



# Inquérito Europeu às Empresas 2009: Representação dos trabalhadores ao nível dos estabelecimentos na Europa

## Resumo executivo

### Introdução

Nas empresas de toda a Europa existem diferentes canais de representação dos trabalhadores: estes canais incluem conselhos de empresa, sindicatos, comités especiais, representantes em matéria de segurança e de saúde e delegados dos trabalhadores. O presente relatório explora as principais estruturas de representação dos trabalhadores ao nível dos locais de trabalho nos 27 Estados-Membros e em três países candidatos (a antiga República jugoslava da Macedónia, a Croácia e a Turquia). O documento baseia-se em duas fontes de informação: 1) As conclusões do Inquérito Europeu às Empresas 2009; e 2) As fichas informativas dos países elaboradas pelos correspondentes nacionais do Observatório Europeu das Relações Laborais.

As conclusões do Inquérito Europeu às Empresas baseiam-se em entrevistas telefónicas com gestores de recursos humanos de mais de 27 000 estabelecimentos, bem como com mais de 6500 representantes dos trabalhadores. Os dados obtidos proporcionam uma mais-valia única, porque a disponibilidade de dados a nível nacional sobre a representação dos trabalhadores é muito variável. A nível europeu, as conclusões permitem comparações transnacionais da situação da representação dos trabalhadores na Europa e podem, portanto, prestar um contributo importante para o debate sobre a aplicação das normas relativas à informação e à consulta dos trabalhadores no local de trabalho.

### Contexto político

Em numerosos países, a representação institucionalizada dos interesses dos trabalhadores evoluiu ao longo de muitas décadas e é hoje um elemento consolidado da democracia industrial. Em alguns Estados Membros, como os da Europa Oriental, essas estruturas constituem um fenómeno relativamente recente. A Directiva 2002/14/CE da UE relativa à informação e à consulta desempenhou, durante a última década, um papel importante na definição das estruturas representativas no local de trabalho.

### Principais conclusões

A variedade de estruturas representativas em toda a Europa reflecte tradições distintas nas relações laborais, bem como as diferentes capacidades dos actores colectivos para iniciar alguma forma de consulta com o empregador sobre questões relacionadas com os trabalhadores. De acordo com o Inquérito Europeu às Empresas, os países enquadram-se em quatro categorias no que respeita ao tipo de representação dominante ao nível das empresas:

- Representação através de um único canal, em que os conselhos de empresa são a única estrutura elegível de representação dos trabalhadores: Áustria, Alemanha, Luxemburgo e Países Baixos.
- Representação através de dois canais em que existem dois tipos de representação mas em que os conselhos de empresa têm um papel mais forte: Bélgica, França, Itália e Espanha (no caso da Espanha, o inquérito apenas incluiu perguntas sobre a presença dos conselhos de empresa e não dos sindicatos). Em alguns Estados-Membros, o sistema baseado nos sindicatos, em conjunto com as recentes alterações à legislação relativa aos conselhos de empresa, parecem ter fomentado a criação desses conselhos: Estónia, Eslováquia, Hungria, Roménia, Letónia, Polónia e Reino Unido e, em menor grau, Irlanda.
- Representação através de dois canais, desempenhando os delegados sindicais um papel de relevo: Dinamarca, Finlândia, Portugal, Eslovénia e Croácia.
- Representação através de um único canal, sendo os sindicatos os únicos organismos representativos dos trabalhadores: Chipre, Malta, Suécia, antiga República jugoslava da Macedónia e Turquia.

## Incidência e cobertura

A maior incidência de representação dos trabalhadores no local de trabalho encontra-se na Dinamarca, na Suécia e na Finlândia, seguidas da Bélgica, de Espanha e do Luxemburgo. As incidências mais reduzidas encontram-se na Grécia, Portugal, Malta, Turquia, República Checa e Áustria. Regra geral, os novos Estados-Membros apresentam valores reduzidos ou médios, com excepção da Roménia, que apresenta um dos níveis mais elevados.

Em termos de cobertura, o panorama é semelhante, havendo apenas alguns países com um nível elevado: estes incluem o Luxemburgo, França, Croácia, Polónia e Áustria (onde as estruturas de representação estão mais concentradas em estabelecimentos maiores); e Espanha, Eslováquia, Chipre, Letónia e Estónia (mais dominantes em estabelecimentos pequenos).

Os trabalhadores que não estão abrangidos por uma forma de representação jurídica ao nível dos estabelecimentos podem, mesmo assim, ser abrangidos por representações elegíveis de trabalhadores ao nível das empresas ou por um órgão *ad hoc*. Os países com um número relativamente elevado de órgãos *ad hoc* são geralmente aqueles em que os conselhos de empresa são as únicas formas de representação ou, pelo menos, a estrutura predominante de um sistema de dois canais (por exemplo, no Luxemburgo, Alemanha, França, Países Baixos, Letónia, Irlanda e Áustria).

## Limiares mínimos

A maioria dos países fixou limiares mínimos para os conselhos de empresa, mas não para a representação sindical. Em alguns países, como o Luxemburgo e os Países Baixos, a criação de conselhos de empresa é obrigatória a partir de um determinado limiar. Noutros países, em conformidade com a exigência da directiva relativa à informação e à consulta dos trabalhadores, os empregadores têm de assegurar estruturas adequadas para informar e consultar os seus funcionários em estabelecimentos com mais de 50 trabalhadores. Alguns países optaram por definir limiares inferiores (por exemplo, em estabelecimentos com mais de 30 trabalhadores, no caso da Estónia). Parece não existir uma ligação clara entre os limiares e o grau de representação efectivo: os países com limiares jurídicos mais reduzidos não são necessariamente os que apresentam níveis de representação mais elevados.

Quando existem duas formas de representação, parece existir uma certa divisão funcional dos domínios de representação em muitos países: os sindicatos centram-se mais na negociação colectiva enquanto os conselhos de empresa estão envolvidos sobretudo na informação e na consulta. Ambas as formas de representação dos trabalhadores podem ser encontradas em todos os sectores, mas os sindicatos parecem concentrar-se no sector público enquanto os conselhos de empresa estão mais presentes nos sectores da produção e dos serviços privados.

## Dimensão da empresa

Os estabelecimentos mais pequenos, particularmente em países com sistemas baseados em conselhos de empresa, têm normalmente maior probabilidade de utilizar formas de representação *ad hoc*. As excepções a esta regra são Espanha, Chipre, Malta, Turquia, Bulgária, os Estados bálticos, Portugal, Grécia e o Reino Unido, onde os comités *ad hoc* não estão particularmente concentrados nos estabelecimentos de dimensão mais reduzida. Quase todos estes países têm, em geral, níveis de representação baixos, pelo que os estabelecimentos maiores utilizam também frequentemente formas de representação *ad hoc*.

De igual modo, os sindicatos concentram-se na criação de estruturas de representação no seio das maiores empresas, abrangendo assim partes significativas da força de trabalho, enquanto os conselhos de empresa (como únicos representantes) também tendem a surgir em estabelecimentos mais pequenos. Este facto é interessante, uma vez que, na maioria dos países, os limiares mínimos para a criação de representação sindical ao nível das empresas são reduzidos ou inexistentes, enquanto os limiares mínimos para os conselhos de empresa são geralmente mais elevados. As excepções neste domínio são a Finlândia, a Dinamarca e a Bélgica, onde os sindicatos se concentram também em estabelecimentos pequenos.

## Indicadores para políticas

Em muitos Estados-Membros com uma tradição de predominância dos sindicatos, as conclusões apontam para uma percentagem considerável de conselhos de empresa, que trabalham sobretudo em conjunto com os sindicatos, mas também, em alguns países, como únicos representantes. Por exemplo, em alguns dos novos Estados-Membros (Polónia, Roménia, Letónia e Hungria), mas também no Reino Unido, onde, devido às alterações recentes na legislação, os conselhos de empresa são uma estrutura relativamente recente, os dados do inquérito revelam, em grande medida, incidências e coberturas muito mais elevadas dos conselhos de empresa, enquanto formas únicas de representação, do que documentam os relatórios nacionais.

Este facto pode indicar que o inquérito detectou novos acontecimentos que ainda não aparecem nas estatísticas a nível nacional. Estes novos progressos podem reflectir o impacto da transposição da Directiva 2002/14/CE na promoção da informação e da consulta. Poderão ser necessárias mais análises para determinar se este acto legislativo está a impulsionar uma tendência europeia de recurso aos dois canais, combinando os conselhos de empresa com um papel para os actores sindicais nos locais de trabalho onde existe representação dos trabalhadores.

### Informações adicionais

O relatório *Employee representation at establishment level in Europe* [Representação dos trabalhadores ao nível dos estabelecimentos na Europa] está disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>.

Contacto: Carlos Vacas  
cva@eurofound.europa.eu