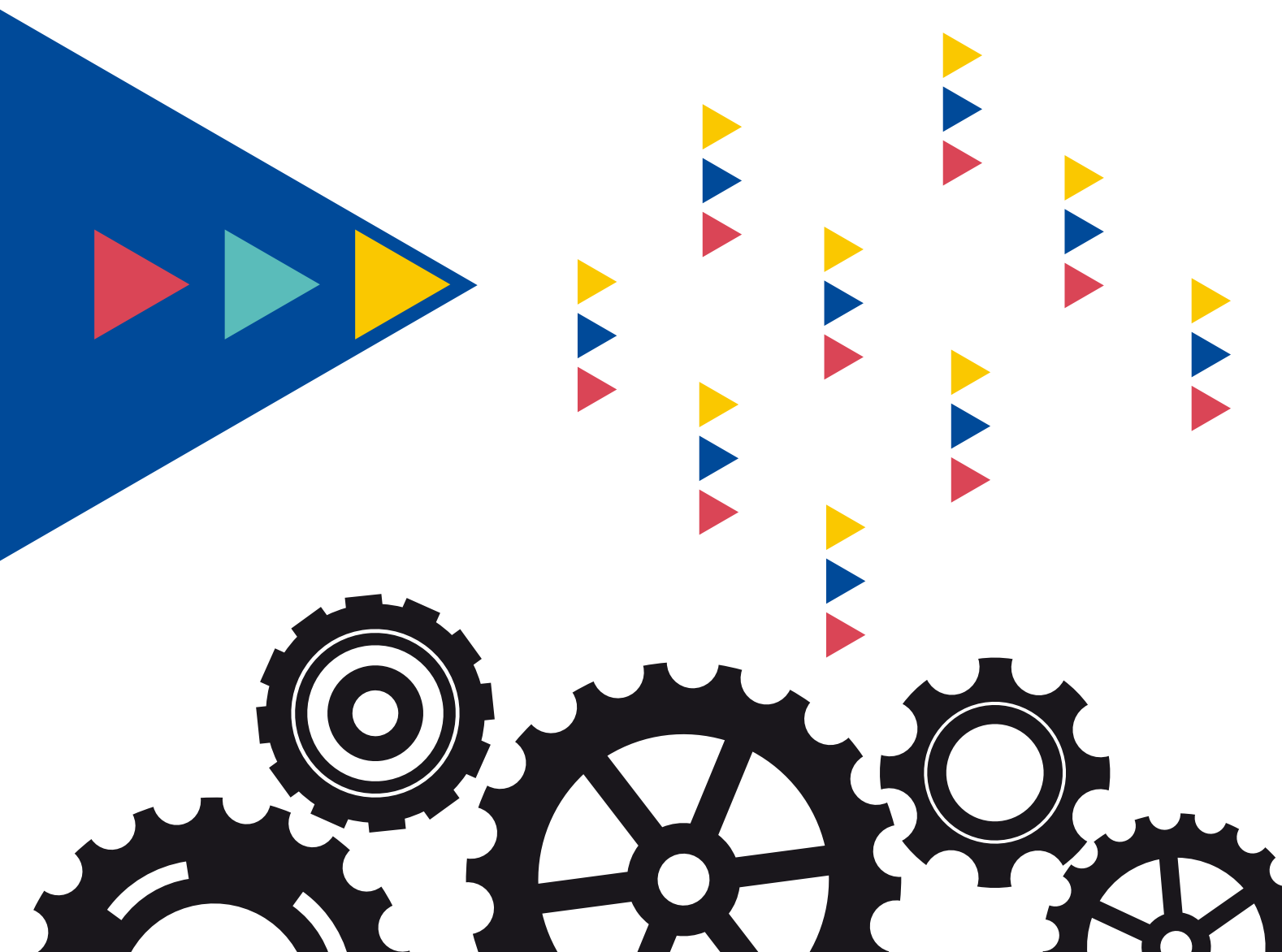




Organização
Internacional
do Trabalho

Guia sobre

► Como e porquê recolher e utilizar dados sobre as relações laborais



Guia sobre como e porquê recolher e utilizar dados sobre as relações laborais

A finalidade deste guia é apoiar os constituintes tripartidos da OIT - isto é, governos e organizações de trabalhadores e de empregadores - na recolha de dados sobre as relações laborais, nomeadamente sobre a filiação sindical, a cobertura da negociação coletiva e sobre greves e *lockouts*. Visa igualmente contribuir para a melhoria da qualidade e da comparabilidade desses dados. Proporciona perspectivas relacionadas com as fontes de dados que podem ser utilizadas, assim como exemplos de países que já recolhem esses dados.

Guia sobre como e porquê recolher e utilizar dados sobre as relações laborais



Copyright © Organização Internacional do Trabalho
Primeira edição 2020

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direito de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou de tradução, devem ser dirigidos a *ILO Publications (Rights and Licensing)*, *International Labour Office*, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico para rights@ilo.org. Todos os pedidos serão bem-vindos. As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados de uma organização de direitos de reprodução poderão fazer cópias, de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora do seu país.

Guia sobre como e porquê recolher e utilizar dados sobre as relações laborais
Organização Internacional do Trabalho, Genebra

ISBN: 978-92-2-033658-8 (Impressa)
ISBN: 978-92-2-033659-5 (Web PDF)

Publicado também em inglês: *Guidebook on how and why to collect and use data on industrial relations*, International Labour Office, Geneva, 2020 ISBN: 978-92-2-133996-0 (versão impressa) ISBN: 978-92-2-133997-7 (Web pdf) em espanhol: *Guía para saber cómo y porqué recoger y utilizar datos sobre las relaciones laborales*, (ISBN: 978-92-2-031450-0 (versão impressa); ISBN: 978-92-2-031451-7 (web pdf), Ginebra, 2020 e em francês: *Pourquoi et comment collecter et utiliser des données sur les relations professionnelles? Un guide en la matière*, ISBN: 978-92-2-031452-4 (versão impressa); ISBN: 978-92-2-031453-1 (web pdf), Genève, 2020.

A tradução desta publicação só foi possível com o apoio do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal.

As designações constantes das publicações do BIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação de material nelas contido não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território, ou das suas autoridades ou à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e noutros contributos, continua a ser exclusiva dos seus autores e autoras, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho das opiniões expressas nos mesmos. A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho.

Para qualquer informação sobre as publicações ou produtos digitais da OIT, consultar: www.ilo.org/publns.

*Esta publicação foi produzida pela Unidade de Produção,
Impressão e Distribuição de Publicações e Documentos (PRODOC) da OIT.
Design gráfico e tipográfico, layout e composição, impressão,
publicação electrónica e distribuição.
PRODOC procura utilizar papel proveniente de florestas geridas de forma
ambientalmente sustentável e socialmente responsável.
Código: SCR-REP*

Índice

Agradecimentos	ix
1. Porque é importante recolher dados sobre as relações laborais?	1
2. Filiação sindical	3
2.1. Dados a recolher	3
2.2. Fontes de dados	4
2.2.1. Inquéritos à mão-de-obra ou outros inquéritos às famílias.	4
2.2.2. Registos administrativos.	7
2.2.3. Inquéritos a empresas.	11
3. Cobertura da negociação coletiva	15
3.1. Dados a recolher	15
3.2. Fontes de dados	16
3.2.1. Inquéritos à mão-de-obra ou outros inquéritos às famílias.	16
3.2.2. Registos administrativos.	18
3.3.3. Inquéritos a empresas.	21
4. Greves e <i>lockouts</i>	25
4.1. Dados a recolher	25
4.2. Fontes de dados	27
4.2.1. Registos administrativos.	27
5. Desafios e considerações	33
Anexo 1. Questionário anual da OIT sobre estatísticas do trabalho: questões sobre as relações laborais e sobre greves e <i>lockouts</i>	35
Anexo 2. Conceitos e definições adicionais	43
Bibliografia e outras leituras.	47

Caixas

Caixa 1. A liberdade de associação como um princípio e direito fundamental no trabalho	4
Caixa 2. Como são recolhidos os dados sobre a filiação sindical nos registos administrativos?	7
Caixa 3. Taxa de sindicalização.	12
Caixa 4. Cálculo da taxa de sindicalização: dois exemplos hipotéticos	12
Caixa 5. O que é a negociação coletiva?	16
Caixa 6. Como são recolhidos os dados sobre a cobertura da negociação coletiva nos registos administrativos?	19
Caixa 7. Taxa de cobertura da negociação coletiva	23
Caixa 8. Algumas notas sobre a comparabilidade e a fiabilidade dos dados sobre greves e <i>lockouts</i>	26
Caixa 9. Indicadores relacionados com greves e <i>lockouts</i>	31

Exemplos de países

Exemplo de país 1. Inquérito especial sobre filiação sindical, Brasil	5
Exemplo de país 2. Inquérito Multi-Objectivo Contínuo, Cabo Verde	6
Exemplo de país 3. Inquérito trimestral à mão-de-obra, África do Sul	6
Exemplo de país 4. Formulário para a comunicação de filiação sindical, Irlanda.	9
Exemplo de país 5. Formulário para a comunicação de filiação sindical, Chipre	9
Exemplo de país 6. Formulário para a comunicação de filiação sindical, Finlândia.	10
Exemplo de país 7. Inquérito à mão-de-obra, Maláui	17
Exemplo de país 8. Inquérito à mão-de-obra, Reino Unido	18
Exemplo de país 9. Quadros de pessoal, Portugal	19
Exemplo de país 10. Formulário estatístico de dois níveis, Espanha	21
Exemplo de país 11. Estimativas realizadas utilizando dados externos, Suécia	21
Exemplo de país 12. Inquérito integrado sobre a mão-de-obra e o emprego, Filipinas	22
Exemplo de país 13. Inquérito sobre a estrutura dos salários, União Europeia	22
Exemplo de país 14. Registos administrativos sobre greves e <i>lockouts</i> , Polónia	27
Exemplo de país 15. Inquérito sobre conflitos laborais, Japão	28

Figuras

Figura 1.	Inquérito especial sobre filiação sindical, Brasil: questões s obre a filiação sindical	5
Figura 2.	Inquérito Multi-Objectivo Contínuo em Cabo Verde: questões sobre a filiação sindical	6
Figura 3.	Inquérito trimestral à mão-de-obra, África do Sul: questões relacionadas com a filiação sindical e remuneração	6
Figura 4.	Excerto do formulário utilizado para comunicar a filiação sindical na Irlanda	9
Figura 5.	Excerto do formulário utilizado para comunicar a filiação sindical no Chipre	9
Figura 6.	Questionário utilizado para comunicar a filiação sindical na Finlândia	10
Figura 7.	Excerto do inquérito utilizado para recolher dados relacionados com os sindicatos no Maláui	17
Figura 8.	Excerto do inquérito à mão-de-obra do Reino Unido relacionado com a filiação sindical	18
Figura 9.	Excerto do Anexo A dos Quadros de pessoal utilizado em Portugal	20
Figura 10.	Excerto do inquérito integrado sobre a mão-de-obra e o emprego das Filipinas	22
Figura 11.	Questionário utilizado na Polónia para recolher informações sobre greves e <i>lockouts</i>	28
Figura 12.	Questionário utilizado no Japão para recolher dados sobre greves e <i>lockouts</i>	29

Tabelas

Tabelas 1.	Número de pessoas ocupadas no país A, por situação no emprego, 2019 (milhares)	13
-------------------	---	----

Agradecimentos

Este guia é produto de um esforço de colaboração entre o Serviço de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho (INWORK) e o Departamento de Estatística (STATISTICS) da OIT.

A primeira versão do guia foi preparada por Catarina Braga (INWORK). Beneficiou dos contributos e comentários do *Bureau* da OIT para as Atividades dos Trabalhadores da OIT (ACTRAV) e o *Bureau* da OIT para as Atividades dos Empregadores (ACT/EMP), assim como de especialistas da OIT e do seu Centro Internacional de Formação (CIF-OIT), nomeadamente Sylvain Baffi, Magdalena Bober, Florence Bonnet, Peter Buwembo, Italo Cardona, Rosina Gammarano, Felix Hadwiger, Susan Hayter, Arun Kumar, Christopher Land-Kazlauskas, Adriana Mata-Greenwood, Philippe Marcadent, Mahandra Naidoo, Rafael Peels, John Ritchotte, Verena Schmidt, Rosalia Vazquez-Alvarez e Diana Vidal. E ainda, Coralie Thompson pelo valioso apoio administrativo e em termos de *layout*.

O desenvolvimento deste guia contou com o apoio do Governo da Suécia.



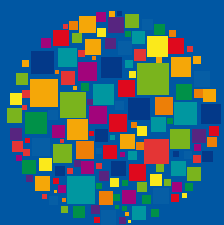
Trabalhadores da indústria têxtil na Etiópia, 2017. © OIT

Porque é importante recolher dados sobre as relações laborais?

1

- A recolha de dados sobre a filiação sindical, sobre a cobertura da negociação coletiva e sobre as greves e *lockouts* fornece aos governos e aos parceiros sociais informações que lhes permite compreender melhor a evolução das tendências nas relações laborais, visando adotar políticas que promovem a negociação coletiva e relações laborais sólidas. Permite, também, a avaliação destas políticas.
- Considerados no contexto da legislação e condições nacionais, os dados sobre as relações laborais podem ajudar igualmente a avaliar o progresso no âmbito da realização da liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva - princípio que reside no âmago do trabalho digno (ver caixa 1 e caixa 5).
- A OIT recolhe estatísticas nacionais sobre relações laborais através de um questionário anual enviado pelo Departamento de Estatística aos Estados-membros. Este questionário solicita aos Estados-membros dados sobre filiação sindical, cobertura da negociação coletiva e greves e *lockouts* (ver Anexo 1).
- O trabalho da OIT na recolha e compilação de dados em matéria das relações laborais permitiu criar uma base de dados (IRData) que inclui estatísticas sobre as taxas de sindicalização, taxas de cobertura da negociação coletiva e sobre greves e *lockouts* relativas a cerca de 100 países. A IRData está integrada na base de dados estatísticos central da OIT, ILOSTAT (disponível em <https://ilostat.ilo.org>).
- A IRLex, outra base de dados sobre relações laborais, resume os quadros jurídicos num vasto leque de Estados-membros e está disponível em <https://www.ilo.org/irlex>.

1





Trabalhadoras numa estação de processamento de frutas, Tunísia, 2016. © OIT

Filiação sindical

2

2.1. Dados a recolher

3

- A filiação sindical é definida como o número de pessoas ocupadas¹ que pertencem atualmente a um sindicato. Para calcular os indicadores relacionados com a filiação sindical (ver caixa 3), são necessários os seguintes dados, desagregados por situação no emprego (isto é, trabalhadores/as por conta de outrem e trabalhadores/as independentes² separadamente) e sexo:
 - número de pessoas ocupadas que pertencem a um sindicato;
 - número total de pessoas ocupadas.
- Para que os dados relativos ao mercado de trabalho possam ser analisados numa perspetiva de género, é necessário recolher dados e comunicar a filiação sindical de homens e mulheres separadamente, independentemente de as fontes de dados serem inquéritos às famílias/mão-de-obra, registos administrativos ou inquéritos a empresas.
- Adicionalmente, os dados podem também ser recolhidos e comunicados desagregados por situação no emprego para gerar números separados para trabalhadores/as por conta de outrem (e se possível para trabalho formal e informal dentro desta categoria) e para trabalhadores/as independentes.
- A desagregação por idade pode ser também de interesse, permitindo análises de tendências de filiação sindical em diferentes faixas etárias.
- De igual modo, para refletir as diferenças entre as taxas de filiação sindical em diferentes segmentos da mão-de-obra, os dados podem ser recolhidos e comunicados separadamente para os setores público e privado e por atividade económica.

¹ Para definições de pessoas ocupadas, ver o Anexo 2 «Conceitos e definições adicionais».

² A Classificação Internacional segundo a Situação na Profissão (CISP-18), adotada pela 20.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (ICLS), 2018, introduziu uma série de grupos que se pretende substituam gradualmente o conceito de «trabalhadores independentes», introduzido no anterior CISP-93. Estes incluem «trabalhadores por conta própria em empresas familiares sem trabalhadores por conta de outrem» e «prestadores de serviços independentes».

Caixa 1. A liberdade de associação como um princípio e direito fundamental no trabalho

- O reconhecimento efetivo da liberdade de associação é um dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, e está consagrado como tal numa das oito convenções fundamentais da OIT, nomeadamente na Convenção (N.º 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, de 1948.
- O Artigo 2.º da Convenção (N.º 87) declara que «Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas». O Artigo 10.º da mesma convenção refere os sindicatos como «toda e qualquer organização de trabalhadores... que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores».
- Na perspetiva da Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações, os Estados-membros podem solicitar determinadas formalidades (registo) para o estabelecimento de organizações de trabalhadores e de empregadores, «desde que não ponham em prática um requisito de «autorização prévia»... ou confirmem às autoridades poder discricionário para recusar o estabelecimento de uma organização; nem devem constituir um obstáculo que, na prática, signifique uma pura e simples proibição» (OIT, 2012a, para. 82).

2.2. Fontes de dados

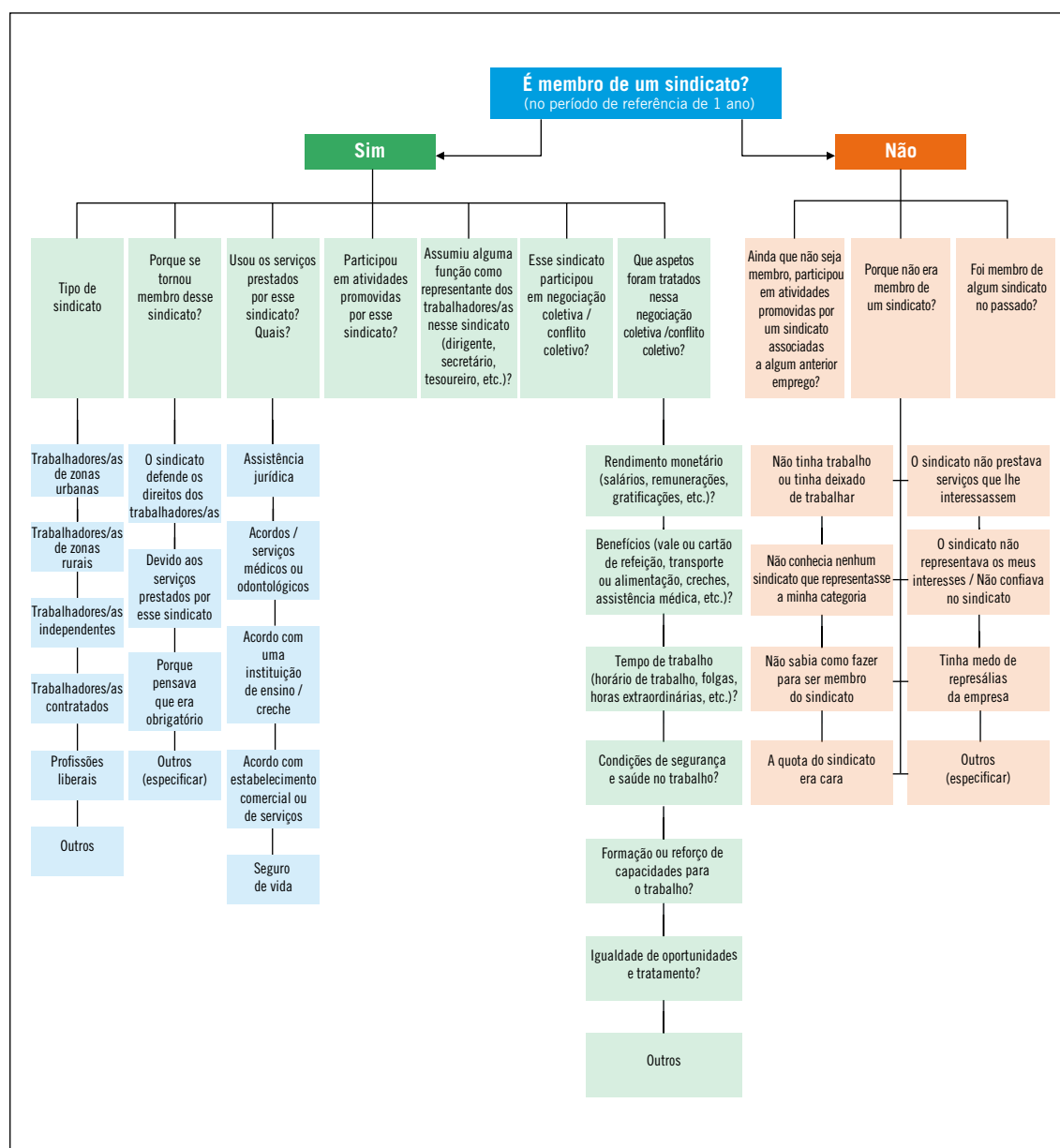
2.2.1. Inquéritos à mão-de-obra ou outros inquéritos às famílias

- Os inquéritos à mão-de-obra que recolhem dados quanto à filiação sindical fazem-no a todas as pessoas ocupadas, separadamente para trabalhadores/as por conta de outrem e trabalhadores/as independentes e por sexo, a nível nacional, incluindo trabalho formal e informal.
- Uma vantagem deste tipo de inquérito é que a unidade de análise é o indivíduo e, consequentemente, cada pessoa é contada apenas uma vez. Isto evita a dupla contabilização de membros do sindicato em casos em que, por exemplo, uma pessoa seja membro de mais de um sindicato.
- Os inquéritos à mão-de-obra ou outros inquéritos às famílias fornecem informações que podem também ser de interesse, nomeadamente, a situação no emprego e a situação socioeconómica dos indivíduos.
- Nos países onde os inquéritos à mão-de-obra estão já implementados ou prestes a serem introduzidos, podem incluir-se uma ou mais perguntas sobre a filiação sindical. Esta questão ou questões devem ser cuidadosamente redigidas, preferencialmente com a participação de constituintes tripartidos e um teste piloto antes da inclusão no inquérito para assegurar que as pessoas inquiridas compreenderão o que lhes está a ser perguntado, dado que normalmente uma pessoa do agregado familiar fornece as informações solicitadas nestes inquéritos de todos os membros da família.
- O Repositório de Microdados da OIT contém atualmente dados de cerca de 60 países que recolheram dados sobre a filiação sindical dos inquéritos com base no agregado familiar nos últimos dez anos.
- Os exemplos do Brasil (1), Cabo Verde (2) e África do Sul (3) abaixo fornecem informações sobre os inquéritos à mão-de-obra ou outros inquéritos às famílias que recolhem dados sobre a filiação sindical e/ou a negociação coletiva.

Exemplo de país 1. Inquérito especial sobre filiação sindical, Brasil

No Brasil, os dados sobre a sindicalização de trabalhadores/as, incluindo os tipos de sindicatos dos quais os trabalhadores/as são filiados, estão a ser recolhidos desde 1992 pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, implementada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em 2015, foram levados a cabo dois inquéritos qualitativos adicionais sobre a sindicalização e as relações laborais em parceria com a OIT e o então Ministério do Trabalho e Emprego. Visavam obter conhecimentos adicionais sobre o mercado de trabalho que pudessem contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas relacionadas com o trabalho digno. O inquérito sobre sindicalização incluía perguntas qualitativas, tanto para os trabalhadores/as filiados num sindicato como para os não filiados. Pode ser encontrado um resumo adaptado destas perguntas na figura 1.

Figura 1. Inquérito especial sobre filiação sindical, Brasil: Questões sobre a filiação sindical



Exemplo de país 2. Inquérito Multi- Objectivo Contínuo, Cabo Verde

O **Inquérito Multi-Objectivo Contínuo (IMC)** é um inquérito às famílias a nível nacional realizado pelo Instituto Nacional de Estatística de Cabo Verde com o fim de disponibilizar às autoridades públicas e privadas e outros utilizadores uma série de importantes indicadores para monitorizar e avaliar políticas e programas, incluindo o Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável nacional e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. O conjunto de **indicadores** abrange as características sociodemográficas da população, o **mercado de trabalho**, as condições de vida e a formação profissional. O **IMC de 2018** incluía duas perguntas sobre a filiação sindical, das quais pode ser encontrado um resumo simplificado na figura 2.

Figura 2. Inquérito às famílias em Cabo Verde: Questões sobre a filiação sindical

Pertence a um sindicato ou organização profissional que defende os direitos dos trabalhadores/as?

- ☐ *Sim, a um sindicato*
- ☐ *Sim, a uma organização profissional*
- ☐ *A ambos*
- ☐ *A nenhum*

O sindicato ou organização profissional a que pertence está presente na empresa/entidade onde realiza a sua atividade principal?

- ☐ *Sim*
- ☐ *Não*
- ☐ *Não sabe/não responde*

Exemplo de país 3. Inquérito trimestral à mão-de-obra, África do Sul

O **inquérito trimestral à mão-de-obra (QLFS)** é um inquérito por amostragem dos agregados familiares realizado pela agência governamental de Estatísticas da África do Sul (Stats SA), que recolhe dados sobre as atividades no mercado de trabalho das pessoas com 15 anos ou mais, incluindo as que estão empregadas, os que estão em situação de desemprego e as que não são economicamente ativas. O QLFS contém perguntas sobre a filiação sindical e negociação coletiva, sendo os dados em ambos os casos desagregados por sexo. Pode ser encontrado um excerto com duas das questões incluídas no **questionário** – que são apenas colocadas aos trabalhadores/as por conta de outrem – na figura 3.

Figura 3. Inquérito trimestral à mão-de-obra, África do Sul: questões relacionadas com a filiação sindical e remuneração

É membro de um sindicato ou de outra organização de trabalhadores/as?

- ☐ *Sim*
- ☐ *Não*
- ☐ *Não sabe*
- ☐ Quem decide o seu aumento salarial anual?
- ☐ *Negociação entre mim e a entidade empregadora na empresa*
- ☐ *Negociação entre o sindicato e o empregador*
- ☐ *Conselho de negociação ou outro acordo de negociação sectorial*
- ☐ *Apenas o empregador*
- ☐ *Não existe um aumento salarial anual regular*
- ☐ *Outros (especificar)*

2.2.2. Registos administrativos

- As fontes mais comuns disponíveis para a recolha de dados relativos à filiação sindical são os registos administrativos. As confederações sindicais, os ministérios do trabalho e os departamentos de estatística nacionais podem criar e manter registos administrativos sobre os sindicatos que incluem informações sobre a filiação sindical. Os dados destes registos são baseados em informação prestada pelos sindicatos. Para que os sindicatos possam comunicar os números relativos aos seus filiados, mantêm os seus próprios registos administrativos. Este registo é normalmente um ficheiro que contém uma lista de membros com informações sobre cada um destes, tais como nome, sexo, situação da atividade (isto é, se estão empregados, pessoas em situação de desemprego, reformados ou se são estudantes), situação no emprego (isto é, se são trabalhadores/as por conta de outrem, trabalhadores/as independentes), a data em que aderiram ao sindicato e os montantes e datas das quotas pagas (ver caixa 2).
- Os registos administrativos são habitualmente criados para cumprir obrigações administrativas e legislativas e não para fins estatísticos e, assim, não estão geralmente em conformidade com as normas estatísticas. Isto significa que a utilização desta fonte de dados apresenta algumas desvantagens: 1) a cobertura dos sindicatos pode estar limitada aos membros que estão registados; 2) poderá haver uma dupla contabilização dos membros dos sindicatos se a mesma pessoa estiver filiada em mais que um sindicato; 3) os registos podem não estar atualizados ou não serem regularmente atualizados; 4) os dados podem não ser recolhidos ou apresentados de forma consistente ao longo do tempo se forem introduzidas novas regulamentações relativas ao âmbito e à informação acerca da filiação sindical; 5) o número de membros comunicado pelos sindicatos pode ser inferior ou superior ao número real. Adicionalmente, quando os registos administrativos não incluem informações sobre o sexo ou a situação no emprego dos membros, as estatísticas resultantes não podem ser desagregadas de acordo com estes fatores.

Caixa 2. Como são recolhidos os dados sobre a filiação sindical nos registos administrativos?

- Nos países onde a autoridade nacional competente (normalmente, o organismo que trata do registo das empresas em geral ou qualquer outro organismo designado, tal como o ministério do trabalho) mantém um registo administrativo dos sindicatos existentes. Este registo irá usualmente enumerar as características de cada sindicato, incluindo elementos como o nome, a(s) empresa(s) onde os seus membros trabalham, o setor ou setores onde opera, os nomes dos elementos da direção, a data em que começou a operar, o número de membros por tipo (por exemplo, trabalhadores/as por conta de outrem, trabalhadores/as independentes, pensionistas, pessoas em situação de desemprego, estudantes), etc.
- Uma vez registados, pode ser solicitado aos sindicatos que apresentem relatórios relativos a qualquer alteração na sua estrutura administrativa, tal como a eleição de dirigentes, alterações nos regulamentos internos, fusões ou cisões, alterações do nome, etc. À medida que as informações prestadas nesses relatórios são recebidas, são integradas no registo de sindicatos, ajudando a manter o registo atualizado. Estes relatórios são úteis para identificar, por exemplo, os sindicatos que já não estão ativos (nomeadamente aqueles que deixam de apresentar estes relatórios). Os sindicatos identificados como inativos deste modo, podem ser retirados do registo ou pelo menos sinalizados como inativos. Os relatórios sobre a eleição de dirigentes sindicais podem também permitir informações sobre o número de membros em cada sindicato a ser atualizado, utilizando as informações relativas ao número de votos expressos.



- Pode ser esperado igualmente dos sindicatos que apresentem um relatório anual à autoridade competente com informações sobre as suas finanças e o número de membros numa determinada data. Estas informações são também incluídas no registo de sindicatos e podem ser utilizadas para obter o número total de membros de sindicatos no país, juntando o número de membros de sindicatos individuais. Ver exemplos de países 4 (Irlanda) e 5 (Chipre) abaixo.
- Os sindicatos também podem comunicar a situação no emprego dos seus membros (por exemplo, quantos são trabalhadores/as por conta de outrem, trabalhadores/as independentes, antigos trabalhadores/as por conta de outrem atualmente em situação de desemprego ou pensionistas, estudantes) como, por exemplo, na Finlândia (ver exemplo de país 6). Para o poderem fazer, os sindicatos necessitam de manter essas informações sobre cada um dos membros nos seus próprios registos, juntamente com dados pessoais, como nome, sexo e data de nascimento.
- Quando estes relatórios anuais realizados pelos sindicatos não são obrigatórios, ou quando os sindicatos não têm capacidade de comunicar de forma regular, as estatísticas sobre o número de membros do sindicato podem ser produzidas através de inquéritos diretos aos sindicatos ativos mencionados nos registos dos sindicatos. Estes inquéritos podem ser informais, por vezes consistindo simplesmente num telefonema ou email da autoridade competente aos sindicatos relativamente aos quais não existem informações atualizadas, pedindo-lhes que informem acerca do seu número de membros.
- Tais inquéritos podem também ser feitos formalmente, dirigidos a todos os sindicatos ativos e utilizando um questionário padrão. Estes podem ser mais complexos, assumindo a forma de um censo de sindicatos, realizados em intervalos regulares, para reunir informações sobre vários tópicos relacionados com a organização e o contexto dos sindicatos (ver, o exemplo de país 6, Finlândia). Quando o objetivo é apenas produzir estatísticas sobre a questão, estes inquéritos especiais devem ser considerados como censos de unidades relevantes (neste caso, sindicatos) que foram identificados através de um registo administrativo.
- As informações sobre o número de membros dos sindicatos podem ser complementadas pelas informações encontradas nos relatórios preparados pela inspeção do trabalho por ocasião das visitas inspectivas. A autoridade competente, que é geralmente o ministério do trabalho, pode criar um registo administrativo utilizando as informações desses relatórios, que podem incluir, para cada empresa visitada, se um determinado sindicato existe e quantos trabalhadores/as são membros. As informações sobre o número de membros dos sindicatos fornecidas nestes relatórios podem ser usadas para validar ou complementar outros dados existentes, particularmente quando os sindicatos não apresentam relatórios regularmente. Por último, as estatísticas sobre o número de membros dos sindicatos podem também ser produzidas por federações nacionais de sindicatos. Estas federações podem solicitar aos sindicatos filiados que apresentem relatórios que incluam informações sobre o seu número de membros. As estatísticas sobre a filiação sindical das federações mais relevantes podem ser agregadas por uma autoridade competente, como o ministério do trabalho, para obter o total para o país. Contudo, o total pode não abranger todos os sindicatos do país.

Exemplo de país 4. Formulário para a comunicação de filiação sindical, Irlanda

Na Irlanda, a filiação sindical é comunicada pelos sindicatos ao Registo Comercial através de um **formulário** que solicita informações no início e no fim do ano, desagregadas por sexo, e identificando os membros com mais de 65 anos de idade.³ É apresentado um excerto deste formulário na figura 4.

Figura 4. Excerto do formulário utilizado para comunicar a filiação sindical, Irlanda

Declaração sobre os membros	Ano a que se refere a declaração ()	Números da declaração do ano anterior ()
Número de membros no início do ano		
Número de membros admitidos durante o ano		
Número de membros que desistiram da filiação durante o ano		
Número de membros no fim do ano		
Repartição dos membros	Ano a que se refere a declaração ()	Números da declaração do ano anterior ()
Número de homens no fim do ano		
Número de mulheres no fim do ano		
Número de membros que contribuem para o fundo político		
Número de membros com mais de 65 anos de idade		
Número de viúvos/viúvas que contribuem para despesas de funeral		

Exemplo de país 5. Formulário para a comunicação de filiação sindical, Chipre

No Chipre, os sindicatos prestam informações acerca dos seus membros, desagregados por sexo e grupo etário, ao Departamento de Relações Laborais, através de um **formulário**. É apresentado um excerto traduzido deste formulário na figura 5.

Figura 5. Excerto do formulário utilizado para comunicar a filiação sindical no Chipre

Situação dos membros	Homens	Mulheres	Total
Número de membros no registo no início do ano			
Número de membros inscritos durante o ano			
Número de membros que saíram durante o ano por qualquer razão			
Número total de membros no registo em 31 de dezembro			
POR GRUPO ETÁRIO			
16–20 anos			
21–30 anos			
31–40 anos			
41–50 anos			
51–60 anos			
61 e mais anos			
Total			

³ Formulário de declaração anual, sindicato, formulário A.R. 21, Registo Comercial da Irlanda.

Exemplo de país 6. Formulário para a comunicação de filiação sindical, Finlândia

O Ministério de Assuntos Económicos e Emprego da Finlândia envia um **questionário** a todos os sindicatos, incluindo os que não pertencem a nenhuma federação, numa base *ad hoc*. O questionário enviado em março de 2017 incluía perguntas sobre a estrutura da filiação do sindicato. É apresentado um excerto simplificado deste formulário na figura 6.

Figura 6. Questionário utilizado para comunicar a filiação sindical na Finlândia

1. Nome do sindicato _____
2. O seu sindicato é membro de uma federação? Em caso afirmativo, qual?
 - 2.1 AKAVA (Confederação dos Sindicatos do Pessoal Profissional e de Gestão da Finlândia)
 - 2.2 SAK (Organização Central de Sindicatos Finlandeses)
 - 2.3 STTK (Confederação Finlandesa de Profissionais)
 - 2.4 O sindicato não é membro de uma federação

Informações sobre os membros

3. Qual era o número total dos seus membros em 31 de dezembro de 2017?

4. Como era a divisão dos seus membros em 31 de dezembro de 2017?
 - 4.1 Pensionistas _____
 - 4.2 Pessoas em situação de desemprego _____
 - 4.3 Empresários _____
 - 4.4 Estudantes _____
 - 4.5 Outros membros atípicos (membros livres, etc.) _____
5. Quantos membros estavam a trabalhar no estrangeiro em 31 de dezembro de 2017?

6. Quantos membros pagaram quotas em 31 de dezembro de 2017?

7. Quantos membros do sexo feminino tinha o seu sindicato em 31 de dezembro de 2017?

8. Estrutura etária dos membros em 31 de dezembro de 2017:

Indique a estrutura etária das pessoas empregadas. Se não houver informações para 2017/18, indique a data da informação:

Ano de nascimento	Homens	Mulheres
1988		
1978-87		
1968-77		
1958-67		
1957 ou antes		



9. Que percentagem dos seus membros trabalham:

- 9.1 Na indústria _____ % (metal, construção, silvicultura, etc.)
- 9.2 Em serviços do setor privado _____ % (comércio, alojamento e restauração, banca e seguros, transporte, etc.)?
- 9.3 Setores de serviços públicos _____ %
- Estado _____ %
- Municípios _____ %
- Igrejas _____ %
- No setor primário (agricultura e silvicultura, indústria extrativa, etc.) _____ %

10. Qual era a taxa de sindicalização em 31 de dezembro de 2017?

(número estimado de membros do número total de potenciais membros)

- Membros _____
- Número de potenciais membros _____
- Taxa de sindicalização _____ %

2.2.3. Inquéritos a empresas

- Os inquéritos a empresas que medem a produção ou o emprego são geralmente realizados pelo instituto nacional de estatística ou pelo ministério do trabalho. Estes podem ser também uma fonte de informação sobre o número de pessoas ocupadas que pertencem a sindicatos, se incluírem perguntas sobre a existência de um ou mais sindicatos na empresa. Poderá ver a descrição de um inquérito a empresas realizado nas Filipinas que inclui uma série de perguntas relativas à filiação sindical no exemplo de país 12.
- As estatísticas provenientes dos inquéritos a empresas são geralmente baseadas nas informações retiradas diretamente das folhas de pagamento da empresa fornecidas pelo empregador.

A utilização de inquéritos a empresas como uma fonte de dados para a filiação sindical pode estar sujeita a algumas limitações:

- Os inquéritos a empresas tendem a limitar-se a trabalhadores/as por conta de outrem do setor formal não agrícola e/ou a empresas que empregam acima de um determinado número de trabalhadores/as. Assim, os trabalhadores/as por conta de outrem de micro e pequenas empresas, muitas das quais se encontram na economia informal, não são de uma forma geral incluídos.
- Excluem também trabalhadores/as por conta de outrem disponibilizados por uma agência para desempenharem o seu trabalho em - e sob a supervisão de - uma empresa utilizadora.
- Fornecem geralmente informações agregadas para cada empresa, o que pode limitar uma análise posterior desagregada por sexo, idade e outras características dos membros do sindicato.

Caixa 3. Taxa de sindicalização

- A taxa de sindicalização reflete as pessoas ocupadas que são filiadas a um sindicato (numerador) como percentagem de todas as pessoas ocupadas (denominador).
- Para fins de cálculo da taxa de sindicalização a nível nacional, os inquéritos às famílias ou à mão-de-obra podem fornecer dados sobre o número de pessoas ocupadas que pertencem a um sindicato e sobre o número total de pessoas ocupadas para o mesmo grupo de referência, o que oferece vantagens de consistência. Por outro lado, os registos administrativos fornecem dados sobre o número de pessoas ocupadas que pertencem a um sindicato. Porém, o número total de pessoas ocupadas será proveniente de uma fonte diferente, normalmente um inquérito às famílias ou à mão-de-obra. Isto significa que quando se utilizam registos administrativos para calcular a taxa de sindicalização nacional serão usadas duas fontes diferentes e, assim, dois diferentes grupos de referência, o que pode comprometer a solidez estatística do resultado. Por fim, os inquéritos a empresas podem fornecer dados sobre o número de trabalhadores/as por conta de outrem que pertencem a um sindicato e sobre o número total de trabalhadores/as por conta de outrem, o que permite calcular a taxa de sindicalização a nível da empresa. Todavia, se o objetivo for calcular a taxa de sindicalização a nível nacional, os inquéritos a empresas terão um alcance mais limitado do que o dos inquéritos à mão-de-obra que permitem abranger a totalidade das pessoas ocupadas no país.
- Nos países (por exemplo, Dinamarca e Suécia) onde os sindicatos gerem fundos de prestações de desemprego, as pessoas em situação de desemprego permanecem nos registos do sindicato como membros (Chang e Sorrentoni, 1991). Noutros (por exemplo, Itália), uma elevada percentagem de membros dos sindicatos são pensionistas (Blanchflower, 2007). Para facilitar as comparações entre países, é importante usar o mesmo grupo de referência tanto para o numerador como para o denominador do cálculo para gerar a taxa de sindicalização. Dado que a filiação sindical em muitos países é sobretudo composta por trabalhadores/as por conta de outrem, é melhor fazer as comparações entre países com base na taxa de sindicalização dos trabalhadores/as por conta de outrem. Neste caso, os membros do sindicato que se encontram em situação de desemprego, que são estudantes ou pensionistas devem ser excluídos da taxa de sindicalização.
- O Artigo 9.º, n.º 1 da Convenção (N.º 87) sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, de 1948, declara que «A legislação nacional determinará o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas na presente convenção». Nos Estados-membros onde as forças armadas e/ou a polícia estão excluídas da filiação sindical, podem ser utilizadas as informações sobre o número destes trabalhadores/as para calcular uma taxa de sindicalização ajustada. Esta taxa ajustada deve excluir aqueles trabalhadores/as do denominador, como ilustrado para o país B na caixa 4.
- As estatísticas sobre a filiação sindical publicadas devem fornecer, como mínimo, detalhes breves sobre a(s) fonte(s) estatística(s), a sua cobertura e os conceitos e definições utilizados, assim como um *site* ou referência publicada onde possam ser obtidas informações metodológicas.

Caixa 4. Cálculo da taxa de sindicalização: dois exemplos hipotéticos

País A

Suponha que no país fictício A havia 1.200.000 filiados sindicais em 2019.

Este total foi obtido pelo ministério do trabalho do país com base nos relatórios enviados pelos sindicatos. Destes 1.200.000 membros de sindicatos, 1.060.000 eram trabalhadores/as por conta de outrem e os restantes 140.000 eram trabalhadores/as independentes.

Para calcular a taxa de sindicalização, é necessário obter o número de pessoas ocupadas no país. Para obter esse número, o ministério do trabalho do país A utiliza as estimativas do gabinete nacional de estatística, que são baseadas num inquérito à mão-de-obra de 2019, como apresentado na tabela 1 abaixo.



Tabela 1. Número de pessoas ocupadas no País A, por situação no emprego, 2019 (milhares)

a	Total do emprego 8.400	8.400
b	Empregadores 375	375
c	Trabalhadores/as independentes	1.830
d	Trabalhadores/as por conta de outrem do setor privado	4.800
e	Trabalhadores/as por conta de outrem no setor público	1.000
f	Pessoas empregadas no trabalho doméstico	300
g	Trabalhadores/as familiares não remunerados	95

No País A, todos os trabalhadores/as têm o direito de se filiarem num sindicato, incluindo os trabalhadores/as das forças armadas e da polícia. Consequentemente, não é necessário excluir estes grupos da taxa de sindicalização. A partir da tabela 1 vemos que o número de pessoas ocupadas é de 8.400.000.

A taxa de sindicalização é, assim, igual a:

$$= \frac{\text{Número de pessoas ocupadas que pertencem a um sindicato}}{\text{Número total de pessoas ocupadas (= linhas b + c + d + e + f + g, tabela 1)}} \times 100$$

$$= \frac{1.200.000}{8.400.000} \times 100 = \mathbf{14,3\%}$$

Com base na tabela 1, o número de trabalhadores/as por conta de outrem é igual à soma das linhas d, e e f (= 6.100.000). É assim também possível calcular a sua taxa de sindicalização:

$$= \frac{\text{Número de trabalhadores/as por conta de outrem que pertencem a um sindicato}}{\text{Número total de trabalhadores/as por conta de outrem (= linhas d + e + f, tabela 1)}} \times 100$$

$$= \frac{1.060.000}{6.100.000} \times 100 = \mathbf{17,4\%}$$

País B

No País B havia 1.500.000 filiados sindicais em 2018. Eram todos trabalhadores/as por conta de outrem.

O número total de trabalhadores/as por conta de outrem era de 15.100.000, dos quais 570.000 não tinham direito a filiarem-se num sindicato. Isto significa que o número de trabalhadores/as por conta de outrem que tinham direito a filiarem-se num sindicato era de 14.530.000 (isto é, = 15.100.000 – 570.000). A taxa de sindicalização do País B pode ser calculada como se segue:

$$= \frac{\text{Número de membros dos sindicatos que são trabalhadores/as por conta de outrem}}{\text{Número total de trabalhadores/as por conta de outrem}} \times 100$$

$$= \frac{1.500.000}{15.100.000} \times 100 = \mathbf{9,9\%}$$

Porque nem todos os trabalhadores/as por conta de outrem têm direito a filiarem-se num sindicato, pode ser calculada uma taxa de sindicalização «ajustada», na qual o denominador inclui apenas os trabalhadores/as por conta de outrem que têm direito a filiarem-se num sindicato e exclui os que não têm esse direito, como se segue:

$$= \frac{\text{Número de membros dos sindicatos que são trabalhadores/as por conta de outrem}}{\text{Número de trabalhadores/as por conta de outrem que têm direito a filiarem-se num sindicato}} \times 100$$

$$= \frac{1.500.000}{14.530.000} \times 100 = \mathbf{10,3\%}$$



Reunião bipartida numa fábrica têxtil, parte do *Better Work Program*, Indonésia, 2014. © OIT.

Cobertura da negociação coletiva

3

15

3.1. Dados a recolher

- A cobertura da negociação coletiva transmite o número de pessoas ocupadas cujos termos e condições de emprego são definidas por uma ou mais convenções coletivas em vigor, incluindo as que foram celebradas em anos anteriores. As pessoas ocupadas abrangidas por uma convenção coletiva através da aplicação de uma disposição de extensão também devem ser incluídas. Uma disposição de extensão generaliza os termos e condições de emprego acordados entre as empresas e os trabalhadores/as organizados, representados através das suas organizações e sindicatos, às empresas não organizadas de um setor, ocupação ou território (Hayter e Visser, 2018, p. 2). A caixa 5 fornece informações adicionais sobre negociação coletiva.
- Para calcular os indicadores relacionados com a cobertura da negociação coletiva (ver caixa 7), são necessários os seguintes dados, desagregados por sexo e situação no emprego (isto é, trabalhadores/as por conta de outrem e trabalhadores/as independentes):
 - número de pessoas ocupadas cujos termos e condições de emprego são definidos por uma ou mais convenções coletivas atualmente em vigor, incluindo os trabalhadores/as abrangidos pelas disposições de extensão;
 - número total de pessoas ocupadas.
- É necessário ter o cuidado de evitar a dupla contabilização de trabalhadores/as. Isto pode ser feito da seguinte forma: 1) quando existam estruturas de negociação a diferentes níveis, os trabalhadores/as abrangidos por mais de uma convenção coletiva negociada em diferentes níveis devem ser contabilizados apenas uma vez (OIT, 2013a); e 2) o número usado para o cálculo deve referir-se aos trabalhadores/as abrangidos por pelo menos uma convenção coletiva em vigor - independentemente da data da sua celebração - e não à soma acumulada de trabalhadores/as abrangidos por todas as convenções.

Os dados de todas as fontes, incluindo os inquéritos às famílias/mão-de-obra, registos administrativos ou inquéritos a empresas, devem ser recolhidos e comunicados, sempre que possível, desagregados por sexo, para permitir a análise das tendências da participação de homens e mulheres nos mercados de trabalho.

Igualmente, para permitir entender as diferenças na negociação coletiva nos diferentes segmentos do mercado de trabalho, os dados podem ser recolhidos e comunicados separadamente para os setores público e privado, por atividade económica e, se possível, pela natureza formal/informal do trabalho.

Caixa 5. O que é a negociação coletiva?

- O reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva é um dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e está consagrado como tal numa das oito Convenções fundamentais da OIT, nomeadamente a Convenção (N.º 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949.
- A negociação coletiva é definida no Artigo 1.º da Convenção (N.º 154), sobre a Negociação Coletiva, de 1981, como «todas as negociações realizadas entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, pelo outro, para: a) determinar as condições de trabalho e de emprego; e/ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores».
- De acordo com a Recomendação (N.º 91), sobre Convenções Coletivas, de 1951, «convenções coletivas significa todos os acordos por escrito relativos às condições de trabalho e aos termos de emprego celebrados entre, por um lado, um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, e, por outro lado, uma ou mais organizações de trabalhadores representativas, ou, caso não existam tais organizações, pelos representantes dos trabalhadores devidamente eleitos e autorizados por estes de acordo com a legislação e a regulamentação». As convenções podem ser celebradas a nível da empresa, a nível regional para um único setor, a nível regional para vários setores, a nível nacional para um único setor ou a nível nacional para vários setores.
- O nível ao qual a negociação é realizada e o grau de coordenação entre níveis tende a estar associado à cobertura e inclusão das convenções coletivas em termos da proporção de trabalhadores/as abrangidos. A negociação envolvendo múltiplos empregadores realizada a nível setorial ou nacional é o modo mais inclusivo da negociação coletiva (Visser, Hayter e Gammarano, 2017, p. 6).
- A Recomendação (N.º 91), sobre Convenções Coletivas, de 1951, da OIT declara que, quando apropriado, tendo em conta as práticas nacionais, «devem ser tomadas medidas para alargar a aplicação de todas ou de determinadas disposições de uma convenção coletiva a todos os empregadores e trabalhadores incluídos no âmbito setorial e territorial do acordo».

3.2. Fontes de dados

3.2.1. Inquéritos à mão-de-obra ou outros inquéritos às famílias

- Os inquéritos à mão-de-obra recolhem dados de todas as pessoas ocupadas a nível nacional, incluindo no trabalho formal e informal. Quando estes inquéritos incluem perguntas sobre se o trabalhador/a está abrangido por uma convenção coletiva podem ser usados como fonte de dados para a cobertura da negociação coletiva. Os exemplos dos países 7 (Maláui) e 8 (Reino Unido) apresentam perguntas usadas nos inquéritos à mão-de-obra nesses países para recolher informações sobre a filiação sindical e sobre a cobertura da negociação coletiva.
- Os inquéritos à mão-de-obra ou outros inquéritos às famílias têm as seguintes vantagens como fontes para o cálculo da taxa de cobertura da negociação coletiva:

- A unidade de análise é o indivíduo e, assim, cada pessoa ocupada é contabilizada apenas uma vez. Isto evita a dupla contabilização das pessoas ocupadas cujas remunerações e condições de trabalho são definidas por mais de uma convenção coletiva.
- Estas fontes fornecem também informações adicionais sobre o mercado de trabalho e a situação socioeconómica individual, o que pode ser de interesse. Particularmente, os inquéritos à mão-de-obra ou outros inquéritos às famílias fornecem dados que permitem desagregar os números por sexo e por situação no emprego.
- Contudo, os inquéritos às famílias têm potenciais limitações no que respeita a recolha de dados sobre a cobertura da negociação coletiva: as pessoas inquiridas podem nem sempre saber se a sua remuneração e/ou as condições de trabalho são definidas por uma convenção coletiva, particularmente quando uma pessoa responde ao inquérito em nome de todos os membros do agregado familiar.

Exemplo de país 7. Inquérito à mão-de-obra, Maláui

Em resposta à procura de estatísticas detalhadas sobre o mercado de trabalho, o Instituto Nacional de Estatística do Maláui, o Ministério do Trabalho e o Ministério do Comércio e Indústria realizaram um **inquérito à mão-de-obra em 2013** com o apoio técnico da OIT. O inquérito foi concebido para fornecer **informações** sobre um amplo leque de questões relacionadas com o emprego e o desemprego e recolheu dados sobre, entre outras, filiação sindical, as razões para a não filiação em sindicatos e a existência de negociação coletiva no local de trabalho. Os dados foram desagregados por sexo e por profissão. É apresentada uma amostra das perguntas incluídas no **inquérito** na figura 7.

Figura 7. Excerto do inquérito utilizado para recolher dados relacionados com os sindicatos no Maláui

Neste emprego, é membro de um sindicato ou de uma associação de trabalhadores semelhante?

- ☐ *Sim, sindicato*
- ☐ *Sim, associação de trabalhadores/as*
- ☐ *Não*

Se «não», porque não?

- ☐ *Tenho uma opinião negativa dos sindicatos*
- ☐ *Não conheço nenhum sindicato ao qual me possa filiar no meu local de trabalho/área*
- ☐ *Não conheço sindicatos*
- ☐ *Sou desencorajado pelo meu empregador*
- ☐ *Não tenho a certeza de como um sindicato me pode ajudar*
- ☐ *Nunca me abordaram para me filiar*
- ☐ *Nunca considerei filiar-me*
- ☐ *Não tenho tempo*
- ☐ *Não tenho interesse na vida pública*
- ☐ *É demasiado caro*
- ☐ *Outros (especificar)*

Existe algum acordo de negociação coletiva no seu local de trabalho?

- ☐ *Sim*
- ☐ *Não*
- ☐ *Não sabe*

Exemplo de país 8. Inquérito à mão-de-obra, Reino Unido

O **Instituto Nacional de Estatísticas** do Reino Unido realiza um **Inquérito à Mão-de-obra**. Este é feito quatro vezes por ano e é o maior inquérito às famílias do país, fornecendo os dados oficiais a partir dos quais as estatísticas como o emprego e o desemprego são compiladas. A figura 8 apresenta um excerto do questionário correspondente ao primeiro trimestre de 2019, mostrando perguntas sobre representação sindical e negociação coletiva.

Figura 8. Excerto do Inquérito à Mão-de-obra do Reino Unido relacionado com a filiação sindical

É membro de um sindicato ou de outra associação do pessoal?

☐ *Sim*

☐ *Não*

Algumas das pessoas do seu local de trabalho são membros de um sindicato ou de uma associação do pessoal?

☐ *Sim*

☐ *Não*

A sua remuneração e as condições de emprego são diretamente afetadas por acordos entre o seu empregador e algum sindicato ou associação do pessoal?

☐ *Sim*

☐ *Não*

3.2.2. Registos administrativos

- As fontes mais comuns para as estatísticas sobre a cobertura da negociação coletiva são os registos administrativos sobre as convenções coletivas mantidos pelos ministérios do trabalho nacionais, pelos sindicatos e pelas organizações de empregadores. Os registos administrativos mais gerais das empresas também podem conter informações sobre se os trabalhadores/as estão abrangidos por uma convenção coletiva (como, por exemplo, em Portugal: ver o exemplo de país 9). Como analisado na secção 2 acima sobre a filiação sindical, a qualidade dos registos administrativos irá depender dos procedimentos e disposições legais e/ou administrativas, nomeadamente se o registo das convenções coletivas é obrigatório (ver caixa 6).
- Ao considerar a utilização de um registo administrativo ou de acordos de negociação coletiva como fonte para a cobertura da negociação coletiva, deve ter-se em conta que esses registos não fazem normalmente referência ao número de trabalhadores/as que cada acordo abrange. Mais frequentemente declaram que o acordo é aplicável aos trabalhadores/as de uma empresa, setor ou indústria em particular, ou os que se encontram numa área geográfica específica. Também, em cada caso, o número de trabalhadores/as abrangidos pode variar ao longo da duração do acordo.
- É necessário ter atenção para considerar a cobertura de acordos que foram registados em anos anteriores, mas que são ainda válidos.

Caixa 6. Como são recolhidos os dados sobre a cobertura da negociação coletiva nos registos administrativos?

- Pode ser exigido o registo das convenções coletivas por disposições legislativas nos Estados-membros para estabelecer um registo dos regulamentos aplicáveis. A recolha de informações fiáveis pode ajudar as autoridades públicas a acompanhar os desenvolvimentos na negociação coletiva, a incentivar as relações de trabalho de cooperação e a estar melhor preparado para lidar com quaisquer conflitos decorrentes da interpretação ou da não aplicação de uma convenção coletiva. Os dados administrativos deste tipo podem também ajudar as autoridades públicas a identificar setores vulneráveis onde não há negociação coletiva implementada e direcionar os seus recursos com mais eficiência (OIT, 2015).
- Nos países onde as convenções coletivas são registadas junto da autoridade competente pelo empregador e/ou sindicato (tal como Espanha: ver exemplo de país 10 abaixo), poderá ser expectável que comuniquem o número de trabalhadores/as abrangidos pelo acordo no seu início (data de assinatura).
- Outra abordagem é utilizar o registo administrativo das convenções coletivas para identificar as empresas e/ou sindicatos abrangidos por uma convenção coletiva e enviar-lhes um questionário a solicitar informações sobre o número de trabalhadores/as abrangidos pelo acordo numa data específica. Quando o objetivo é apenas produzir estatísticas sobre a questão, estes inquéritos especiais devem ser considerados como censos das unidades pertinentes (empregadores, sindicatos) que foram identificados através de um registo administrativo.

Exemplo de país 9. Quadros de pessoal, Portugal

Em Portugal, é compilado anualmente um registo administrativo denominado Quadros de pessoal, desde 1981. Este abrange todas as empresas e um amplo leque de disposições no âmbito do direito do trabalho.

A administração pública e as instituições públicas sem trabalhadores/as ao abrigo do Código do Trabalho e os empregadores de trabalhadoras e trabalhadores domésticos não estão abrangidos.

Os dados recolhidos incluem informações sobre cada empresa, tais como a dimensão, localização, atividade económica e número de trabalhadores/as, assim como informações sobre cada trabalhador/a, tais como o sexo, idade, habilitações académicas, nível de qualificação, profissão, tempo de serviço, tipo de contrato, salário mensal e horas trabalhadas. O registo fornece igualmente informações sobre o tipo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que abrange cada trabalhador/a, incluindo o contrato coletivo, o acordo coletivo, o acordo de empresa e quaisquer instrumentos coletivos de natureza administrativa, incluindo portarias de extensão.

Este registo administrativo é gerido para efeitos estatísticos pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. É apresentado um excerto do formulário utilizado para reunir informações na figura 9. (ver a página seguinte)

Exemplo de país 10. Formulário estatístico de dois níveis, Espanha

Em Espanha, o número de trabalhadores/as abrangidos por uma convenção coletiva deve ser comunicado mediante formulários estatísticos específicos - um formulário para acordos coletivos a nível da empresa e outro para acordos coletivos a nível setorial - pelas partes negociadoras, assim que o acordo for assinado. Estes formulários são definidos por lei e devem ser incluídos nos documentos apresentados no momento do registo do acordo no Registo de Acordos Coletivos mantido pelo Ministério do Trabalho.¹

Exemplo de país 11. Estimativas realizadas utilizando dados externos, Suécia

O Gabinete de Mediação Nacional da Suécia mantém um registo administrativo das convenções coletivas, que regista detalhes de todos os acordos em vigor num dado ano, incluindo os que foram assinados recentemente nesse ano. O número total de trabalhadores/as por conta de outrem abrangidos por convenções coletivas é calculado somando o número de trabalhadores/as por conta de outrem que trabalham em empresas abrangidas por uma convenção. Na Suécia, quando um sindicato assina uma convenção coletiva com um empregador, essa convenção abrange todos os trabalhadores/as por conta de outrem na empresa e não só os membros do sindicato. O número de trabalhadores/as por conta de outrem é comunicado pelas associações de empregadores para cada uma das empresas membro, ou diretamente pelas empresas que não pertencem a uma associação de empregadores.²

3.2.3. Inquéritos a empresas

Os inquéritos a empresas podem ser utilizados para recolher dados sobre o número de trabalhadores/as por conta de outrem abrangidos por uma convenção coletiva. Estes inquéritos podem incluir perguntas sobre se as pessoas ocupadas estão abrangidas por uma convenção, ou sobre o número de pessoas ocupadas abrangidas e também sobre o tipo de acordo (isto é, se é aplicado a nível da empresa, a nível regional para um único setor, a nível regional para vários setores, a nível nacional para um único setor ou a nível nacional para diversos setores). Ver exemplos de país 12 (Filipinas) e 13 (União Europeia).

Em geral, as vantagens/desvantagens associadas à utilização de inquéritos a empresas para o cálculo da cobertura da negociação coletiva são semelhantes às referidas na secção 2 acima sobre a filiação sindical.

¹ O Decreto Real n.º 713/2010 de 28 de maio de 2010, sobre o registo e preenchimento de acordos coletivos, define nos seus anexos as informações e os dados a fornecer no registo e preenchimento de acordos coletivos. Ver *Boletín Oficial de Estado*, 12 de junho de 2010, disponível em: <http://sid.usal.es/docs/F3/LYN15535/3-15535.pdf>.

² Para informações mais detalhadas, consultar Kjellberg, 2019, Tabela F, «Share of workers covered by collective agreements», que contém uma nota metodológica em inglês.

Exemplo de país 12. Inquérito integrado sobre a mão-de-obra e o emprego, Filipinas

O **Inquérito integrado sobre a mão-de-obra e o emprego (ISLE)** é um inquérito a nível nacional a todas as empresas que empregam 20 ou mais trabalhadores/as, realizado pela Autoridade Estatística das Filipinas a cada dois anos. Consiste em pelo menos três módulos que abrangem tópicos sobre o emprego, condições de trabalho e relações laborais - particularmente a sindicalização e a negociação coletiva. O ISLE visa proporcionar contributos sobre estudos de tendências e práticas laborais e fundamentos estatísticos para a formulação de políticas laborais. O inquérito reúne informações sobre um conjunto de questões que incluem a filiação sindical, a cobertura da negociação coletiva (desagregada por sexo) e o número de mulheres delegadas sindicais nas empresas. É apresentado um excerto da Parte I (o módulo sobre o sindicalização e a negociação coletiva) do **ISLE, 2015-16** na figura 10.

Figura 10. Excerto do inquérito integrado sobre a mão-de-obra e o emprego das Filipinas

1. Com sindicato? <i>(registado ou em curso de registo na data de referência)</i>	☐ Sim ☐ Não <i>(ir para item 6)</i>		
1.1. Em caso afirmativo, especifique o âmbito de aplicação da unidade de negociação <i>(marque a caixa correspondente, se aplicável)</i>	☐ Apenas supervisores	☐ Apenas bases	☐ Bases, incluindo supervisores
2. Número de sindicatos <i>(registados ou em curso de registo na data de referência)</i>			
3. Filiação sindical			
3.1. Membros do sexo feminino			
3.2. Delegados sindicais, incluindo membros do conselho			
3.2.1. Delegadas			
3.2.1.1. Presidentes do sexo feminino			
4. Com acordo de negociação coletiva? <i>(marque a caixa correspondente, se aplicável)</i>	☐ Sim ☐ Não	☐ Sim ☐ Não	☐ Sim ☐ Não
5. Trabalhadores abrangidos por um acordo de negociação coletiva, incluindo os que pagam honorários de agências			
5.1. Trabalhadoras abrangidas			
6. Dispõem de uma comissão/conselho de cooperação patronal-sindical operacional ativo?	☐ Sim ☐ Não		

Exemplo de país 13. Inquérito sobre a estrutura dos salários, União Europeia

O Inquérito sobre a Estrutura dos Salários (SES) é um inquérito às empresas harmonizado em toda a União Europeia (UE). É realizado nos Estados-Membros da UE e também nos países candidatos e nos que pertencem à Associação Europeia de Comércio Livre.

O SES é um conjunto de dados correspondentes a empregador-trabalhador por conta de outrem que fornece informações sobre as relações entre o nível de remuneração e as características individuais dos trabalhadores/as e as características do seu empregador, para empresas com pelo menos dez trabalhadores/as. Também há alguma participação de empresas com menos de dez trabalhadores/as.

Não obstante os Estados participantes não sejam obrigados a apresentar dados sobre o setor público, muitos fornecem voluntariamente essas informações. Além do setor público, o inquérito abrange empresas de todas as áreas da economia, exceto o setor agrícola.

É exigido nos países da UE o fornecimento de informações sobre o tipo de convenção coletiva que se aplica a cada empresa (ver a lista a seguir). Se uma empresa não tiver uma convenção coletiva, isto é comunicado como «não tem convenção coletiva».

Os tipos de convenções coletivas especificadas no inquérito são os seguintes:

- i) acordo a nível nacional ou interconfederal (abrange trabalhadores/as de mais de um setor e é normalmente assinado por uma ou mais confederações de sindicatos e por uma ou mais organizações nacionais de empregadores);
- ii) acordo setorial (estabelece os termos e condições de emprego de todos ou a maioria dos trabalhadores/as por conta de outrem numa indústria ou setor económico individual);
- iii) acordo por tipo de indústria em determinadas regiões;
- iv) acordo de empresa ou empregador único (abrange apenas os trabalhadores/as com o mesmo empregador, independentemente da dimensão; o acordo pode abranger apenas determinadas unidades locais ou grupos de trabalhadores/as na empresa);
- v) acordo aplicável apenas a trabalhadores/as da unidade local;
- vi) qualquer outro tipo de acordo não abrangido acima;
- vii) não tem convenção salarial coletiva.

Caixa 7. Taxa de cobertura da negociação coletiva

- A taxa de cobertura da negociação coletiva reflete as pessoas ocupadas cujos termos e condições de emprego são definidos por uma convenção coletiva (numerador) como percentagem de todas as pessoas ocupadas (denominador).
- Para calcular a taxa de cobertura da negociação coletiva a nível nacional, os inquéritos à mão-de-obra ou outros inquéritos às famílias podem fornecer dados sobre o número de pessoas ocupadas abrangidas por uma convenção coletiva e sobre o número total de pessoas ocupadas para o mesmo grupo de referência, o que conduz a um resultado estatisticamente sólido. Os registos administrativos podem fornecer dados sobre o número de pessoas ocupadas abrangidas por uma convenção coletiva. Contudo, ao utilizar registos administrativos para calcular a taxa de cobertura da negociação coletiva a nível nacional, o número total de pessoas ocupadas será proveniente de uma fonte diferente, usualmente um inquérito às famílias /mão-de-obra e, assim, serão utilizados dois grupos de referência diferentes, o que é uma desvantagem no que respeita à solidez estatística do resultado. Por fim, os inquéritos a empresas podem fornecer dados sobre o número de trabalhadores/as por conta de outrem abrangidos por uma convenção coletiva e sobre o número total de trabalhadores/as para o mesmo grupo de referência, o que permite calcular a taxa de cobertura da negociação coletiva a nível da empresa. Todavia, se o objetivo for calcular a taxa de cobertura da negociação coletiva a nível nacional, esse grupo de referência terá um âmbito mais limitado do que o que fornecido por um inquérito às famílias/mão-de-obra a nível nacional que abrange todas as pessoas ocupadas.
- De acordo com a Convenção (N.º 98), sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949, o direito à negociação coletiva aplica-se a todos os trabalhadores/as, tanto do setor público como do privado, sendo as únicas exceções as forças armadas e a polícia, assim como os funcionários públicos (Artigos 5.º e 6.º). Nos Estados-membros onde as forças armadas e/ou a polícia e/ou os funcionários públicos são excluídos, as informações sobre o número destes trabalhadores/as podem ser usadas para calcular uma taxa de cobertura da negociação coletiva ajustada. Essa taxa ajustada excluiria estes trabalhadores/as do denominador.³
- As estatísticas publicadas sobre a cobertura da negociação coletiva devem fornecer, como mínimo, detalhes breves sobre a(s) fonte(s) estatística(s), a sua cobertura e os conceitos e definições utilizados, assim como um *site* ou referência publicada onde possam ser obtidas informações metodológicas.

³ Para mais informações sobre a definição de «funcionários públicos envolvidos na administração do Estado» (*public servants engaged in the administration of the State*), consultar OIT, 2013b.



Trabalhadores metalúrgicos nos Estados Unidos da América, 2014. © Espen Rasmussen / Panos Pictures

Greves e *lockouts*

4

4.1. Dados a recolher

25

- A Recomendação (N.º 92), sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias, de 1951, da OIT declara que devem ser disponibilizados mecanismos de conciliação voluntária gratuitos e expeditos para ajudar na prevenção e solução de conflitos laborais. A Recomendação acrescenta que se um conflito tiver sido submetido a um procedimento de conciliação ou arbitragem com o consentimento de todas as partes envolvidas, estas partes deverão ser incentivadas a abster-se de greves e *lockouts* enquanto a conciliação ou arbitragem estiver em curso e, relativamente ao último, aceitar a decisão. A recomendação refere também que isto não pode ser entendido como uma limitação do direito à greve.
- Para calcular os indicadores relacionados com greves e *lockouts* (ver caixa 9), são necessários os seguintes dados, desagregados por situação no emprego (trabalhadores/as por conta de outrem e trabalhadores/as independentes separadamente) e atividade económica:
 - número de greves e *lockouts*;
 - número de dias não trabalhados devido a greves e *lockouts*;
 - número de trabalhadores/as implicados direta ou indiretamente em qualquer momento de uma greve ou *lockout*;
 - número total de trabalhadores/as.
- O número de trabalhadores/as envolvidos numa greve ou *lockout*¹ é a soma dos trabalhadores/as na empresa em questão que 1) participaram diretamente nessa greve ou *lockout* deixando de trabalhar (trabalhadores/as diretamente envolvidos) e os que 2) não puderam trabalhar devido à greve (trabalhadores/as indiretamente envolvidos). Os trabalhadores/as de outras empresas que não puderam trabalhar como resultado dos efeitos secundários² de greves ou *lockouts* não devem ser incluídos.

¹ Consultar a Resolução sobre as estatísticas de greves, *lockouts* e outras ações causadas por conflitos laborais, 15.^a ICLS, 1993, para. 4. (Para detalhes de acesso *online* para estas e outras diretrizes estatísticas internacionais, ver a bibliografia e outras leituras).

² Resolução sobre as estatísticas de greves, *lockouts* e outras ações causadas por conflitos laborais, 15.^a ICLS, 1993, para. 9. Para mais detalhes sobre os efeitos secundários de greves ou *lockouts*, ver Anexo 2.

- O número de dias não trabalhados devido a greves e *lockouts* é o número total de dias de trabalho durante os quais o trabalho seria normalmente realizado por cada trabalhador/a envolvido caso não tivesse havido uma interrupção. Os dias de descanso semanal devem ser excluídos, assim como quaisquer feriados públicos nos quais não há trabalho agendado.

Caixa 8. Algumas notas sobre a comparabilidade e a fiabilidade dos dados sobre greves e *lockouts*

Tal como acontece com outros dados sobre relações laborais atualmente, os dados sobre greves e *lockouts* não são internacionalmente comparáveis. Esta caixa refere algumas formas através das quais essas comparações podem ser facilitadas.

- Existem diferenças na forma como os países calculam o número de trabalhadores/as envolvidos em greves e *lockouts*. Ao analisar números de diferentes países, é, pois, importante ter em mente o seguinte:
 - se o número de trabalhadores/as envolvidos (em cada greve ou *lockout*) se refere ao número máximo total de trabalhadores/as envolvidos, conforme recomendado pela definição internacional,³ ou ao número médio de trabalhadores/as envolvidos, obtido - para cada greve ou *lockout* - adicionando o número de trabalhadores/as envolvidos em cada dia da greve ou *lockout* e dividindo esse número pelo número de dias em que a greve ou bloqueio durou;
 - se cobrem todos os trabalhadores/as envolvidos ou apenas os diretamente envolvidos;
 - se os trabalhadores/as que não conseguiram trabalhar como resultado dos efeitos secundários de greves ou *lockouts* foram excluídos;
 - se todas as greves ou *lockouts* estão incluídos, ou apenas greves legais ou oficiais;
 - se estão incluídos trabalhadores/as que não são trabalhadores/as por conta de outrem, trabalhadores/as que não estavam a trabalhar durante a greve (devido a doença, férias ou qualquer outra razão) e/ou trabalhadores/as a tempo parcial e trabalhadores/as ocasionais.
- Para facilitar a análise, é útil que os dados relacionados aos trabalhadores/as diretamente envolvidos e os relacionados aos trabalhadores/as indiretamente envolvidos sejam recolhidos e apresentados separadamente.
- A existência de informação separada para *lockouts* e para greves permite uma melhor análise, contudo, a maioria das fontes de dados não faz distinção entre os dois.
- A desagregação por atividade económica é desejável para identificar a distribuição da perda de tempo de trabalho devido a greves e *lockouts* entre os setores.⁴
- As estatísticas publicadas devem fornecer, como mínimo, detalhes breves sobre 1) a(s) fonte(s), cobertura, conceitos e definições usadas, assim como informações sobre onde podem ser obtidas descrições mais detalhadas destes fatores; 2) os setores económicos incluídos/excluídos; 3) tipo(s) abrangido(s), i.e. greves e/ou *lockouts*; 4) trabalhadores/as incluídos/excluídos; 5) se a cobertura inclui apenas trabalhadores/as diretamente envolvidos ou todos os trabalhadores/as, seja direta ou indiretamente envolvidos; 6) se apenas são incluídas greves e *lockouts* legais ou todas as greves e *lockouts*; e 7) quaisquer limites para a inclusão/exclusão de greves e/ou *lockouts* nas estatísticas.

³ Resolução sobre as estatísticas de greves, *lockouts* e outras ações causadas por conflitos laborais, 15.^a ICLS, 1993, para. 35(b).

⁴ Resolução sobre as estatísticas de greves, *lockouts* e outras ações causadas por conflitos laborais, 15.^a ICLS, 1993, para. 30.

4.2. Fontes de dados

4.2.1. Registos administrativos

- As fontes de dados mais comuns para as estatísticas sobre o número de trabalhadores/as envolvidos em greves e *lockouts* e os dias não trabalhados devido a estas ações são os registos administrativos. Estes podem ser mantidos pelo ministério do trabalho, pelo instituto nacional de estatística ou pelas organizações de trabalhadores/as e de empregadores.
- Nos países onde a comunicação de greves e *lockouts* é obrigatória por lei, a autoridade competente irá por norma utilizar os relatórios dos sindicatos e/ou empregadores para manter um registo de todas as interrupções do trabalho. Estes relatórios fornecem geralmente informações sobre a data da ação, a razão para o conflito laboral, as empresas envolvidas, os sindicatos envolvidos, o número de trabalhadores/as envolvidos, a duração da interrupção do trabalho e outros detalhes relevantes.
- Em alguns países, pode também ser exigido aos sindicatos que comuniquem estas informações à federação de sindicatos da qual são filiados, sendo exigido aos empregadores que comuniquem às suas respetivas federações de empregadores. Em todos estes casos, as federações de trabalhadores/as e/ou empregadores podem utilizar estes relatórios para manter registos administrativos. Podem produzir estatísticas sobre o número de trabalhadores/as envolvidos, o número de greves e o número de dias não trabalhados devido às interrupções de trabalho, na base dos dados mantidos nestes registos. Estas estatísticas podem ser produzidas pela agência que possui e mantém os registos administrativos ou por outra agência, tal como o instituto nacional de estatística, com base nos ficheiros administrativos que lhes são enviados.
- Nos casos em que esta comunicação não é obrigatória, os ministérios do trabalho ou outras autoridades competentes podem recolher informações através da realização de inquéritos diretos após terem sido informadas acerca da interrupção do trabalho. Tais inquéritos são normalmente dirigidos a todos os empregadores onde se sabe que ocorreu uma interrupção do trabalho, mas também podem ser dirigidos aos sindicatos envolvidos numa greve ou *lockout* ou a representantes locais do governo. Para reunir estas informações, pode ser usado um questionário padrão, como ilustrado nos exemplos de países 14 (Polónia) e 15 (Japão). Quando o objetivo é apenas produzir estatísticas sobre a questão, este questionário deve ser considerado como um censo das unidades pertinentes (empregadores, sindicatos) que foram identificados através de um registo administrativo.
- Num número reduzido de países são as federações de trabalhadores/as ou empregadores que reúnem as informações sobre greves e *lockouts* dos seus membros mediante um formulário-tipo. Muitas vezes, estas informações são complementadas com informações obtidas através de outras fontes (informais), informações mantidas em registos administrativos pelos serviços de mediação e conciliação do ministério do trabalho e informações de relatórios de inspeção do trabalho e/ou inquéritos dirigidos a organizações ou sindicatos de empregadores.

Exemplo de país 14. Registos administrativos sobre greves e *lockouts*, Polónia

O gabinete central de estatística da Polónia (*Statistics Poland*) envia um questionário intitulado «Ficha estatística sobre greves» às empresas onde ocorreu uma greve ou *lockout* para obter informações tais como o número de trabalhadores/as envolvidos.

É apresentada uma tradução em português de uma parte do questionário na figura 11. A versão original em polaco também coloca questões sobre o número de trabalhadoras mulheres na empresa, o número de trabalhadoras mulheres envolvidas em greves e o número de horas não trabalhadas por trabalhadoras mulheres que participaram na greve.

Figura 11. Questionário utilizado na Polónia para recolher informações sobre greves e lockouts

GABINETE DE ESTATÍSTICA CENTRAL									
Carimbo da empresa	FICHA ESTATÍSTICA SOBRE GREVES		Gabinete de Estatística						
Número de identificação			A ficha deve ser enviada no prazo de três dias após o fim da greve						
Atividade económica									
1. A ficha inclui greve: Início		dias mês ano	Fim dias mês ano						
2. Trabalhadores por conta de outrem na empresa 2.1 Total..... pessoas 2.1.1 das quais, trabalhadores da produção pessoas									
3. Tipo de conflito laboral: 3.1 – sede dos sindicatos 3.2 – sindicatos setoriais 3.3 – sindicatos regionais 3.4 – sindicatos estabelecidos 3.5 – grupo de trabalhadores por conta de outrem		7. Duração: 7.1 menos de 24 horas em horas 7.2 um dia ou mais em dias							
4. Greve declarada em conformidade com o procedimento de resolução de conflitos: Sim Não 4.1 Opinião do empregador 4.2 Opinião do sindicato		8. Número de pessoas que participaram na greve: 8.1 Total..... pessoas 8.1.1 das quais, trabalhadores da produção pessoas							
5. Tipo de greve: 5.1 advertência 5.2 permanente 5.2.1 das quais, por profissão		9. Tempo não trabalhado: <table border="1" style="float: right; border-collapse: collapse; font-size: small;"> <tr> <th style="padding: 2px;">horas de trabalho</th> <th style="padding: 2px;">dias de trabalho</th> </tr> <tr> <td style="width: 40px; height: 20px;"></td> <td style="width: 40px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 40px; height: 20px;"></td> <td style="width: 40px; height: 20px;"></td> </tr> </table> 9.1 Total..... 9.1.1 das quais, trabalhadores da produção		horas de trabalho	dias de trabalho				
horas de trabalho	dias de trabalho								
6. Razões da greve: 6.1 económicas 6.2 solidárias 6.3 participação em greve geral 6.4 Outras:		10. Principais reivindicações 10.1 10.2 10.3							
11. Número de trabalhadores por conta de outrem que não participaram diretamente na greve, mas que foram impossibilitados de trabalhar devido à greve		pessoas							
12. Tempo não trabalhado pelos trabalhadores por conta de outrem indicados na caixa 11		horas de trabalho							

Exemplo de país 15. Inquérito sobre conflitos laborais, Japão

No Japão, foi realizado um inquérito sobre conflitos laborais pelo Departamento de Estatística e Informação da Secretaria do Ministro no Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar todos os anos entre 2009 e 2013. Este inquérito nacional que abrange todos os setores foi enviado pelo Departamento de Estatística e Informação diretamente aos gabinetes municipais responsáveis pela administração do trabalho, que os preencheram e devolveram ao departamento.

O inquérito reuniu informações sobre 1) o número de trabalhadores/as regulares da empresa onde ocorreu o conflito; 2) o nome do sindicato envolvido e o número de membros do sindicato; 3) a natureza do conflito; 4) as datas de ocorrência e resolução do conflito; e 5) as reivindicações subjacentes ao conflito.

Este inquérito também reuniu dados desagregados para greves e *lockouts*, incluindo as respetivas datas de ocorrência, o número total de participantes (greves e *lockouts*) e número de participantes ativos e o número de dias de trabalho perdidos. O questionário subjacente é apresentado na figura 12.



Figura 12. Questionário utilizado no Japão para recolher dados sobre greves e lockouts

Inquérito Geral de Estatísticas
baseado na Lei de Estatística

Questionário do Inquérito sobre os Conflitos Laborais

Data (mm/aaaa):

Tipo de relatório	1 Conflito resolvido	2 Conflito não resolvido	3 Adiado	4 Adiado	Gabinete de política laboral n.º	
					Referência n.º	
Nome da empresa e número de trabalhadores permanentes	Pessoas			Nome do sindicato e número de filiados	Pessoas	
Principais produtos e serviços da empresa				Data do conflito	(dd/mm/aaaa):	
				Data da resolução do conflito	(dd/mm/aaaa):	
Natureza do conflito	1 Conflito independente 2 Conflito associado			Nome do sindicato com o nível mais elevado que convocou a greve	Data da ação concertada	
					Ação concertada em (dd/mm/aaaa):	
					Ação concertada em (dd/mm/aaaa):	

Indicar o método de resolução

Prefeitura n.º	Referência n.º	* Conflito associado	Classificação industrial	Dimensão da empresa	Classificação organizacional	Reivindicações	Novos conflitos adiados	Método de resolução	* Duração	* Ação concertada	* N.º de casos por prefeitura
								Método Terceiro			
1	2	3	4	5	6	7	8	9 10	11	12	13

Número total de participantes				Número de participantes ativos				* Conflito - interrupção do trabalho			
								Dias			
								Número de participantes ativos			
								Dias de trabalho perdidos			
14				15				16			

Indique a modalidade específica da ação laboral

Greve de meio dia ou mais				Lockout			
Dias		Número de participantes ativos		Dias de trabalho perdidos		Dias	
19		20		21		22	

Greve de meio dia ou menos		Greve de zelo		Outros	
Dias		Número de participantes ativos		Dias de trabalho perdidos	
25		26		27	

(Nota 1) As colunas com um asterisco (*) devem ser preenchidas pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar.

(Nota 2) As caixas sombreadas não devem ser preenchidas em caso de conflitos adiados.

(Nota 3) Para o total de participantes, indicar o número de trabalhadores permanentes na empresa que eram membros do sindicato.

(Nota 4) Preencher as colunas «Data da ação concertada» e «Participantes ativos» apenas se a ação de contestação tiver ocorrido no mês em questão

*	* Número de empresas					
	Total	Metade ≥	Encerramento	Metade <	Greve de zelo	Outros
Tipo						

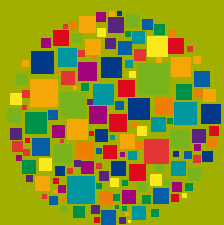
→

As colunas com um asterisco (*) devem ser preenchidas pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar.

[illegible]

Caixa 9. Indicadores relacionados com greves e *lockouts*

- O número de trabalhadores/as envolvidos em greves e *lockouts* por 1.000 trabalhadores/as reflete o número de trabalhadores/as envolvidos numa greve ou *lockout* durante o período de referência como permissão de todos os trabalhadores/as.
- O número de dias não trabalhados devido a greves e *lockouts* por 1.000 trabalhadores/as reflete o número de dias de trabalho durante os quais o trabalho seria normalmente realizado por todos os trabalhadores/as envolvidos caso não tivesse havido uma interrupção como permissão de todos os trabalhadores/as.
- Os registos administrativos podem fornecer dados sobre o número de trabalhadores/as envolvidos em greves e *lockouts*, assim como sobre o número de dias não trabalhados. Contudo, para calcular indicadores a nível nacional, o número total de trabalhadores/as é proveniente de uma fonte diferente, normalmente um inquérito às famílias/mão-de-obra. Isto significa que estes indicadores serão calculados utilizando duas fontes diferentes e, assim, dois diferentes grupos de referência, o que pode comprometer a solidez estatística do resultado.
- Por uma questão de coerência, estes indicadores devem ser calculados usando a mesma cobertura tanto para os setores económicos como para os grupos de trabalhadores/as de referência. Por exemplo, se a agricultura for excluída da abrangência de dias não trabalhados (numerador), o número total de trabalhadores/as (denominador) também deve excluir a agricultura.

- 
- Como referido na secção 1, «Porque é importante recolher dados sobre as relações laborais?», a recolha de dados sobre a filiação sindical, sobre a cobertura da negociação coletiva e sobre greves e *lockouts* pode informar as decisões políticas dos constituintes tripartidos tendo em vista a promoção da negociação coletiva e relações laborais sólidas.
 - Devido a especificidades nacionais relativas a quadros jurídicos, regulamentares e institucionais, assim como as diferenças nas fontes, técnicas de elaboração de relatórios, definições e abrangência dos dados, a análise comparativa entre países e ao longo do tempo deve ser feita com precaução (Chang e Sorrentino, 1991).
 - A interpretação de indicadores sobre as relações laborais, tais como a taxa de sindicalização e a taxa de cobertura da negociação coletiva, devem ter em consideração a cobertura das estatísticas, referindo-se à inclusão do grupo de referência, o período de tempo e a área geográfica. Quando essa abrangência é menos exaustiva - e ainda mais se excluir uma percentagem significativa de pessoas ocupadas - a interpretação dos indicadores sobre relações laborais deve ser particularmente cautelosa.
 - A OIT tem fornecido orientações para ajudar a melhorar a qualidade e a comparabilidade dos dados de relações laborais. Este guia faz parte desse esforço.
 - A resolução sobre as estatísticas de acordos coletivos, adotada pela 3.^a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (ICLS) em 1926 e a resolução sobre as estatísticas de greves, *lockouts* e outras ações causadas por conflitos laborais, adotada pela 15.^a ICLS em 1993, são as principais diretrizes internacionais para a recolha de estatísticas sobre negociação coletiva e conflitos laborais, respetivamente.
 - Complementarmente, podem ser necessárias informações, geralmente qualitativas, para obter uma imagem mais completa da qualidade das relações laborais num país específico. Este pode incluir, por exemplo: 1) informações sobre as disposições e conteúdo de convenções coletivas; 2) informações sobre o nível ao qual a negociação coletiva ocorre predominantemente e sobre a coordenação

entre os níveis; 3) dados sobre a prevenção e resolução de conflitos, tais como o número de conflitos submetidos ao sistema jurídico e os que foram resolvidos através de mediação; 4) informações sobre a existência e funcionamento de instituições e mecanismos de prevenção/resolução de conflitos; 5) o número de empresas onde existem comissão de trabalhadores/as; 6) se, e em que medida, os trabalhadores/as participam na gestão; 7) o número de empresas com comissões de segurança e saúde no trabalho; e 8) informações sobre o envolvimento de parceiros sociais na formulação de políticas e na sua defesa.

- As estatísticas sobre a densidade de organização dos empregadores podem ser também de interesse, uma vez que os empregadores são uma parte essencial do diálogo social e da negociação coletiva.
- Em alguns países, pode ocorrer que poucas ou nenhuma das fontes de dados exploradas neste guia (inquéritos à mão-de-obra/às famílias, registos administrativos e inquéritos a empresas) estejam disponíveis ou sejam consideradas fiáveis.
- Dependendo da disponibilização de inquéritos sobre a mão-de-obra/às famílias, dados administrativos e/ou inquéritos às empresas, podem ser considerados também outros métodos para calcular os indicadores sobre as relações laborais. Tais «dados especiais» podem ser provenientes de 1) estimativas estatísticas adequadas baseadas na legislação nacional e em quadros regulamentares; 2) a combinação de diversas fontes para obter dados abrangentes ou para cancelar as desvantagens de cada fonte; e 3) recolhas de dados especiais de potenciais informadores (por exemplo, sindicatos, organizações de empregadores, grandes empresas, etc.).

Anexo 1.

Questionário anual da OIT sobre estatísticas do trabalho: questões sobre as relações laborais e sobre greves e lockouts

RELAÇÕES LABORAIS E INDUSTRIAIS

[162] Filiação sindical de pessoas ocupadas e de trabalhadores/as por conta de outrem por sexo (Pessoas)

OBJETIVO: Pessoas ocupadas (isto é, trabalhadores/as por conta de outrem e trabalhadores/as independentes) e trabalhadores/as por conta de outrem atualmente filiados num sindicato, definido como uma organização independente de trabalhadores/as constituída com a finalidade de promover e defender os interesses dos trabalhadores/as.

Fonte

PREENCHER SE OS DADOS TIVEREM SIDO REVISTOS

Situação	Sexo	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Pessoas ocupadas	Total										
	Homens										
	Mulheres										
Trabalhadores/as por conta de outrem	Total										
	Homens										
	Mulheres										

Notas (opcional)

RELAÇÕES LABORAIS E INDUSTRIAIS

[161] Filiação sindical por tipo de afiliado (Pessoas)

OBJETIVO: Pessoas atualmente filiadas num sindicato, definido como uma organização independente de trabalhadores/as constituída com a finalidade de promover e defender os interesses dos trabalhadores/as. Os dados devem ser apresentados de acordo com a situação na força de trabalho dos filiados num sindicato.

Fonte

PREENCHER SE OS DADOS TIVEREM SIDO REVISTOS										
Tipo	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Total										
Pessoas ocupadas										
Trabalhadores/as por conta de outrem										
Trabalhadores/as independentes										
Desempregados										
Pessoas fora da força de trabalho										

Notas (opcional)

[165] Taxa de sindicalização de pessoas empregadas e de trabalhadores/as por conta de outrem por sexo (Percentagem)

OBJETIVO: Pessoas ocupadas (isto é, trabalhadores/as por conta de outrem e trabalhadores/as independentes) e trabalhadores/as por conta de outrem atualmente filiados num sindicato, como percentagem do número total de pessoas empregadas ou de trabalhadores/as por conta de outrem, respetivamente.

Fonte

PREENCHER SE OS DADOS TIVEREM SIDO REVISTOS											
Situação	Sexo	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Pessoas ocupadas	Total										
	Homens										
	Mulheres										
Trabalhadores/as por conta de outrem	Total										
	Homens										
	Mulheres										

Notes (optional)

RELAÇÕES LABORAIS E INDUSTRIAIS

[168] Pessoas empregadas e trabalhadores/as por conta de outrem abrangidos pela negociação coletiva por sexo (Pessoas)

OBJETIVO: Pessoas ocupadas (isto é, trabalhadores/as por conta de outrem e trabalhadores/as independentes) e trabalhadores/as por conta de outrem abrangidos por todas as convenções coletivas atualmente em vigor (incluindo os concluídos em anos anteriores), incluindo as pessoas abrangidas por extensão.

Fonte

PREENCHER SE OS DADOS TIVEREM SIDO REVISTOS											
Situação	Sexo	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Pessoas ocupadas	Total										
	Homens										
	Mulheres										
Trabalhadores/as por conta de outrem	Total										
	Homens										
	Mulheres										

Notas (opcional)

[171] Taxa de cobertura de negociação coletiva de pessoas empregadas e de trabalhadores/as por conta de outrem por sexo (Porcentagem)

OBJETIVO: Pessoas ocupadas (isto é, trabalhadores/as por conta de outrem e trabalhadores/as independentes) e trabalhadores/as por conta de outrem abrangidos por todas as convenções coletivas atualmente em vigor (incluindo os concluídos em anos anteriores), incluindo os trabalhadores/as abrangidos por extensão, como percentagem do número total de pessoas ocupadas ou de trabalhadores/as por conta de outrem, respetivamente.

Fonte

PREENCHER SE OS DADOS TIVEREM SIDO REVISTOS											
Situação	Sexo	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Pessoas ocupadas	Total										
	Homens										
	Mulheres										
Trabalhadores/as por conta de outrem	Total										
	Homens										
	Mulheres										

Notas (opcional)

Notas relativas ao tópico

OBJETIVO: Greves e lockouts, excluindo efeitos secundários. Se houver um limite inferior para a cobertura das greves e lockouts (por exemplo, dias ou trabalhadores/as envolvidos), este deve ser o mais baixo possível.

Cobertura das ações associadas aos conflitos de trabalho

Limite inferior para a cobertura de greves e lockouts

Notas (opcional)

GREVES E LOCKOUTS

[67] Número de greves e lockouts por atividade económica (Casos)

Fonte

PREENCHER SE OS DADOS TIVEREM SIDO REVISTOS

CITA-Rev. 4	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Total										
A. Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca										
B. Indústrias extrativas										
C. Indústrias transformadoras										
D. Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio										
E. Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição										
F. Construção										
G. Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos										
H. Transportes e armazenagem										
I. Alojamento, restauração e similares										
J. Atividades de informação e de comunicação										
K. Atividades financeiras e de seguros										
L. Atividades imobiliárias										
M. Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares										
N. Atividades administrativas e dos serviços de apoio										
O. Administração pública e defesa; segurança social obrigatória										
P. Educação										
Q. Atividades de saúde humana e apoio social										
R. Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas										
S. Outras atividades de serviços										
T. Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio										
U. Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais										
X. Não classificado noutra lugar										

Notas (opcional)

GREVES E LOCKOUTS

[69] Dias não trabalhados devido a greves e lockouts por atividade económica (Dias)

OBJETIVO: Número de dias de trabalho não trabalhados como resultado de greves e lockouts. Introduzir dados para CITA-Rev. 4. Se esses dados não forem fiáveis ou não estiverem disponíveis, clique na célula a amarelo CITA-Rev. 4 para selecionar outra classificação do menu suspenso.

Fonte

Unidade de tempo para medir o tempo perdido

PREENCHER SE OS DADOS TIVEREM SIDO REVISTOS

CITA-Rev. 4	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Total										
A. Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca										
B. Indústrias extrativas										
C. Indústrias transformadoras										
D. Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio										
E. Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição										
F. Construção										
G. Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos										
H. Transportes e armazenagem										
I. Alojamento, restauração e similares										
J. Atividades de informação e de comunicação										
K. Atividades financeiras e de seguros										
L. Atividades imobiliárias										
M. Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares										
N. Atividades administrativas e dos serviços de apoio										
O. Administração pública e defesa; segurança social obrigatória										
P. Educação										
Q. Atividades de saúde humana e apoio social										
R. Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas										
S. Outras atividades de serviços										
T. Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio										
U. Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais										
X. Não classificado noutra lugar										

Notas (opcional)

GREVES E LOCKOUTS

[68] Trabalhadores/as envolvidos em greves e lockouts por atividade económica (Pessoas)

OBJETIVO: Número de trabalhadores/as implicados direta ou indiretamente em qualquer momento de uma greve ou lockout. Introduzir dados para CITA-Rev. 4. Se esses dados não forem fiáveis ou não estiverem disponíveis, clique na célula a amarelo CITA-Rev. 4 para selecionar outra classificação do menu suspenso.

Fonte

Trabalhadores/as envolvidos

CITA-Rev. 4	PREENCHER SE OS DADOS TIVEREM SIDO REVISTOS									
	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Total										
A. Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca										
B. Indústrias extrativas										
C. Indústrias transformadoras										
D. Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio										
E. Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição										
F. Construção										
G. Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos										
H. Transportes e armazenagem										
I. Alojamento, restauração e similares										
J. Atividades de informação e de comunicação										
K. Atividades financeiras e de seguros										
L. Atividades imobiliárias										
M. Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares										
N. Atividades administrativas e dos serviços de apoio										
O. Administração pública e defesa; segurança social obrigatória										
P. Educação										
Q. Atividades de saúde humana e apoio social										
R. Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas										
S. Outras atividades de serviços										
T. Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio										
U. Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais										
X. Não classificado noutro lugar										

Notas (opcional)

GREVES E LOCKOUTS

[70] Dias não trabalhados por 1.000 trabalhadores/as devido a greves e lockouts por atividade económica (Taxa)

OBJETIVO: Número de dias de trabalho não trabalhados como resultado de greves e lockouts. Introduzir dados para CITA-Rev. 4. Se esses dados não forem fiáveis ou não estiverem disponíveis, clique na célula a amarelo CITA-Rev. 4 para selecionar outra classificação do menu suspenso.

Fonte

Tipo de taxa de gravidade de greves e lockouts

PREENCHER SE OS DADOS TIVEREM SIDO REVISTOS

CITA-Rev. 4	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Total										
A. Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca										
B. Indústrias extrativas										
C. Indústrias transformadoras										
D. Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio										
E. Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição										
F. Construção										
G. Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos										
H. Transportes e armazenagem										
I. Alojamento, restauração e similares										
J. Atividades de informação e de comunicação										
K. Atividades financeiras e de seguros										
L. Atividades imobiliárias										
M. Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares										
N. Atividades administrativas e dos serviços de apoio										
O. Administração pública e defesa; segurança social obrigatória										
P. Educação										
Q. Atividades de saúde humana e apoio social										
R. Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas										
S. Outras atividades de serviços										
T. Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio										
U. Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais										
X. Não classificado noutra lugar										

Notas (opcional)

Anexo 2.

Conceitos e definições adicionais

Pessoas ocupadas

As pessoas ocupadas são definidas pela 19.^a ICLS (2013) como as de idade ativa que, durante um curto período de referência, exerceram uma atividade destinada à produção de bens ou à prestação de serviços remunerados ou em troca de benefícios. Estas compreendem: a) pessoas ocupadas «no trabalho», isto é, que trabalharam num emprego durante pelo menos uma hora; b) pessoas ocupadas «que não estão no trabalho» devido a uma ausência temporária do emprego ou a acordos de horário de trabalho (tal como trabalho por turnos, horários de trabalho flexíveis e descanso compensatório devido a horas extra).¹

As pessoas ocupadas em situação de «ausência temporária» são as pessoas que, tendo já trabalhado no seu atual emprego, «não estão a trabalhar» durante um curto período de tempo, mas mantêm um vínculo laboral durante a sua ausência.

O termo «pessoas ocupadas» inclui: a) pessoas que realizam um trabalho remunerado ou em troca de benefícios enquanto realizam uma formação ou atividades para a melhoria de competências exigidas pelo trabalho ou por outro trabalho na mesma unidade económica (estas pessoas são consideradas «no trabalho»); b) aprendizes, estagiários ou formandos que trabalham com remuneração em dinheiro ou em géneros; c) pessoas que trabalham com remuneração ou em troca de benefícios através de programas de promoção do emprego; d) pessoas que trabalham nas suas próprias unidades económicas para produzir bens destinados sobretudo para venda ou troca, mesmo se uma parte destes for consumida pelo agregado familiar ou família; e) pessoas com empregos sazonais durante a estação baixa, caso continuem a desempenhar algumas tarefas e funções do trabalho; f) pessoas que trabalham com remuneração ou em troca de benefícios a pagar ao agregado familiar ou família; g) membros regulares das forças armadas e pessoas a cumprir serviço militar ou serviço civil alternativo e que realizam este trabalho remunerado em dinheiro ou em géneros. O termo não inclui pessoas em situação de produção para «consumo próprio», que produzem bens e serviços sobretudo para a sua própria utilização final, e formandos não remunerados.

¹ Resolução relativa à medição e análise do subemprego e da subutilização dos recursos da mão-de-obra, 19.^a ICLS, 2013.

Trabalhadores/as por conta de outrem

A Classificação Internacional segundo a Situação na Profissão (CISP-18²), adotada pela 20.ª ICLS (2018), reviu a definição de «trabalhadores/as por conta de outrem» para referir trabalhadores/as empregados remunerados, numa base formal ou informal, que não detêm qualquer titularidade de controlo da unidade económica na qual estão empregados. De acordo com a definição CISP-18, são remunerados em dinheiro ou em géneros em troca do tempo trabalhado ou, em alguns casos, por cada tarefa ou peça do trabalho realizado (trabalho à peça) ou por serviços prestados, incluindo vendas (comissão). O pagamento pelo tempo trabalhado é o modo mais comum de remuneração. O pagamento em géneros é geralmente recebido sob a forma de bens. Quando o pagamento é recebido sob a forma de serviços, é geralmente complementar ao pagamento em dinheiro.

A nova classificação menciona igualmente que os «trabalhadores/as por conta de outrem» podem estar empregados em unidades de mercado, unidades de não mercado e agregados familiares que produzem bens e/ou serviços para consumo próprio.

Os trabalhadores/as por conta de outrem podem ser adicionalmente desagregados de acordo com a natureza dos acordos contratuais relativos ao emprego, o grau de permanência da relação de emprego e a estabilidade do horário de trabalho disponível para o trabalhador/a, para formar os seguintes grupos: a) trabalhadores/as permanentes; b) trabalhadores/as com contratos a termo; c) trabalhadores/as a curto prazo e trabalhadores/as ocasionais; d) formandos remunerados, aprendizes e estagiários.

Conflito laboral

Um conflito laboral é uma declaração de desacordo sobre uma questão particular ou um grupo de questões, que dá origem a um conflito entre trabalhadores/as e empregadores, ou sobre o qual é expressa uma queixa por parte dos trabalhadores/as ou empregadores, ou no qual trabalhadores/as ou empregadores apoiam outros trabalhadores/as ou empregadores nas suas reivindicações ou queixas.³

Lockout

Um *lockout* é um encerramento total ou parcial temporário de um ou mais locais de trabalho, ou um obstáculo às atividades normais dos trabalhadores/as, por um ou mais empregadores, tendo em vista impor ou resistir às reivindicações ou expressar queixas, ou apoiar outros empregadores nas suas reivindicações ou queixas.⁴

Para fins estatísticos, um *lockout* é distinguido de outro *lockout* na base do conflito laboral que o causou. Se um *lockout* for devido ao mesmo conflito laboral, poderá ocorrer numa única empresa ou diversas empresas simultaneamente, ou em momentos diferentes, desde que o período entre as interrupções não seja superior a dois meses.

Trabalhadores/as por conta própria em empresas familiares sem trabalhadores/as por conta de outrem

Os trabalhadores/as por conta própria em empresas familiares sem trabalhadores/as por conta de outrem são trabalhadores/as que operam numa empresa não constituída como sociedade com fins lucrativos, sozinhos ou com um ou mais parceiros ou trabalhadores/as familiares não remunerados e que não empregam ninguém para trabalhar regularmente na empresa como trabalhadores/as por conta de outrem.⁵

² Para informações mais detalhadas, consultar a Classificação Internacional segundo a Situação na Profissão (CISP-18) na Resolução sobre as estatísticas das relações de trabalho, 20.ª ICLS, 2018.

³ Resolução sobre as estatísticas de greves, *lockouts* e outras ações causadas por conflitos laborais, 15.ª ICLS, 1993, para. 4(a).

⁴ Resolução sobre as estatísticas de greves, *lockouts* e outras ações causadas por conflitos laborais, 15.ª ICLS, 1993, para. 4 c), 13.

⁵ Para informações mais detalhadas, consultar a Classificação Internacional segundo a Situação na Profissão (CISP-18) na Resolução sobre as estatísticas das relações de trabalho, 20.ª ICLS, 2018.

Efeitos secundários das ações causadas por conflitos laborais

Os efeitos secundários das ações causadas por conflitos laborais são os efeitos noutras empresas onde os trabalhadores/as são impedidos de trabalhar ou os seus trabalhos são interrompidos, ou os efeitos em grupos de trabalhadores independentes que são impedidos de trabalhar ou cujo trabalho é interrompido.⁶ Os dados sobre os efeitos secundários que afetam outros trabalhadores/as ou empresas para além dos envolvidos podem incluir, por exemplo, a quantidade de materiais ou serviços não recebidos, a duração de períodos de inatividade ou o número de trabalhadores/as que não puderam trabalhar como resultado da falta de materiais ou serviços (OIT, 1993).

Greve

Uma greve é uma interrupção temporária do trabalho realizado por um ou mais grupos de trabalhadores/as por conta de outrem, tendo em vista impor ou resistir às reivindicações ou expressar queixas, ou apoiar outros trabalhadores/as nas suas reivindicações ou queixas.⁷

Para fins estatísticos, uma greve é distinguida de outra greve na base do conflito laboral que a causou. Se a greve for devida ao mesmo conflito laboral, poderá ocorrer numa única empresa ou diversas empresas simultaneamente, ou em momentos diferentes, desde que o período entre as interrupções não seja superior a dois meses.

⁶ Resolução sobre as estatísticas de greves, *lockouts* e outras ações causadas por conflitos laborais, 15.^a ICLS, 1993, para. 4 k).

⁷ Resolução sobre as estatísticas de greves, *lockouts* e outras ações causadas por conflitos laborais, 15.^a ICLS, 1993, para. 4 b), 13.

Bibliografia e outras leituras

Referências

- Blanchflower, D. 2007. «A cross-country study of union membership», in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 45, No. 1, pp. 1–28.
- Chang, C.; Sorrentino, C. 1991. «Union membership statistics in 12 countries», in *Monthly Labor Review*, Vol. 114, No. 12, dez., pp. 46–53. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/41843857>.
- Chernyshev, I. 2003. *Decent work statistical indicators: Strikes and lockouts statistics in the international context* (Genebra, OIT). Disponível em: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_087921/lang-en/index.htm
- Comissão Europeia (CE); Fundo Monetário Internacional (FMI); Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE); Nações Unidas (ONU); Banco Mundial. 2009. *System of National Accounts 2008* (Nova Iorque). Disponível em <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008.pdf>.
- Eurostat. s.d. *Eurostat statistics explained*. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Statistics_Explained.
- Hayter, S. 2015. «Unions and collective bargaining», in J. Berg (ed.): *Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Genebra, OIT e Edward Elgar).
- ; Stoevska, V. 2011. *Social dialogue indicators, International Statistical Inquiry 2008–09*, technical brief (Genebra, OIT). Disponível em: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/TUM/TUD%20and%20CBC%20Technical%20Brief.pdf>.
- ; Visser, J. (eds). 2018. *Collective agreements: Extending labour protection* (Genebra, OIT). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_633672.pdf.
- Bureau Internacional do Trabalho (BIT). 1993. *Statistics of strikes, lockouts and other forms of industrial action*, Report II, 15.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, Genebra, 1993 (Genebra).
- . 2009. *Collective bargaining: Negotiating for social justice*, introductory note, Reunião Tripartida de Alto Nível sobre Negociação Coletiva, Genebra, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_168328.pdf.

- 2012a. *Giving globalization a human face: General survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, Relatório do Comité de Peritos para a Aplicação de Convenções e Recomendações, Relatório III (Parte 1B), Conferência Internacional do Trabalho, 101.^a Sessão, Genebra, 2012 (Genebra). Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang-en/index.htm
- 2012b. *Social dialogue indicators: Collecting information through labour force surveys*, comparative note, Department of Statistics and Industrial and Employment Relations Department (Genebra). Disponível em: https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_204123/lang-en/index.htm
- 2013a. «Social dialogue, workers' and employers' representation», in *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*, ILO manual, second version, ch. 10, pp. 90–205. Disponível em: http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_223121/lang-en/index.htm.
- 2013b. *Collective bargaining in the public service—A way forward: General survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service*, Relatório do Comité de Peritos para a Aplicação de Convenções e Recomendações, Relatório III (Parte 1B), Conferência Internacional do Trabalho, 102.^a Sessão, Genebra, 2013 (Genebra). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_205518.pdf.
- 2013c. *Statistics on social dialogue*, apresentação realizada na 19.^a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, Genebra, 2013. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/resources/methods/icls/icls-documents/#icls19>.
- 2015. *Collective bargaining: A policy guide*, Governance and Tripartism Department and Conditions of Work and Equality Department (Genebra). Disponível em: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/WCMS_425004/lang-en/index.htm.
- 2017. *Quick guide on sources and uses of labour statistics* (Genebra). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/publication/wcms_590092.pdf.
- 2018a. *Decent work and the Sustainable Development Goals: A guidebook on SDG labour market indicators*, Department of Statistics (Genebra). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/publication/wcms_647109.pdf.
- 2018b. *Quick guide on sources and uses of collective bargaining statistics* (Genebra). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/publication/wcms_648799.pdf.
- 2018c. *Diálogo social e tripartismo. Um debate recorrente sobre o objetivo estratégico do diálogo social e tripartismo, elaborado no seguimento da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, 2008, Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 107.^a Sessão, Genebra, 2018 (Genebra). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_630701.pdf.
- Kjellberg, A. 2019. *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility, Vol. 2019, N.º 1 (Lund, Department of Sociology, Lund University).
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). 1991. «Trends in trade union memberships», in *Employment Outlook 1991*, ch. 4, pp. 97–134. Disponível em: <https://www.oecd.org/els/emp/4358365.pdf>.

—. 2017. *Collective bargaining in OECD and accession countries: Industrial disputes*. Disponível em: <https://www.oecd.org/els/emp/Industrial-disputes.pdf>.

Pember, R. 1998. *Compilation and presentation of labour statistics based on administrative records* (Genebra, OIT). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_087895.pdf.

Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2017. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?, Labour Relations and Collective Bargaining issue brief no. 1* (Genebra, OIT). Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_409422/lang-en/index.htm.

Exemplos de países

Brasil: *Aspectos das Relações de Trabalho e Sindicalização, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100322.pdf>.

Cabo Verde: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Resultados do Inquérito Multi-objectivo Contínuo, IMC 2018* (Instituto Nacional de Estatística de Cabo Verde, 2018). Disponível em: <http://ine.cv/quadros/estatisticas-emprego-mercado-trabalho-cv-imc-2018/>.

Chipre: *Trade Union Registrar, Department of Labour Relations, Ministry of Welfare, Labour and Social Insurance*, Chipre. Disponível em: <http://www.mlsi.gov.cy>.

União Europeia: *Structure of Earnings Survey*, 2014 (Eurostat). Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.

Irlanda: *Annual return form, trade union, form A.R. 21 (Companies Registration Office)*. Disponível em: [https://www.cro.ie/Portals/0/RFS%20forms%20\(from%202018\)/AR21%20TUElec%20fllble.pdf](https://www.cro.ie/Portals/0/RFS%20forms%20(from%202018)/AR21%20TUElec%20fllble.pdf).

Finlândia: *Employee organization in 2017, Working life 2019, Lasse Ahtiainen (Ministry of Employment and the Economy, 2019)*. Disponível em: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161433/TEM_10_2019_Palkansaajien%20jarjestaytyminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Japão: *Survey on Labour Disputes* (Statistics and Information Department, Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan, 2013). Disponível em: https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-1/dl/21Q_sogi_Eng.pdf.

Maláui: *Labour Force Survey 2013 (National Statistical Office of Malawi, 2014)*. Disponível em: http://www.nsomalawi.mw/index.php?option=com_content&view=article&id=209&Itemid=97.

Filipinas: *Integrated Survey on Labor and Employment (ISLE 2015/2016), Part 2, modules on unionism and collective bargaining; occupational safety and health practices; and occupational injuries and diseases* (Philippine Statistics Authority, 2017). Disponível em: <https://psa.gov.ph/isle>.

Polónia: *Ficha estatística sobre greves* (Estatísticas Polónia). Disponível em: <http://form.stat.gov.pl/formularze/2012/passive/Z-KS.pdf>.

Portugal: *Quadro de pessoal (Anexo A), Relatório único, Gabinete de Estratégia e Planeamento* (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal, n.d.). Disponível em: http://download.gep.mtss.gov.pt/SGURI/downloads/MODELO_RU.pdf.

África do Sul: *Quarterly Labour Force Survey, Quarter 2, 2018 (Statistics South Africa, 2018)*. Disponível em: <http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/3184/download/42403>.

Espanha: Real Decreto 713/2010, de 28 de maio (*Boletín Oficial de Estado*). Disponível em: <http://sid.usal.es/idocs/F3/LYN15535/3-15535.pdf>.

Suécia: A. Kjellberg, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, *Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility*, Vol. 2019, No. 1 (Lund, Departamento de Sociologia, Universidade de Lund, 2019).

Reino Unido: *Labour Force Survey: user guidance* (Office for National Statistics). Disponível em: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/methodologies/labourforcesurveyuserguidance#2019-update>.

Normas Internacionais do Trabalho

Convenção (N.º 87), sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, de 1948

Convenção (N.º 98), sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949

Recomendação (N.º 91), sobre Convenções Coletivas, de 1951

Recomendação (N.º 92), sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias, de 1951

Recomendação (N.º 94), sobre a Cooperação ao nível do Estabelecimento, de 1952

Convenção (N.º 151), relativa às Relações de Trabalho na Função Pública, de 1978

Recomendação (N.º 159), relativa às Relações de Trabalho na Função Pública, de 1978

Convenção (N.º 154), sobre a Negociação Coletiva, de 1981

Recomendação (N.º 163), sobre a Negociação Coletiva, de 1981

Recomendação (N.º 198), sobre a Relação de Trabalho, de 2006

Outros instrumentos da OIT

Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, 1998, e respetivo seguimento

Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração EMN), 1977, (5.ª edição, março de 2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579899.pdf.

Diretrizes estatísticas internacionais

Resolution concerning statistics of collective agreements, 3.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, Genebra, 1926. Disponível em: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm.

Resolution concerning an integrated system of wages statistics, 12.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, 1973. Disponível em: http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087496.pdf.

Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, 13.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, 1982. Disponível em: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087481/lang-en/index.htm.

Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, 15.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087544.pdf.

Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), 15.^a

Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, 1993. Disponível em: http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087562.pdf.

Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization, 19.^a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf

Resolution concerning statistics on work relationships, 20.^a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf.

Bases de dados de interesse

Database of wages, working time and collective disputes, Eurofound, Observatório Europeu da Vida Profissional (EurWORK). Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/europeanobservatory-of-working-life-eurwork/database-of-wages-working-time-and-collective-disputes>.

ICTWSS: *database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts in 55 countries between 1960 and 2018*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. Disponível em: <http://www.uva-aiaa.net/en/ictwss>.

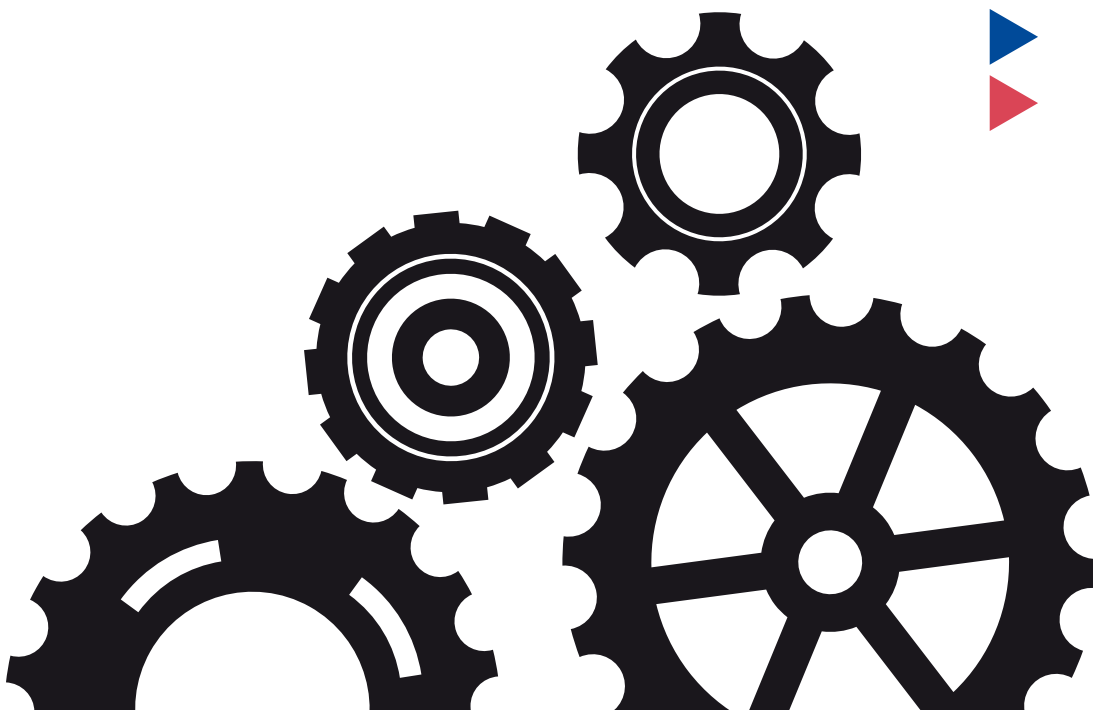
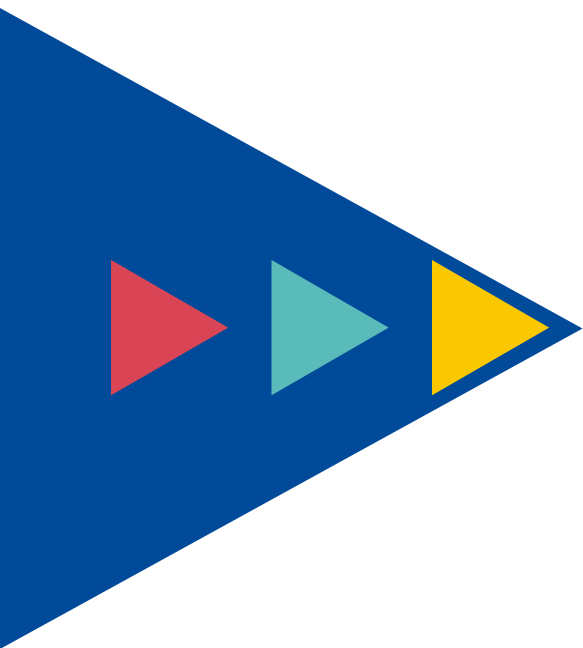
ILO Microdata Repository. Disponível em: www.ilo.org/microdata

IRData, OIT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/> (selecione «Social Dialogue»)

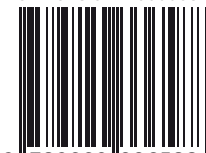
IRLex, OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/irLex>

OECD data on collective bargaining. Disponível em: <http://www.oecd.org/employment/collectivebargaining.htm>.

World Bank Open Data. Disponível em: <https://data.worldbank.org/>.



ISBN 978-92-2-033658-8



9 789220 336588