

Conflitos laborais coletivos na UE

Introdução

Os conflitos laborais que envolvem ações coletivas ocorrem quando o diálogo social falhou ou foi inexistente, ou quando as tentativas de resolução de conflitos fracassaram. Podem ser muito perturbadores para as empresas, trabalhadores e sociedades, evidenciando áreas com eventual necessidade de atenção política. Para melhor compreender estas situações, a Eurofound desenvolveu uma base de dados piloto em 2017, denominada «Industrial Action Monitor» (IAM – Mecanismo de monitorização de ações coletivas). A recolha de dados teve como principal objetivo identificar os diferentes tipos de queixas, as razões por detrás delas, as principais questões envolvidas, os países e setores onde é mais provável que ocorram e os resultados, uma vez concluídas estas ações.

Este relatório analisa os conflitos laborais coletivos na Europa, com base num estudo de viabilidade e na base de dados piloto. Os dados que constam do IAM foram recolhidos pela Eurofound e pela Rede de Correspondentes da Eurofound durante o período 2018-2019 e abrangem todos os Estados-Membros da UE e ainda a Noruega e o Reino Unido.*

Depois de atualizar os dados para que fossem tidos em conta os resultados posteriores, foram reunidos 463 casos recorrendo à análise de grupos, para desenvolver uma tipologia de conflitos laborais, que foi depois comparada com as tipologias existentes de relações laborais. A análise foi realizada utilizando indicadores resultantes de uma análise da literatura.

Enquadramento político

Os conflitos laborais são relevantes para a política europeia a vários respetos. No contexto do direito de organização coletiva e de negociação, o direito à greve é um direito fundamental dos trabalhadores europeus. Porém, é geralmente gerido a nível nacional e não europeu. O direito à greve interage de formas complexas com outros direitos. Por exemplo, as recentes tentativas dos governos nacionais (incluindo na Bélgica, Alemanha, Grécia e Reino Unido) de

alterar a legislação sobre o direito à greve têm estado, pelo menos em parte, ligadas ao estabelecimento de direitos de representação e/ou representatividade.

Em cada país, a ação coletiva está inserida em contextos institucionais particulares, moldados por estruturas políticas e jurídicas nacionais e práticas tradicionais de relações laborais. Estas circunstâncias, combinadas com a ausência de definições claras, torna a análise comparativa difícil. No entanto, foram feitas tentativas úteis de analisar tendências a longo prazo, incluindo pontos em comum e divergências entre os Estados-Membros, por organizações como o Instituto Sindical Europeu (ETUI) e a Eurofound. Os estudos recentes apontam para uma diminuição geral das ações coletivas nos Estados-Membros, embora interrompida por picos em alguns anos.

Durante a pandemia de COVID-19 verificou-se uma redução clara nas ações coletivas, tendo os conflitos laborais mais significativos relacionados com a COVID-19 ocorrido, sem surpresa, no setor da saúde humana e nos serviços sociais, no setor da educação e no setor dos transportes e logística. Todavia, convém notar que a ausência de conflitos manifestos, como greves ou bloqueios, não significa necessariamente uma ausência de conflitos.

Principais conclusões

- Os contextos em que os conflitos surgiram eram variados e nem todos estavam relacionados com o local de trabalho. A negociação coletiva foi o contexto de mais de um terço dos conflitos, com queixas sobre as políticas ao nível da empresa a representarem 25 % e queixas sobre políticas públicas a representarem outros 18 %.
- Em termos de questões específicas, os problemas relacionados com a remuneração representaram mais de 40 % dos conflitos, os problemas relacionados com o emprego representaram 20 %, outros aspetos em matéria de condições de trabalho representaram 16 % e os protestos representaram 13 %. Mais de 80 % dos conflitos incidiram sobre questões de interesse, por oposição a questões de direitos.

* Durante a fase-piloto de investigação da viabilidade de um mecanismo de monitorização de ações coletivas a nível europeu, a Eurofound compilou um conjunto de dados de mais de 600 conflitos laborais relacionados, sobretudo, com o ano de 2018 e o primeiro trimestre de 2019. No âmbito do seu processo interno de decisão tripartida, foi decidido não estabelecer a monitorização numa base regular e concluir o projeto com a elaboração do presente relatório analítico sobre conflitos laborais coletivos.

- O estudo aponta para a relativa falta de dados comparáveis fiáveis sobre as causas e questões dos conflitos laborais coletivos em toda a Europa, e se e de que forma estes foram resolvidos, dificultando os esforços para analisar padrões e compará-los a nível nacional ou por setor. Esta ausência de dados empíricos tornou difícil testar a validade de várias tipologias propostas na literatura, bem como desenvolver políticas que permitissem abordar as questões subjacentes.
- Os conflitos estudados dividem-se em cinco grupos principais:
 - Grupo A — conflitos nacionais de interesses e direitos, incluindo diferentes formas de emprego e intervenções mais frequentes de terceiros
 - Grupo B — conflitos de interesses alargados relativos a acordos coletivos (salariais) com uma mistura de ações realizadas e não realizadas e intervenções mais frequentes de terceiros
 - Grupo C — conflitos localizados sobre questões de interesse, relativos a problemas de emprego, tempo de trabalho e reestruturações, com paragens de trabalho curtas
 - Grupo D — conflitos localizados relativos aos direitos dos trabalhadores e queixas sobre as políticas empresariais
 - Grupo E — conflitos relativos a políticas públicas
- Ao centrar-se na sua prevalência por país, a distribuição destes tipos não seguiu nenhum dos padrões que poderiam ser esperados com base em cinco das tipologias existentes na literatura: tipologias baseadas em diferenças nacionais nas variedades de capitalismo, densidade sindical, intensidade da atividade grevista, tipos de democracia industrial e negociação coletiva.
- As correlações mais próximas que foi possível encontrar verificaram-se entre o grupo B (conflitos relativos a acordos coletivos de trabalho com uma mistura de ações realizadas e não realizadas) e os países classificados como «empresariais», e os classificados como tendo «negociação predominantemente ao nível setorial ou nível superior». No entanto, a mensagem esmagadora é que não é possível encontrar uma relação clara entre a tipologia dos conflitos laborais resultantes destes dados e outras tipologias da democracia industrial.
- A análise por setor mostrou que a exploração mineira, a indústria transformadora e os serviços públicos essenciais estavam muito provavelmente associados ao grupo C e, em menor escala, ao grupo A. Quase metade dos conflitos associados aos setores grossista e retalhista estavam associados ao grupo A e o mesmo se aplicava ao setor financeiro e dos seguros e, sobretudo, ao setor da informação e comunicações. Os setores da administração pública e da educação estavam, sem surpresa, especialmente associados ao grupo E, enquanto os transportes e a saúde estavam distribuídos de uma forma relativamente homogénea por todos os grupos. Os tipos C e D estavam distribuídos de forma proporcional por todos os setores.
- Quanto ao resultado, os conflitos nos grupos A e B eram mais suscetíveis de conduzir a uma solução negociada, enquanto os do grupo E eram, sem surpresa, os menos suscetíveis de o fazer.
- Estes resultados, em particular a falta de correlação com as tipologias existentes, indicam que o tipo de dados recolhidos pelo IAM acrescentam novas e importantes provas empíricas ao conjunto de conhecimentos sobre relações laborais na Europa, indisponíveis nos trabalhos académicos existentes e merecedoras de um maior desenvolvimento e investigação.

Indicadores para políticas

- A análise chama a atenção para o facto de a literatura existente sobre ações coletivas na Europa se basear em dados incompletos e aponta para a necessidade de uma recolha sistemática de provas empíricas no futuro, a fim de disponibilizar uma base para análise comparativa.
- Esta compilação detalhada deve basear-se em definições claras acordadas a nível internacional para assegurar a comparabilidade nacional. Os dados devem ser recolhidos com regularidade, a fim de permitir uma análise longitudinal.
- A recolha de dados deve também ser suficientemente pormenorizada para permitir a comparação em várias dimensões (acordadas através de discussões com as partes interessadas pertinentes), como o setor, profissão/tipo de emprego, questão desencadeante, contexto da negociação coletiva e género dos trabalhadores envolvidos.
- Idealmente, deveria ser possível comparar esta informação com outros dados, para permitir o cálculo dos custos económicos dos conflitos, tanto para os empregadores, como para os trabalhadores.

Informações adicionais

O relatório *Conflitos laborais coletivos na UE* está disponível em <http://eurofound.link/ef21026>

Diretora de investigação: Christine Aumayr-Pintar

information@eurofound.europa.eu