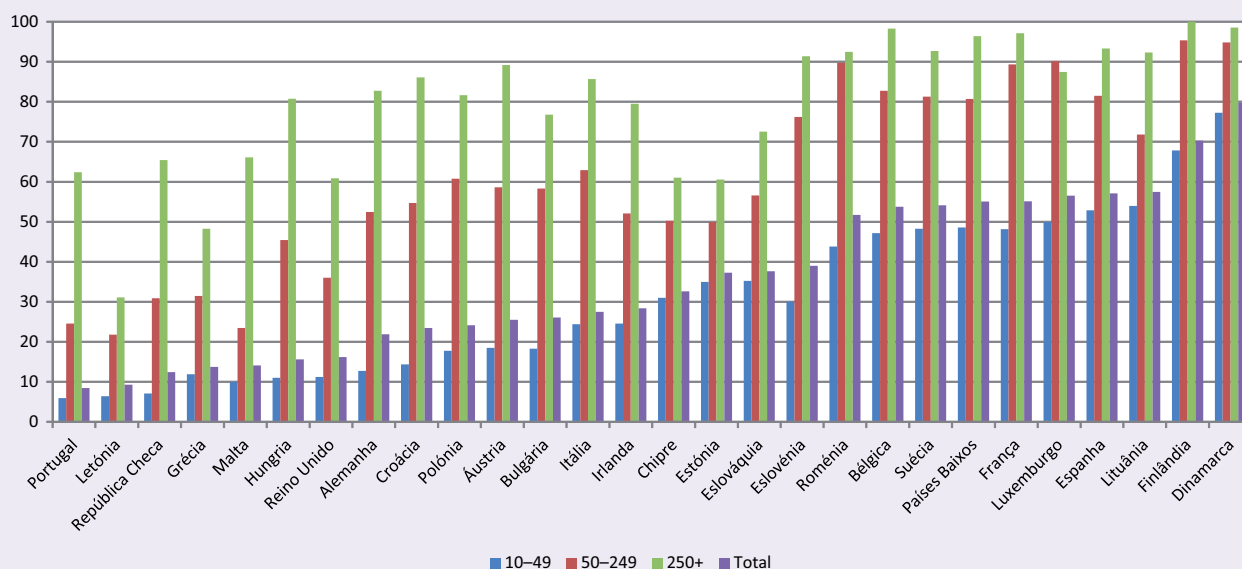
Diálogo social e participação dos trabalhadores

A participação dos trabalhadores na definição das suas vidas laborais constitui um elemento central do presente inquérito, abrangendo tanto o diálogo social a nível do estabelecimento como formas de participação direta dos trabalhadores. Procede-se ao levantamento da existência de estruturas formais de diálogo social, assim como dos recursos disponíveis para a representação dos trabalhadores.

Estruturas de diálogo social

Em média, existe em 32% dos estabelecimentos uma estrutura formal eleita de representação dos trabalhadores (sindicato reconhecido, conselho de empresa, ou diferentes representações estatutárias nacionais).³ A prevalência varia muito entre

Figura 3: Presença de uma estrutura oficial de representação dos trabalhadores, por país e dimensão de estabelecimento (%)



³ O levantamento da prevalência das estruturas nacionais tem por base informação proveniente da rede do Observatório Europeu das Relações Industriais (EIRO) da Eurofound; ver http://www.eurofound.europa.eu/eiro/about_index.htm

estabelecimentos de dimensões diferentes: 26% dos pequenos estabelecimentos possuem representação oficial dos trabalhadores, contra 60% dos estabelecimentos médios e 82% dos de grande dimensão. As diferenças entre os Estados-Membros são consideráveis. Na Finlândia e na Dinamarca, respetivamente, 68% e 77% dos pequenos estabelecimentos possuem uma representação eleita dos trabalhadores, enquanto os estabelecimentos de média e grande dimensão se aproximam da cobertura total. Em contrapartida, em Portugal, na Letónia e na República Checa existe representação dos trabalhadores em menos de 10% dos pequenos estabelecimentos. Nestes três países, assim como na Grécia e em Malta os valores relativos aos estabelecimentos de média dimensão situam-se entre 20% e 30%. Na Letónia e na Grécia - mesmo no que toca aos estabelecimentos de maior dimensão - a percentagem dos que possuem representação oficial dos trabalhadores não excede 50%.

A integração numa organização patronal é ligeiramente menos comum do que a existência de estruturas oficiais de representação dos trabalhadores: 26% dos diretores afirmam que o seu estabelecimento é membro de uma organização patronal com participação na negociação coletiva. A filiação numa organização patronal é menos comum nos sectores grossista, retalhista, alimentar e do alojamento (23%) e mais comum nos dos transportes e serviços financeiros (31% e 32%, respetivamente). As diferenças entre países são consideráveis. São poucos os estabelecimentos filiados numa organização patronal na Roménia (6%) e na Bulgária e na Estónia (ambos 7%), sendo o grau de afiliação muito superior na Dinamarca (59%), Áustria (68%) e Suécia (78%).

Recursos para representação dos trabalhadores

A capacidade de diálogo social depende, em grande medida, do tempo e dos recursos à disposição dos representantes dos trabalhadores. Mais de metade (56%) dos representantes dos trabalhadores declaram poder despendir o tempo de trabalho necessário nessas funções. Quase um terço (29%) afirma dispor de um determinado número de horas suficiente para o cumprimento dessas funções. Uma percentagem mais reduzida refere não ter direito a utilizar o seu tempo de trabalho (6%), ou dispor apenas de determinado número de horas para o efeito, o que é insuficiente para o cumprimento das suas funções (5%). Outros 3% trabalham a tempo inteiro como representantes dos trabalhadores. Quase um terço (32%) dos representantes dos trabalhadores declara ter recebido formação relacionada com o seu papel nos 12 meses anteriores ao inquérito. Cerca de 37% referem que a representação dos trabalhadores conta com acesso a financiamento para efeitos de consultadoria externa.

Nível de participação no processo decisório

Ambos, diretores e representantes dos trabalhadores, foram questionados sobre o grau de representação dos trabalhadores (caso exista) durante o processo decisório relativo à mais importante mudança ocorrida recentemente no estabelecimento (no que se refere ao seu impacto sobre as condições de trabalho). Em cerca de 88% dos estabelecimentos onde existia representação oficial dos trabalhadores, esta foi

informada pela direção da mudança recente mais relevante. Em 69% dos estabelecimentos, a representação foi convidada a dar o seu parecer antes da decisão, e em 60% dos estabelecimentos participou no processo decisório em conjunto com a direção. A probabilidade de a direção informar, consultar e negociar com a representação dos trabalhadores aumenta ligeiramente em função da dimensão do estabelecimento.

Informação e consulta

A Diretiva relativa à Informação e Consulta (2002/14/CE) obriga à prestação de informação aos representantes dos trabalhadores e à consulta dos mesmos em todas as empresas com um número igual ou superior a 50 trabalhadores, ou em estabelecimentos com pelo menos 20 pessoas. A informação e a consulta deve ter lugar no que respeita à situação financeira e laboral da empresa, bem como a decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais na organização do trabalho ou nas relações contratuais.

Na maioria dos estabelecimentos - 80% e mais - os representantes dos trabalhadores declaram receber informação sobre a situação financeira e a situação laboral do estabelecimento. Numa maioria menos expressiva de estabelecimentos, é prestada informação sobre a introdução de novos produtos e processos, bem como sobre os planos estratégicos para o estabelecimento. A probabilidade de a direção fornecer informações aos representantes dos trabalhadores aumenta com a dimensão do estabelecimento. Em 85% dos estabelecimentos que possuem uma estrutura de diálogo social, as informações fornecidas sobre a situação financeira incluem referência às expectativas futuras. As expectativas futuras constam da informação sobre a situação laboral em 83% dos estabelecimentos. A maioria dos representantes dos trabalhadores (83%) está satisfeita com a prontidão das informações prestadas; e 87% satisfeitos com a qualidade dessa informação.

A comunicação com os trabalhadores

A direção recorre a uma variedade de métodos para assegurar a participação dos trabalhadores nas decisões tomadas no estabelecimento, sendo a utilização desses métodos de comunicação determinada pela dimensão do estabelecimento. Em mais de 80% dos estabelecimentos de todas as dimensões têm lugar reuniões regulares entre os trabalhadores e respetivo diretor. Realizam-se reuniões regulares de pessoal abertas a todos os empregados em pouco mais de 60% dos estabelecimentos. É mais comum a existência de ferramentas menos pessoais e menos interativas, como boletins informativos, inquérito a empregados e esquemas de ideias e sugestões, em estabelecimentos de maior dimensão, o mesmo acontecendo com comissões temporárias ou grupos *ad hoc*. Os *media* sociais e fóruns de discussão *online* não são (ainda) uma forma predominante de interação com os empregados, no entanto, 24% dos diretores de estabelecimentos de grande dimensão referem a sua utilização.

Figura 4: Métodos de participação dos trabalhadores, por dimensão do estabelecimento (%)



Desafios em matéria de recursos humanos (RH) e ambiente de trabalho

No inquérito, os diretores deram a sua opinião sobre uma série de questões relacionadas com os RH e o ambiente geral de trabalho no estabelecimento: baixa por doença; recrutamento de pessoas com as competências adequadas; manutenção de trabalhadores; cortes no pessoal, na sequência da recessão; e motivação dos trabalhadores.

Um em cada sete estabelecimentos (13%) na UE padece de elevados níveis de baixa por doença, aspeto mais frequentemente citado em estabelecimentos de maior dimensão. As percentagens mais baixas de diretores que referem a existência de elevados níveis de baixa por doença registam-se na Grécia e Roménia (em ambos os casos inferiores a 5%), e as mais elevadas no Luxemburgo (31%) e na Alemanha (24%).

Quatro em cada dez estabelecimentos europeus (39%) apresentam dificuldades em encontrar empregados com as competências necessárias. As dificuldades em encontrar empregados devidamente qualificados são mais comuns no setor da indústria transformadora (43%) e menos comuns no dos serviços financeiros (30%). Mais de 60% dos estabelecimentos na Áustria e nos Estados bálticos referem dificuldades em encontrar empregados devidamente qualificados, valores substancialmente superiores aos da Croácia, Chipre, Grécia, ou Espanha (menos de 25% em cada país).

Os anos de crise que precederam a terceira vaga do ECS foram caracterizados pelo aumento do desemprego na UE. No entanto, 10% dos estabelecimentos da UE referem ainda dificuldades em manter os empregados. As dificuldades em manter os empregados são referidas sobretudo na Lituânia (por 28% dos diretores) e na Hungria (21%). Em contrapartida, são referidas em menor grau em Espanha (3%), na Dinamarca e nos Países Baixos (ambos com 4%).

Em 2013, muitos dos estabelecimentos europeus continuavam a enfrentar um clima económico adverso, sendo que 17% dos diretores referia a necessidade de redução do número de trabalhadores do

estabelecimento. Para além disso, 38% dos estabelecimentos que, desde 2010, haviam reduzido o número de trabalhadores necessitaram de proceder a cortes suplementares. Existem diferenças consideráveis entre países a este respeito: a percentagem de estabelecimentos cujos diretores referem a necessidade de cortes de pessoal é mais elevada nalguns países do Sul da Europa: Chipre (52%), Grécia (41%), Portugal (35%) e Espanha (32%). Em contrapartida, a redução do número de trabalhadores é necessária em apenas 6% dos estabelecimentos alemães e em 10% dos estabelecimentos do Reino Unido. A necessidade de redução do número de trabalhadores é referida com mais frequência (23%) pelos diretores do setor da construção do que pelos dos serviços financeiros (13%).

Cerca de 17% dos diretores dos estabelecimentos da UE referem ter de enfrentar problemas de motivação. A fraca motivação dos trabalhadores é referida com maior frequência nos sectores da construção (20%) e da indústria transformadora (19%) e com menor frequência no dos serviços financeiros (13%).

Cerca de 84% dos diretores avalia o ambiente geral no seu estabelecimento como bom ou muito bom. No contexto da crise económica, cerca de 13% dos diretores referem que o ambiente se deteriorou desde 2010, enquanto 31% referem uma melhoria. A existência de um ambiente bom ou muito bom é mais provável em estabelecimentos de pequena dimensão do que nos de média e grande dimensão.

Dados relativos aos serviços públicos

O ECS recolheu, igualmente, informações sobre os estabelecimentos (públicos e privados) ligados aos serviços públicos nos setores da administração pública, da saúde e da educação; estes são analisados separadamente dos estabelecimentos do setor dos serviços de mercado. A presente secção apresenta alguns dos principais aspetos dos resultados relativos aos serviços públicos nas áreas da organização do trabalho, práticas no domínio dos RH, diálogo social e participação dos trabalhadores.

Figura 5: o trabalho em equipa autónoma e sob orientação a direção (%)

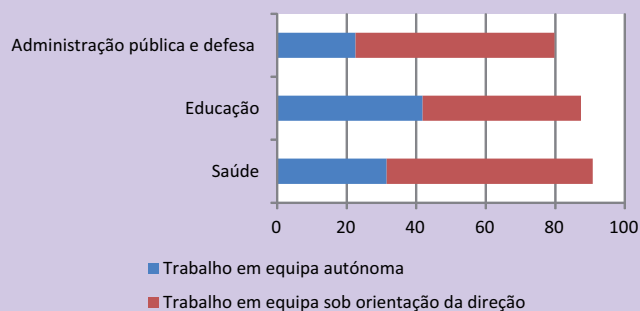


Figura 6: Percentagem de empregados remunerada por tempo retirado às suas tarefas para receber formação (%)

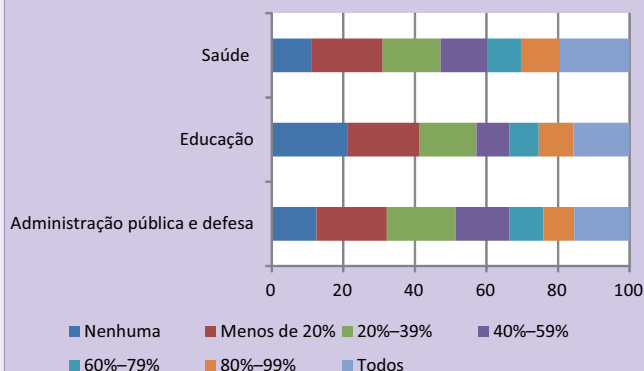


Figura 7: Presença de uma estrutura oficial de representação dos trabalhadores (%)

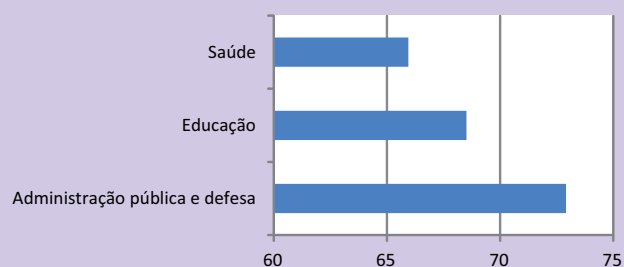
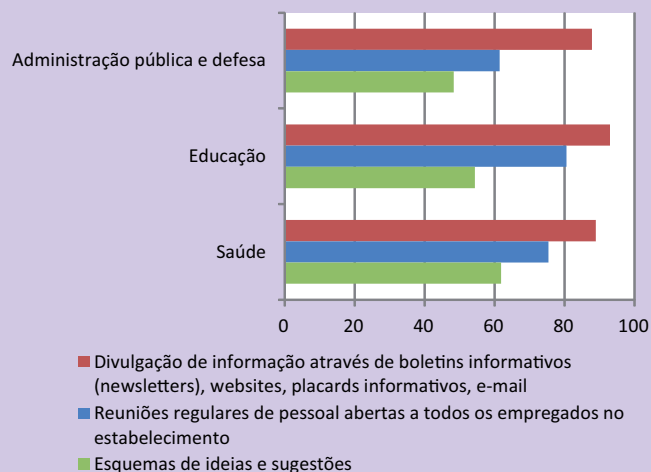


Figura 8: Métodos para a participação dos trabalhadores (%)



Organização do trabalho

Em geral, o trabalho em equipa é mais comum no sector da saúde, seguido do da educação. O trabalho em equipa autónoma, no entanto, é mais comum no sector da educação.

Práticas em matéria de RH

Os estabelecimentos no sector da saúde tendem a ser os que mais facilitam a dispensa de trabalho a favor da

Informações adicionais

Estão disponíveis informações adicionais sobre o Inquérito Europeu às Empresas em <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/index.htm>

Sophia MacGoris, Assistente de Investigação,
smg@eurofound.europa.eu

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) é uma agência tripartida da União Europeia, cuja missão é disponibilizar conhecimentos no domínio das políticas sociais e laborais. A Eurofound foi criada em 1975 pelo Regulamento (CEE) N.º 1365/75 do Conselho com a missão de contribuir para a conceção e o estabelecimento de melhores condições de vida e de trabalho na Europa.

© Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 2013.

Para direitos de tradução contactar o diretor, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda.

Telefone (+353 1) 204 31 00
Email: information@eurofound.europa.eu
Sítio Web: www.eurofound.europa.eu

formação. Os estabelecimentos no sector da educação e administração pública tendem a adotar práticas quase idênticas no que respeita à formação da totalidade, ou de grande parte, dos empregados (60% ou mais). No entanto, os estabelecimentos no sector educação, comparativamente aos outros dois, apresentam uma tendência mais acentuada para não prestar qualquer tipo de formação.

Diálogo social

Na amostra, verifica-se a presença de estruturas oficiais de representação dos trabalhadores na grande maioria dos estabelecimentos de serviços públicos. Estas são mais comuns na administração pública.

A participação dos trabalhadores

Nos serviços públicos, como noutros sectores, a divulgação de informação através de boletins informativos (newsletters), websites, placards informativos e e-mail constitui o método mais utilizado para assegurar a participação dos trabalhadores na organização do trabalho. Este método é ligeiramente mais utilizado no sector da educação do que nos da saúde e da administração pública. As reuniões regulares de pessoal abertas a todos os empregados são mais comuns no sector da educação. O método assente nos esquemas de ideias e sugestões, ainda que menos interativo, mas privilegiando por definição uma abordagem ascendente (*bottom-up*) é o mais comum no sector da saúde.

