



Organização
Internacional
do Trabalho

▶ Covid-19, Negociação Coletiva e Diálogo Social

Um Relatório OIT/ACTRAV



▶ **Covid-19,
Negociação Coletiva
e Diálogo Social**

Um Relatório OIT/ACTRAV

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2021
1.ª edição 2021

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor em virtude do Protocolo 2 anexo à Convenção Universal sobre Direito de Autor. No entanto, breves extratos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou tradução devem ser dirigidos a ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por e-mail: pubdroit@ilo.org. Os pedidos serão sempre bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados em organizações de direitos de reprodução poderão fazer cópias nos termos das licenças que lhes forem concedidas para este fim. Consulte o sítio web www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora do seu país.

Covid-19, Negociação coletiva e diálogo social: um relatório OIT/ACTRAV

ISBN 978-92-2-0364673 (Web PDF)

Também disponível em inglês: *COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO-ACTRAV*
ISBN 978-92-2-0356630 (Versão impressa) ISBN 978-92-2-0356647 (Web PDF)

As designações empregadas nas publicações do BIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação de material nelas contido não implicam a tomada de qualquer posição por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho sobre o estatuto jurídico de qualquer país, área ou território, ou das respetivas autoridades, ou sobre a 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 a nomes de empresas, produtos comerciais ou procedimentos não implica qualquer aprovação por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho, e a omissão de qualquer empresa, produto comercial ou procedimento não implica qualquer apreciação desfavorável.

IAS publicações e os produtos digitais da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias e plataformas de distribuição digital, ou encomendados diretamente a partir de ilo@turpin-distribution.com. Para obter mais informações, visite o nosso sítio web: www.ilo.org/publns ou contacte: ilopubs@ilo.org.

Design by the International Training Centre of the ILO, Turin – Italy

Índice

▶	Prefácio	vii
▶	Sumário executivo	ix
▶	Agradecimentos	xiv
▶	Acrónimos e abreviaturas	xv
1.	Introdução: A COVID-19 e o mundo do trabalho	1
1.1	A negociação coletiva num contexto de pandemia: um delicado ato de equilíbrio	1
1.2	Organização do relatório	4
2.	A pandemia e a negociação a nível sindical	6
2.1	Frequência das negociações	6
2.2	Processos de negociação	12
2.3	Agendas e prioridades da negociação coletiva	18
2.4	Informação e diálogo social	38
3.	A pandemia e as negociações a nível das confederações e a nível nacional	43
3.1	Diálogo social e políticas governamentais	43
3.2	Diálogo social e organismos centrais de empregadores	56
3.3	Diálogo social: tripartido ou bipartido?	69
4.	Conclusões e recomendações	81
4.1	Introdução	81
4.2	A incapacidade de fazer um planeamento para a pandemia da COVID-19	81
4.3	A negociação coletiva durante a pandemia: antecedentes	83
4.4	Diálogo social e negociação coletiva: a resposta à COVID-19	85
4.5	Recomendações	89
▶	Anexos	93
	ANEXO 1	93
	ANEXO 2	99
	ANEXO 3	105
	ANEXO 4	111
	ANEXO 5	117
	ANEXO 6	121
	ANEXO 7	125
	ANEXO 8	128

Quadros

- ▶ **Quadro 1:** Sindicatos: Impacto da pandemia na frequência das negociações formais, por região 6
- ▶ **Quadro 2:** Sindicatos: Impacto da pandemia na frequência das negociações formais, por regime de negociação 8
- ▶ **Quadro 3:** Sindicatos: Impacto da pandemia na frequência das negociações informais, por região 8
- ▶ **Quadro 4:** Sindicatos: Impacto da pandemia na frequência das negociações informais, por regime de negociação 9
- ▶ **Quadro 5:** Sindicatos: Impacto da pandemia na frequência das negociações formais e informais 10
- ▶ **Quadro 6:** Sindicatos: Eficácia das novas práticas de negociação, por região 13
- ▶ **Quadro 7A:** Sindicatos: Resultados médios do impacto da pandemia nas agendas de negociação coletiva, por região 19
- ▶ **Quadro 7B:** Sindicatos: Resultados médios das respostas «mais» sobre o impacto da pandemia nas agendas de negociação coletiva, por região 21
- ▶ **Quadro 8A:** Sindicatos: Resultados médios do impacto da pandemia nas agendas de negociação coletiva, por regime de negociação 23
- ▶ **Quadro 8B:** Sindicatos: Resultados médios das respostas «mais» sobre o impacto da pandemia nas agendas de negociação coletiva, por regime de negociação 24
- ▶ **Quadro 9:** Confederação/nacional: Participação no diálogo social em iniciativas políticas governamentais, por região 44
- ▶ **Quadro 10:** Confederação/nacional: Participação no diálogo social em iniciativas políticas governamentais, percentagem de «Sim», por região 44
- ▶ **Quadro 11:** Confederação/nacional: Participação no diálogo social em iniciativas políticas governamentais, por regime de negociação 45
- ▶ **Quadro 12:** Confederação/nacional: Participação no diálogo social em iniciativas políticas governamentais, percentagem de «Sim», por regime de negociação 45
- ▶ **Quadro 13:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por região, número 50
- ▶ **Quadro 14:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por região, percentagem 51
- ▶ **Quadro 15:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por tipo de organização e região, média 51
- ▶ **Quadro 16:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por regime de negociação, percentagem 53

- ▶ **Quadro 17:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por tipo de organização e regime de negociação, média . . . 53
- ▶ **Quadro 18:** Confederação/nacional: Contactos das organizações com organismos centrais de empregadores, por região 57
- ▶ **Quadro 19:** Confederação/nacional: Contactos das organizações com organismos centrais de empregadores, por região, percentagem de «Sim» 57
- ▶ **Quadro 20:** Confederação/nacional: Participação no diálogo social com organismos centrais de empregadores, por regime de negociação 58
- ▶ **Quadro 21:** Confederação/nacional: Participação no diálogo social com organismos centrais de empregadores, por regime de negociação, percentagem de «Sim» 58
- ▶ **Quadro 22:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por região, número 63
- ▶ **Quadro 23:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por região, percentagem 63
- ▶ **Quadro 24:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por tipo de organização e região, média 63
- ▶ **Quadro 25:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por regime de negociação, percentagem 66
- ▶ **Quadro 26:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por tipo de organização e regime de negociação, média 66
- ▶ **Quadro 27:** Confederação/nacional: Contactos combinados da organização com organismos governamentais e/ou organismos centrais de empregadores, número . . . 70
- ▶ **Quadro 28:** Confederação/nacional: Contactos combinados da organização com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores, por região, número e percentagem 71
- ▶ **Quadro 29:** Confederação/nacional: Frequência combinada dos contactos com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores 73
- ▶ **Quadro 30:** Confederação/nacional: Contactos combinados da organização com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores, por três opções de resposta 74
- ▶ **Quadro 31:** Confederação/nacional: Avaliação combinada dos contactos da organização com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores 74
- ▶ **Quadro A1.1:** Convites e respostas, por número de países e por região 95
- ▶ **Quadro A1.2:** Respostas, por nível de sindicato e por região 95
- ▶ **Quadro A1.3:** Convites e respostas, por nível de sindicato e por região 96
- ▶ **Quadro A1.4:** Respostas, por língua e por região 97
- ▶ **Quadro A1.5:** Funções do inquirido na organização 98

Figuras

- ▶ **Figura 1:** Sindicatos: Resultados médios do impacto da pandemia nas agendas de negociação coletiva, por região 22
- ▶ **Figura 2:** Sindicatos: Resultados médios do impacto da pandemia nas agendas de negociação coletiva, por regime de negociação 25
- ▶ **Figura 3:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por tipo de organização e região, média 52
- ▶ **Figura 4:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por tipo de organização e regime de negociação, média 54
- ▶ **Figura 5:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por tipo de organização e região, média 65
- ▶ **Figura 6:** Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por tipo de organização e regime de negociação, média 67
- ▶ **Figura 7:** Confederação/nacional: Contactos combinados da organização com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores, por região, percentagem 71
- ▶ **Figura A1.1:** Respostas diárias ao inquérito *online* 94
- ▶ **Figura A1.2:** Respostas, por nível de sindicato e por região 96
- ▶ **Figura A2.1:** Impacto da pandemia na frequência e nos temas de negociação coletiva, sindicatos de pessoal de enfermagem e de profissionais de saúde em comparação com outros sindicatos, valores médios 100
- ▶ **Figura A2.2:** Impacto da pandemia na frequência e nos temas de negociação coletiva, sindicatos de marítimos em comparação com outros sindicatos, valores médios 101
- ▶ **Figura A3.1:** Faltas por doença nas regiões de Inglaterra do NHS, 2020 106
- ▶ **Figura A3.2:** Faltas por doença nas regiões de Inglaterra do NHS, por grupo profissional, abril de 2019 e abril de 2020 107

Prefácio

A trajetória mundial percorrida por um vírus anteriormente desconhecido mostrou tanto a verdade como a falsidade da afirmação popular de que o «mundo atual é uma aldeia.» Indubitavelmente, nos últimos dois anos, a aldeia apanhou COVID-19. Contudo, algumas partes foram mais afetadas do que outras e os próprios habitantes da aldeia reagiram de forma bastante diferente à ameaça iminente do vírus.

A rápida e abrangente propagação do vírus da COVID-19 tem demonstrado de forma dramática e mortal até que ponto o nosso mundo está interligado. Todavia, a trajetória da pandemia da COVID-19 também revelou as lacunas que diferenciam os países e as regiões, e que influenciaram a forma como as instituições sociais deram resposta. Tem-se verificado uma crescente percepção de que a experiência da COVID-19 restabeleceu a liderança e a relevância dos parceiros tripartidos da OIT como os atores com capacidade para implementar estratégias eficazes para conter e, por fim, derrotar o vírus. Paralelamente, a medida em que cada Estado aceitou este desafio tem sido tudo menos uma experiência uniforme. De igual modo, a implementação de vacinas tem até agora permanecido, não obstante alguns raros esforços, um fenómeno em grande parte circunscrito aos países de rendimento elevado e médio.

Os/as trabalhadores/as de todo o mundo e os sindicatos que os/as organizam e representam mantêm-se na linha da frente dos esforços nacionais e internacionais para fazer face às pressões sem precedentes geradas pela COVID-19. A negociação coletiva em particular e o diálogo social de uma forma mais geral, tal como se demonstra neste relatório, desempenharam papéis cruciais nas negociações com governos e associações de empregadores para assegurar que o funcionamento vital da sociedade e o próprio vigor da vida económica se mantêm. Em geral, as funções básicas do sindicalismo parecem ter resistido bem ao teste colocado pela pandemia.

A necessidade de o diálogo social se situar no centro dos esforços nacionais e internacionais para construir um mundo melhor foi salientada pelos três constituintes da OIT no «Apelo mundial à ação para uma recuperação da crise da COVID-19 centrada nas pessoas que seja inclusiva, sustentável e resiliente» adotado na Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2021.

Através deste apelo, os mandantes tripartidos da OIT comprometeram-se a a) consolidar o papel que o diálogo social, bipartido e tripartido, tem desempenhado na resposta imediata à pandemia da COVID-19 em muitos países e setores, b) promover o diálogo social, nomeadamente através de consultas dos governos com os parceiros sociais sobre a conceção e implementação de planos e políticas nacionais de recuperação que respondam

à necessidade de manutenção e criação de empregos dignos, a continuidade das atividades empresariais e o investimento em setores e áreas prioritárias, tanto públicas como privadas, para assegurar uma recuperação geradora de emprego, c) reforçar a capacidade de as administrações públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores participarem nesse diálogo.

É importante, porém, analisar as várias formas como os sindicatos reagiram ao desafio da COVID-19 e aprender com as lições retiradas nestes tempos tão difíceis. Mas são necessários maiores esforços para promover a implementação do «Apelo mundial à ação», uma vez que há muito ainda a fazer antes de a ameaça colocada pela COVID-19 e a pandemia relacionada ter sido, pelo menos, contida.

O presente relatório faz parte de uma agenda mais ampla do *Bureau* da OIT para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV) para dar apoio às organizações de trabalhadores através de orientações baseadas em factos para aprofundar a análise da força e resiliência dos sindicatos a nível nacional e mundial para construir um futuro melhor. Gostaria de agradecer aos principais autores, Denis Gregory, Maarten Van Klaveren e Kea Tijdens, bem como aos meus colegas do *Bureau* para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV), particularmente a Ariel Castro e Melanie Jeanroy que coordenaram o trabalho.

Convido os sindicatos, decisores políticos e outras partes interessadas a ler, refletir, interiorizar e discutir este importante e esclarecedor relatório.

Maria Helena André

Diretora, *Bureau* da OIT para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV)

Sumário executivo

Este relatório tenta ajudar a esclarecer o impacto da pandemia da COVID-19 no processo e resultados da negociação coletiva em particular e do diálogo social de uma forma mais geral. Baseia-se nas respostas de mais de 200 responsáveis sindicais a um inquérito mundial *online* realizado entre março e maio de 2021 e inclui os pontos de vista dos negociadores sindicais da linha da frente que participaram nas entrevistas aprofundadas concebidas pelos autores.

Os resultados gerados pelo inquérito foram classificados e analisados de acordo com o local da experiência de negociação dos respondentes. Assim, foram identificados três agrupamentos sindicais: sindicatos que operam a nível de (sub)setor, empresa ou organismo público; confederações sindicais que operam a nível nacional como organizações «de topo» de sindicatos filiados; e sindicatos que operam a nível nacional, mas não como (com)federações. Seguindo a classificação da OCDE dos sistemas nacionais de negociação coletiva, os resultados do inquérito foram também agrupados consoante o sistema de negociação do país do respondente: predominantemente centralizado e coordenado; organizado de forma descentralizada e coordenada; ou amplamente ou totalmente descentralizado.

Os dados provenientes do inquérito e das entrevistas mostraram que para a maioria dos sindicatos que operam a nível de (sub)setor, empresa, ou organismo público, o início da pandemia da COVID-19 teve um impacto significativo tanto na frequência, como nos procedimentos e na cobertura da negociação coletiva. Em três das quatro regiões, a frequência das negociações coletivas *formais* foi sendo reduzida à medida que a pandemia progredia, ainda que, curiosamente, esta frequência tenha aumentado na Europa. Pelo contrário, a incidência de negociações *informais* apresentou um aumento nas quatro regiões, bem como nos três diferentes sistemas de negociação.

A mudança das tradicionais negociações e diálogo presenciais para procedimentos claramente *online* foi universalmente reconhecida tanto no nosso inquérito como pelos entrevistados. Claramente, esta mudança foi mais fácil de concretizar para os sindicatos dos países de rendimento elevado e médio, onde as infraestruturas e as competências em matéria de tecnologias da informação são geralmente fiáveis, não tendo, contudo, sido tão fácil nos países de baixo rendimento, tal como os respondentes dessas nações sublinharam. Uma queixa bastante comum dos respondentes chamou a atenção para a impossibilidade de ler a linguagem corporal dos seus homólogos durante as negociações e os diálogos *online*. Além disso, a falta de oportunidades para encetar debates informais fora da mesa de negociação formais foi também vista como um inconveniente. Porém, a mudança para as negociações e diálogos *online* não foi totalmente conotada com consequências

negativas. Um grupo mais reduzido de respondentes apontou as vantagens que surgiram com esta modalidade e nestas incluíam-se desde a ausência de «conversa fácil» e debates mais focados, à poupança de custos, uma vez que deixou de haver a necessidade de viajar para o local das reuniões, bem como o facto de poderem ser agendadas mais reuniões do que o habitual nos dias de trabalho.

A natureza particular da pandemia, juntamente com as ações de emergência que os empregadores e governos tomaram para minimizar os riscos no local de trabalho, tiveram inevitavelmente um efeito nas prioridades que os sindicatos levaram à mesa das negociações. Talvez não tenha sido surpresa que os nossos dados revelassem que a «segurança e saúde no trabalho» e a «doença e incapacidade» foram os dois temas posicionados no topo das prioridades de negociação dos sindicatos, seguidos de perto por «segurança no emprego e garantias de emprego» e «horários de trabalho e licenças/férias.» Menos bem-vinda foi a desvalorização das questões em matéria de igualdade de género aparente nas respostas da região da Ásia e Pacífico e da Europa.

No que diz respeito à segurança e saúde no trabalho, ficou patente que muita da atividade sindical a nível do local de trabalho nas fases iniciais da pandemia (e inclusivamente por vezes mais tarde) se centrou no fornecimento e utilização de equipamento de proteção individual (EPI). De igual modo, os sindicatos de profissionais da saúde, em particular, empenharam-se em garantir que a vontade dos seus membros de colaborar e ajudar nestes tempos de emergência não fosse explorada. A proteção contra a fadiga e o *burnout* tornou-se uma grande preocupação em muitas profissões no âmbito dos serviços essenciais.

Os fluxos de informações relativas à COVID-19 foram inevitavelmente influenciados pelo desconhecimento em torno do vírus e, à exceção dos países que tinham tido uma experiência anterior com o surto do SARS-CoV-1 em 2002-04, a maioria dos países não estava preparada para a velocidade de propagação ou a escala de risco colocada pela COVID-19. As respostas ao nosso inquérito sugerem que os países com sistemas de diálogo social tripartido bem estabelecidos foram mais bem-sucedidos em garantir que os participantes do diálogo social a nível setorial ou empresarial fossem mantidos ao corrente das informações relevantes. Todavia, houve provas de confusão e conselhos contraditórios nas fases iniciais da pandemia, independentemente do regime de negociação.

O inquérito e as entrevistas recolheram provas de comportamentos oportunistas revelados por alguns empregadores, que procuraram tirar partido da pandemia para reestruturar a mão de obra. Os sindicatos estiveram ativamente empenhados em chamar a atenção e opor-se, por exemplo, às táticas de «despedir e recontratar» que foram comunicadas durante a pandemia.

A nível nacional, cerca de três quartos dos respondentes indicaram que as respetivas organizações sindicais tinham participado num diálogo social com organismos governamentais relacionado com iniciativas destinadas a compensar o impacto da pandemia no emprego.

Este foi particularmente o caso na Europa e bastante menos em África. A frequência das reuniões fez eco desta diferenciação, sendo muito mais provável que os sindicatos da Europa registassem reuniões semanais com organismos governamentais do que os sindicatos de África, sobretudo os sindicatos que operam a nível nacional, mas que não constituem uma confederação. Esta frequência não diferia muito entre os sistemas nacionais de negociação.

As opiniões sobre os sucessos e os fracassos deste tipo de diálogo de alto nível foram contraditórias, como talvez se pudesse esperar dada a grande diversidade das respostas dos governos à pandemia. As modalidades de trabalho flexível e os regimes de trabalho a curto prazo, juntamente com os sistemas de formação e reconversão e as medidas de apoio para as empresas, foram amplamente apreciadas, não obstante no que diz respeito a estes últimos sistemas tenham sido também comunicados alguns abusos. Os respondentes dos países de baixo rendimento chamaram frequentemente a atenção para o facto de os governos não terem tomado em consideração as questões colocadas pelos seus órgãos sindicais. Apenas alguns poucos respondentes que operam a nível nacional indicaram alguma forma de diálogo sobre a necessidade de fazer da prova de vacinação uma condição prévia para a (re)inserção no mercado de trabalho.

Cerca de três quartos dos respondentes a nível nacional indicaram que as respetivas organizações tinham participado em contactos com organismos centrais de empregadores para desenvolver iniciativas destinadas a compensar o impacto da pandemia no emprego. Mais uma vez, esta percentagem foi mais elevada na Europa e bastante baixa nas Américas. Por região, a frequência dos contactos com as associações de empregadores apresentou o mesmo padrão. No que se refere aos temas debatidos, as modalidades de trabalho flexível e os regimes de trabalho a curto prazo geraram a maior parte das respostas positivas, seguidos das medidas de apoio para as empresas, situando-se os sistemas de formação e reconversão em terceiro lugar. Além disso, a frequência dos contactos com as associações de empregadores dificilmente difere em função do sistema de negociação nacional.

Concluimos que três quintos das organizações sindicais a nível nacional que responderam ao inquérito tinham mantido contactos tripartidos, no que se refere à pandemia, tanto com organismos governamentais como com organismos centrais de empregadores. Um quarto indicou ter tido contactos bipartidos com um ou outro destes organismos. Pelo contrário, um em cada sete respondentes (14 por cento) indicou que a organização não tinha tido quaisquer contactos com os seus potenciais parceiros sociais relativamente à pandemia. Esta medida de contacto zero situou-se em 4 por cento na Europa, 16 por cento nas Américas e na região da Ásia e Pacífico e 20 por cento em África. Em África e nas Américas, sobretudo, o facto de se negligenciar o diálogo social, ou mesmo verificar-se a total repressão sindical, parecia ser há muito a principal causa deste resultado.

Por último, a questão do inquérito sobre «construir um mundo melhor» provocou comentários dos três agrupamentos sindicais e centrou-se em áreas problemáticas que se tornaram (mais) relevantes durante a pandemia para duas categorias de trabalhadores em particular: os teletrabalhadores/teletrabalho e, de uma forma mais geral, os trabalhadores migrantes/migração laboral.

À escala mundial, a experiência da pandemia parece ter lançado uma luz bastante mais positiva sobre os sindicatos do que tinha acontecido até à data. A importância dos trabalhadores da linha da frente, quer sejam profissionais da saúde, professores, pessoal de limpeza, trabalhadores do comércio a retalho ou da distribuição, tem sido particularmente bem demonstrada e compreendida pelo público em geral. Tem-se também registado recentemente um apoio generalizado às campanhas sindicais que se esforçam por garantir que estes grupos de trabalhadores recebem o reconhecimento e as recompensas financeiras que merecem.

A capacidade de os sindicatos satisfazerem as exigências específicas durante a pandemia estava dependente, evidentemente, de inúmeros fatores. Contudo, basicamente, exigia a existência de órgãos sindicais bem-dotados de recursos a operar no âmbito de quadros políticos e jurídicos de apoio. Tal como alguns dos respondentes sublinharam, essas condições primárias nem sempre estavam disponíveis para os sindicatos de muitas partes do mundo. Adicionalmente, deve também ser recordado que antes do aparecimento do vírus da COVID-19, os sindicatos já tinham, de uma forma geral, enfrentado algumas décadas difíceis. Não obstante estas limitações, o relatório apresenta provas significativas de criatividade e de esforço inovador por parte dos negociadores que trabalham em condições de muita pressão e incerteza.

No futuro, os sindicatos estarão entre as organizações mais bem colocadas para fornecer orientações baseadas em dados concretos sobre as ações políticas que provaram ser as mais eficazes para ajudar a fazer face à pandemia. Por exemplo, o nosso inquérito evidenciou que a conceção global dos regimes de trabalho a tempo reduzido e das medidas de apoio para as empresas, bem como as práticas de teletrabalho, beneficiaram dos contributos dos sindicatos – ao passo que a experiência adquirida pelos sindicatos ao trabalharem com trabalhadores essenciais ao longo da pandemia terá gerado uma reserva inestimável de conhecimentos que não devem ser subestimados nem desperdiçados.

O relatório defende que para construir um mundo melhor, há fortes razões para que seja dado um maior destaque e reconhecimento à voz dos trabalhadores no planeamento futuro para fazer face a choques como a COVID-19. A este respeito, a experiência de mover parte dos procedimentos do diálogo social para plataformas *online* pode ajudar a facilitar uma melhor utilização da capacidade intelectual e da base de conhecimentos da mão de obra no futuro. O presente relatório salienta que os sindicatos são o único grupo credível para assegurar que estas oportunidades não são desperdiçadas.

Com base na experiência da pandemia e nos pontos de vista específicos dos respondentes, são feitas diversas recomendações, nomeadamente:

- ▶ Deve ser desenvolvida legislação para clarificar os direitos dos teletrabalhadores (incluindo os temporários) e a responsabilidade do empregador por estes trabalhadores. A Convenção (N.º 177) sobre o Trabalho no Domicílio, 1996, deve ser revista à luz da experiência recente, particularmente no que se refere à utilização de sistemas eletrónicos de monitorização e controlo.
- ▶ Deve ser fornecido um *kit* básico de sobrevivência aos trabalhadores migrantes em tempos de pandemia e catástrofe. Para este fim, os instrumentos relevantes da OIT, nomeadamente a Convenção (N.º 97) relativa aos Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949, e a Convenção (N.º 143) sobre os Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975, devem ser revistos visando reforçar os direitos dos trabalhadores migrantes à proteção dos rendimentos, ao alojamento seguro e à possibilidade de formação e educação.
- ▶ Os governos e os parceiros sociais devem ser incentivados a reconhecer o impacto que uma pandemia pode vir a provocar na saúde física e mental e no bem-estar dos trabalhadores. Em conjunto com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a OIT deve promover revisões tripartidas regulares das disposições constituídas para garantir que estes perigos são reconhecidos e minimizados. ACTRAV deve:
 - ▶ incentivar e apoiar o desenvolvimento urgente de uma base de dados mundial de acordos coletivos de trabalho de acesso livre e de exemplos de práticas de negociação coletiva inovadoras apresentadas durante a atual pandemia. Para esse fim, ACTRAV deve publicitar a utilização da base de dados mundial de acordos de negociação coletiva elaborada pela Fundação *WageIndicator*.
 - ▶ deve investigar formas e meios de garantir que os vários boletins informativos sindicais concebidos para manter os negociadores sindicais a par da evolução da negociação coletiva sejam ampliados de modo a chegar aos sindicatos dos países de rendimento baixo e médio.
 - ▶ deve trabalhar com as organizações sindicais adequadas para explorar e coordenar as formas mais eficazes de integrar o diálogo social para superar as fraquezas nos quadros de planeamento internacionais. Com efeito, deve criar um «sistema de alerta precoce» baseado nos sindicatos, concebido para dar apoio aos sindicatos nos países onde os governos foram lentos a reconhecer a gravidade dos riscos num surto de coronavírus ou estavam em franca negação de tais riscos.

O relatório conclui que a interligação dos sistemas económicos e sociais mundiais desempenhou um papel involuntário, mas ainda assim crucial, para permitir a propagação do vírus da COVID-19. Seria conveniente se o movimento sindical pudesse explorar a sua própria ligação para criar um meio eficaz de repelir estes desafios no futuro.

Agradecimentos

Este relatório contou com várias contribuições, nada menos do que os mais de duzentos sindicalistas que reservaram algum tempo das suas agendas sobrecarregadas para responder ao nosso inquérito *online*. Agradecemos a todos a vossa ajuda. Estamos também muito gratos a Ariel Castro e aos seus colegas de ACTRAV por nos terem solicitado esta investigação e nos terem dado um *feedback* útil sobre as versões preliminares. Gostaríamos de registar o nosso apreço pelo inestimável apoio que recebemos de colegas da Fundação *WageIndicator* (WIF), que tornaram o inquérito *online* funcional em quatro línguas, em particular a Paulien Osse, diretora, e a Niels Peuchen, gestor de comunicação. Estamos gratos às pessoas a seguir indicadas, que nos prestaram um apoio crucial a nível nacional e regional: Martin Chembe, Garry Elliott, Juan Guilarte, Ken Koomson, Salvo Leonardi, Moses Makau, Jose Perfeito, Jakob Pocivavsek, Nelly Takla-Wright, Alan Tomala e Peter Virant. Um agradecimento especial a Kiu-Sik Bae que foi muito além das suas funções de contactar os sindicatos da República da Coreia em nosso nome.

Quaisquer erros que eventualmente vierem a ser detetados são da nossa exclusiva responsabilidade.

Denis Gregory, Maarten van Klaveren e Kea Tijdens

Oxford / Amesterdão, agosto de 2021

Acrónimos e abreviaturas

- ▶ **ACT** acordo coletivo de trabalho
- ▶ **ANC** acordo de negociação coletiva
- ▶ **ATD** amplamente ou totalmente descentralizado
- ▶ **BMA** British Medical Association
- ▶ **CDC** Centros de Controlo e Prevenção de Doenças (Estados Unidos)
- ▶ **EPI** equipamento de proteção individual
- ▶ **EPSU/FSESP** Federação Sindical Europeia dos Serviços Públicos
- ▶ **ETUI** Instituto Sindical Europeu
- ▶ **GUF** Federação Internacional de Sindicatos
- ▶ **HEE** Educação para a Saúde Inglaterra
- ▶ **ITF** Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes
- ▶ **KCDC** Centros de Controlo de Doenças da Coreia
- ▶ **MoU** Memorando de Entendimento
- ▶ **NHS** Serviço Nacional de Saúde (Reino Unido)
- ▶ **OCDE** Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- ▶ **ODC** organizado de forma descentralizada e coordenada
- ▶ **OIT/BIT** Organização/*Bureau* Internacional do Trabalho
- ▶ **OMI** Organização Marítima Internacional
- ▶ **OMS** Organização Mundial da Saúde
- ▶ **PCC** predominantemente centralizado e coordenado
- ▶ **PIB** produto interno bruto
- ▶ **PON** procedimento operacional normalizado
- ▶ **PSI** Internacional de Serviços Públicos
- ▶ **SPA** tempo de apoio à atividade profissional
- ▶ **SST** Segurança e Saúde no Trabalho
- ▶ **UITA** União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins
- ▶ **WIF** Fundação WageIndicator



1. Introdução: A COVID-19 e o mundo do trabalho

Este relatório foi encomendado por ACTRAV no início de 2021, na sequência de discussões preliminares nos finais de 2020. O objetivo geral era investigar e avaliar o impacto que a pandemia da COVID-19 teve, e que provavelmente ainda iria ter, nas atividades de negociação coletiva numa série de países, tanto desenvolvidos como menos desenvolvidos. Com este objetivo, foi desenvolvido um inquérito *online* (EXCOL^{NT}), tendo sido implementado entre o final de março e o final de maio de 2021. Os investigadores responsáveis pelo inquérito e pelo presente relatório são Denis Gregory, Maarten van Klaveren e Kea Tijdens, apoiados por uma equipa da Fundação WageIndicator em Amesterdão.

1.1 A negociação coletiva num contexto de pandemia: um delicado ato de equilíbrio

A par do devastador impacto mundial da pandemia da COVID-19 na saúde e no bem-estar, não pode haver a menor sombra de dúvida quanto aos desafios sem precedentes que igualmente colocou aos locais de trabalho e à mão de obra de todo o mundo. A velocidade com que a pandemia se propagou não tem precedentes. A escala e dimensão das perturbações causadas à atividade económica e social teria sido impensável até há pouco mais de um ano e meio. Visando restringir o impacto mortal do vírus, a maioria das administrações nacionais foram inicialmente obrigadas a adotar uma série de medidas para responder à crise e aos imperativos imediatos de saúde pública. Paralelamente, não podiam perder de vista a necessidade de preservar a viabilidade das economias nacionais. Para procurar encontrar o delicado equilíbrio entre estas duas exigências, generalizaram-se várias formas de «confinamento», por um lado, combinadas com várias medidas de compensação, por outro, para atenuar o impacto de reduções maciças das liberdades sociais e da atividade económica.

Estas ações perturbaram inevitavelmente os padrões de trabalho estabelecidos e estrangularam os fluxos de rendimento interno. Para amenizar estes riscos de deterioração sociais e económicos, a maioria das administrações nacionais das nações desenvolvidas cedo reconheceu e respondeu à necessidade de assegurar que nem os seus cidadãos nem as suas comunidades empresariais sofressem demasiado como consequência destas quedas drásticas na atividade económica. Por conseguinte, tornaram-se comuns em muitos países os regimes financiados pelo governo para apoiar os/as trabalhadores/as enviados/as para casa durante o confinamento, ou que passaram a assumir horários de trabalho reduzidos. Também as empresas, de qualquer tipo e dimensão, foram recompensadas mediante empréstimos bonificados e subsídios, como forma de apoio durante as drásticas quedas

^{NT} *Excol* – contrato de prestação de serviços (do inglês *external consultant contract*). Ao longo do documento refere-se só inquérito *online*.

da procura que muitas sofreram. Em alguns casos, estes apoios também se estenderam aos trabalhadores independentes.

Dada a velocidade com que o vírus da COVID-19 se propagou e a escala do impacto, é importante avaliar como os sistemas de governação económica e de regulação que se aplicam a todos os níveis ao mundo do trabalho responderam desde o início do surto do vírus, em fevereiro de 2020. Uma parte fulcral desta avaliação, bem como o objetivo central deste relatório, constitui uma avaliação dos papéis desempenhados pelos sindicatos e a negociação coletiva para ajudar a manter o delicado equilíbrio entre as necessidades de saúde pública a curto prazo e a viabilidade económica a médio e longo prazo. Nas fases iniciais da pandemia da COVID-19, as ações e pressões sindicais centraram-se, em grande parte, na forma de proteger os seus membros das potenciais devastações causadas pelo vírus da COVID-19 no local de trabalho. Porém, num curto espaço de tempo, a estas necessidades de saúde pública juntou-se um conjunto igualmente urgente de questões económicas à medida que os governos confinavam as suas nações. Desde o início da primeira vaga da pandemia, os sindicatos foram confrontados com uma luta nestas duas frentes. Com diferentes graus de sucesso, recorreram ao diálogo social e a mecanismos tripartidos para pressionar os governos a prestar apoio financeiro aos trabalhadores prejudicados pelos confinamentos. Simultaneamente, viram-se envolvidos em lutas para garantir que a segurança e saúde dos trabalhadores da linha da frente, obrigados a trabalhar nos confinamentos, fosse devidamente protegida e a dimensão dos seus esforços devidamente recompensada. De igual modo, tiveram de fazer face à rápida expansão do teletrabalho, uma vez que foi pedido a um número significativo de trabalhadores que continuassem a trabalhar, mas a partir da segurança das suas casas.

Embora em muitos casos, como o presente relatório mostrará, a pandemia tenha perturbado os padrões de negociação coletiva formais estabelecidos, a par disto conduziu a uma maior incidência de negociações informais em muitos países e setores. Esta atividade aprovou acordos para medidas temporárias visando preservar os direitos e condições de quem permaneceu no trabalho, ou, no outro extremo da escala, pressões para garantir a segurança no emprego e direitos e condições adequados para os teletrabalhadores. Assim, os sindicatos da maioria dos países por nós inquiridos podem ser vistos como tendo sido ativos e inovadores tanto no diálogo social como nas negociações a nível nacional, setorial e local.

Além disso, em alguns aspetos importantes, a experiência da pandemia da COVID-19 sublinhou a credibilidade de uma série de reivindicações sindicais de longa data. É aqui digna de nota a apreciação muito mais ampla de como muitos empregos mal pagos e mal tratados são agora classificados como «essenciais» para assegurar a funcionalidade básica das economias nacionais, e/ou da «linha da frente» em termos de dar resposta às necessidades de saúde pública. Resta agora saber até que medida esta maior sensibilização do público se concretizará em melhorias duradouras e significativas nos salários e condições destes

trabalhadores e trabalhadoras da linha da frente. Voltamos a esta perspetiva no nosso capítulo final, onde acrescentaremos algumas reflexões sobre as implicações para o pessoal de enfermagem e trabalhadores marítimos como principais exemplos de trabalhadores cujos prémios económicos têm aparentemente vindo a aumentar à medida que o seu valor para a sociedade se tem tornado cada vez mais evidente.

Neste ponto, é importante reconhecer que, não obstante a universalidade da ameaça que a COVID-19 representa, a natureza e o grau de envolvimento sindical na luta para a sua contenção são suscetíveis de ser diferentes de país para país. De facto, nem os sindicatos nem as práticas de negociação coletiva podem ser considerados como fatores homogéneos para fins comparativos, quer a nível do setor de atividade, quer a nível nacional, regional ou internacional. A necessidade de englobar estas diferenças desempenhou um importante papel na forma como concebemos o nosso instrumento de inquérito *online*.

No início do inquérito, foi pedido aos respondentes que indicassem o nome do sindicato e as suas funções no mesmo. Posteriormente, foi-lhes perguntado se o sindicato estava ativo a nível de (sub)setor, empresa ou organização pública, ou a nível nacional. Dependendo das opções escolhidas, os respondentes foram redirecionados para um dos dois conjuntos de questões do inquérito que abrangem estes respetivos níveis. Era razoável esperar que o agrupamento de nível inferior abrangesse sobretudo negociadores sindicais cuja principal experiência durante a pandemia fosse proveniente da negociação coletiva a nível (sub) setorial ou de empresa/organização pública. No que diz respeito às respostas a nível nacional, distinguimos dois agrupamentos de organizações sindicais. Identificámos as confederações sindicais que operam a nível nacional como organizações «de topo» de sindicatos filiados; separadas destas, encontram-se as organizações sindicais únicas relativamente às quais os respondentes escolheram a opção «ativas a nível nacional.» Este último agrupamento incluía sindicatos diretamente a nível nacional que representam (sub)setores específicos, grupos profissionais, profissões ou ofícios. Ambos os agrupamentos teriam muito provavelmente experiência em matéria de diálogos relacionados com a COVID-19 com organismos governamentais ou organismos centrais de empregadores, ou ambos. Assim, neste relatório fazemos a distinção entre três agrupamentos sindicais distintos:

1. Sindicatos que operam a nível de (sub)setor, empresa ou organização pública
2. Sindicatos que operam como (con)federações a nível nacional
3. Sindicatos que operam a nível nacional, mas não como (con)federações

Devido a uma variedade de fatores socioeconómicos, políticos e jurídicos, a escala e o âmbito do envolvimento sindical variam consideravelmente entre os países. Aqui, são significativas as variações nacionais na densidade sindical e na cobertura da negociação coletiva, bem como nas práticas e procedimentos estabelecidos de negociação coletiva, diálogo social e atividade tripartida. Consequentemente, analisámos os países respondentes de acordo com as principais características dos respetivos sistemas de negociação coletiva,

atribuindo-lhes uma das três categorias em que o sistema de negociação coletiva pode ser visto como:

- ▶ predominantemente centralizado e coordenado (PCC); ou
- ▶ organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC); ou
- ▶ amplamente ou totalmente descentralizado (ATD).

Uma vez que apenas existiam informações fiáveis sobre os sistemas nacionais de negociação de 2020/21 para um número limitado de países, não nos foi possível atribuir a todos os países representados no nosso inquérito um destes agrupamentos. Estamos, contudo, confiantes de que a análise que esta distinção permite proporciona uma indicação razoável das alterações que a pandemia da COVID-19 pode ter provocado no que se refere aos resultados da negociação coletiva ao abrigo de vários sistemas de negociação. Poderia, por exemplo, assumir-se que os sistemas nacionais de negociação ODC em países com práticas de diálogo social sólidas e estabelecidas seriam mais eficazes para facilitar (ou negociar sobre) as mudanças relacionadas com a COVID-19 no local de trabalho do que sucederia no caso de países com sistemas ATD e baixos níveis de diálogo social. Uma das intenções da investigação definida neste relatório era explorar se este pressuposto se mantinha.

1.2 Organização do relatório

O Capítulo 2 abrange a relação entre a pandemia da COVID-19 e a negociação no agrupamento sindical 1, apresentando e analisando os resultados do inquérito sobre a frequência das negociações coletivas formais e informais; os procedimentos destas negociações; as prioridades e o conteúdo das agendas de negociação dos sindicatos; e a utilização da informação e das práticas de diálogo social. No Capítulo 3 analisa-se a participação sindical no diálogo social dos agrupamentos 2 e 3 no que respeita às iniciativas políticas governamentais para compensar o impacto da COVID-19 e/ou os contactos com as organizações centrais de empregadores para desenvolver iniciativas semelhantes. Neste capítulo analisa-se a frequência destes contactos e faz-se uma avaliação dos sucessos e dos fracassos dessa atividade. Termina com sugestões sobre como assegurar que «construir melhor o futuro» toma em consideração a experiência dos trabalhadores e dos seus sindicatos. Em ambos os capítulos, as questões do inquérito, em negrito, são citadas como uma introdução para a análise que se segue. No Capítulo 4 apresentam-se uma série de conclusões e recomendações.

O Anexo 1 abrange o desenvolvimento do inquérito *online* e do questionário; a procura de pessoas a entrevistar; os convites para resposta ao inquérito *online* e as taxas de resposta por nível sindical, região e língua utilizada. Indicamos igualmente os títulos e as funções que os respondentes desempenham na respetiva organização sindical.

O Anexo 2 centra-se nos resultados do questionário dos sindicatos de duas categorias de trabalhadores da linha da frente: pessoal de enfermagem e marítimos. A experiência de negociação do sindicato transfronteiriço de marítimos, *Nautilus International*, durante a pandemia é também aqui abordada.

Os quatro anexos que se seguem apresentam três estudos de caso, relativos: à *British Medical Association* (BMA) (Anexo 3); às relações laborais e experiências de negociação coletiva na República da Coreia (Anexo 4); e à resposta à pandemia do sindicato dos trabalhadores de hotelaria do Uganda (Anexo 5). Para compensar a falta de respostas ao inquérito por parte dos sindicatos dos Estados Unidos, realizámos uma revisão documental dos principais sites dos sindicatos desse país. A experiência comum dos sindicatos dos Estados Unidos durante a pandemia decorrente desta investigação é apresentada no Anexo 6.

No Anexo 7, podem ser encontradas sugestões para outras leituras.

Por último, o Anexo 8 contém uma visão geral das respostas por país.

2. A pandemia e a negociação a nível sindical

2.1 Frequência das negociações

Qual foi o impacto do início da pandemia da COVID-19 na frequência das negociações coletivas formais com empregadores (igual, mais, menos)? Forneça pormenores sempre que possível.

O quadro 1 apresenta os resultados relativos a esta primeira questão e inclui 61 sindicatos. Como se pode ver, verificou-se um equilíbrio nas respostas dos sindicatos, e de uma forma notável, na avaliação do impacto da pandemia da COVID-19 na frequência das negociações *formais*. Um pouco mais de um terço (36 por cento), indicou que este tinha tido como consequência mais negociações formais, ao passo que pouco menos de um terço (31 por cento) respondeu que este tipo de negociações tinha registado uma diminuição. Não obstante alguns fatores causais possam estar aqui em jogo (não sendo o menos importante a própria existência e força das estruturas formais de negociação), uma explicação importante pode provavelmente ser encontrada na gravidade relativa com que a pandemia atingiu um país específico. Poder-se-ia pensar que seria menos provável que os países que foram menos afetados pela pandemia sofressem perturbações no quadro formais das negociações. Os dados da Europa (que como região foi afetada de forma relativamente grave pela pandemia) apresentados no quadro 1 tendem a reforçar este ponto de vista, mas o mesmo não se pode dizer relativamente aos resultados apresentados provenientes de África, das Américas ou das regiões da Ásia e Pacífico. Com 2,32, o resultado médio da Europa foi o único valor médio superior a 2,00, indicando uma mudança para uma frequência geral de negociações mais elevada.

Quadro 1. Sindicatos: Impacto da pandemia na frequência das negociações formais, por região

Impacto da pandemia na frequência das negociações formais	África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total	%
1 Menos	5	6	5	3	19	31
2 Igual	0	6	1	13	20	33
3 Mais	4	2	4	12	22	36
Total	9	14	10	28	61	100
Média (Menos=1, Igual=2, Mais=3)	1,89	1,71	1,90	2,32	2,05	

Nota: N=62, dos quais falta 1.

No Capítulo 1 referimo-nos ao pressuposto de que alguns sistemas nacionais de negociação coletiva seriam mais eficazes para facilitar (ou negociar sobre) as mudanças no local de trabalho relacionadas com a COVID-19 do que outros. Retirámos um agrupamento de países que nos permitiu testar este pressuposto, adaptando um quadro analítico publicado no relatório de 2019 da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Neste relatório, os investigadores da OCDE identificaram as características dos sistemas de negociação que se revelaram importantes para os resultados do mercado de trabalho, distinguindo deste modo cinco agrupamentos de países válidos em 2015, nomeadamente:

1. Países com sistemas de negociação coletiva predominantemente centralizados e pouco coordenados, como, por exemplo, na Europa: Eslovénia, Espanha, França, Islândia, Itália, Portugal e Suíça.
2. Países com sistemas de negociação coletiva predominantemente centralizados, mas coordenados; a Bélgica e a Finlândia são aqui mencionadas.
3. Países com sistemas de negociação coordenados e organizados de forma descentralizada; na Europa: Alemanha, Áustria, Dinamarca, Noruega, Países Baixos e Suécia.
4. Países com sistemas de negociação coletiva em que a negociação a nível das empresas é dominante, mas a negociação setorial ou algumas formas de regulação também desempenham o seu papel, tais como a Austrália, Eslováquia e Japão.
5. Países onde a negociação está essencialmente limitada ao nível da empresa/estabelecimento: Canadá, Chile, Estados Unidos da América, Estónia, Hungria, Irlanda, Letónia, Lituânia, México, Nova Zelândia, Polónia, Reino Unido, República Checa, República da Coreia e Turquia.

Visando operacionalizar a distinção da OCDE para a nossa investigação, reagrupámos os cinco grupos em três categorias de sistemas ou regimes nacionais de negociação:

- a. sistemas predominantemente centralizados e coordenados (PCC), que abrangem os grupos 1 e 2 do esquema da OCDE;
- b. sistemas organizados de forma descentralizada e coordenada (ODC), semelhantes aos do grupo 3 da OCDE;
- c. sistemas amplamente ou totalmente descentralizados (ATD), abrangendo os grupos 4 e 5 da OCDE.

Aplicámos este quadro a 32 países associados aos 136 respondentes do inquérito relativamente aos quais havia informações fiáveis sobre os respetivos sistemas de negociação para 2020/21. Assim, foi-nos possível atribuir 21 países na Europa, quatro nas Américas e sete na região da Ásia e Pacífico a uma das três classificações. Entre os 136 respondentes, 48 representavam sindicatos, tal como abrangido neste capítulo. Os restantes 88 respondentes representavam (con)federações ou outros organismos sindicais que operam a nível nacional, que serão discutidos no Capítulo 3.

Tal como apresentado no quadro 2, os regimes de negociação organizados de forma descentralizada e coordenada (ODC) parecem estar associados a uma maior frequência geral de negociações formais durante a pandemia. Tal também se verificou nos países com regimes amplamente ou totalmente descentralizados (ATD), ainda que em menor medida. Este não parece ter sido o caso nos países com sistemas predominantemente centralizados e coordenados (PCC).

Quadro 2. Sindicatos: Impacto da pandemia na frequência das negociações formais, por regime de negociação

Impacto da pandemia na frequência das negociações formais	Predominantemente centralizado e coordenado (PCC)	Organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC)	Amplamente/totalmente descentralizado (ATD)	Total	%
1 Menos	1	1	9	11	23
2 Igual	2	6	11	19	40
3 Mais	1	5	12	18	37
Total	4	12	32	48	100
Média (Menos=1, Igual=2, Mais=3)	2,00	2,33	2,09	2,15	

Nota: N=48.

Qual foi o impacto do início da pandemia da COVID-19 na frequência das negociações coletivas *informais* ou contactos com empregadores (igual, mais, menos)? Forneça pormenores sempre que possível.

Com base nas respostas a esta questão, no quadro 3 apresenta-se o impacto da pandemia da COVID-19 na frequência das negociações coletivas *informais*. O quadro sugere que o início da COVID-19 conduziu a um aumento das negociações informais; exatamente metade dos respondentes responderam neste sentido. Este facto parece fortemente marcado na Europa, bem como nas Américas e regiões da Ásia e Pacífico e, em certa medida, também em África: os quatro resultados médios foram superiores a 2,00.

Quadro 3. Sindicatos: Impacto da pandemia na frequência das negociações informais, por região

Impacto da pandemia na frequência das negociações informais	África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total	%
1 Menos	4	2	2	3	11	18
2 Igual	0	6	3	11	20	32
3 Mais	5	6	6	14	31	50
Total	9	14	11	28	62	100
Média (Menos=1, Igual=2, Mais=3)	2,11	2,29	2,36	2,39	2,32	

Nota: N=62.

Tal como apresentado no quadro 4, o aumento da frequência das negociações informais também se manteve se olharmos para os três regimes de negociação que distinguimos. Nos três, foi possível notar uma maior frequência de negociações informais, embora os resultados para os regimes amplamente ou totalmente descentralizados tenham sido menos marcados do que para os outros dois. É importante notar que, nos três sistemas, o aumento da frequência das negociações informais foi superior aos seus respetivos resultados em relação à experiência em negociações formais.

Quadro 4. Sindicatos: Impacto da pandemia na frequência das negociações informais, por regime de negociação

Impacto da pandemia na frequência das negociações informais	Predominantemente centralizado e coordenado (PCC)	Organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC)	Amplamente/totalmente descentralizado (ATD)	Total	%
1 Menor	0	1	5	6	12
2 Igual	2	3	13	18	38
3 Superior	2	8	14	24	50
Total	4	12	32	48	100
Média (Menos=1, Igual=2, Mais=3)	2,50	2,58	2,28	2,38	

Nota: N=48.

Não obstante os quadros 1 e 3 fornecerem resultados agregados por região, não fornecem uma orientação sobre o que tem estado a acontecer a nível dos países ou dos setores/empresas. Para tal, temos de proceder à tabulação cruzada das 61 respostas individuais recebidas de sindicatos com poder de negociação, como apresentado no quadro 5. Este quadro mostra, algo surpreendentemente, que 38 respondentes (9+13+16), ou seja, 62 por cento, observaram que a alteração na frequência das negociações (longe de se mover em direções opostas) se moveu na mesma direção. Por exemplo, 13 respondentes (21 por cento) indicaram que a frequência das negociações formais e informais permaneceu inalterada; 16 (26 por cento) responderam que a frequência de ambas aumentou, enquanto nove (15 por cento) declararam que a frequência das negociações formais e informais diminuiu devido à pandemia. Apenas um número muito inferior de respondentes indicou que estas orientações se moveram em direções opostas. Oito respondentes (13 por cento) indicaram uma menor frequência de negociações coletivas formais em combinação com um aumento das negociações informais, e seis (10 por cento) responderam que a frequência das negociações formais permaneceu igual enquanto a das negociações informais aumentou. De igual modo, cinco (8 por cento) respondentes indicaram que tinha sido observada a mesma frequência de negociações informais juntamente com um aumento de negociações mais formais. Importa salientar que praticamente metade (47 por cento) dos respondentes indicaram que a incidência de negociações tanto formais como informais se mantiveram ou aumentaram. Pelo contrário, apenas nove respondentes (15 por cento) indicaram uma

diminuição da incidência de negociações formais e informais. Estes resultados sugerem fortemente que as negociações, qualquer que seja a sua natureza, desempenharam um papel importante na forma como os governos e os empregadores (públicos e privados) deram resposta à pandemia da COVID-19.

Quadro 5. Sindicatos: Impacto da pandemia na frequência das negociações formais e informais

Impacto na frequência das negociações formais/ negociações informais	Menos formais	Igual formais	Mais formais	Total formais
Menos informais	9	1	1	11
Igualmente informais	2	13	5	20
Mais informais	8	6	16	30
Totalmente informais	19	20	22	61

Nota: N=61.

Os comentários típicos dos respondentes a três questões sobre o impacto da pandemia da COVID-19 na negociação coletiva permitem-nos acrescentar vozes humanas aos dados apresentados nos quadros 1 a 5. Estes comentários foram retirados das respostas ao que foi pedido nas duas questões «Qual foi o impacto do início da pandemia da COVID-19 ...?» para fornecer pormenores sempre que possível, bem como das respostas à questão:

As negociações formais para a renovação das convenções coletivas foram adiadas devido à pandemia?

Estas três questões geraram, respetivamente 17, 11 e 6 respostas.

É digno de nota, tal como o ilustram os três primeiros comentários abaixo, que inclusivamente no mesmo sindicato prevaleceram experiências de negociação diferentes:

 **Temos estado em negociações, desde antes do início da COVID-19, sobre o acordo de construção provincial. Diria que tínhamos uma curta distância a percorrer, mas devido à COVID-19, é impossível fazer reuniões e o acordo continua pendente.**

▶ [IAMAW, Canadá](#)

 **Vários empregadores (casas de repouso) pediram-me que adiássemos as negociações, mais ainda em 2020. Também fiz duas prorrogações para um ano.**

▶ [IAMAW, Canadá](#)

 **A COVID-19 fez avançar o processo *online*. Alguns dos acordos nos quais participei foram prorrogados, mas essa seria a exceção. A maioria dos contratos puderam continuar a negociar os termos para os novos acordos.**

▶ IMAAW, Canadá

É evidente que outros sindicatos adotaram uma abordagem pragmática, mas responsável, moderando a sua necessidade de negociação com o reconhecimento de que as circunstâncias excepcionais decorrentes da pandemia os obrigavam a suspender as suas expectativas normais:

 **Uma vez que a pandemia atingiu duramente o tráfego de *ferries* de passageiros e o setor do turismo e os nossos membros trabalham a bordo de *ferries* de passageiros, começámos a negociar os termos e condições dos contratos de trabalho assim que a Estónia e os nossos países vizinhos fecharam as fronteiras (...) Visto que quase todo o tráfego de passageiros foi interrompido, os aumentos salariais regulares foram adiados um ano.**

▶ EEAL, Estónia

 **A renovação da negociação coletiva estava prevista para abril de 2019. As negociações costumam demorar alguns meses (...) Mas com a pandemia da COVID-19, não havia ânimo para continuar as negociações. O setor do transporte marítimo já estava muito afetado logística e financeiramente, pelo que a justificação para ter negociações formais era difícil. Mas estavam a ser mantidos contactos informais.**

▶ Sindicato Nacional dos Marítimos da Índia

 **Os empregadores estavam preocupados com as medidas preventivas e com o encerramento parcial ou total das operações. Não fazia sentido forçar as negociações dos contratos coletivos com os empregadores face à pandemia.**

▶ Sindicato dos Trabalhadores da Educação, Agricultura e dos Serviços do Gana

 **As negociações foram adiadas em massa e/ou estão a ser conduzidas digitalmente. Foram/são necessários muitos contactos informais para decidirmos mutuamente quanto à importância do adiamento ou da celebração de um contrato/contrato coletivo.**

▶ CNV Vakmensen, Países Baixos

 **Setor privado: estagnado na primeira vaga; na segunda vaga foram assinados contratos coletivos com normalidade. Setor público normal.**

▶ PERGAM, Eslovénia

A nível informal, parece claro que muitos sindicatos estiveram profundamente envolvidos na instituição de disposições temporárias para fazer face às exigências da pandemia e à diversidade de orientações oficiais que foram surgindo à medida que a pandemia avançava. Isto é válido em particular para os sindicatos que organizam os profissionais de saúde:



Muitos mais contactos com os empregadores devido à urgência da necessidade de enfrentar a primeira vaga da COVID-19.

▶ Associação de Médicos Britânicos, Reino Unido



Maior número de reuniões com empregadores sobre a questão das licenças pagas e dos EPI; os confinamentos criaram novos temas e trabalho com os empregadores.

▶ Associação do Serviço Público, Nova Zelândia



Mais contactos em quase todo o lado, sobretudo por telefone ou *online*, geralmente em grupos mais pequenos, por exemplo, entre porta-vozes de sindicatos e empregadores por setor. Nos grandes setores, inclusivamente reuniões semanais (por vezes ainda com mais frequência no início), dada a situação e os acontecimentos atuais em constante mudança.

▶ ACV, Bélgica

2.2 Processos de negociação

Os procedimentos de negociação mudaram devido à pandemia da COVID-19? Por exemplo, as negociações presenciais foram substituídas por chamadas de Zoom ou alguma outra forma de diálogo socialmente distanciado?

Em caso afirmativo: qual o grau de eficácia destas novas práticas? Quais foram os pontos fortes e os pontos fracos?

O quadro 6 apresenta um padrão bastante variado na perceção da eficácia das novas práticas de negociação, ainda que seja de sublinhar que apenas 10 por cento dos 40 respondentes que responderam a esta questão tenham pensado que as negociações *online* provaram ser mais eficazes do que os métodos presenciais tradicionais. Pelo contrário, 50 por cento dos respondentes sentiram que as negociações remotas foram menos eficazes.

Quadro 6. Sindicatos: Eficácia das novas práticas de negociação, por região

Eficácia das novas práticas	África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total	%
1 Menor	1	7	2	10	20	50
2 Igual	1	6	2	7	16	40
3 Maior	0	0	2	2	4	10
Total	2	13	6	19	40	100
Média (Menos=1, Igual=2, Mais=3)	1,50	1,46	2,00	1,58	1,60	

Nota: N=40.

A citação seguinte demonstra o ponto extremo da visão negativa sobre a eficácia das novas práticas:



Totalmente ineficazes. Não existe uma interação adequada para compreender os pontos de vista dos outros. A linguagem corporal e o sentimento de retorno constituem uma grande parte das negociações e que se perdem, na sua maioria, com o Zoom, etc. Igualmente, na minha opinião, a maioria das pessoas está distraída nestas chamadas por se encontrarem em casa ou noutra local. Assim, não se presta a necessária atenção aos temas debatidos.

▶ Associação Internacional de Trabalhadores de Instalações de Frio e Calor e Afins, Canadá

Contudo, a experiência de negociação *online* pareceu evidentemente mais equilibrada a muitos negociadores do que este ponto de vista ou do que os dados do quadro 6 sugerem. Outras respostas detalhadas que recebemos a estas questões traçaram, na sua maioria, uma imagem mais matizada. Consideremos, por exemplo, este comentário de um sindicato de marítimos:



O ambiente era mais relaxado e não se sentia a urgência neste ambiente virtual. Enquanto as discussões prosseguiam, a atenção perdia-se por vezes no novo ambiente. O lado sindical perdeu o bater na mesa e as atitudes temperamentais que costumavam fazer parte das táticas apreciadas nas reuniões físicas e presenciais. Num ambiente virtual, é difícil ler os pensamentos e as expressões faciais. O ponto forte foi que a partilha de ecrã tornou as reuniões mais focadas e as partes estavam mais preparadas.

▶ Sindicato dos Marítimos da Índia

Enquanto este último respondente sentia claramente a falta da teatralidade das negociações tradicionais: «bater na mesa» e «atitudes temperamentais que costumavam fazer parte das táticas (...)», o facto de as reuniões serem «mais focadas» e as partes «mais preparadas» teria de ser reconhecido como um benefício. Foi feito um comentário semelhante por um respondente menos explícito que sustentou que as negociações *online* foram:

(...) menos eficazes do que as negociações presenciais, uma vez que os grupos não estavam reunidos numa sala, sendo retirado o fator da emoção no processo virtual. O único benefício da mudança para o sistema virtual, de um ponto de vista pessoal, é a necessidade de as partes trocarem propostas por *email*. Este facto ajudou no registo e acompanhamento das trocas entre as partes.

▶ [IAMAW, Canadá](#)

A incapacidade de «ler a sala» ou de iniciar reuniões paralelas informais (oficiosas) foi claramente identificada por diversos respondentes como um ponto fraco significativo das reuniões *online*. Além disso, a qualidade variável da disponibilização de TI foi repetidamente um problema, tal como as respostas seguintes deixam claro:

As TI são satisfatórias; por vezes é melhor ver a pessoa cara a cara, de modo a poder ler a sala e ter uma conversa mais natural.

▶ [IAMAW, Canadá](#)

Fortemente dependente dos problemas por mesa de negociação coletiva; a falta de oportunidade física para proceder a uma consulta informal e as emoções que acompanham esta situação tornam as formas digitais de negociação menos desejáveis. Porém, os resultados obtidos através dos meios digitais não se ressentiram.

▶ [CNV Vakmensen, Países Baixos](#)

As novas práticas de negociação não estiveram ao mesmo nível de qualidade que antes da pandemia. Pontos fracos: problemas técnicos nos computadores; incapacidade de expressar propostas e pontos de vista claros; não haver conversas informais antes e depois das reuniões. Vantagens: não se perde tempo; conversas concretas; não há intrusões noutros parceiros sociais.

▶ [Sindicato dos Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem, Croácia](#)

As negociações foram conduzidas sem contacto físico e isso foi o mais difícil. Pontos fortes: não houve necessidade de viajar. As reuniões *online* ainda não conseguem substituir os contactos presenciais. Trocar documentos não é o mesmo que falar com os parceiros.

▶ [Sindicato dos Trabalhadores Eletricistas Finlandeses, Finlândia](#)

 Sim, sobretudo reuniões virtuais, mas também os atrasos na negociação de convenções coletivas devido à elevada carga de trabalho em matéria de EPI e do pagamento de licenças e também a preferência pela negociação presencial de convenções coletivas. Pontos fortes: mais reuniões em alguns casos e a combinação de reuniões presenciais e virtuais. Fraquezas: os atrasos nas negociações foram surpreendentemente bem-sucedidos, mas mantemos a preferência pela negociação presencial; a diferença nas táticas e a pressão aplicada também foi mais difícil no início dos contactos com a equipa do sindicato.

▶ Associação do Serviço Público, Nova Zelândia

Para alguns respondentes, os pontos fortes e os pontos fracos da mudança para negociações *online* foram claramente equilibrados:

 Os debates mais centrados, o acesso mais fácil aos funcionários, independentemente da frequência das reuniões e, em alguns casos, a sua longa duração, tem como resultado fadiga e *burnout*.

▶ Sindicato da Administração Pública, Santa Lúcia

 Pontos fortes: menos tempo na estrada a viajar, é conveniente. Pontos fracos: a menor interação e o facto de haver menos contactos diretos criaram um vazio ao defender os argumentos.

▶ UNITE, Reino Unido

 Funciona bem na maioria dos aspetos. No diálogo nacional do setor, verificamos que deixou de haver o tempo informal antes e depois das negociações e que este é difícil de substituir *online*.

▶ Lärarförbundet, Suécia

 Sim, sobretudo reuniões virtuais, mas também os atrasos na negociação de acordos coletivos devido à elevada carga de trabalho em matéria de EPI e do pagamento de licenças e também a preferência pela negociação presencial de acordos coletivos. Pontos fortes: mais reuniões em alguns casos e a combinação de reuniões presenciais e virtuais. Pontos fracos: as negociações em atraso foram surpreendentemente bem-sucedidas, mas mantemos a preferência pela negociação presencial; a diferença nas táticas e a pressão aplicada também foi mais difícil no início dos contactos com a equipa do sindicato.

▶ Associação do Serviço Público, Nova Zelândia

Para outros respondentes, as vantagens pareceram compensar as desvantagens identificadas:

 Muito eficaz, permitiu a realização de mais reuniões num só dia. Reduziu o tempo das viagens e as reuniões foram mais focadas. Perdeu-se muito pouco tempo com conversas inúteis, o que inevitavelmente acontece nas reuniões presenciais.

▶ Associação de Médicos Britânicos, Reino Unido

 Os pontos fortes são menos perda de tempo em viagens, menos consumo de combustível, etc. Os pontos fracos são uma ligeira diminuição da interação pessoal, não obstante não seja tão mau como inicialmente pensava.

▶ UNITE, Reino Unido

O que considera serem os pontos fortes e os pontos fracos do diálogo social realizado através do Zoom ou de outras plataformas de comunicação à distância?

Nesta questão específica pedia-se aos respondentes que fizessem um comentário relativamente ao impacto que a participação *online* estava a ter nas práticas mais alargadas de diálogo social. Mais uma vez, as 16 respostas detalhadas que recebemos proporcionaram pontos de vista sobre a forma como vários fatores de equilíbrio permitiram aos sindicatos pelo menos atenuar algumas das desvantagens óbvias do diálogo social «remoto.»

Uma minoria salientou (ou apenas mencionou) aspetos negativos:

 **Pontos fracos: falta de meios, não cumprimento de acordos, demasiados adiamentos, atrasos nas negociações. Pontos fortes: nenhum.**

▶ UNTA-CS, Angola

 **O único efeito positivo é a poupança de tempo, de outra forma estamos apenas a apagar fogos *online*. Não vemos o rosto/movimentos dos parceiros na realidade, não temos as pausas para café/almoço que apoiam o conhecimento mútuo e a suavização dos argumentos.**

▶ TÁVSZAK, Hungria

 **Poupa tempo, mas falta o ambiente de negociação; também: menos interatividade entre os representantes dos trabalhadores, menos influência e menos possibilidade de convencer as contrapartes.**

▶ OZ KOVO, Eslováquia

Para um grupo maior de respondentes, os pontos fracos e os pontos fortes foram mais equilibrados:

 **(+) É possível marcar reuniões com pouca antecedência, reuniões ainda mais curtas sem deslocações. (-) Insuficiente conhecimento entre os representantes das empresas, pelo que os empregadores podem escapar às consultas. (...) É quase impossível fazer uma consulta aprofundada sobre temas sensíveis.**

▶ ACV Voeding en Diensten – CSC Alimentação e Serviços, Bélgica

 Os pontos fortes são a agilidade na comunicação simultânea em diversas circunstâncias e a redução dos custos de viagem. Contudo, as reuniões virtuais limitaram-se às negociações, tendo sido realizadas poucas assembleias com membros neste formato.

▶ FEQUIMFAR, Brasil

 O ponto forte é que podemos alcançar os que normalmente não compareciam às reuniões presenciais. As dificuldades apresentam-se com a mecânica das plataformas virtuais. É muito difícil ouvir o que as pessoas estão a partilhar quando decorrem várias conversas ao mesmo tempo.

▶ IAMAW, Canadá

 Pontos fortes: o número de reuniões diminuiu e exerceu-se uma melhor pressão sobre os empregadores. Fraquezas: pouca possibilidade de análise pelos conselhos sindicais.

▶ FENATRAOS, Chile

 Os pontos fortes foram a flexibilidade e um público mais vasto. As fraquezas foram as dificuldades em estabelecer relações pessoais e/ou negociar oficiosamente.

▶ UILPA, Itália

 Quando as coisas ficam tensas, falta a linguagem corporal e os contactos informais no corredor. A vantagem é que há poucos atrasos nas reuniões e poupa muito tempo de viagem.

▶ FNV-Flex, Países Baixos

 Permitiu a realização de mais reuniões e assegurou que estas fossem muito focadas. Verificou-se uma tendência ocasional para tentar encaixar demasiadas reuniões.

▶ TUC, Reino Unido

Estes comentários, que abrangem tanto a prática específica da negociação coletiva como a experiência mais vasta do diálogo social, sugerem que os representantes sindicais de todo o mundo se adaptaram e inovaram na forma como têm feito face às mudanças geradas pela COVID-19 no sentido dos diálogos com os empregadores largamente realizados *online*. As limitações deste desenvolvimento são claras e normalmente identificadas acima, mas também há algumas vantagens significativas em termos de poupança nos custos e redução do tempo de viagem. Claramente, a teatralidade da negociação presencial não pode ser reproduzida facilmente no ecrã. Para algumas pessoas, isto pode ser considerado um desenvolvimento positivo, uma vez que dar demasiadas pancadas na mesa pode muitas vezes ser contraproducente. Porém,

a incapacidade de ler a linguagem corporal e a dificuldade de estabelecer «reuniões paralelas» espontâneas para esclarecer e explorar opções quando as negociações estão numa situação de impasse são, talvez, os défices mais graves associados à negociação baseada *online*.

Resta saber até que ponto as experiências até à data conduzirão a quaisquer mudanças duradouras na forma como os sindicatos irão levar a cabo diversas formas de diálogo social no futuro. Muito disto dependerá, obviamente, do acesso a TI de alta qualidade, mas, à luz dos comentários aqui citados, parece que processos mais complexos e de elevado valor, tais como a negociação sobre salários e condições de trabalho, estarão entre as primeiras atividades a reverter para modos de funcionamento mais tradicionais, assim que a ameaça da COVID-19 tiver recuado.

2.3 Agendas e prioridades da negociação coletiva

Passamos agora a considerar o impacto da pandemia da COVID-19 nas prioridades e na substância que constituem as agendas de negociação coletiva dos sindicatos. Incluímos a seguinte questão no inquérito:

Qual foi o impacto da COVID-19 nas agendas de negociação coletiva? Foi dada uma maior/menor importância a estes temas relativamente ao início da pandemia da COVID-19?

Pedimos aos respondentes que indicassem o impacto da COVID-19 nas agendas, em dez potenciais temas de negociação coletiva. Usando uma classificação simples de Menos=1, Igual=2 e Mais=3, conseguimos calcular os resultados médios para cada um dos temas de negociação. Apresentamos os resultados por região e por regime de negociação. Os resultados por região são apresentados como pontuações médias no quadro 7A e na figura 1, ao passo que o quadro 7B indica a percentagem do resultado «mais».

Quadro 7A. Sindicatos: Resultados médios do impacto da pandemia nas agendas de negociação coletiva, por região

Impacto nas agendas de negociação coletiva	África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total
Salários e benefícios	1,67	2,36	2,18	2,04	2,08
Horários de trabalho e licenças/férias	2,56	2,36	2,55	2,36	2,42
Segurança social e pensões	1,89	2,00	2,00	2,04	2,00
Segurança no emprego e garantias de emprego	2,33	2,14	2,09	2,42	2,28
Descrição de funções e sistemas de classificação profissional	1,67	2,21	2,00	1,85	1,93
Formação e reconversão	1,78	2,00	2,00	2,04	1,98
Segurança e Saúde no Trabalho (SST)	2,50	2,36	2,55	2,75	2,59
Doença e incapacidade	2,75	2,43	2,91	2,46	2,58
Igualdade de género	2,13	2,07	1,91	1,74	1,90
Conciliação trabalho-família	1,88	2,29	2,64	2,30	2,30

Notas: Menos (=1), Igual (=2), Mais (=3). N entre 59 e 62.

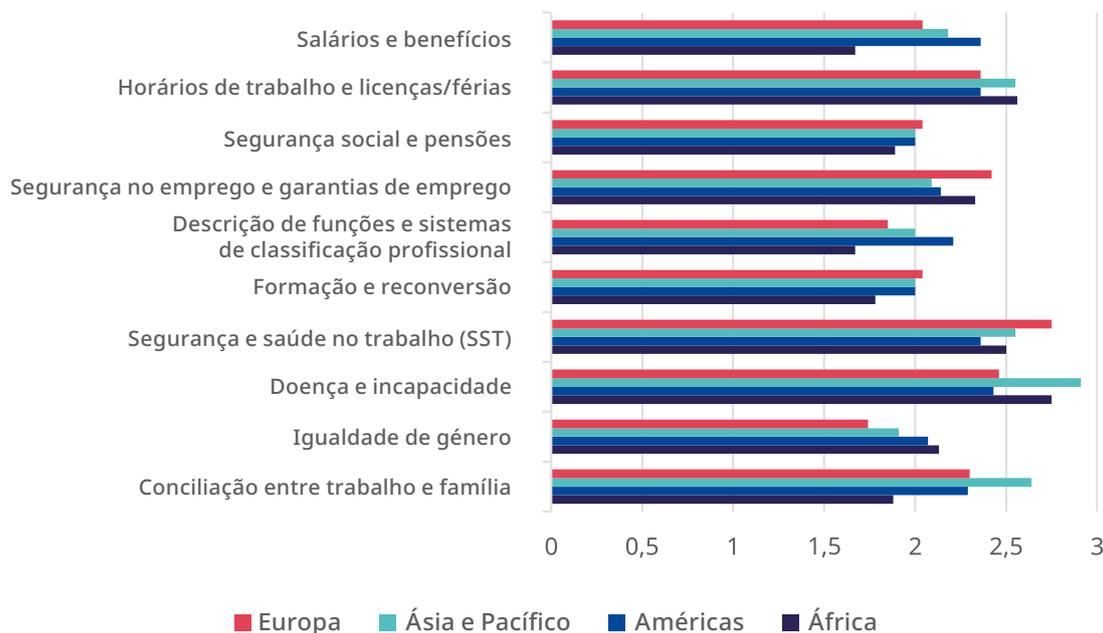


Quadro 7B. Sindicatos: Resultados médios das respostas «mais» sobre o impacto da pandemia nas agendas de negociação coletiva, por região

Impacto nas agendas de negociação coletiva	África (%)	Américas (%)	Ásia e Pacífico (%)	Europa (%)	Total (%)
Salários e benefícios	22	50	45	29	35
Horários de trabalho e licenças/férias	67	43	55	46	50
Segurança social e pensões	33	7	30	18	20
Segurança no emprego e garantias de emprego	56	29	36	50	43
Descrição de funções e sistemas de classificação profissional	22	21	27	7	16
Formação e reconversão	22	14	27	37	28
Segurança e Saúde no Trabalho (SST)	75	43	73	79	69
Doença e incapacidade	75	43	91	54	61
Igualdade de género	25	14	27	0	12
Conciliação trabalho-família	25	36	82	37	43

Nota: N entre 59 e 62.

Figura 1. Sindicatos: Resultados médios do impacto da pandemia nas agendas de negociação coletiva, por região



Nota: Menos (=1), Igual (=2), Mais (=3).

Olhando para a posição geral apresentada na coluna mais à direita dos quadros 7A e 7B, é possível ver que a segurança e saúde no trabalho (SST), bem como a doença e incapacidade, obtiveram as maiores classificações médias agregadas, respetivamente 2,59 e 2,58 no quadro 7A e mais de 60 por cento de «mais» no quadro 7B, sugerindo que a pandemia tinha pressionado estes dois temas de negociação para uma prioridade substancialmente mais elevada na maioria das agendas de negociação sindical. Também foi, claramente, dada uma prioridade mais elevada aos horários de trabalho e às licenças/férias. Os temas de políticas que aparentemente sofreram alguma desvalorização como prioridades de negociação foram: igualdade de género; classificações e descrições de funções, e formação e reconversão – tendo todos estes obtido resultados médios iguais ou inferiores a 2 e resultados «superiores» iguais ou inferiores a 30 por cento. Existem, contudo, algumas diferenças consideráveis se olharmos para os resultados por região. As respostas de África mostram a maior volatilidade, sendo os salários e benefícios surpreendentemente desvalorizados para uma pontuação média de 1,67, juntamente com a formação e reconversão (média de 1,78) e a segurança social e pensões (1,89). Estes três temas mostraram apenas 22 por cento de «mais», bem como a conciliação trabalho-família (1,88, 25 por cento de «mais»). Na sua maioria, estes são resultados significativamente diferentes dos resultados comunicados pelos respondentes das outras regiões. Os temas de prioridade máxima indicados pelos respondentes de África foram doença e incapacidade (média 2,75, 75 por cento de «mais») seguidas dos horários de trabalho e licenças/férias (2,56, 67 por cento de «mais») bem como segurança e saúde no trabalho (2,50, 75 por cento de «mais»). Nestas prioridades máximas, os respondentes de África não foram muito diferentes do quadro geral. Importa salientar que foram indicados resultados médios consideravelmente elevados na região da Ásia e Pacífico no que diz

respeito a doença e incapacidade (2,91, 91 por cento de «mais») e, na Europa, no que respeita à segurança e saúde no trabalho (2,75, 79 por cento de «mais»).

A desvalorização da igualdade de género como prioridade de negociação, tanto na região da Ásia e Pacífico (classificação média 1,91, 27 por cento de «mais») como na Europa em particular (1,71, e mesmo nenhum «mais») é digna de nota e motivo de preocupação. É possível que a igualdade de género como objetivo específico de negociação tenha sofrido nestas duas regiões, uma vez que a conciliação trabalho-família, pelo contrário, recebeu pontuações prioritárias de negociação mais elevadas: média de 2,64 na região da Ásia e Pacífico (e não menos de 82 por cento de «mais») e 2,30 (37 por cento de «mais») na Europa. É demasiado cedo para se poder dizer se a prossecução da igualdade de género diminuiu, ou não, nas listas de prioridades de negociação sindical, ou se o resultado atual é simplesmente uma consequência a curto prazo do reordenamento das prioridades como consequência da COVID-19. Em ambos os casos, é um desenvolvimento que necessita de um escrutínio cuidadoso.

O quadro 8A e a figura 2 mostram o impacto da COVID-19 em dez potenciais temas de negociação coletiva por regime de negociação e o quadro 8B indica a percentagem dos resultados «mais».

Quadro 8A. Sindicatos: Resultados médios do impacto da pandemia nas agendas de negociação coletiva, por regime de negociação

Impacto nas agendas de negociação coletiva	Predominantemente centralizado e coordenado (PCC)	Organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC)	Amplamente/totalmente descentralizado	Total
Salários e benefícios	2,00	2,42	2,13	2,19
Horários de trabalho e licenças/férias	2,00	2,67	2,41	2,44
Segurança social e pensões	2,25	1,83	2,06	2,02
Segurança no emprego e garantias de emprego	3,00	2,27	2,28	2,33
Descrição de funções e sistemas de classificação profissional	1,50	2,09	1,94	1,94
Formação e reconversão	1,75	1,91	2,03	1,98
Segurança e Saúde no Trabalho (SST)	2,75	2,83	2,56	2,65
Doença e incapacidade	2,75	2,45	2,58	2,57
Igualdade de género	1,50	1,91	1,88	1,85
Conciliação trabalho-família	2,25	2,09	2,44	2,34

Notas: Menos (=1), Igual (=2), Mais (=3). N entre 46 e 48.

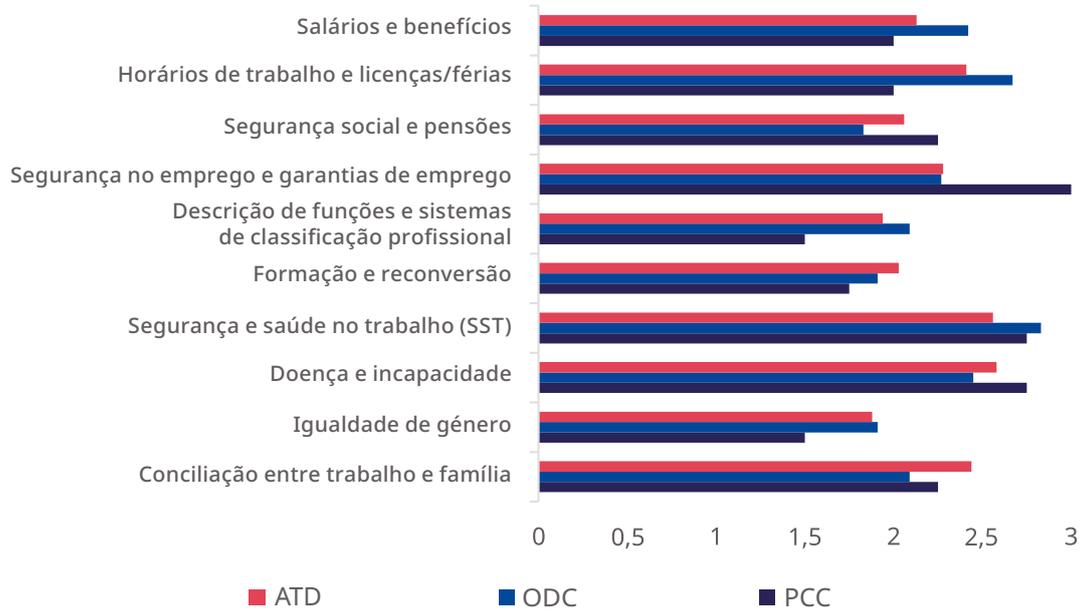
Quadro 8B. Sindicatos: Resultados médios das respostas «mais» sobre o impacto da pandemia nas agendas de negociação coletiva, por regime de negociação

Impacto nas agendas de negociação coletiva	Predominantemente centralizado e coordenado (PCC) (%)	Organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC) (%)	Amplamente/totalmente descentralizado (ATD)(%)	Total
Salários e benefícios	38	50	25	40
Horários de trabalho e licenças/férias	44	75	25	50
Segurança social e pensões	23	0	25	17
Segurança no emprego e garantias de emprego	44	27	100	43
Descrição de funções e sistemas de classificação de cargos	13	18	0	13
Formação e reconversão	28	18	25	26
Segurança e Saúde no Trabalho (SST)	66	83	75	71
Doença e incapacidade	65	45	75	61
Igualdade de género	9	9	0	9
Conciliação trabalho-família	53	18	50	45

Nota: N entre 46 e 48.

Em primeiro lugar, importa salientar que os resultados que os 46 a 48 sindicatos com respostas totalizaram na coluna mais à direita dos quadros 8A e B mantêm-se bastante próximos dos resultados dos 59 a 62 sindicatos ilustrados nos quadros 7A e B. Relativamente a sete temas de negociação, os resultados médios foram mais elevados (sendo a maior diferença de 0,11 no que respeita a salários e benefícios); para dois temas foram um pouco mais baixos; e para um tema (formação e reconversão) os resultados médios foram exatamente iguais.

Figura 2. Sindicatos: Resultados médios do impacto da pandemia nas agendas de negociação coletiva, por regime de negociação



Nota: Menos (=1), Igual (=2), Mais (=3).

Examinando as diferenças entre os regimes de negociação, os quadros 8A e B e a figura 2 revelam que os regimes organizados de forma descentralizada e coordenada (ODC) tiveram os resultados mais elevados em cinco temas, com grande destaque para salários e benefícios e horários de trabalho e licenças/férias. Por outro lado, foram aqui apresentados os resultados mais baixos referentes a quatro temas: segurança social e pensões; segurança no emprego e garantias de emprego; doença e incapacidade e conciliação trabalho-família. Uma parte da explicação aqui poderá ser que neste tipo específico de regime de negociação, os sindicatos de um determinado número de países confiam nos princípios e regulamentação do Estado social para lidar com estes aspetos, recebendo, assim, menos atenção dos negociadores. Devemos acrescentar que se seguiram os sistemas amplamente ou totalmente descentralizados (ATD) com os três resultados mais elevados e os sistemas predominantemente centralizados e coordenados (PCC) com dois. São significativos os resultados elevados dos regimes descentralizados sobre segurança no emprego e garantias de emprego (mesmo 3,00 e 100 por cento de «igual»), sobre segurança e saúde no trabalho, e sobre doença e incapacidade. Obviamente, os sindicatos sentiram uma grande necessidade de trazer apenas estes temas para a mesa de negociações nos regimes descentralizados. Nos três regimes, todavia, a desvalorização da igualdade de género como prioridade de negociação foi visível, acrescentando urgência às nossas observações anteriores sobre esta questão.

Dado o rápido e muito generalizado impacto da pandemia da COVID-19 nos mercados de trabalho de todo o mundo, seria razoável esperar um elevado nível de concentração por parte dos sindicatos no sentido de obter segurança de emprego para os trabalhadores impossibilitados de trabalhar como resultado de disposições em termos de confinamento e/ou colapso do mercado. Colocámos uma questão direta para verificar se a negociação coletiva tinha desempenhado aqui um papel fundamental, nomeadamente:

Que papel desempenhou a negociação coletiva na preservação da segurança do emprego dos trabalhadores em modalidades de trabalho flexível e regimes de trabalho temporário a tempo reduzido, ou em relação a outras medidas de apoio?

Esta questão gerou 13 respostas. É importante reconhecer que uma parte importante da atividade de negociação inicial que garantiu o trabalho temporário a tempo reduzido ou modalidades de contratos de trabalho suspensos foi realizada a nível nacional, geralmente envolvendo confederações sindicais em diálogo com os governos e representação organizações representativas dos empregadores. É mais rigoroso ver esta questão como uma extensão de um diálogo social mais amplo em lugar de acordos de negociação coletiva específicos. Abordamos as várias experiências de diálogo social de nível tão elevado no Capítulo 3. De seguida, concentramo-nos na experiência real de negociação, a nível setorial ou empresarial.

Para alguns sindicatos, o início da pandemia da COVID-19 desencadeou um aumento significativo das oportunidades de negociação a nível local:



Conseguimos negociar mais de cinquenta memorandos de entendimento com empregadores do nosso setor como forma de atenuar os efeitos da pandemia da COVID-19 no emprego, no trabalho e nas empresas. O meu sindicato, por exemplo, assinou um contrato coletivo de trabalho com um dos hotéis (...), com um aumento salarial de 10 por cento que fez com que muitas pessoas se perguntassem como o fizemos, mas posso dizer que é devido às competências em termos de negociação.

- ▶ [Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Alimentação, Turismo, Supermercados e afins do Uganda \(HTS\) do Uganda](#)



Negociaram-se acordos de curto prazo para os médicos já reformados aos quais foi pedida ajuda. Foi negociado um subsídio por morte no montante de 12 000 libras esterlinas como incentivo para os médicos que regressaram. De igual modo, negociaram-se acordos elaborados para os estudantes finalistas de medicina com o intuito de ajudarem durante a primeira vaga, bem como salários adicionais negociados para os médicos em formação que não podiam gozar férias anuais.

- ▶ [Associação de Médicos Britânicos, Reino Unido](#)

Para outros sindicatos, as oportunidades a nível local ou setorial permitiram-lhes elevar o perfil e alargar o alcance organizacional, tal como os dois exemplos a seguir ilustram:

 Na indústria química e farmacêutica, negociámos acordos coletivos que deram prioridade à preservação dos postos de trabalho, ainda que com redução do horário de trabalho e dos salários. Merece também destaque o progresso representado pela nossa convenção coletiva de teletrabalho e escritório em casa no setor farmacêutico, considerando que, nesta matéria, a legislação brasileira permite acordos individuais negociados sem a presença do sindicato e sem a prestação de garantias de direitos e conquistas.

▶ [FEQUIMFAR, Brasil](#)

 Prestámos apoio a trabalhadores do setor informal para acederm ao Fundo de Auxílio do Governo, tendo-os organizado de modo a formarem sete sindicatos na agricultura, pecuária, fabrico de tapa, tecelagem, artesanato e pequeno turismo, pequeno comércio e pesca artesanal.

▶ [Associação dos Serviços Públicos, Tonga](#)

Em vários países europeus, foi desempenhado um importante papel por uma combinação de empresas/organizações públicas e acordos a nível setorial visando assegurar uma resposta rápida à primeira vaga da COVID-19, tal como indicam os comentários abaixo:

 Está operacional, desde março de 2020, um regime especial Corona de trabalho a tempo reduzido, prorrogável até junho de 2021, como resposta rápida à COVID-19 para manter os postos de trabalho durante a crise em curso. Uma vez que os regimes de trabalho a tempo reduzido se baseiam num acordo de parceiros sociais com a participação dos sindicatos e dos conselhos de empresa em termos e condições, bem como na remuneração de substituição e no período de manutenção, as convenções coletivas setoriais não preveem regulamentos específicos para melhorar a segurança de emprego dos trabalhadores em situação de trabalho a tempo reduzido.

▶ [PRO-GE, Áustria](#)

 Acordos de atividade parcial a longo prazo a nível dos ramos profissionais (melhor remuneração dos trabalhadores em causa), o estabelecimento de um plano de atividade de continuidade a nível da empresa (incluindo medidas relativas ao teletrabalho), o protocolo de retoma de atividade após o primeiro confinamento, o acordo nacional interprofissional sobre teletrabalho e o acordo referente aos contratos de segurança profissional (ajuda financeira e formação para os trabalhadores despedidos, em complemento aos direitos legais).

▶ [CFDT, França](#)

 Fizemos acordos centrais sobre regimes de trabalho temporário a tempo reduzido para o setor privado. No início da pandemia, assinámos um «acordo de crise» com o setor público. Os termos são bastante duros, contemplando uma semana de trabalho média de 48 horas e um modo de «prevenção contínuo» (*non-stop standby*). O lado positivo é que se recebe 200 por cento de salário, desde a primeira hora.

▶ Associação de Profissionais de Saúde Suecos, Suécia

Foi evidente o facto de alguns sindicatos terem adotado uma abordagem mais ampla e pragmática para garantir que era disponibilizado apoio aos seus membros:

 Foram implementadas medidas de apoio ao emprego após debate e de modo consensual. Certamente, temos objeções quanto ao calendário e ao montante em dinheiro para os trabalhadores, mas o mais importante para nós era salvaguardar os postos de trabalho e os rendimentos.

▶ PODKREPA CL, Bulgária

 O sindicato participou em negociações que visavam facilitar as condições de pagamento de impostos e a criação de um Fundo de Recuperação Económica para ajudar as empresas a ultrapassar os efeitos da COVID-19.

▶ CESTRAR, Ruanda

Embora a questão da segurança do emprego fosse uma prioridade máxima óbvia para a maior parte dos sindicatos nas situações em que as medidas de confinamento forçaram reduções importantes, mas aparentemente temporárias, da mão de obra, rapidamente se lhe juntou uma necessidade igualmente premente de lidar com o que pode apenas ser designado como táticas oportunistas por parte de alguns empregadores, que viram a pandemia como uma oportunidade para a reestruturação permanente da mão de obra. Os dois exemplos que se seguem ilustram a natureza deste desafio:

 A pandemia abrandou drasticamente o progresso em muitas questões, tendo-se verificado uma mudança de tática por parte dos empregadores que exigem a liberalização das normas de trabalho e dos programas sociais que estão em vigor há décadas, tudo sob o pretexto da necessidade de recuperação económica. Foi pedida a intervenção do departamento do Trabalho para garantir que não se levam a cabo retrocessos nas condições que possam prejudicar os trabalhadores, ou nos ganhos duramente conquistados no que respeita as condições de trabalho e que prejudiquem desproporcionalmente as mulheres, os trabalhadores jovens e outros trabalhadores que têm uma maior probabilidade de estar envolvidos em trabalho precário.

▶ Sindicato Internacional dos Marítimos do Canadá, Canadá

 Um ponto fraco que surgiu foi o facto de muitos empregadores tentarem usar a pandemia e a consequente crise de sustentabilidade empresarial para admitir, despedir e tornar as condições de trabalho e os salários mais flexíveis. O ponto forte foram as medidas governamentais de apoio às empresas, a proibição de despedimentos e o apoio ao respeito pelas cláusulas dos acordos setoriais.

▶ [CGT RA, Argentina](#)

Que papel desempenhou a negociação coletiva no desenvolvimento da formação e reconversão dos trabalhadores ameaçados de perda de emprego como resultado da pandemia?

Ao contrário das medidas de apoio que acabam de ser analisadas, as iniciativas oportunistas em matéria de formação e reconversão dos trabalhadores cujos empregos ficaram ameaçados pela pandemia não foram fortemente marcadas pelos participantes no inquérito. Não obstante tenhamos apenas recebido dez respostas detalhadas sobre esta questão, estas realçaram tanto os problemas envolvidos como as diferenças entre os sindicatos bem-dotados de recursos e as suas contrapartes com menos recursos nos países de baixo rendimento. Uma das declarações dos respondentes constitui um duro alerta a este respeito:

 Não havia o tempo que pretendiam para a requalificação. As partes estavam mais preocupadas com a sobrevivência das empresas do que com qualquer outra coisa.

▶ [Sindicato dos Trabalhadores da Educação, Agricultura e Serviços Gerais, Gana](#)

Outro inquirido apontou as restrições governamentais concebidas para ajudar a travar a propagação da COVID-19:

 O governo restringe o desenvolvimento de ações de formação e a reunião de pessoas, pelo que não podemos ministrar mais formação; o mesmo se aplica à reconversão.

▶ [Confederação do Trabalho do Camboja, Camboja](#)

Inclusivamente os sindicatos bem-dotados referiram o impacto das restrições relativamente à ocupação dos espaços, por exemplo:

 A formação foi mais difícil porque costumava ser realizada em sala de aula.

▶ [IAMAW, Canadá](#)

A experiência de alguns respondentes de sindicatos da Europa foi mais positiva:



(O nosso sindicato) deu início a um processo intensivo de formação e orientação do trabalho para o trabalho.

▶ [CNV Vakmensen, Países Baixos](#)



(O nosso sindicato) negociou a recuperação das licenças para formação dos jovens médicos que tinham sido retiradas durante a primeira vaga. (...) ainda está a negociar horários de formação adequados para os médicos jovens, cuja circulação pelas especialidades clínicas tinha sido interrompida pelas necessidades decorrentes da pandemia.

▶ [Associação Médica Britânica, Reino Unido](#)

E a resposta de um sindicato da Ásia proporciona uma abordagem exemplar à utilização do tempo de inatividade decorrente da pandemia como preparação para «construir um futuro melhor»:



Realizaram-se mais debates sobre como desenvolver a aprendizagem *online* e incentivar as pessoas a fazerem este esforço. O serviço público fez o recrutamento antecipando a procura e proporcionou estágios a pessoas sem emprego e a recém-licenciados à procura de emprego.

▶ [Sindicato Integrado dos Funcionários Públicos, Singapura](#)

Que papel desempenhou a negociação coletiva na ajuda à projeção de sistemas ou instalações de trabalho seguras nos locais de trabalho onde se continuou a trabalhar durante a pandemia?

Os sete pontos que esta questão abrangeu estavam todos relacionados com a necessidade de proteger os trabalhadores que tiveram de continuar a trabalhar durante a pandemia, como foi o caso de muitos trabalhadores essenciais da linha da frente. A primeira questão, relativa ao fornecimento de *equipamento de proteção individual* (EPI), recebeu 27 respostas. A experiência dos respondentes variou, mas, claramente, nos setores hospitalar e de cuidados sociais expostos, mas essenciais, os sindicatos participaram em esforços por vezes meticulosos para assegurar que os EPI eram simultaneamente adequados e estavam em boas condições em termos da oferta:



Um número considerável de negociações a nível local e nacional para organizar o fornecimento adequado de EPI. Há ainda problemas com o fornecimento de máscaras de qualidade cirúrgica.

▶ [Associação dos Médicos Britânicos, Reino Unido](#)

 A maioria dos profissionais de saúde dispunha de EPI, mas em alguns casos não foi fornecido a pessoas que se encontravam em instalações de cuidados a idosos ou que trabalhavam em partes especializadas dos hospitais que não entravam diretamente em contacto com doentes com COVID-19.

▶ Sindicato dos Médicos e Trabalhadores da Saúde, República da Coreia

Outros respondentes comunicaram experiências mais positivas:

 O EPI é agora fornecido na maioria das escolas, após negociação coletiva.

▶ Lärarförbundet, Suécia

 Boa participação nesta questão – foram criados novos fóruns com reuniões mais frequentes. Até certo ponto impulsionados pela legislação nacional em matéria de saúde e segurança.

▶ CWU, Irlanda

 (...) reuniu-se regularmente com o cliente/empregador para debater e rever os requisitos em termos de EPI, que foram rapidamente implementados.

▶ UNITE, Reino Unido

Outros citaram ainda um conjunto com uma maior combinação de resultados de negociação:

 Houve setores onde o EPI foi negociado e noutros onde apenas foi conseguido por intervenção judicial. Nos casos em que a negociação coletiva era possível, podiam ser estabelecidas regras, mas não era isto que acontecia na maioria dos casos.

▶ CUT, Brasil

 Quase nenhum; foi frequentemente uma questão de consulta com os conselhos de empresa. Os sindicatos pronunciaram-se a nível nacional em colaboração com os empregadores e o governo sobre medidas e regulamentos específicos.

▶ CNV Vakmensen, Países Baixos

 Na fase inicial a nível nacional tivemos problemas com o fornecimento de EPI. A nível dos empregadores a título individual, contudo, não houve problemas ou foram negociados acordos complementares.

▶ PERGAM, Eslovénia



O segundo ponto relacionava-se com a necessidade de proteger os trabalhadores, fornecendo *testes* à COVID-19, realizados no local de trabalho ou nas suas proximidades. Esta questão gerou 24 respostas. Um inquirido sublinhou o importante papel desempenhado pelo sindicato na monitorização da implementação da testagem local:

 **Enquadramento a nível nacional, mas em setores específicos (por exemplo, processamento de carne) nos quais protegemos os direitos dos trabalhadores, por exemplo, carácter voluntário, privacidade, papel do médico do trabalho.**

▶ [ACV Voeding en Diensten – CSC Alimentação e Serviços, Bélgica](#)

Outro respondente chamou a atenção para as dificuldades práticas criadas pela exigência de testes regulares dos trabalhadores, pelo menos para os marítimos:

 **Sim, foi seguido um procedimento operacional normalizado (PON) fiável, caro, extenso e um pesadelo em termos logísticos para garantir a segurança dos marítimos face à COVID-19, tanto ao deixarem os navios como ao embarcarem.**

▶ [Sindicato Nacional dos Marítimos, Índia](#)

O terceiro ponto, relativo às *medidas de distanciamento social no local de trabalho*, gerou 25 respostas. Estas confirmaram, na sua maioria, que tinham sido implementadas medidas, não obstante em alguns casos tenham sido tomadas em extensões pouco usuais:

 **(...) foram tomadas medidas nas cantinas e nos vestiários; foram fortemente desencorajadas as reuniões nos restaurantes próximos ou cantar Karaoke; apenas eram permitidas reuniões com menos de cinco pessoas.**

▶ [Sindicato dos Metalúrgicos Coreanos, República da Coreia](#)

 **(...) foram sujeitas a uma revisão contínua a nível local, ainda que fossem bastante difíceis de concretizar dada a natureza dos trabalhos que estavam a ser realizados. Alguns médicos mudaram-se da casa de família para um alojamento hospitalar temporário para proteger as famílias.**

▶ [Associação dos Médicos Britânicos, Reino Unido](#)

Dois respondentes do mesmo sindicato do Reino Unido tiveram experiências contrastantes, o que, contudo, sugeriu que a participação sindical nesta questão foi inevitavelmente altamente localizada e vista como responsabilidade de representantes leigos e não de funcionários a tempo completo:

 **Representantes do sindicato e representantes de Saúde e Segurança para garantir a implementação das medidas, restrição do número de reuniões e também sistemas unidirecionais para manter o distanciamento social.**

▶ UNITE, Reino Unido

 **Alguns empregadores participaram, outros recusaram-se a participar com os funcionários eleitos.**

▶ UNITE, Reino Unido

Os quatro últimos pontos abrangeram a medida em que a negociação tinha desempenhado um papel na melhoria dos padrões de higiene no local de trabalho, *aumentando as oportunidades para a lavagem das mãos no local de trabalho; a disponibilização de higienizadores; instalações sanitárias adequadas e quaisquer outras medidas de higiene.* Originaram 27, 25, 15 e 8 respostas, respetivamente. Tal como os comentários que se seguem sugerem, foram sobretudo os sindicatos dos setores da saúde e dos transportes que estiveram provavelmente envolvidos diretamente, tanto a nível setorial como a nível das empresas/ organizações públicas, na negociação das melhorias mencionadas:

 **(...) a higiene é um problema no transporte profissional de mercadorias e nos transportes públicos devido ao encerramento de restaurantes e sanitários públicos à beira das estradas.**

▶ CNV Vakmensen, Países Baixos

 **As confederações e as centrais sindicais têm igualmente, através de sessões de sensibilização sobre gestos de barreira, fornecido álcool gel para as mãos, toalhetes para o nariz e materiais para a lavagem de mãos aos trabalhadores ativistas.**

▶ CSPIB, Benim

A ausência de comentários mais detalhados sobre estas questões indica possivelmente a necessidade de assegurar que foram seguidos procedimentos de higiene rigorosos e que foram estabelecidas disposições adequadas, que estas questões específicas não eram urgentes, ou que foram tratadas mediante procedimentos locais de segurança e saúde.

Participou em alguma atividade de diálogo social sobre a necessidade de fazer da prova de vacinação uma condição prévia para o emprego ou reintegração? Qual foi a sua posição relativamente a esta questão? Quais foram os resultados?

Uma vez que a COVID-19 continuou a propagar-se, depressa se tornou claro que as vacinas eficazes, se pudessem ser produzidas e distribuídas, seriam muito provavelmente a melhor maneira de derrotar a pandemia e permitir o regresso de alguma aparência de normalidade à vida quotidiana. A produção e testagem bem-sucedidas de uma mão cheia de vacinas no final de 2020 levantou a questão de se o regresso ao local de trabalho poderia estar condicionado ao facto de estar vacinado contra a COVID-19. O nosso inquérito sugere que muito poucos sindicatos participaram nestes debates, registámos apenas nove respostas a esta questão. Em parte, isto era de esperar, uma vez que a disponibilização de vacinas e a perspectiva de vacinação em massa tem sido em grande parte uma perspectiva limitada aos países de rendimento elevado. Contudo, e não obstante reconhecendo a importância da vacinação para os trabalhadores da linha da frente, ficou evidente que os respondentes dos sindicatos ficaram reticentes em apoiar a noção de «passaportes» de vacina como uma condição prévia para os trabalhadores que regressavam aos seus postos de trabalho:

 Houve uma discussão sobre esta questão na nossa federação entre vários setores. Foi decidido pressionar o governo para que se estabeleçam regras claras e urgentes sobre a clareza, mas não fizemos comentários sobre a emissão de um certificado de vacinação. A divisão sobre a questão de vacinar ou não é tão grande na nossa circunscrição como em todo o território dos Países Baixos. Foi sublinhado que deve ser possível trabalhar em segurança, sem o risco de contágio por parte de colegas ou clientes, e que o facto de não tomar a vacina não pode ser motivo de despedimento, sendo possível a reafectação para outro posto de trabalho.

▶ FNV Flex, Países Baixos

 Sim, participei, mas não conseguimos implementar a vacinação nas infraestruturas essenciais da empresa ferroviária de cargas da Eslováquia.

▶ ZSSK Cargo, Eslováquia

 (O nosso sindicato) não é a favor de que a vacina da COVID-19 seja uma condição prévia para o emprego ou reintegração, porque as pessoas vacinadas podem ser portadoras do vírus.

▶ Associação dos Médicos Britânicos, Reino Unido

Uma característica comum da pandemia foi o reconhecimento generalizado dos papéis fulcrais desempenhados pelos chamados «trabalhadores da linha da frente» ou «essenciais.» Estes rótulos foram rapidamente aplicados aos trabalhadores dos setores da saúde e da ação social, mas também passaram a abranger os trabalhadores dos transportes, do

comércio a retalho e dos serviços essenciais. Ao mesmo tempo que estes esforços eram elogiados, tornou-se também claro que muitos destes trabalhadores da linha da frente eram mal remunerados e trabalhavam em condições difíceis. A necessidade de melhorar os termos e condições, bem como de proporcionar algum reconhecimento a curto prazo pelos seus esforços, tornou-se uma característica de muitos discursos públicos, à medida que a grandeza da sua contribuição para fazer face à primeira vaga e vagas subsequentes da pandemia se tornou clara. Em conformidade com esta realidade, incluímos a seguinte questão no nosso inquérito:

Que papel desempenhou a negociação coletiva na obtenção de incentivos/recompensas específicos para os trabalhadores essenciais da linha da frente?

Esta questão teve como resultado 24 respostas. Apenas oito das respostas referiram os aumentos salariais regulares estabelecidos nos contratos coletivos. Tal como as respostas seguintes mostram, o sucesso dos sindicatos em transformar a simpatia do público num aumento adequado da remuneração dos trabalhadores da linha da frente provou ser bastante difícil de atingir:



Foi pedido um reconhecimento monetário para os trabalhadores da linha da frente, sem sucesso.

▶ SSI. A.TRA. SA.G, Argentina



Não é atribuído nenhum papel nos contratos coletivos de incentivo/recompensa aos trabalhadores essenciais da linha da frente.

▶ FARKES Reformasi, Indonésia



Os enfermeiros receberam um bónus adicional correspondente a um mês em 2020, em reconhecimento do seu papel único e dos sacrifícios durante a pandemia. Além disso, os salários dos enfermeiros serão aumentados entre 5 e 14 por cento nos próximos dois anos, ao passo que os profissionais de saúde e afins e farmacêuticos terão um aumento de entre 3 e 7 por cento.

▶ Sindicato Integrado dos Funcionários Públicos, Singapura



Chegámos a acordo quanto a um bónus para os trabalhadores da saúde.

▶ Sindicato dos Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem, Croácia



Adicionalmente aos bónus regulares (bónus de férias e de Natal, referidos como 13.º e 14.º mês), foram acordados bónus especiais Corona para oferecer uma recompensa aos que têm mantido o sistema a funcionar, realizando o seu trabalho fora de casa e expondo-se, assim, a riscos para a saúde e para a vida. Na metalurgia, eletricidade e outras indústrias, o nosso sindicato conseguiu um bónus Corona de 150 euros em 2020.

▶ PRO-GE, Áustria

Os negociadores sindicais a todos os níveis tiveram uma forte participação na negociação de licenças e contratos de trabalho flexíveis para se adaptarem às necessidades específicas do local de trabalho criadas pela pandemia. Parecem ter sido um pouco mais bem-sucedidas aqui, tendo sido claramente adotadas algumas abordagens inovadoras, tal como os seguintes exemplos dos respondentes ilustram:

 Foi negociada uma licença contínua com pagamento integral para qualquer médico ou outro pessoal do Serviço Nacional de Saúde que tenha estado doente com COVID-19, incluindo os diagnosticados com COVID-19 de longa duração. Os médicos em formação foram compensados pelas férias não gozadas. Foram negociadas modalidades de trabalho flexível para os muitos que realizam trabalhos temporários no Serviço Nacional de Saúde com contratos de zero horas.

▶ Associação dos Médicos Britânicos, Reino Unido

 Foi bem-sucedido em conseguir o reconhecimento do período de quarentena obrigatório como licença por doença remunerada.

▶ Sindicato da Administração Pública, Santa Lúcia

 Foi negociado um acordo de contingência com remuneração especial pela participação na contingência da COVID-19.

▶ Sindicato do Pessoal de Enfermagem Dinamarquês, Dinamarca

 Em cooperação com a OIT, foi implementado um projeto no setor da moda, que contempla o pagamento em dinheiro de um mês de salário aos trabalhadores despedidos, bem como o pagamento de um bónus aos empregadores pela compra de desinfetante, máscaras descartáveis, álcool, etc.

▶ KSSH, Albânia

 Tomamos a iniciativa de negociar a nível setorial e, em alguns raros casos, a nível dos empregadores, acordos para fazer face às paragens no trabalho e a outras perturbações no trabalho associadas às respostas à COVID-19.

▶ ASU, Austrália

Paralelamente, tal como a citação seguinte indica, nem todos os esforços sindicais para melhorar as condições de trabalho durante a pandemia foram concretizados, mesmo com alguma compreensão e muito menos com quaisquer tentativas genuínas de negociação:

 O Presidente do Sindicato dos Médicos foi suspenso durante mais de nove meses por ter denunciado as condições de trabalho e a insegurança. Está em casa e não pode exercer a sua profissão só porque deu uma entrevista aos media da Comissão Social.

▶ UNTA-CS, Angola

2.4 Informação e diálogo social

Com exceção dos países que tinham uma experiência anterior com um surto de vírus, o rápido aparecimento e propagação do vírus da COVID-19 encontrou muitos países sem qualquer preparação para o que estava prestes a acontecer. Assim que a provável dimensão e gravidade da pandemia foram plenamente percebidas, contudo, a necessidade de envolvimento dos parceiros sociais e de um diálogo social centrado tanto a nível nacional como a nível de empresas/organizações públicas depressa se tornou evidente. A medida em que esse diálogo se realizou de facto dependeu, evidentemente, de uma série de variáveis, sendo a mais óbvia a existência de uma infraestrutura de diálogo para apoiar os hábitos e a prática da consulta aos empregadores e da consulta sindical.

A necessidade de uma rápida sensibilização para os perigos da pandemia, em primeiro lugar, e posteriormente discutir e acordar as melhores formas de adaptar os locais de trabalho de modo a minimizar os riscos no local de trabalho associados à COVID-19, dominou nitidamente o debate inicial. O facto de se saber tão pouco sobre as especificidades do vírus foi claramente um enorme obstáculo à comunicação eficaz. Esta incerteza influenciou inevitavelmente a rapidez e a abrangência das respostas dos governos, tendo alguns países (sobretudo os que tinham já sofrido um surto de vírus) reagido rápida e vigorosamente com medidas de confinamento, enquanto outros hesitaram antes de pôr em prática medidas de confinamento. A rapidez e o objetivo do diálogo social a nível nacional foram geralmente determinados pela posição tomada nas fases iniciais da pandemia pelos respetivos governos.

Tendo em vista avaliar até que ponto os sindicatos tinham desempenhado um papel num diálogo social mais amplo, colocámos a seguinte questão:

A experiência da pandemia da COVID-19 conduziu a um maior diálogo social com os representantes dos trabalhadores envolvidos, visando implementar as mudanças necessárias no local de trabalho para fazer face à pandemia?

Alguns respondentes indicaram que o diálogo social em que tinham participado era simultaneamente urgente, importante e detalhado nos seus resultados:



Numa resposta rápida para lidar com as consequências imediatas da pandemia, como a implementação de regulamentação a curto prazo, o diálogo social a nível setorial e nacional provou ser fundamental. As empresas que estabeleceram este acordo necessitaram da aprovação dos representantes dos trabalhadores para se candidatarem ao subsídio e implementarem o regime e, deste modo, a participação foi mais significativa. Nas empresas com representantes dos trabalhadores, as medidas de proteção contra a COVID-19 poderiam ser mais bem implementadas.

► PRO-GE, Áustria

 Foi negociado a nível setorial que devem ser respeitadas as consultas nas empresas ao aplicar as medidas do “Guia genérico”. As consultas podem não ter sido realizadas da mesma forma em todas as empresas, delegações mais limitadas, dificuldades nas reuniões por meios eletrónicos, etc.

▶ [ACV Voeding en Diensten – CSC Alimentação e Serviços, Bélgica](#)

Importa salientar que os dois Estados-Membros da UE suprarreferidos têm ambos sistemas e procedimentos de diálogo social bem estabelecidos. Os sindicatos de muitos outros países não são tão bem-dotados e, em conformidade, tiveram dificuldades em ser tão influentes quanto as experiências aqui citadas.

Os fluxos de informação sobre os perigos da COVID-19 ficaram limitados pelo facto de se tratar de um vírus relativamente «novo», rodeado de muita incerteza no que respeita à gravidade da sua ameaça. Tal ficou claramente refletido nas quatro respostas detalhadas que recebemos à seguinte questão:

As informações disponíveis sobre o impacto da pandemia da COVID-19 foram suficientes para permitir aos representantes dos trabalhadores contribuírem para enfrentar os desafios em matéria de emprego e do local de trabalho colocados pela pandemia?

As respostas foram:

 Não no início. As pessoas não foram informadas. O sindicato forneceu uma grande parte das informações.

▶ [IAMAW, Canadá](#)

 Sim, mas as informações foram mudando à medida que a pandemia evoluía e por vezes as mensagens contraditórias confundiam a resposta a nível local.

▶ [Associação de Médicos Britânicos, Reino Unido](#)

 Os conselhos do governo eram confusos e muitas vezes contraditórios.

▶ [UNITE, Reino Unido](#)

 Foi muito difícil apoiar os trabalhadores, uma vez que as informações estavam constantemente a mudar e o mundo inteiro vivia um momento conturbado. Tivemos de fazer uma triagem constante das necessidades dos membros.

▶ [IAMAW, Canadá](#)

É absolutamente óbvio, mas o diálogo social eficaz depende decisivamente da qualidade e consistência das informações que passam entre os parceiros sociais. Uma lição clara a retirar da experiência do diálogo social relacionado com a COVID-19, é a necessidade de um debate mais aberto sobre a incerteza quando os dados e os conhecimentos se desenvolvem após a primeira vaga de uma pandemia.

Para determinar que outras lições os respondentes retiraram da sua experiência no âmbito da COVID-19, incluímos a seguinte questão:

Quais foram os principais problemas enfrentados pelos representantes dos trabalhadores em termos da proteção da mão de obra contra o impacto da pandemia da COVID-19? Com base nas respostas a esta questão: tem sugestões sobre as mudanças necessárias para garantir que podemos construir um mundo melhor?

Das 24 respostas detalhadas que recebemos, salientam-se as que se seguem. Variam desde apelos bastante diretos a um reconhecimento mais amplo dos sindicatos:



Um contrato social entre trabalhadores e empregadores apoiado a nível global que assegure os direitos e responsabilidades de ambas as partes.

▶ [Federação Geral de Sindicatos da Jordânia, Jordânia](#)



Por favor, mais reuniões com o governo para pensar nos trabalhadores e proporcionar mais bónus.

▶ [Conselho para o Trabalho do Camboja, Camboja](#)

através de mais sugestões específicas da COVID-19, tais como:



Temos de assegurar que os trabalhadores da linha da frente recebem, em termos tangíveis, o respeito e a recompensa proporcionais ao nível de reconhecimento verbal que lhes foi atribuído durante o ano passado. Com estas palavras vem a responsabilidade e devemos recordar isto constantemente ao governo e aos empregadores.

▶ [Mandate, Irlanda](#)

com algumas ideias relacionadas sobre as vacinas, por exemplo:



O maior problema tem sido a desconfiança dos trabalhadores na eficácia da vacinação e os possíveis efeitos secundários das vacinas. Não sei como apoiar isto no futuro.

▶ [EEAL, Estónia](#)



Precisamos de estabelecer um quadro internacional para um programa internacional de vacinação para os marítimos, em que estes possam ter acesso a vacinas noutros portos/áreas e não apenas no seu país de residência. Temos de dar prioridade à saúde e ao bem-estar dos marítimos e assegurar que os seus direitos e bem-estar são protegidos com base nas normas da Convenção do Trabalho Marítimo (CTM), 2006.

▶ [Sindicato dos Oficiais Associados da Marinha e dos Marítimos das Filipinas, Filipinas](#)

e a importância de acordos mais amplos e de sistemas informáticos melhorados para que os sindicatos possam construir um futuro melhor, como, por exemplo:

 (...) é essencial negociar acordos de trabalho no domicílio, para os que o podem realizar. Mas isto levanta todos os tipos de questões relacionadas com um ambiente de trabalho saudável e a separação do trabalho e da vida pessoal.

▶ Associação de Profissionais Unidos, Canadá

 (...) possibilidade limitada de reunir com pessoas, no futuro devemos criar redes digitais.

▶ Federação de Trabalhadores Metalúrgicos da República Checa, República Checa

Dois respondentes retiraram conclusões semelhantes em termos da forma como a pandemia tinha exposto áreas problemáticas de longa data:

 Passar as responsabilidades quando se trata de mão de obra migrante – trabalhadores temporários. Trabalhar nos setores onde foram observadas muito poucas regras de distanciamento e só foram tomadas medidas nos casos em que já se tinham verificado surtos de COVID-19 (indústria de carnes, centros de distribuição). Colaboradores das lojas forçados a trabalhar com clientes que não têm qualquer cuidado. A COVID-19 intensificou uma vez mais a dependência do empregador e a incerteza dos trabalhadores temporários (trabalhadores migrantes).

▶ FNV-Flex, Países Baixos

 Ninguém estava preparado para a rapidez com que a pandemia se impôs e para a dimensão dos desafios que colocou tanto na primeira como na segunda vaga. A falta de informação de base ou de experiência para lidar com um vírus deste tipo causou um enorme *stress* e os subsequentes problemas de saúde mental entre o pessoal médico da linha da frente. O esgotamento mental e físico sentido pelo pessoal tem de ser evitado no caso de futuras pandemias. Devem ser retiradas importantes lições sobre recursos e organização.

▶ Associação de Médicos Britânicos, Reino Unido

Finalmente, houve uma crítica à tomada de decisão unilateral:

 Contrariamente às recomendações da OIT, não podemos dizer que o governo tenha iniciado verdadeiras consultas e negociações coletivas sobre os problemas colocados pela pandemia ao mundo do trabalho. As decisões foram sempre tomadas unilateralmente. As organizações de empregadores e as organizações sindicais são confrontadas com factos consumados. Isto é, sem dúvida, o que explica a ineficácia de um grande número das medidas tomadas, bem como a desconfiança que suscitam entre a população.

▶ CGT, França



3. A pandemia e as negociações a nível das confederações e a nível nacional

Este capítulo centra-se nas respostas ao inquérito das estruturas sindicais a nível nacional. Incluem 77 respostas de organizações sindicais que identificámos como confederações sindicais, ou seja, como organizações «máximas» ou «coletivas» de sindicatos filiados, todos a trabalhar a nível nacional. A estas juntaram-se 74 respostas de outras organizações que se identificaram como estruturas sindicais nacionais, criando assim um total de 151 respostas. As últimas incluem organizações representativas de (sub)setores específicos, grupos profissionais, profissões ou ofícios diretamente a nível nacional. Na secção 3.1 analisa-se a participação de ambas as categorias de organizações em qualquer diálogo social destinado a desenvolver iniciativas políticas governamentais para compensar o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego. A secção 3.2 abrange os contactos de ambas as categorias com as organizações centrais de empregadores para desenvolver iniciativas semelhantes. Na secção 3.3 avalia-se se as estruturas sindicais a nível nacional mantiveram, durante a pandemia, contactos tripartidos com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores, ou contactos bipartidos, ou nenhum tipo de contacto.

3.1 Diálogo social e políticas governamentais

A sua organização participou em algum diálogo social para desenvolver iniciativas políticas governamentais destinadas a compensar o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego? (sim/não)

Os quadros 9 a 12 apresentam os resultados do inquérito decorrentes desta questão; os quadros 9 e 10 fazem-no por região. Em geral, três em cada quatro organizações sindicais (75 por cento) que operam a nível nacional indicaram alguma forma de participação numa iniciativa de diálogo social para desenvolver iniciativas governamentais sobre emprego relacionadas com a pandemia da COVID-19. O quadro 9 mostra que esta percentagem foi mais elevada na Europa, com 88 por cento, seguida pela região da Ásia e Pacífico (80 por cento) e as Américas (72 por cento), com África (59 por cento) a cerrar fileiras. Com percentagens de 77 e 73 por cento, respetivamente, pode verificar-se que quase não houve diferenças entre os resultados das confederações e das outras organizações sindicais que operam a nível nacional. Mais surpreendente ainda, talvez, foram as percentagens (consideravelmente) mais elevadas comunicadas pelos respondentes de sindicatos «sem confederação» das Américas e da região da Ásia e Pacífico. Pelo contrário, sobretudo em África e, em menor medida, na Europa, os resultados não surpreenderão a maioria dos estudantes de relações de trabalho, na medida em que as confederações sindicais tinham uma maior probabilidade de participarem no diálogo social visando a formulação de políticas com os seus respetivos governos.

Quadro 9. Confederação/nacional: Participação no diálogo social em iniciativas políticas governamentais, por região

A organização participou no diálogo social em iniciativas destinadas a compensar o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego?	África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total	%
Não	20	7	5	6	38	25
Sim	29	18	20	46	113	75
Número total de respostas	49	25	25	52	151	100
Segurança no trabalho e garantias de emprego	32%	17%	17%	34%	100%	

Nota: N=151.

Quadro 10. Confederação/nacional: Participação no diálogo social em iniciativas políticas governamentais, percentagem de "Sim", por região

A organização participou no diálogo social em iniciativas destinadas a compensar o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego? Sim	África %	Américas %	Ásia e Pacífico %	Europa %	Total %
Nível nacional – confederação	71	44	73	93	77
Nível nacional – sem confederação	43	88	86	83	73
Total	59	72	80	88	75

Nota: N=151.

Ao mesmo tempo que atribuímos os países dos respondentes aos três regimes de negociação, tal como explicado no Capítulo 2, secção 2.1, aplicámos aqui esta divisão às respostas dos organismos sindicais a nível nacional. Tal permitiu-nos utilizar 88 das 151 respostas. O quadro 11 mostra que, nesta base, se verificam maiorias mais alargadas do que as encontradas nos quadros 9 e 10 (relativamente aos 151 respondentes) de participação no diálogo social com organismos governamentais. Na medida em que diz respeito à participação em iniciativas políticas governamentais, 88 por cento responderam «sim», e os respondentes de regimes amplamente ou totalmente descentralizados chegaram inclusivamente aos 90 por cento.

O quadro 12 divide as respostas «sim» entre as confederações sindicais e outras organizações sindicais que operam a nível nacional e de acordo com o regime de negociação. Inclui, respetivamente, 38 respondentes de 29 países e 50 respondentes de 25 países. Praticamente não foram visíveis quaisquer diferenças, não obstante nos sistemas organizados de forma descentralizada e coordenada, as confederações permanecessem atrás das organizações únicas a nível nacional.

Quadro 11. Confederação/nacional: Participação no diálogo social em iniciativas políticas governamentais, por regime de negociação

A organização participou no diálogo social em iniciativas destinadas a compensar o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego?	Predominantemente centralizado e coordenado (PCC)	Organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC)	Amplamente/totalmente descentralizado (ATD)	Total	%
Não	3	4	4	11	12
Sim	17	24	36	77	88
Total	20	28	40	88	100
	85%	86%	90%	88%	

Nota: N=88.

Quadro 12. Confederação/nacional: Participação no diálogo social em iniciativas políticas governamentais, percentagem de «Sim», por regime de negociação

A organização participou no diálogo social em iniciativas destinadas a compensar o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego? Sim	Predominantemente centralizado e coordenado (PCC) (%)	Organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC) (%)	Amplamente/totalmente descentralizado (ATD) (%)	Total	N
Nível nacional – confederação	82	79	92	86	38
Nível nacional – sem confederação	89	93	87	89	50
Total	85	86	90	88	88

Nota: N=88.

Para alargar a questão «participou em algum diálogo social» dos respondentes que responderam afirmativamente, no inquérito questionava-se se essa participação tinha abrangido uma ou mais das seguintes quatro opções:

- (a) modalidades de trabalho flexível e regimes de trabalho temporário a tempo reduzido ou outras medidas de apoio para os trabalhadores;
- (b) programas de formação e reconversão;
- (c) medidas de apoio para as empresas; ou
- (d) outras questões.

A opção a) gerou um total de 102 respostas positivas, das quais 43 respondentes simplesmente responderam «sim», ao passo que 59 respondentes acrescentaram mais detalhes. Destas, selecionámos seis respostas como sendo de particular interesse:



Alterações temporárias na legislação para permitir a limitação de suspensões de trabalho, orientações dos empregadores relativamente às obrigações, locais de trabalho e gozo de férias anuais por acordo.

▶ ACTU, Austrália



Sobretudo regimes de trabalho a tempo reduzido (...); conseguimos aumentar as prestações de desemprego do atual sistema de desemprego temporário da Bélgica e acrescentar um denominado «prémio de proteção» em caso de desemprego temporário de longa duração.

▶ ACV-CSC, Bélgica



Aprovámos as iniciativas do governo federal, incluindo o Plano Nacional de Ação para a COVID-19 e a alocação de fundos especiais e medidas para fazer face ao impacto económico no público em geral, nos setores e nos investidores. Salientámos a necessidade de alargar o apoio aos trabalhadores com baixos rendimentos / remunerações diárias.

▶ PWF, Paquistão



Alterações temporárias no seguro de desemprego para aumentar as prestações e facilitar a qualificação. Alterações nas prestações de doença, incluindo a suspensão temporária dos dias de carência e uma compensação aos empregadores pelas prestações de doença.

▶ TCO, Suécia



Por exemplo, disponibilização de transporte aos trabalhadores, redução das horas de trabalho de rotina e facilitação do trabalho a partir de casa.

▶ NUCMAW, Uganda

▶▶ O principal sucesso foi o estabelecimento, e mais tarde a extensão, de um regime de trabalho a tempo reduzido / manutenção dos postos de trabalho pela primeira vez no Reino Unido e de um regime paralelo para trabalhadores independentes, a uma taxa de substituição de 80 por cento dos salários.

▶ TUC, Reino Unido

A opção b), sobre a participação em diálogos sobre programas de formação e requalificação, gerou um total de 79 respostas positivas, nas quais 36 respondentes apenas declararam «sim» e 43 respondentes acrescentaram informações específicas sobre o tema. Citamos quatro respostas particularmente relevantes sobre esta questão:

▶▶ A implementação foi planeada através do Ministério do Trabalho, a Iniciativa de Transformação Nacional e o nosso sindicato.

▶ BWU, Barbados

▶▶ O sindicato organizou programas de formação para os trabalhadores e funcionários do governo.

▶ CDT, DR Congo, Congo

▶▶ Programas de formação e de reconversão incentivados pelo governo e negociados coletivamente.

▶ FIOM-CGIL, Itália

▶▶ Temos trabalhado com parceiros para realizar ações de formação para trabalhadores desempregados e despedidos desde o início da pandemia.

▶ Congresso dos Trabalhadores, Samoa

No que se refere à opção c) «medidas de apoio para as empresas», o inquérito registou um total de 88 respostas positivas, tendo 35 respondentes indicado um simples «sim» e os restantes 53 respondentes acrescentado informações específicas. Três destas últimas respostas são particularmente dignas de nota:

▶▶ (...) muitas empresas recorreram a subsídios salariais para subsidiar a gestão e outros trabalhadores a nível da gestão enquanto despediam outros. Além disso, muitas empresas continuaram a pagar dividendos e bónus aos executivos, aproveitando-se ao mesmo tempo dos subsídios governamentais.

▶ SIU, Canadá

▶▶ O governo deve desenvolver e implementar rapidamente uma Estratégia de Resposta Económica (ERS) abrangente para fazer face ao impacto económico da pandemia (...). O governo deve identificar e apoiar as empresas locais que produzem matérias-primas que podem alimentar as indústrias locais.

▶ União Geral de Trabalhadores, Malta

 **Debatemos vários programas para ajudar empregadores e trabalhadores no Conselho para o Desenvolvimento Económico e Social de Malta. Também realizámos várias reuniões bilaterais com o governo para ajudar os setores e as empresas a evitar despedimentos.**

▶ [União Geral de Trabalhadores, Malta](#)

Por último, passando à opção d), «outras questões», foram registadas 44 respostas, das quais as cinco que se seguem são típicas da heterogeneidade que caracterizou as experiências comunicadas:

 **O sindicato está a participar no estabelecimento de protocolos para o turismo, como um setor fundamental. Estão igualmente em curso planos para o estabelecimento de um Protocolo de Preços e Rendimentos.**

▶ [Barbados](#)

 **Proposta para a introdução de regulamentos em matéria de SST específicos da pandemia da COVID-19 e também reconhecer a COVID-19 como uma doença profissional.**

▶ [BWU, Maurícia, a última proposta também por ACV-CSC, Bélgica](#)

 **Medidas sociais para os mais pobres. Transferências financeiras, em particular. Medidas para reduzir os encargos das escolas públicas, por exemplo, o pagamento das contas de água.**

▶ [CSA Benim, Benim](#)

 **Pacotes de assistência, ligações de subsistência, ligações de saúde e sensibilização, saúde mental e atividades com crianças.**

▶ [SEWA, Índia](#)

 **Criação de postos de trabalho que incluam debates sobre a economia verde e a economia azul.**

▶ [Congresso dos Trabalhadores de Samoa, Samoa](#)

De uma forma geral, 113 de 151 respondentes (75 por cento) indicaram alguma experiência no âmbito de pelo menos uma das quatro opções de resposta relativas aos diálogos de políticas governamentais. Quinze respondentes revelaram ter fornecido informações específicas sobre as quatro opções, e 23 respondentes fizeram-no relativamente a três das opções.

A sua organização participou em algum diálogo social sobre a necessidade de fazer da prova de vacinação uma condição prévia para o emprego ou reintegração? Qual foi a sua posição relativamente a esta questão? Quais foram os resultados?

Esta questão gerou 19 respostas. Cinco respostas continham um inequívoco «não», ao passo que oito respondentes alegaram que a questão das provas de vacinação não era relevante ou «recai fora da nossa influência.» Seis respostas indicaram algumas formas de negociações coletivas ou debates relacionados com esta questão:

 **Mais recentemente, temos defendido que os membros devem ser vacinados e que os empregadores também desempenham um papel ativo neste âmbito.**

▶ [GAWU, Guiana](#)

 **Em 6 de abril de 2021 assinámos um protocolo nacional tripartido (governo e parceiros sociais) para implementar a vacinação contra a COVID-19 numa base voluntária no local de trabalho.**

▶ [UIL, Itália](#)

 **As restrições em matéria da COVID-19 foram desenvolvidas no diálogo social, bem como a implementação da vacinação com prioridade para os trabalhadores fronteiriços.**

▶ [Sindicato dos Transportes Ferroviários & Marítimos, Nova Zelândia](#)

 **A educação e o apoio foram o resultado, não obstante se mantenha uma discussão sobre a vacinação como uma condição prévia para o emprego.**

▶ [Associação do Serviço Público, Nova Zelândia](#)

 **(...) estamos atualmente a negociar um acordo-quadro para a indústria do vestuário sobre a implementação da vacinação.**

▶ [Inquirido de um sindicato da África do Sul](#)

 **Temos participado nestes debates, mas os resultados não estão ainda determinados. Não apoiamos a vacinação obrigatória.**

▶ [TUC, Reino Unido](#)

É possível que, para alguns respondentes, a probabilidade de uma implementação generalizada da vacina fosse uma perspetiva bastante distante na altura do inquérito e, conseqüentemente, não seria uma questão premente. Para outros, todavia, o início da vacinação em massa na maioria das nações desenvolvidas estava a tornar-se um problema e, tal como as insuficientes provas acima citadas revelam, tinha começado a atrair a atenção dos negociadores sindicais.

Qual a frequência dos contactos da sua organização com os organismos governamentais incumbidos de dar resposta aos desafios económicos e do mercado de trabalho colocados pela pandemia?

Os quadros que se seguem baseiam-se nas respostas a esta questão e apresentam os números e percentagens relativos à frequência dos contactos. O quadro 13 ilustra que, para o período de março de 2020-fevereiro de 2021, em geral, foram comunicados contactos semanais por um quarto dos respondentes e contactos mensais por pouco mais de um em cada cinco respondentes. A categoria mais mencionada foi «ocasional», enquanto 18 por cento dos respondentes assinalaram «outra» – o que, tal como os respondentes esclareceram, deve ser lido como «(praticamente) inexistente.» O quadro mostra que os contactos semanais e mensais foram mais difundidos na Europa, seguida pelas Américas e pela região da Ásia e Pacífico. No que respeita a África, as percentagens conjuntas das categorias «semanal» e «mensal» foram inferiores a um em cada cinco.

Associando os valores «1» para «semanal» até «4» para «Outra», calculámos os valores médios da frequência dos contactos por tipo de organização. Estes são apresentados no quadro 15 e na figura 3, onde as médias mais baixas representam os contactos mais frequentes. Os resultados salientam que os contactos mais frequentes com organismos governamentais foram conseguidos por organizações sindicais da Europa (média: 1,72), particularmente as confederações, seguidas pelas organizações «sem confederação» das Américas (média: 2,00). Pelo contrário, em África, com valores médios de 3,00 ou superiores, a frequência dos contactos foi muito mais baixa, para ambos os agrupamentos de organizações sindicais.

Quadro 13. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por região, número

Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais	África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total
1 Semanal	3	7	6	21	37
2 Mensal	6	5	4	16	31
3 Ocasional	21	10	9	11	51
4 Outra	17	2	5	3	27
Total	47	24	24	51	146

Nota: N=151, dos quais faltavam 5.

Quadro 14. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por região, percentagem

Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais	África (%)	Américas (%)	Ásia e Pacífico (%)	Europa (%)	Total (%)
1 Semanal	6	29	25	41	25
2 Mensal	13	21	17	31	21
3 Ocasional	45	42	38	22	35
4 Outra	36	8	21	6	18
Total	100	100	100	100	100

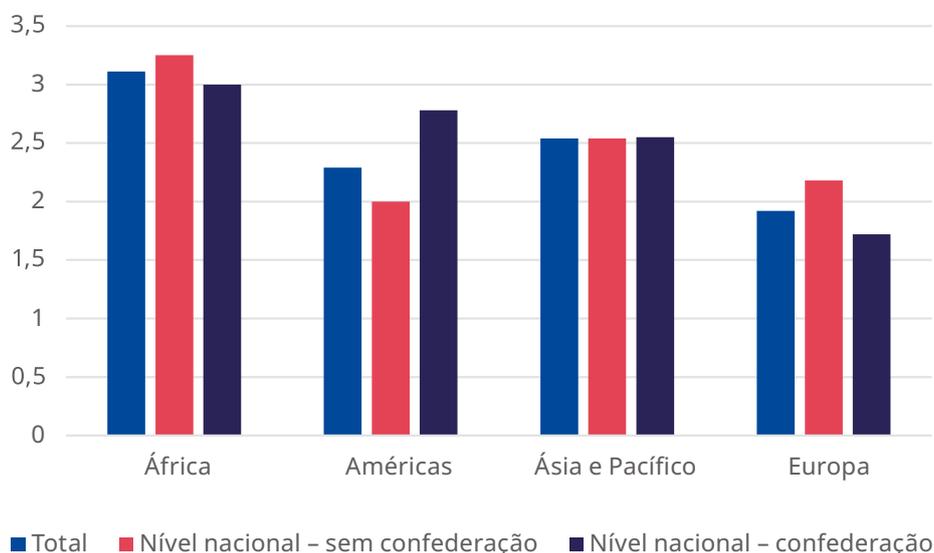
Nota: N=151, dos quais faltavam 5.

Quadro 15. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por tipo de organização e região, média

Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais	África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total
Nível nacional – confederação	3,00	2,78	2,55	1,72	2,42
Nível nacional – sem confederação	3,25	2,00	2,54	2,18	2,51
Total	3,11	2,29	2,54	1,92	2,47
N	47	24	24	51	146

Nota: N=151, dos quais faltavam 5.

Figura 3. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por tipo de organização e região, média



Nota: Menos (=1), Igual (=2), Mais (=3).

O quadro 16 mostra que foram os sindicatos no âmbito do regime organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC) que tiveram contactos mais frequentes com organismos governamentais: em média, metade destes contactos realizava-se semanalmente. O quadro 17 e a figura 4 acrescentam um maior refinamento, indicando que a tão elevada frequência deste tipo de sistema foi particularmente evidente para as confederações sindicais de topo, que registaram uma pontuação média de 1,57. De igual modo, com uma média de 1,78, os organismos sindicais de topo que operam de acordo com um sistema predominantemente centralizado e coordenado (PCC) também registaram, evidentemente, contactos frequentes com organismos governamentais. Em ambos os tipos de sistema, as organizações sindicais únicas a nível nacional não acompanharam a frequência de contactos - ainda que, com uma média de 2,04, este último agrupamento sob um regime amplamente ou totalmente descentralizado (ATD) tenha mantido contactos mais frequentes com organismos governamentais, em comparação com as confederações sindicais de topo que registaram uma pontuação média de 2,27.

Quadro 16. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por regime de negociação, percentagem

Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais	Predominantemente centralizado e coordenado (PCC) (%)	Organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC) (%)	Amplamente/totalmente descentralizado (ATD) (%)	Total
1 Semanal	37	50	38	41
2 Mensal	32	18	22	23
3 Ocasional	21	25	30	26
4 Outra	11	7	10	9
Total	100	100	100	100

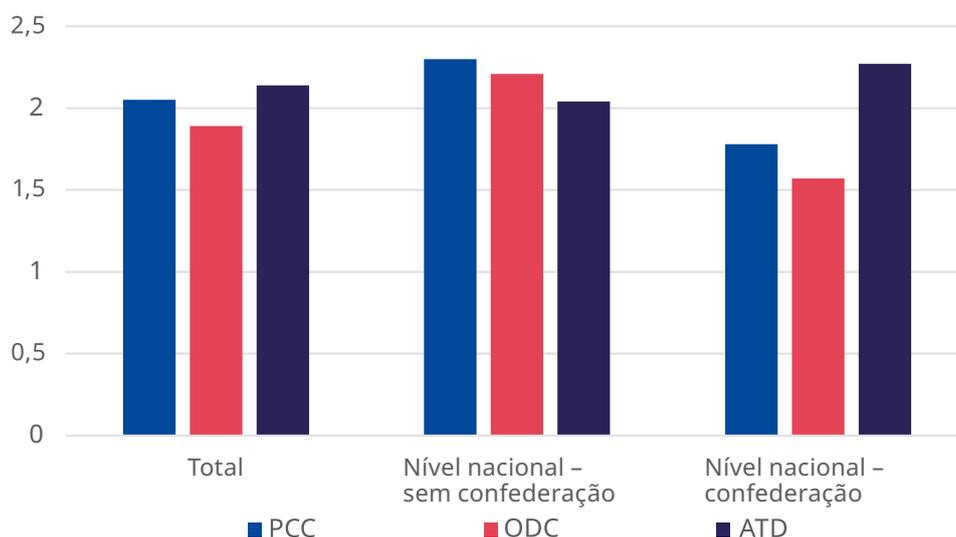
Nota: N=88, dos quais faltava 1.

Quadro 17. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por tipo de organização e regime de negociação, média

Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais	Predominantemente centralizado e coordenado (PCC)	Organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC)	Amplamente/totalmente descentralizado (ATD)	Total	N
Nível nacional – confederação	1,78	1,57	2,27	1,89	38
Nível nacional – sem confederação	2,30	2,21	2,04	2,14	49
Total	2,05	1,89	2,14	2,03	87
N	19	28	40	87	

Nota: N=88, dos quais faltava 1.

Figura 4. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos governamentais, por tipo de organização e regime de negociação, média



Nota: Menos (=1), Igual (=2), Mais (=3).

Quais considera terem sido os sucessos e fracassos dos contactos com os organismos governamentais?

Esta questão desencadeou 70 respostas, que agrupámos em três categorias:

- ▶ 29 (41 por cento) nas que dominaram e foram especificados os sucessos, ainda que raramente sem algumas qualificações;
- ▶ 16 (23 por cento) nas que predominaram fracassos específicos, e
- ▶ 25 (36 por cento) na categoria «intermédio», em que os sucessos e fracassos foram bastante equilibrados, ou ainda não estão decididos ou estão condicionados a novas tomadas de decisão.

A seguir apresentamos alguns exemplos das três categorias. Na verdade, vários exemplos esclarecem até que ponto as diferenças entre as categorias podem ser subtis. Este é particularmente o caso se forem tomados em consideração dois elementos da equação: as mudanças ao longo do tempo, nomeadamente o surgimento após o desaparecimento dos primeiros efeitos «unificadores» e as limitações do âmbito ou alcance da influência sindical.

Mencionamos seguidamente quatro exemplos da categoria «sucessos»:



As regulamentações para o trabalho a tempo reduzido foram um sucesso, do mesmo modo que os regulamentos que tiveram origem num processo de negociação entre a Câmara de Comércio (que representa os empregadores) e os sindicatos.

▶ Vida, Áustria



Criação do Programa de Emprego Jovem que resultou em 800 jovens a trabalhar num navio de cadetes no Serviço Público (...) e a negociação de licenças remuneradas no âmbito da pandemia e de um subsídio em dinheiro para trabalhar a partir de casa.

▶ [Sindicato das Comunidades e Setor Público: Divisão do Governo Estadual, Austrália](#)



Como uma coligação de outros sindicatos de artistas, muito bem-sucedida. Chamou a atenção necessária ao nosso setor, tendo como resultado a implementação de alterações e a extensão do CERB [fundo de benefícios para as pessoas afetadas pela COVID-19].

▶ [Federação Americana de Músicos dos USA e Canadá, Canadá](#)



O diálogo social foi rapidamente transferido para o espaço virtual desde o início da pandemia. Os instrumentos clássicos do diálogo social, por exemplo, o conselho de cooperação tripartida nacional regular e as reuniões do seu sub-subcomité, foram substituídos por grupos de trabalho virtuais. Esta mudança garantiu novas oportunidades para debater rapidamente as medidas relacionadas com a COVID-19 e tomar decisões. Contudo, a qualidade do diálogo social diminuiu (...) As discussões sobre diversos assuntos socioeconómicos estão a ser realizadas mediante vários grupos de trabalho, onde a composição e representação clássicas nem sempre são respeitadas.

▶ [Confederação de Sindicatos Livres, Letónia](#)

As seis respostas que se seguem podem ser classificadas como «intermédio»:

(Fornecer alimentos e máscaras) Fizemos com que o governo e os proprietários (das fábricas) comprovassem que esta medida é um sucesso; o fracasso é que os trabalhadores ainda estão a trabalhar correndo riscos.

▶ [Federação dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário, Bangladexe](#)



Os sucessos residem no facto de os empregadores e sindicatos terem melhorado a sua colaboração e conseguido elaborar memorandos conjuntos que foram apresentados ao governo. Os fracassos residem infelizmente no facto de nem todos os compromissos terem sido cumpridos.

▶ [CSA Benim, Benim](#)



O governo criou uma comissão nacional responsável pela luta contra a COVID-19, da qual os representantes dos trabalhadores não fazem parte. Porém, o [sindicato] organizou reuniões de sensibilização no quadro da luta contra a COVID-19. Alguns representantes do governo responderam.

▶ [CSB, Burundi](#)

 O sucesso é demonstrar ao governo que, como organização, possuímos experiência e boas propostas. Um fracasso é o facto de o governo não respeitar os sindicatos no sentido de considerar as propostas sindicais.

▶ [ONEP, Gabão](#)

 Conseguimos alguns dos nossos pedidos no âmbito do EPI e dos subsídios de risco, bem como o recrutamento de mais pessoal.

▶ [Sindicato Nacional do Pessoal de Enfermagem e Parteiras, Maláui](#)

 O protocolo nacional tripartido para a implementação da vacinação contra a COVID-19 numa base voluntária no local de trabalho (...) foi um exemplo de sucesso. Alguns fracassos consequência de pontos de vista políticos diferentes e da falta de diálogo social.

▶ [UIL, Itália](#)

As respostas seguintes podem ser consideradas como indicação de fracassos:

 Nenhum apreço e respeito pelos representantes dos trabalhadores.

▶ [Comunidade dos TUC das Baamas, Baamas](#)

 Os contactos eram por vezes um programa de confirmação sem contestação, uma vez que o governo já tinha tomado uma posição na maioria dos casos.

▶ [Congresso dos Sindicatos da Suazilândia, Essuatíni](#)

 O governo declarou a criação de pacotes de assistência (...) Verificou-se um fracasso total por parte do governo na abordagem das questões relativas à proteção social do setor informal (...) Não foram declarados/ implementados pacotes de recuperação para os trabalhadores informais.

▶ [SEWA, Índia](#)

 O governo não tomou em consideração as propostas do sindicato.

▶ [CDT, Marrocos](#)

3.2 Diálogo social e organismos centrais de empregadores

A sua organização participou em algum contacto com organismos centrais de empregadores para desenvolver iniciativas destinadas a compensar o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego?

Os quadros 18 e 19 apresentam os resultados decorrentes desta questão por região. No total, quase três em cada quatro organizações sindicais (72 por cento) que operam a nível nacional

a indicar terem participado em contactos com organismos centrais de empregadores para desenvolver iniciativas destinadas a compensar o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego. O quadro 18 mostra que a percentagem global foi mais elevada na Europa (83 por cento), seguida pela África (69 por cento) e pela região da Ásia e Pacífico (68 por cento), com as Américas (56 por cento) na retaguarda. O quadro 19 revela que este último foi o resultado da elevada percentagem (81 por cento) comunicada pelos sindicatos nacionais únicos ter sido diminuída pela pontuação extremamente baixa (11 por cento) comunicada pelas confederações sindicais daquela região. As confederações das Américas que responderam aparentemente quase não tiveram contactos com os organismos nacionais de empregadores no que se refere ao impacto da pandemia no emprego. Importa acrescentar que a sua participação no diálogo social relacionado com as políticas governamentais neste domínio, de 44 por cento, foi igualmente bastante reduzida.

Quadro 18. Confederação/nacional: Contactos das organizações com organismos centrais de empregadores, por região

A organização participou em contactos com organismos centrais de empregadores?	África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total	%
Não	15	11	8	9	43	28
Sim	34	14	17	43	108	72
Total	49	25	25	52	151	100
Percentagem	32%	17%	17%	34%	100%	

Nota: N=151.

Quadro 19. Confederação/nacional: Contactos das organizações com organismos centrais de empregadores, por região, percentagem de «Sim»

A organização participou em contactos com organismos centrais de empregadores? Sim	África %	Américas %	Ásia e Pacífico %	Europa %	Total %
Nível nacional – confederação	75	11	73	83	70
Nível nacional – sem confederação	62	81	64	83	73
Total	69	56	68	83	72

Nota: N=151, dos quais faltavam 12

Os quadros 20 e 21, que fazem a análise por sistema de negociação, mostram que no âmbito do regime organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC), 82 por cento das organizações sindicais a nível nacional tinham mantido contactos com os organismos centrais de empregadores: estes foram ligeiramente mais elevados do que nos outros dois

tipos de sistemas, que comunicaram, respetivamente, 75 e 73 por cento de resultados «sim.» Não obstante acabarem por apresentar o mesmo resultado global (76 por cento), as confederações provavelmente tinham uma maior probabilidade de manterem contactos com organizações de empregadores do que com organizações sindicais nacionais únicas, quer nos sistemas predominantemente centralizados e coordenados de negociação (PCC), quer nos sistemas organizados de forma descentralizada e coordenada (ODC), apresentando resultados 15 e 7 pontos percentuais mais elevados, respetivamente. O contrário sucedeu no caso dos regimes amplamente ou totalmente descentralizados (ATD), em que o resultado das confederações foi 12 pontos percentuais mais baixo.

Quadro 20. Confederação/nacional: Participação no diálogo social com organismos centrais de empregadores, por regime de negociação

A organização participou no diálogo social em iniciativas destinadas a compensar o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego?	Predominantemente centralizado e coordenado (PCC)	Organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC)	Amplamente/totalmente descentralizado (ATD)	Total	%
Não	5	5	11	21	24%
Sim	15	23	29	67	76%
Total	20	28	40	88	100%
	75%	82%	73%	76%	

Nota: N=88.

Quadro 21. Confederação/nacional: Participação no diálogo social com organismos centrais de empregadores, por regime de negociação, percentagem de «Sim»

A organização participou no diálogo social em iniciativas destinadas a compensar o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego? Sim	Predominantemente centralizado e coordenado (PCC) (%)	Organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC) (%)	Amplamente/totalmente descentralizado (ATD) (%)	Total	N
Nível nacional – confederação	82	86	68	76	38
Nível nacional – sem confederação	67	79	80	76	50
Total	75	82	73	76	88

Nota: N=88.

Relativamente aos respondentes que indicaram ter participado numa forma de diálogo com as associações de empregadores, o inquérito permitiu uma maior diferenciação ao perguntar se esse contacto tinha abrangido alguma destas quatro opções:

- (a) modalidades de trabalho flexível e regimes de trabalho temporário a tempo reduzido, outras medidas de apoio para os trabalhadores;
- (b) programas de formação e reconversão;
- (c) medidas de apoio para as empresas; ou
- (d) outras questões.

No total, foram observadas cerca de 83 respostas positivas relativamente à opção a), medidas de apoio para os trabalhadores, 34 respondentes responderam simplesmente «sim», ao passo que 49 acrescentaram uma explicação específica. Foram particularmente interessantes cinco respostas, distribuídas pelas quatro regiões:



Foram feitos ajustamentos aos acordos contratuais no setor marítimo visando oferecer viagens e opções de apoio financeiro mais flexíveis aos trabalhadores que viajam de/para as embarcações.

▶ SIU, Canadá



A suspensão de contratos de trabalho de curta duração com direito a 70 por cento da remuneração repartida equitativamente entre a segurança social e os empregadores.

▶ CCSL, Cabo Verde



Acordos de atividade parcial a longo prazo a nível setorial; o estabelecimento de um plano de atividade de continuidade a nível da empresa (incluindo medidas sobre teletrabalho); a retoma do protocolo de atividade após o primeiro confinamento, os acordos nacionais sobre o teletrabalho e a segurança contratual do emprego.

▶ CFDT, França



Declaração de pacotes de assistência/bem-estar durante a pandemia destinados aos trabalhadores do setor informal; emissão de diretrizes para o reinício e regularização do trabalho, incluindo os trabalhadores da recolha de materiais recicláveis e vendedores ambulantes.

▶ SEWA, Índia



Contratos coletivos seguros [oficialmente publicados] nas indústrias têxteis e de vestuário com contribuições de apoio aos salários dos empregadores, bem como (...) planos para o local de trabalho devidamente adequados em matéria de COVID-19.

▶ SACTWU, África do Sul

Em relação à opção b), programas de formação e requalificação, foram comunicadas 61 respostas positivas no total, em que 32 respondentes assinalaram apenas «sim» e 29 respondentes acrescentaram informações específicas sobre a reconversão. São dignas de nota cinco respostas sobre esta questão:

 Foi estabelecido um programa de formação de trabalhadores, comissões de formação ou em matéria de COVID-19 e uma extensão das CHSST [comissões de SST] quando estas existem, a implementação de um plano B nas empresas em caso de agravamento da situação (...).

▶ [COSYBU, Burundi](#)

 Assinámos um grande número de acordos a nível local e nacional (...), foram incluídas nestes acordos questões relacionadas com formação.

▶ [FP CGIL, Itália](#)

 A nossa federação, em parceria com a CNV [confederação sindical holandesa], organizou uma série de formações sobre o impacto da COVID-19 no emprego e soluções para a saída da crise.

▶ [CSTM, Mali](#)

 Fizemos uma proposta ao governo e a algumas empresas de construção. Uma empresa de construção já aceitou formar mulheres como operadoras de máquinas/operadoras de guias.

▶ [CTSP, Maurícia](#)

 Formação em profissões no âmbito do processamento de cereais para os trabalhadores da economia informal.

▶ [CNTS, Senegal](#)

Contrariamente a estas mensagens positivas, um sindicato de marítimos aproveitou a oportunidade para observar desenvolvimentos negativos no que se refere à formação relacionada com a pandemia, afirmando que:

 A formação foi efetivamente cancelada e assim se mantém há mais de um ano. Será necessário proceder a conversações num futuro imediato para determinar as necessidades de formação, visando assegurar que os trabalhadores mantêm as suas certificações e que não tenham decorrido os intervalos necessários para continuar em segurança nas suas respetivas funções.

▶ [SIU, Canadá](#)

No que respeita à opção c), foram comunicadas medidas de apoio às empresas, num total de 68 respostas positivas. Uma pequena maioria (35) dos respondentes apenas assinalou «sim», ao passo que 33 acrescentaram informações específicas sobre a questão da formação

e reconversão. Neste último grupo, 12 respondentes mencionaram explicitamente medidas que tinham sido tomadas através do diálogo social tripartido ou da cooperação com organizações de empregadores. Citamos três respostas interessantes a este respeito:



Propusemos conjuntamente uma medida universal permanente para proteger o emprego e o rendimento dos trabalhadores, bem como em caso de uma diminuição do rendimento das empresas superior a 20 por cento.

▶ CITUB, Bulgária



Prestar assistência ou uma dedução fiscal às empresas que tenham adotado o desemprego total ou parcial para manter os empregos, regular o sistema de desemprego técnico.

▶ FO-UNS, Burquina Faso



Foram preparadas medidas para o setor do turismo e da restauração em estreita colaboração com a organização de empregadores, exercendo influência conjunta no governo.

▶ PAM, Finlândia

Finalmente, voltando à última opção, d), outras questões, praticamente metade (14) do total das 31 respostas relacionaram-se com negociações sobre questões de segurança e saúde no trabalho, como os testes à COVID-19. Na maioria das outras respostas, os respondentes citaram questões que obviamente sentiram que tinham sido insuficientemente destacadas. Seleccionámos três comentários relevantes:



No início da pandemia, assinámos um “acordo de crise” com o setor público. Os termos são bastante duros, contemplando uma semana de trabalho média de 48 horas e um regime de “prevenção contínua”. O lado positivo é que se recebe 200 por cento (...) Existem alguns acordos locais, que contemplam algum trabalho extra e um pequeno pagamento extra.

▶ Associação Sueca de Profissionais da Saúde, Suécia



Muitos fundos de cuidados de saúde derivados de acordos coletivos estabeleceram formas de apoio/compensação para os trabalhadores afetados pela COVID-19.

▶ Uiltrasporti, Itália



A [federação sindical] tomou medidas para intensificar o programa de sensibilização dos trabalhadores, de modo a que estes cooperem plenamente com os empregadores e governos na tomada de medidas preventivas e na utilização de todas as instruções de proteção necessárias para a saúde e segurança no local de trabalho.

▶ PWF, Paquistão

De uma forma geral, 96 dos 151 respondentes (64 por cento) dos organismos sindicais nacionais indicaram uma participação com organismos centrais de empregadores para debater pelo menos uma das quatro opções de resposta. Cinco respondentes revelaram ter fornecido informações específicas sobre as quatro opções, e 14 respondentes fizeram-no relativamente a três das opções.

Qual foi a frequência dos contactos da sua organização a este respeito com os organismos centrais de empregadores durante a pandemia da COVID-19?

Os três quadros seguintes apresentam as respostas a esta questão. Os quadros 22 e 23 apresentam números e percentagens relativos à frequência dos contactos com os organismos centrais de empregadores. O quadro 23 esclarece que, em geral, foram indicados contactos semanais por pouco mais de um em cada cinco respondentes e contactos mensais por quase um quarto destes. Porém, com 34 por cento, a categoria mais mencionada foi «ocasional», ao passo que 21 por cento assinalaram «outra.» Também aqui, os esclarecimentos dos respondentes confirmaram que esta última categoria deve ser lida como «(praticamente) inexistente.» À semelhança dos contactos com os organismos governamentais analisados anteriormente, os contactos semanais e mensais com organismos centrais de empregadores foram indicados com mais frequência na Europa, seguida pelas Américas e a região da Ásia e Pacífico. No que respeita a África, a percentagem conjunta das categorias «semanal» e «mensal» foi inferior a 25 por cento.

Mais uma vez, associando valores «1» para «semanal» até «4» para «outra», conseguimos calcular os valores médios da frequência dos contactos por tipo de organização, sendo que as médias mais baixas indicam os contactos mais frequentes. Os resultados apresentados no quadro 24 e na figura 5 sublinham que, em média, as organizações sindicais da Europa, e as confederações em particular, mantiveram os seus contactos com os organismos centrais de empregadores com maior frequência, não obstante este número tenha sido um pouco inferior no que se refere aos contactos com os organismos governamentais, como observado no quadro 15 (média de 2,00 contra 1,72). As confederações europeias foram seguidas de perto pelos organismos sindicais nacionais únicos das Américas (média: 2,07). Os elevados resultados médios da nossa amostra de confederações naquela região refletem aparentemente a sua inércia neste domínio político. Os resultados relativos à África e à região da Ásia e Pacífico foram muito semelhantes aos apresentados no quadro 19 para estas regiões.

Quadro 22. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por região, número

Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores	África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total
1 Semanal	4	5	5	15	29
2 Mensal	6	6	3	19	34
3 Ocasional	20	5	9	13	47
4 Outra	17	5	4	3	29
Total	47	21	21	50	139

Nota: N=151, dos quais faltavam 12.

Quadro 23. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por região, percentagem

Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores	África %	Américas %	Ásia e Pacífico %	Europa %	Total %
1 Semanal	9	24	24	30	21
2 Mensal	13	28	14	38	24
3 Ocasional	43	24	43	26	34
4 Outra	35	24	19	6	21
Total	100	100	100	100	100

Nota: N=151, dos quais faltavam 12.

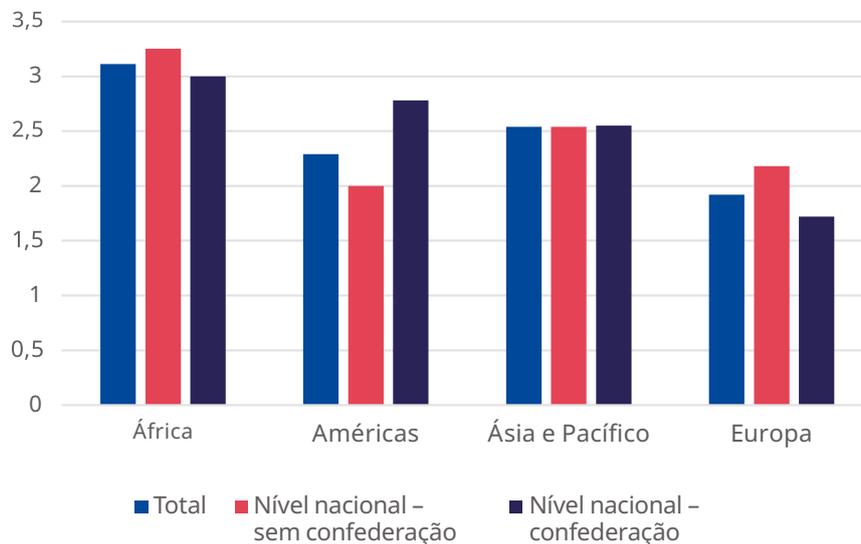
Quadro 24. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por tipo de organização e região, média

Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores	África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total
Nível nacional – confederação	2,89	3,29	2,60	2,00	2,53
Nível nacional – sem confederação	3,30	2,07	2,55	2,19	2,56
Total	3,06	2,48	2,57	2,08	2,55

Nota: N=151, dos quais faltavam 12.



Figura 5. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por tipo de organização e região, média



No seu conjunto, os quadros 25 e 26, bem como a figura 6, indicam que os contactos das organizações sindicais com os organismos centrais de empregadores variaram apenas ligeiramente entre os três agrupamentos de regimes de negociação. Com 2,21, o valor médio da frequência dos contactos nos sistemas organizados de forma descentralizada e coordenada foi um pouco mais elevado do que nos outros dois sistemas (ambos 2,16). Contudo, o quadro 25 apresenta padrões variáveis para esses dois agrupamentos de organizações. Enquanto as confederações mantiveram contactos mais frequentes com as suas congéneres do lado dos empregadores em condições amplamente ou totalmente descentralizadas (média de 2,05 contra 2,33), o oposto aconteceu nos sistemas predominantemente centralizados e coordenados, em que os organismos sindicais nacionais únicos assumiram a liderança na frequência dos contactos, apresentando médias de 1,89 e 2,40, respetivamente. Ambos os agrupamentos de organizações, todavia, acabaram com exatamente a mesma média de frequência (2,21) nos sistemas organizados de forma descentralizada e coordenada. A comparação destes resultados com os dos quadros 16 e 17, que descrevem a frequência dos contactos com organismos governamentais, revela uma inversão quase total dos resultados tanto dos regimes centralizados e coordenados e dos regimes descentralizados.

Quadro 25. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por regime de negociação, percentagem

Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores	Predominantemente centralizado e coordenado (PCC) (%)	Organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC) (%)	Amplamente/totalmente descentralizado (ATD)%	Total	N
1 Semanal	32	32	31	32	25
2 Mensal	26	36	31	32	25
3 Ocasional	37	11	28	24	19
4 Outra	5	21	9	13	10
Total	100	100	100	100	79

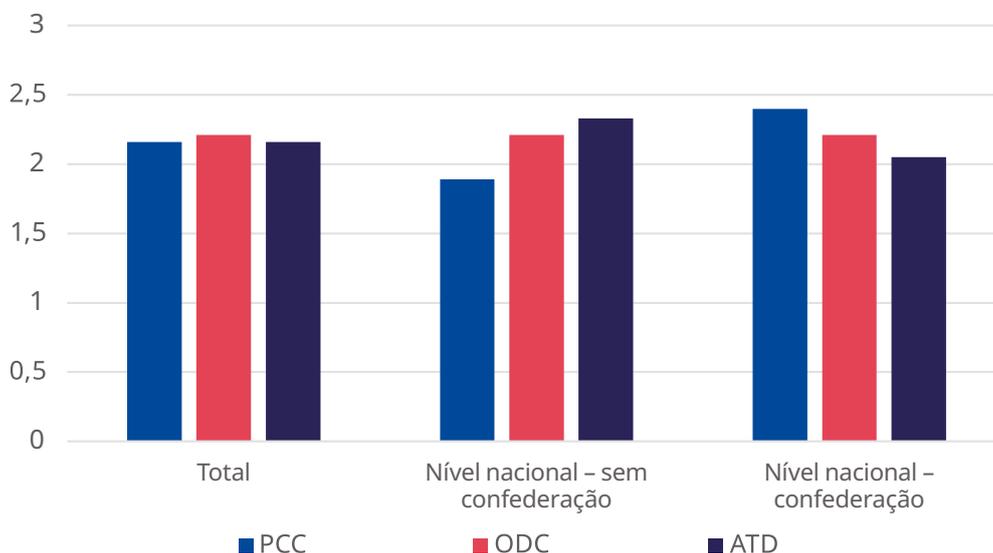
Nota: N=79.

Quadro 26. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por tipo de organização e regime de negociação, média

Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores	Predominantemente centralizado e coordenado (PCC)	Organizado de forma descentralizada e coordenada (ODC)	Amplamente/totalmente descentralizado (ATD)	Total	N
Nível nacional – confederação.	2,40	2,21	2,05	2,18	44
Nível nacional – sem confederação	1,89	2,21	2,33	2,17	35
Total	2,16	2,21	2,16	2,18	79
N	19	28	32	79	

Nota: N=79.

Figura 6. Confederação/nacional: Frequência dos contactos da organização com organismos centrais de empregadores, por tipo de organização e regime de negociação, média



Quais considera terem sido os sucessos e fracassos dos contactos com os organismos centrais de empregadores?

Esta questão originou 32 respostas, menos de metade da questão semelhante da secção 3.1 sobre os contactos com organismos governamentais, que originou 70 respostas. Tal como fizemos com estas respostas, agrupámo-las em três categorias:

- ▶ nove respostas (28 por cento) nas que dominaram e foram especificados os sucessos, ainda que raramente sem os qualificarem;
- ▶ oito respostas (25 por cento) nas que predominaram fracassos específicos; e
- ▶ 15 respostas (47 por cento) que representam a categoria «intermédio», nas quais os sucessos e os fracassos pareciam ser bastante equilibrados.

A seguir são apresentados exemplos das três categorias. Mais uma vez, estes exemplos salientam a subtilidade das diferenças entre as duas categorias.

Considere-se, por exemplo, os três exemplos seguintes na categoria «sucessos»:



Os sucessos residem no facto de os empregadores e os sindicatos terem melhorado a sua colaboração e conseguido elaborar memorandos conjuntos que foram apresentados ao governo.

- ▶ CSA Benim, Benim

 **Melhoria das condições de trabalho na produção de carne; pagamento extra aos trabalhadores de cuidados, extensão dos regimes de segurança social aos trabalhadores independentes.**

▶ DGB, Alemanha

 **Os sindicatos e empregadores fizeram acordos muito bem-sucedidos no início da crise. À medida que os empregadores sofriam mais perdas, os nossos acordos tornaram-se menos significativos.**

▶ Federação Geral de Sindicatos da Jordânia, Jordânia

Comparem-se estes com os seis exemplos seguintes da categoria «intermédio»:

 **Sucesso: estabelecimento de um diálogo entre empregadores e sindicatos. Fracasso: a não adoção de um plano estratégico.**

▶ CSAC, Camarões

 **As propostas conjuntas dos parceiros sociais, particularmente, tiveram um grande impacto (...) Paralelamente, as negociações sobre reformas do mercado de trabalho não relacionadas com a pandemia não avançaram, e os empregadores tomaram inclusivamente medidas para se absterem de negociações coletivas.**

▶ SAK, Finlândia

 **O sucesso é o desenvolvimento de políticas de saída da crise por parte dos sindicatos e das organizações patronais, o fracasso é ter as políticas, mas se faltarem os meios para a sua aplicação, o impacto é reduzido.**

▶ CSTM, Mali

 **Um dos sucessos foi a diminuição dos despedimentos e um dos fracassos foi não termos sido capazes de pressionar a realização de negociações coletivas devido aos efeitos da pandemia.**

▶ NUPENG, Nigéria

 **Processo bem-sucedido para celebrar acordos a nível central, fracasso devido à falta de coordenação das diferentes administrações e de eficiência e rapidez na implementação dos acordos.**

▶ CCOO da Indústria, Espanha

 **(...) os contactos possibilitaram minimizar a perda de emprego como consequência da COVID-19; contudo, os contactos tiveram pouco impacto na negociação coletiva.**

▶ ZCTU, Zâmbia

As três respostas que se seguem podem ser consideradas indicações de fracassos:



Este contacto apenas respeitava à assinatura de um protocolo, que nunca foi avaliado.

▶ UGTC, Camarões



Não houve diálogo com as federações de empregadores.

▶ CGT, Colômbia



Não ter conseguido prolongar o TERS [Pacote de apoio que proporciona um balão de oxigénio a muitos trabalhadores] mais tempo e fornecer apoio social a um público mais amplo.

▶ UASA, África do Sul

3.3 Diálogo social: tripartido ou bipartido?

Nesta secção, tentamos determinar, com base no nosso inquérito, até que ponto as organizações sindicais a nível nacional, conscientes do impacto da pandemia da COVID-19, têm mantido contactos tripartidos com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores, ou contactos bipartidos com um ou outro destes organismos. A interação bilateral pode, naturalmente, estar integrada nas formas existentes de tripartismo nas relações de trabalho nacionais, mas também pode estar sujeita a políticas *ad hoc* estabelecidas pelos parceiros sociais sob a pressão das condições extraordinárias decorrentes da pandemia.

Visando facilitar a nossa análise, mapeamos as respostas apresentadas nas duas secções anteriores face às seguintes questões:

- ▶ as questões «sim/não» sobre se a organização participou em qualquer diálogo social para desenvolver iniciativas políticas governamentais, juntamente com quaisquer contactos com entidades centrais de empregadores para desenvolver iniciativas destinadas a compensar o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego (ver quadros 7/8 e 13/14);
- ▶ as questões sobre a frequência destes respetivos contactos (ver quadros 13/14/15 e 18/19/20);
- ▶ as questões de acompanhamento que abarcavam quatro opções: modalidades de trabalho flexível / regimes de trabalho temporário a tempo reduzido ou outras medidas de apoio aos trabalhadores; sistemas de formação e reconversão; medidas de apoio às empresas, ou outras questões; e
- ▶ as questões sobre as avaliações dos respondentes relativamente aos sucessos e fracassos destes respetivos contactos.

Em resultado, relacionamos as respostas dos respondentes de organizações sindicais a nível nacional às questões relacionadas com os contactos tanto com o governo como com as entidades centrais de empregadores, nomeadamente, se estas incluíam algum debate sobre as condições prévias para o apoio do Estado às empresas, e as lições que constataram terem sido retiradas da sua participação com ambas as entidades. Finalmente, indicamos as sugestões dos respondentes quanto às alterações que terão de ser feitas para assegurar que «podemos construir um mundo melhor».

O quadro 27 apresenta as informações básicas sobre se as organizações sindicais a nível nacional tinham mantido uma interação tripartida ou bipartida visando a compensação do impacto da pandemia. No total, 91 das 151 organizações nacionais (60 por cento) mostraram que tinham mantido contactos tripartidos (indicados através de um «sim» nos eixos horizontal e vertical). A este respeito, dificilmente se podia observar qualquer diferença entre os dois agrupamentos de organizações: os contactos tripartidos foram mantidos por 43 de 74 organizações nacionais/sem confederação (58 por cento) e por 48 de 77 confederações nacionais (62 por cento). Pelo contrário, 21 organizações (14 por cento) indicaram não ter tido quaisquer contactos com os seus potenciais parceiros sociais no que diz respeito à pandemia: nove organizações nacionais/sem confederação (12 por cento) e 12 confederações (16 por cento) (duas vezes «não»). No total, 39 organizações (26 por cento) indicaram ter havido contactos bipartidos: 22 com organismos governamentais e 17 com organismos centrais de empregadores.

Quadro 27. Confederação/nacional: Contactos combinados da organização com organismos governamentais e/ou organismos centrais de empregadores, número

Agrupamento de organizações	Participou em contactos com	Organismos centrais de empregadores			
		0 Não	1 Sim	Total	
Nível nacional – confederação	Organismos governamentais	0 Não	12	6	18
		1 Sim	11	48	59
	Total		23	54	77
Nível nacional – sem confederação	Organismos governamentais	0 Não	9	11	20
		1 Sim	11	43	54
	Total		20	54	74
Total		0 Não	21	17	38
		1 Sim	22	91	113
	Total		43	108	151

Nota: N=151.

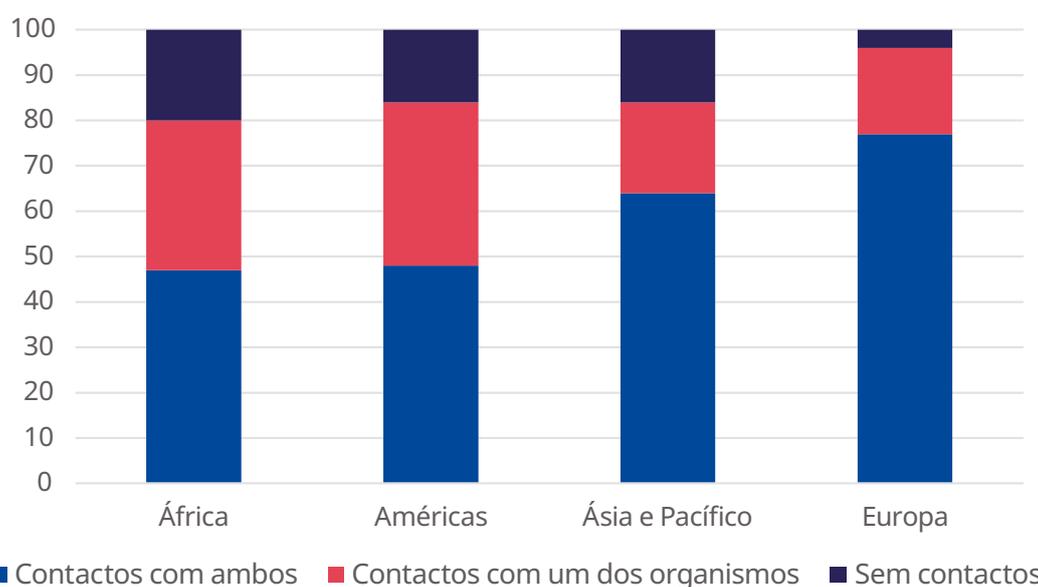
O quadro 28 e a figura 7 mostram a distribuição destes contactos combinados por região. Indicam que as organizações sindicais da Europa mantiveram a percentagem mais elevada de contactos tripartidos no que diz respeito aos efeitos da pandemia no emprego (77 por cento), seguidas pela região da Ásia e Pacífico (64 por cento). Em África (47 por cento) e nas Américas (48 por cento), menos de metade dos respondentes declararam ter tido contactos tripartidos. Em forte contraste, apenas 4 por cento dos respondentes da Europa comunicaram não ter estado em contacto com os governos ou com os organismos centrais de empregadores no que se refere ao impacto da COVID-19. Esta medida de contacto zero situou-se em 16 por cento nas Américas e na região da Ásia e Pacífico e de até 20 por cento em África.

Quadro 28. Confederação/nacional: Contactos combinados da organização com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores, por região, número e percentagem

A organização participou em contactos com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores?		África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total
Ambos	aus.	23	12	16	40	91
	%	47%	48%	64%	77%	60%
Um dos organismos	aus.	16	9	5	10	40
	%	33%	36%	20%	19%	27%
Nenhum	aus.	10	4	4	2	20

Nota: N=151.

Figura 7. Confederação/nacional: Contactos combinados da organização com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores, por região, percentagem



A resposta «nenhum contacto» (20 respostas) merece especial atenção. Nas regiões da Ásia e Pacífico e da Europa, esta posição, pelo menos em certa medida, parecia resultar de decisões sindicais genuínas, como exemplificado pelo estudo de caso sobre a República da Coreia (Anexo 4). Contudo, em África e nas Américas parece provável que uma negligência política mais direta face a qualquer tipo de diálogo social, ou mesmo uma total repressão sindical, possa ser a causa originária de longa data que mesmo as dificuldades sociais e económicas associadas à pandemia não conseguiram minimizar. As respostas seguintes podem conter indicações nesse sentido:



Somos um sindicato totalmente reprimido.

▶ COSYFOP, Argélia



O nosso governo não encara o diálogo social e as questões relativas aos enfermeiros com seriedade (...) Os organismos centrais (empregadores) só intervieram quando se verificou um conflito.

▶ Sindicato Nacional de Pessoal de Enfermagem do Quênia, Quênia



Somos muitas vezes consultados informalmente.

▶ USAM, Madagáscar



A minha organização não foi contactada relativamente a nenhuma questão.

▶ NTUC, Maurícia



O governo sul-africano liderado pelo ANC deu tratamento preferencial ao COSATU e excluiu o SAFTU da participação mesmo no NEDLAC [Conselho Nacional de Desenvolvimento Económico e Trabalho].

▶ MWASA, África do Sul



Devido à crise económica do país, o âmbito da intervenção governamental é muito limitado.

▶ FGME-UGTT, Tunísia



A situação económica é muito crítica (...) a assinatura de acordos não é respeitada na maioria dos casos.

▶ FGEG, Tunísia



A pandemia e as restrições em termos de isolamento serviram de pretexto para evitar o diálogo social.

▶ CGT, Colômbia



(...) foi promulgada a Lei de Apoio Humanitário que serviu para tornar as relações de trabalho mais flexíveis e causou um retrocesso nos direitos laborais existentes.

► CEOSL, Equador

Como segundo conjunto de indicações na abordagem da questão do «tripartismo ou bipartismo?», utilizámos as respostas relativas à frequência dos respetivos contactos com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores. O quadro 29 apresenta coincidências consideráveis: o conjunto das 76 respostas nas células combinadas «semanal/semanal», «mensal/mensal» e «ocasional/ocasional» representa 78 por cento de todas as respostas a estas três categorias. (Não incluímos a célula «outra/outra» bastante indeterminada.) No que se refere às regiões, com 16 de 25 combinações, a Europa destaca-se na célula «semanal/semanal.» Com nove de 22 combinações na célula «mensal/mensal», o domínio da Europa era inferior, mas ainda lá se encontra. Podem ser encontradas possíveis explicações nos papéis positivos desempenhados pelos sistemas de relações de trabalho, nas boas instalações para um diálogo com distanciamento social e, para além dos confinamentos, nas distâncias físicas relativamente curtas e nas boas ligações rodoviárias e ferroviárias que caracterizam uma grande parte da Europa. Muitos destes aspetos estavam menos disponíveis para as outras três regiões, o que resultou numa sobrerrepresentação das três - com diferentes combinações - nas células «ocasional/ocasional» e «outra/outra».

Quadro 29. Confederação/nacional: Frequência combinada dos contactos com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores

Frequência dos contactos com	Organismos centrais de empregadores					
	1 Semanal	2 Mensal	3 Ocasional	4 Outra	Total	
Organismos governamentais	1 Semanal	25	7	2	2	36
	2 Mensal	1	22	7	0	30
	3 Ocasional	1	4	29	11	45
	4 Outra	1	0	7	16	24
	Total	28	33	45	29	135

Nota: N=135.

Passamos agora às respostas positivas às opções a), b) e c); ver o quadro 30 para obter uma visão geral. (Tendo em conta a complexidade das respostas da opção d), não tomámos em consideração esta categoria residual.) O quadro indica que a maioria das respostas «sim», relativas aos organismos governamentais e aos organismos centrais de empregadores, classificaram as «modalidades de trabalho flexível/os regimes de trabalho temporário a tempo reduzido ou outras medidas de apoio aos trabalhadores» como o mais provável tema de discussão, seguidos das «medidas de apoio às empresas», com os «regimes de formação e

reconversão» em terceiro lugar. O número considerável de respondentes que acrescentaram informações específicas à resposta «sim» (colunas «sim + inf. espec.») foi encorajador.

Quadro 30. Confederação/nacional: Contactos combinados da organização com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores, por três opções de resposta

Opções	Organismos governamentais			Organismos centrais de empregadores		
	Sim	Sim + inf. espec.	Total	Sim	Sim + inf. espec.	Total
(a) Modalidades de trabalho flexível / regimes de trabalho temporário de curta duração ou outras medidas de apoio	43	59	102	34	49	83
(b) Regimes de formação e reconversão	36	43	79	32	29	61
(c) Medidas de apoio para as empresas	35	53	88	35	33	68

Finalmente, debruçamo-nos na avaliação dos contactos das organizações sindicais a nível nacional com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores, com base na resposta a ambas as questões sobre os sucessos e os fracassos desses contactos. O quadro 31 mostra que apenas pôde ser identificado um número limitado de casos (22) quando as avaliações de ambos os tipos de contacto eram coincidentes. Uma vez que as categorias «sem correspondência» se revelam dominantes, as nossas conclusões com base nestes resultados são necessariamente de âmbito limitado. O que podemos dizer é que os oito sucessos combinados constituem o dobro dos quatro fracassos combinados. Porém, as poucas correspondências que obtivemos dificilmente deixam margem para qualquer outra interpretação ou comentário.

Quadro 31. Confederação/nacional: Avaliação combinada dos contactos da organização com organismos governamentais e organismos centrais de empregadores

Participou em contactos com	Organismos centrais de empregadores					
	Sucessos	Intermédio	Fracassos	Sem correspondência	Total	
Organismos governamentais	Sucessos	8	2	2	17	29
	Intermédio	1	3	1	20	25
	Fracassos	0	1	4	11	16
	Sem correspondência	3	5	1	8/48	
	Total	12	11	8		31/70

Os contactos com os organismos governamentais e os organismos centrais de empregadores incluíram algum debate sobre o tipo de condições prévias que as empresas devem satisfazer antes de se qualificarem para o apoio estatal relacionado com a pandemia da COVID-19?

É óbvio que as organizações sindicais têm sido largamente deixadas (ou mantidas) de fora das discussões sobre as condições prévias para o apoio estatal. Isto parece surpreendente, atendendo ao número considerável de respostas que abrangeram as medidas de apoio às empresas enquanto tal e o facto de a «condicionalidade» se ter tornado um tema polémico à medida que a pandemia evoluía e a experiência sobre as medidas de apoio governamental se tornava mais disponível. Apenas oito respostas abordaram a questão da condicionalidade, das quais quatro continham observações gerais. Outras quatro respostas apontaram para a participação sindical:



Não obstante tivéssemos participado na comissão de monitorização da ajuda pública às empresas, esta não obteve condicionalidade.

▶ CFDT, França



A nossa principal exigência era condicionar a ajuda pública às empresas no respeito pelos direitos sociais e a não ir para *lay-offs*.

▶ FO, França



Sim. Uma das principais condições prévias foi o pagamento de uma Contribuição Social Única aos seus trabalhadores.

▶ FPU, Ucrânia



Sim. Estabelecemos um plano de condições prévias, contudo estas propostas não foram adotadas.

▶ TUC, Reino Unido

Que lições retirou destas participações com o governo e com os organismos centrais de empregadores (pontos fortes e pontos fracos)?

Obtivemos 45 respostas a esta questão fundamental. Estas podem ser divididas em três categorias: as respostas a salientar os pontos fortes foram dominantes (11 respostas); um grande grupo médio com respostas nas quais os pontos fortes eram mencionados, mas matizados ou condicionados a melhorias, estas últimas frequentemente em termos do diálogo social (26 respostas); e respostas a salientar os pontos fracos (8 respostas).

As citações seguintes contêm exemplos destas três categorias, respetivamente: quando os pontos fortes foram salientados:

 **Que a procura de um diálogo é frutuosa e indispensável.**

▶ CTA dos Trabalhadores da Argentina

 **O diálogo social tripartido é o quadro necessário e adequado para sair da crise.**

▶ CDT, Marrocos

 **As trocas frequentes com o governo e organizações de empregadores aliviam as tensões sociais, sobretudo entre os trabalhadores.**

▶ STT, Togo

quando os pontos fortes foram matizados ou condicionados:

 **O diálogo teria sido mais frutuoso e no melhor interesse dos trabalhadores se o governo tivesse criado o quadro tripartido proposto pelos empregadores e trabalhadores.**

▶ UNSTB, Benim

 **Ponto forte: conseguimos fazer alianças com outras organizações.
Ponto fraco: as organizações sindicais não são ouvidas.**

▶ CAT, Chile

 **Ponto fraco: falta de acompanhamento das decisões tripartidas.**

▶ COSYLAC, Congo

 **A cooperação com as autoridades centrais foi quase sempre caracterizada pela abertura e a vontade de aceitar contributos. Mas os delegados sindicais indicaram vários graus de cooperação (...) foram informadas mais pessoas, mas não foram incluídas nos debates reais.**

▶ Sindicato da Educação, Noruega

 **Ponto forte: os sindicatos são peças básicas no equilíbrio das relações de trabalho.
Ponto fraco: ainda há muito trabalho a fazer para continuar a organizar os trabalhadores.**

▶ CCOO da Indústria, Espanha

e nos casos em que predominaram os pontos fracos:

 (...) verifica-se uma atitude no sentido de contornar os mecanismos estabelecidos de diálogo social e tomar decisões individuais, tanto por parte das autoridades públicas como dos empregadores, com a desculpa de falta de tempo e da situação epidemiológica complexa.

▶ CITUB, Bulgária

 (...) muitas categorias de trabalhadores não estão abrangidas pelo sistema de proteção social. Os EPI e os protocolos de saúde e segurança são muitas vezes ignorados pelos empregadores.

▶ PODKREPA CL, Bulgária

 Mais do que uma lição. Verificámos que, especialmente os empregadores, se distanciam de objetivos que deveriam ser comuns, por exemplo, segurança e saúde no trabalho, saúde e a proteção dos rendimentos.

▶ Uiltrasporti, Itália

 No que respeita o nosso país, é necessário aumentar a capacidade administrativa dos parceiros sociais para lhes permitir uma melhor formulação das políticas públicas.

▶ NTUC Cartel ALFA, Roménia

Tem sugestões quanto às alterações necessárias para assegurar que «podemos construir um mundo melhor»?

Esta questão, igualmente essencial, gerou 44 respostas. Cerca de metade destas podem ser lidas como estando relacionadas e, na sua maioria, estão em alinhamento com as respostas à questão anterior «pontos fortes e pontos fracos.» De uma forma geral, as 44 respostas dividem-se em duas categorias:

- ▶ sobre (melhorar, lançar) o diálogo social: 33 respostas, das quais oito mencionaram explicitamente a necessidade de reforçar o papel dos sindicatos;
- ▶ sobre (melhorar, intensificar) a luta contra a COVID-19 e futuras pandemias, incluindo melhor proteção laboral, melhor proteção física dos trabalhadores e melhor regulamentação do teletrabalho: 11 respostas.

Cerca de 15 respostas, a maioria resultantes da primeira categoria, salientaram a necessidade urgente de mudanças sociais, políticas e económicas de longo alcance. A maioria destas respostas mencionou o diálogo social (mundial) como um veículo crucial para estas mudanças. A pequena seleção de citações que se segue poderá transmitir uma impressão a este respeito:



Aprovámos a carta do governo de 1 de maio de 2020 ao Diretor-geral da OIT, que sublinhava a necessidade de iniciar um diálogo mundial para desenvolver um caminho a seguir.

▶ PWF, Paquistão



Uma nova ordem mundial parece ser a forma como as coisas vão ser, devendo ser criado um novo sistema de diálogo social que tome em consideração o “novo normal” com COVID-19 como a grande intervenção perturbadora.

▶ MWASA, África do Sul



Um problema mundial precisa de uma resposta mundial de solidariedade sindical; olhar para a distribuição das vacinas e a injustiça sofrida pelos países em desenvolvimento.

▶ FGEG, Tunísia



Precisamos de um novo contrato social e de um diálogo social eficiente. As tendências neoliberais impostas devem ser revistas (...) porque arriscam o sucesso na luta contra a pandemia e a garantia da paz social e da recuperação económica.» .

▶ KVPU, Ucrânia

A questão «construir um mundo melhor» provocou comentários no que respeita a duas categorias de trabalhadores em áreas problemáticas que assumiram um maior protagonismo durante a pandemia: teletrabalhadores/teletrabalho e, de um modo mais geral, trabalhadores migrantes/migração laboral. Relativamente ao teletrabalho, os respondentes sublinharam a necessidade de uma legislação adequada e/ou de melhorias negociadas:



A falta de legislação em matéria de teletrabalho, os confinamentos sem regras e sem duração...

▶ UNTA-CS, Angola



O trabalho no domicílio sem regulamentação é um problema social grave.

▶ FIOM-CGIL, Itália

Regulamentar o regime de teletrabalho, essencialmente através da negociação coletiva e também regular as plataformas digitais.

▶ UGT, Portugal

A falta de regulamentação do teletrabalho ou do desemprego técnico desta dimensão necessita de ser corrigida.

▶ CSA du S, Senegal

ainda que também se pudessem verificar progressos:

(...) o progresso representado pela nossa convenção coletiva de teletrabalho e escritório em casa para o setor farmacêutico é digno de nota.

▶ FEQUIMFAR Brasil

(...) o acordo nacional interprofissional sobre teletrabalho.

▶ CFDT, França

Importa também salientar que, em relação aos três agrupamentos de organizações sindicais, prevaleceram conclusões preocupantes no que respeita à posição do trabalho dos migrantes de vária natureza, tendo sido salientada a necessidade de melhorias (legais) visando este grupo vulnerável de trabalhadores. Citamos aqui apenas três exemplos:

As questões relativas aos trabalhadores migrantes não foram adequadamente tratadas.

▶ SEWA, Índia

(...) no que se refere aos trabalhadores migrantes temporários: trabalham em setores onde foram observadas muito poucas regras de distanciamento e só foram tomadas medidas nos casos em que já se tinham verificado surtos de COVID-19 (indústria das carnes, centros de distribuição).

▶ FNV-Flex, Países Baixos

Lutamos para assegurar os direitos dos trabalhadores migrantes (que não tinham meios de se deslocar para os empregos devido ao encerramento das fronteiras) mas esta foi uma luta muito difícil, ainda que tenha tido alguns resultados ultimamente.

▶ Fellesforbundet, Noruega

No capítulo final iremos refletir sobre como estas sugestões podem ser reunidas em algumas recomendações gerais para a OIT.



4. Conclusões e recomendações

4.1 Introdução

O objetivo geral deste capítulo final é traduzir as lições fundamentais decorrentes da recente experiência de diálogo social e de negociação coletiva de recomendações que possam alimentar o discurso político em torno da necessidade de «construir um mundo melhor.» As atividades dos sindicatos relacionadas com a pandemia variaram desde o diálogo de alto nível com os governos sobre as medidas de confinamento, tais como o trabalho a tempo reduzido, até à negociação com empregadores para preservar a saúde e os termos e condições dos trabalhadores, independentemente de se encontrarem em situação de trabalho, temporariamente com contrato de trabalho suspenso, ou terem sido despedidos. Tudo isto ficou demonstrado na criatividade e esforço inovador por parte dos negociadores que trabalham em condições de muita pressão e incerteza. É importante, conseqüentemente, analisar as condições que fizeram avançar ou limitar a obtenção de resultados benéficos destes tipos de ações sindicais. Recorrendo às provas empíricas reunidas para este relatório, podemos dar início a este processo. Claramente, verificar-se-ão grandes diferenças entre países e setores em termos da aplicabilidade destas análises. Porém, poderá também fornecer algumas orientações gerais sobre o que será necessário para introduzir a resiliência e capacidade de adaptação necessárias nos sistemas das relações de trabalho, tendo em vista enfrentar os desafios que irão provavelmente surgir nas próximas décadas.

O segundo objetivo deste capítulo é considerar as propostas que inicialmente identificámos à luz das evidências recolhidas mediante a nossa investigação. Por exemplo, será que as evidências apoiam a alegação de que os sistemas organizados e coordenados de relações de trabalho são mais eficazes para facilitar as mudanças no local de trabalho relacionadas com a COVID-19 do que os sistemas descentralizados com um nível reduzido de diálogo social? Necessitamos também de avaliar até que ponto o crescente apoio público aos trabalhadores da linha de frente se tem traduzido em melhorias duradouras e significativas nos salários e nas condições de trabalho.

4.2 A incapacidade de fazer um planeamento para a pandemia da COVID-19

Com a notável exceção dos países sobretudo asiáticos com a experiência anterior do surto do vírus SARS em 2002-04, o fracasso generalizado das nações individuais no planeamento da rapidez, escala ou gravidade de um evento como a COVID-19 foi uma característica marcante. Não obstante as lições claras retiradas do surto da SARS e dos avisos de longa data dos epidemiologistas sobre a probabilidade futura do surgimento de pandemias virais, muitas nações foram aparentemente apanhadas desprevenidas pelo início da COVID-19.

Em alguns outros países, esta falta de preparação inicial foi agravada por uma negação oficial da gravidade e dos riscos para a saúde colocados pela COVID-19, aparentemente em contradição com os conselhos e orientações emitidos pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Estas variações nas respostas governamentais no início da pandemia depressa começaram a influenciar e a dificultar a cooperação internacional, inclusivamente no seio da União Europeia. As diferenças nas restrições de viagens internacionais impostas por países individualmente são um exemplo óbvio. Assim o foram também os problemas encontrados mais tarde no que diz respeito ao fabrico, aprovação e distribuição das vacinas. Tudo isto dificultou, naturalmente, a realização de um planeamento decisivo e coerente e deixou um espaço crucial para que o vírus da COVID-19 se replicasse e propagasse com uma rapidez alarmante e consequências fatais.

Claramente, se quisermos construir um mundo melhor e desenvolver um planeamento de antecipação mais eficaz, não se pode permitir que atitudes tão arrogantes como as manifestadas nos últimos anos continuem. Além disso, existem fortes motivos para assegurar que será dado um lugar muito mais destacado à voz e experiência dos trabalhadores através dos sindicatos nas várias mesas de planeamento, de modo a que o planeamento de «catástrofes» no futuro, independentemente do seu nível, seja abrangente, coerente e credível em partes iguais.

Há duas principais linhas de argumentação para apoiar esta afirmação – ambas impulsionadas pela experiência no mundo real da pandemia da COVID-19. Em primeiro lugar, podemos salientar o papel construtivo que os sindicatos a nível nacional têm desempenhado para ajudar os respetivos governos a conceber e implementar políticas de emergência para o mercado de trabalho. O trabalho a tempo reduzido, os regimes de contratos de trabalho suspensos e as opções de teletrabalho beneficiaram das contribuições sindicais. Os sindicatos também foram bastante sólidos no apoio ao uso de máscara e às medidas de distanciamento social e ultimamente muitos se têm destacado ao incentivar a implementação de programas de vacinação. Além disso, muitos *sites* de sindicatos fornecem conselhos úteis e em atualização constante aos seus membros sobre como evitar a COVID-19 e cumprir os conselhos e orientações atuais sobre esta questão. No futuro, os sindicatos estarão entre as organizações mais bem colocadas para fornecer orientações baseadas em dados concretos sobre o tipo de ações políticas que provaram ser mais eficazes para ajudar a fazer face à pandemia. Estes conhecimentos não devem ser subestimados nem desperdiçados.

Isto leva-nos à segunda linha de argumentação, nomeadamente a necessidade paralela de assegurar que o conhecimento e a experiência integrados na força de trabalho sejam igualmente valorizados e utilizados na conceção de estratégias futuras para enfrentar desafios imprevistos, tais como os colocados pelo vírus da COVID-19. A experiência de trabalhar durante a pandemia em circunstâncias condicionadas será um lugar-comum para a maioria dos trabalhadores da linha da frente. De igual modo, a experiência de

teletrabalho aumentou substancialmente para grupos significativos de trabalhadores durante a pandemia. Tudo isto terá gerado acréscimos às reservas de conhecimentos e competências existentes e que não devem ser ignorados à medida que as sociedades se vão normalizando. Os sindicatos têm aqui um papel claro a desempenhar em termos de galvanizar estas experiências recém-adquiridas em contribuições sólidas para o diálogo social, a nível nacional, setorial e local.

As objeções de que as pandemias (ou qualquer outro tipo de catástrofe) necessitam do tipo de decisões rápidas e inequívocas que, para alguns observadores, são incompatíveis com a tomada de decisões conjuntas, estão, na nossa opinião, longe da realidade. De facto, as evidências do nosso inquérito mostram que para muitas organizações sindicais a incidência de reuniões formais e informais aumentou durante a pandemia. Além disso, um número significativo de respondentes, ainda que críticos relativamente à mudança para o diálogo e negociações *online*, sublinharam, contudo, as vantagens decorrentes desta mudança. Salientaram a capacidade de realizar reuniões com pouca antecedência e destacaram as grandes reduções nos tempos de viagem e, conseqüentemente, a possibilidade de encaixar mais reuniões do que o habitual nos dias de trabalho. Paralelamente, alguns respondentes também salientaram, com agrado, que as reuniões *online* eram, de uma forma geral, mais focadas e que havia uma menor propensão a perder tempo em conversas informais. Parece, assim, que a experiência de deslocar algumas partes do diálogo social para plataformas *online* abriu caminho para aumentar a frequência destas interações a nível local e nacional. O seguimento ativo deste processo reforçará a perspetiva de uma melhor utilização da capacidade intelectual e da base de conhecimentos da força de trabalho no futuro. Escusado será dizer que os sindicatos são o único grupo credível para assegurar que estas oportunidades não são desperdiçadas.

4.3 A negociação coletiva durante a pandemia: antecedentes

Antes de analisarmos o impacto da pandemia da COVID-19 na prática e nos resultados da negociação coletiva, importa, a título de contexto, ter em conta alguns fatores a mais longo prazo que modelaram a atividade de negociação antes do surto da COVID-19. Após o ano 2000, a maioria dos países de rendimento elevado e médio sofreu um decréscimo na densidade sindical e a conseqüente redução da cobertura da negociação coletiva. Paralelamente, alguns destes países manifestaram um afastamento dos acordos coletivos setoriais ou de múltiplos empregadores no sentido de uma negociação mais descentralizada, na qual os acordos coletivos se tornam cada vez mais específicos das empresas. Esta não foi, de forma alguma, uma mudança universal: uma minoria de países manteve níveis elevados de densidade sindical, bem como uma influência significativa de negociação setorial. Todavia, sobretudo no que respeita a densidade sindical, são claras as tendências perturbadoras na Europa e em muitos outros países desenvolvidos e de rendimento médio (ver Van Klaveren e Gregory (2019); Van Klaveren *et al.* (2020); e Visser (2019) no Anexo 7).

Foram apresentadas diversas explicações possíveis para estas mudanças - sendo talvez a mais notável, o impacto a longo prazo do afastamento das políticas económicas keynesianas nos anos 70 em favor de abordagens mais orientadas para o mercado e neoliberais, que tendem a considerar que os sindicatos exercem uma influência injustificada no mercado de trabalho. As estratégias de privatização têm muitas vezes desempenhado um papel importante nesta viragem neoliberal e têm sido um fator de redução da dimensão do setor público em muitos países. Ao fazê-lo, comprometeram os bastiões sindicais e impuseram mais pressões descentralizadoras na atividade de negociação coletiva. A par disto, nomeadamente na Europa, muitos sindicatos lutam para manter a sua influência face ao desaparecimento da indústria transformadora, à internacionalização das cadeias de abastecimento e à emergência de um «capitalismo dominado pelas finanças» com a consequente polarização e flexibilização dos mercados de trabalho.

O ponto a sublinhar aqui é que antes da atual pandemia, os sindicatos e as suas atividades de negociação coletiva já tinham vivido algumas décadas difíceis. Por outras palavras, em muitos países, os sindicatos e a negociação coletiva tinham sido castigados antes do aparecimento indesejado do vírus da COVID-19. Dito isto, parece possível que a experiência da pandemia tenha lançado uma luz um pouco mais positiva nos sindicatos do que tem sido o caso até agora. A importância dos trabalhadores da linha da frente, sejam estes profissionais da saúde, professores, pessoal de limpeza, trabalhadores do comércio ou da distribuição, tem sido particularmente bem demonstrada e compreendida pelo público em geral. Tem-se registado recentemente um apoio generalizado às campanhas sindicais que se esforçam por garantir que estes grupos de trabalhadores recebem o apreço e as recompensas financeiras que merecem. A longo prazo, resta saber se este apoio público pode ser utilizado para assegurar uma subida duradoura dos salários e melhorias a longo prazo das condições gerais de serviço.

Por outro lado, as lutas sindicais para evitar que os empregadores explorem a recessão pandémica para reestruturar a força de trabalho (por exemplo, as táticas de «despedir e readmitir» e que têm sido utilizadas por alguns empregadores) são largamente consideradas como uma busca razoável de justiça social face a práticas tão abusivas. De igual modo, as pressões que as confederações sindicais têm exercido nos governos para que deixem de utilizar os apoios do estado para manter os lucros das empresas têm geralmente sido favoravelmente acolhidas nos julgamentos da opinião pública.

Pode ser que a natureza da pandemia tenha levado os críticos do movimento sindical, pelo menos temporariamente, a olhar para outro lado, não obstante a opinião pública continue inconstante. De momento, porém, os sindicatos de muitos países parecem ter escapado ao nível de crítica que até agora tem geralmente acompanhado uma grande parte do seu trabalho.

4.4 Diálogo social e negociação coletiva: a resposta à COVID-19

Tal como seria de esperar, a pandemia da COVID-19 teve um efeito significativo na incidência da negociação coletiva e nas prioridades atribuídas às matérias em debate. O nosso inquérito sugere que ainda que a frequência das reuniões formais e informais tenha mostrado uma tendência para se manter ou aumentar durante a pandemia, a posição subjacente no que diz respeito à negociação coletiva é bastante mais matizada. A gravidade da desaceleração da atividade económica forçou alguns sindicatos a concordarem em suspender as negociações programadas sobre salários e condições. Outros sindicatos, porém, na sua maioria em negociações com empregadores menos afetados pela quebra da procura, conseguiram continuar as negociações. Em certos casos, foi acordado que os acordos existentes se mantivessem (prorrogados) até que a pandemia tivesse retrocedido o suficiente para permitir o regresso a algo mais próximo da normalidade. Noutros, os sindicatos negociaram uma série de «correções» temporárias visando tratar as necessidades imediatas dos empregadores e dos seus membros. Se estes ajustamentos temporários podem ser consolidados em contratos coletivos regulares, é uma questão em aberto. Para um pequeno número de respondentes, na sua maioria de países de baixo rendimento, a pandemia fez, evidentemente, pouca diferença. Os sindicatos destes países lutaram sempre para ganhar aceitação negocial com governos e empregadores antes da COVID-19 e continuaram a lutar após a sua chegada.

À medida que a pandemia se impôs a nível nacional, o diálogo social que apoiava a negociação coletiva enveredou por dois caminhos distintos. As confederações sindicais e outros sindicatos que operam a nível nacional foram cada vez mais arrastados para debates com organismos governamentais e associações de empregadores para acordarem ações a nível nacional visando atenuar os piores efeitos dos confinamentos. Em alguns países de rendimento elevado, as transferências públicas sem precedentes para compensar as perdas de rendimento dos trabalhadores despedidos e reforçar as finanças da comunidade empresarial, representaram um recuo significativo das políticas de austeridade.

Cerca de 40 por cento dos respondentes que comentaram os resultados deste nível de diálogo com organismos governamentais indicaram que estes debates tinham sido benéficos no que respeita a três das quatro opções políticas que salientámos. Uma percentagem ligeiramente inferior (30 por cento) dos respondentes tinha uma opinião semelhante relativamente aos seus debates com as organizações de empregadores. A nível do local de trabalho nos primeiros meses da pandemia, tanto o diálogo social como as negociações centraram-se compreensivelmente, em primeiro lugar, nos riscos para a saúde dos trabalhadores e, mais tarde, nas necessidades de manutenção dos rendimentos e de segurança do emprego dos trabalhadores despedidos ou que trabalham a partir de casa. Em diversos países de baixo rendimento, porém, foi evidente que estas duas etapas teriam provavelmente ocorrido em simultâneo.

Para os organismos sindicais únicos, a necessidade de um número cada vez maior de reuniões informais foi claramente causada pelas enormes incertezas que rodearam muitos locais de trabalho nas primeiras semanas da pandemia. Esta procura foi particularmente aguda em contextos de cuidados de saúde, onde a organização básica do trabalho e as normas de trabalho tiveram de ser radicalmente revistas para fazer face à velocidade e à escala da pandemia. Os sindicatos parecem ter desempenhado aqui um importante papel, tanto no apoio aos seus membros como a ajudar a satisfazer a necessidade imperiosa de uma mobilização de emergência de recursos. As negociações em torno do fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) foram comuns, ainda que, em alguns casos, a sua resolução tivesse sido lenta. À medida que a pandemia avançava, os sindicatos foram-se preocupando cada vez mais em assegurar que os trabalhadores dos cuidados de saúde – que de uma forma geral trabalhavam durante longos turnos em circunstâncias emocionalmente extenuantes – recebessem o apoio adequado para os ajudar a lidar com o impacto desproporcionado que a COVID-19 estava a ter na saúde e bem-estar em geral.

A experiência dos sindicatos do setor dos cuidados de saúde, que foi o primeiro a sentir os efeitos da pandemia no local de trabalho, foi rapidamente replicada noutros serviços essenciais. Por exemplo, os sindicatos do setor da educação, dos cuidados sociais e de idosos e do comércio a retalho e distribuição em breve começaram a participar em diálogos e negociações para interpretar as orientações em matéria de COVID-19 e a desenvolver aplicações locais para se adequarem às circunstâncias particulares. Paralelamente, os sindicatos que representavam os trabalhadores despedidos, com contratos de trabalho suspensos ou que passaram para o sistema de teletrabalho, tiveram grandes dificuldades para conseguir garantir que estes trabalhadores não eram explorados ou mandados embora pelos empregadores que viam uma oportunidade de reestruturar a força de trabalho. O destino de milhares de marítimos, muitos dos quais ficaram efetivamente presos a bordo de navios durante meses a fio ou no final das viagens verificaram que o repatriamento estava gravemente restringido, foi objeto de uma intensa atividade sindical a nível nacional e internacional. Em suma, para onde quer que olhássemos podíamos ver que a pandemia tinha gerado uma enorme procura dos serviços dos sindicatos.

A capacidade de os sindicatos satisfazerem esta procura depende de uma grande quantidade de fatores, alguns dos quais salientamos neste relatório. O mais óbvio é a existência de organizações sindicais bem-dotadas que operam num quadro político e jurídico que lhes permite responder aos desafios colocados pelo Coronavírus. Tal como alguns dos respondentes sublinharam, essas condições nem sempre estão disponíveis para os sindicatos de muitas partes do mundo. No futuro, estas lacunas têm de ser abordadas como primeira prioridade. Claramente, esta não é uma solução rápida e devemos também estar atentos a outros fatores que poderão ser mais rapidamente abordados a curto prazo. A este respeito, vale a pena voltar à questão colocada no Capítulo 1, nomeadamente: O tipo de sistema de negociação coletiva nacional fez muita diferença? Por outras palavras, seriam alguns sistemas mais eficazes a facilitar o diálogo social e a negociação coletiva durante a pandemia do que outros?

Dada a primazia da negociação coletiva para a OIT, como exemplificado pela Convenção (N.º 98) sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, e a Convenção (N.º 154) sobre a Negociação Coletiva, 1981, esta é uma questão de considerável importância. Tendo em conta o número relativamente pequeno de respondentes que responderam às questões que incluímos no nosso inquérito para lançar luz sobre esta questão, temos de proceder aqui com alguma cautela. Contudo, podemos apontar para uma análise recente da experiência europeia (Van Klaveren e Gregory, 2019, 156-7) que mostra que os acordos coletivos de múltiplos empregadores trataram com mais frequência questões no âmbito das diferenças salariais, doença, deficiência e mercado de trabalho, do que os acordos celebrados a nível das empresas. É então razoável assumir que os acordos de negociação mais centralizados e coordenados podem ser mais eficazes para lidar com os desafios em matéria da COVID-19 do que os acordos de sistemas amplamente ou completamente descentralizados.

O nosso inquérito mostrou que a chegada da COVID-19 teve algum impacto diferenciador nas prioridades de negociação de acordo com o tipo de regime de negociação em funcionamento. Durante a pandemia, os sindicatos dos sistemas centralizados concluíram que as suas agendas de negociação colocam mais ênfase na segurança do emprego e nas garantias de emprego do que os sistemas organizados, descentralizados e coordenados ou os sistemas descentralizados. Pelo contrário, nos regimes mais descentralizados, as preocupações no âmbito de horários e licenças/férias parecem ter sido deslocadas para uma prioridade de negociação mais elevada do que nos sistemas centralizados e coordenados. Nos três tipos de regimes, a segurança e saúde no trabalho e a doença e incapacidade foram abordadas nas agendas de negociação, tal como, em menor medida, o foi a conciliação trabalho-família. Paralelamente, e de forma bastante assustadora, os três regimes indicaram uma diminuição da prioridade de negociação no âmbito da igualdade de género.

Os regimes de negociação diferenciada parecem ter feito muito pouca diferença na frequência com que as organizações sindicais de topo tiveram contactos de diálogo social com governos ou organismos centrais de empregadores. Foram registados por confederações sindicais a nível nacional, por exemplo, contactos relativamente frequentes com governos, quer em sistemas predominantemente centralizados e coordenados, quer em sistemas descentralizados, ainda que tenhamos ficado bastante surpreendidos ao verificar que as confederações de sistemas descentralizados mantiveram os contactos mais frequentes com organismos centrais de empregadores. É bem possível que as confederações a nível nacional deste regime estivessem, de facto, a ser pressionadas para preencher as lacunas, sobretudo as mantas de retalhos de negociação que a falta de coordenação central tinha até então criado.

Temos de concluir, porém, que a questão que respeita os méritos relativos dos diferentes sistemas de negociação na resposta à pandemia da COVID-19 permanece em grande parte em aberto. Detetámos alguns vislumbres de comportamento diferencial, mas a imagem está longe de estar completa; falta, em particular, uma visão longitudinal. É necessária



Herbes
ATOS

uma investigação durante um período de tempo mais longo para se poderem formular avaliações mais sólidas. Talvez de maior importância, em termos de construir melhor o futuro, é uma concentração no desenvolvimento de sistemas de diálogo social mais resilientes, com base nas melhores experiências em nações e setores onde estas práticas estejam bem estabelecidas e que disponham de recursos eficazes.

As várias experiências que expusemos neste relatório sugerem fortemente que o diálogo social provou ser vital para permitir aos sindicatos protegerem os seus membros, contribuindo simultaneamente de uma forma significativa para assegurar que as respostas relacionadas com a COVID-19 foram efetivamente implementadas. A negociação coletiva – seja qual for a sua forma – provou ser um instrumento flexível para se centrar nas necessidades imediatas da força de trabalho. Devemos felicitar todos os negociadores que, em circunstâncias involuntariamente difíceis, conseguiram gerir os seus compromissos com empregadores e governos, tanto dentro como fora dos ecrãs dos computadores.

Finalmente, e para voltar às necessidades dos trabalhadores da linha da frente: não há dúvida de que o estatuto de muitas profissões cruciais para manter a força vital da nossa sociedade durante a pandemia ficou altamente reforçado aos olhos do público em geral. Igualmente evidente foi a constatação de que muitos desses trabalhadores são terrivelmente mal pagos e trabalham em condições muito difíceis. A onda de apreço e apoio do público levou, para alguns, ao pagamento de bónus excecionais pelos seus esforços. Resta ainda saber, contudo, até que ponto a aprovação pública se traduzirá em melhorias significativas e permanentes na remuneração e condições destes grupos de trabalhadores. Mais uma vez, isto dependerá, em grande medida, da solidez que as infraestruturas de negociação coletiva que sustentam esta reivindicação provarem ter.

4.5 Recomendações

Os nossos respondentes salientaram uma série de questões que, na sua opinião, eram inerentes a quaisquer políticas de «construir melhor o futuro».

Houve evidentemente muita preocupação partilhada relativamente à rápida disseminação do teletrabalho não regulamentado durante a pandemia e a necessidade de evitar a possível exploração dos trabalhadores nesta situação. O desenvolvimento de legislação específica para assegurar os direitos dos teletrabalhadores (incluindo os temporários) e a criação de uma maior transparência relativamente à responsabilidade do empregador pelos teletrabalhadores, são caminhos óbvios a explorar. Seria oportuno para ACTRAV rever a Convenção N.º 177 da OIT à luz desta experiência recente. Por exemplo, pode valer a pena avaliar as opções dos empregadores pela monitorização e controlo eletrónicos e, quando necessário, serem contrabalançadas através desta Convenção. Paralelamente, incentivar as convenções coletivas a abranger os termos e condições dos teletrabalhadores é um passo que já poderia ser dado dentro de um prazo muito curto.

O tratamento dos trabalhadores migrantes durante a pandemia foi também um domínio de preocupação. A posição já precária no mercado de trabalho enfrentada por muitos trabalhadores migrantes foi claramente agravada durante a pandemia. Há uma clara necessidade de uma reformulação internacional das regras para proporcionar um conjunto de direitos que os trabalhadores migrantes possam invocar em tempos de pandemia e catástrofe. No mínimo, tal deverá proporcionar proteção do rendimento, alojamento seguro e a possibilidade de formação e educação para constituir um *kit* básico de sobrevivência. Face a este cenário, faria sentido para ACTRAV rever o conteúdo dos instrumentos relevantes da OIT, nomeadamente as Convenções N.ºs 97 e 143. A extensão da noção de proteção básica também deve ser considerada, sobretudo no que respeita os trabalhadores móveis que, tal como a pandemia demonstrou, são frequentemente ameaçados por despedimentos com poucas perspetivas de repatriação.

Em geral, ACTRAV deve incentivar os governos e os parceiros sociais a reconhecer o impacto que o facto de trabalhar ou não trabalhar durante uma pandemia poderá provavelmente ter na saúde física e mental e no bem-estar dos trabalhadores. De um modo mais geral, e talvez em conjunto com a OMS, a OIT deve promover revisões tripartidas regulares das disposições constituídas para garantir que, no futuro, estes perigos são reconhecidos e minimizados.

As incertezas e mensagens contraditórias que caracterizaram as fases iniciais da pandemia da COVID-19 foram claramente problemáticas para os trabalhadores e os seus representantes sindicais em todo o mundo, inclusivamente nos países de rendimento elevado. Para este efeito, e em antecipação destes acontecimentos no futuro, ACTRAV deve apoiar o desenvolvimento urgente de uma base de dados de livre acesso que reúna convenções coletivas de trabalho e exemplos de práticas de negociação coletiva inovadoras projetadas durante a atual pandemia. Nos casos em que estas bases de dados já existem (por exemplo, a base de dados mundial de convenções coletivas (CBA) criada pela *WageIndicator Foundation*), faria sentido que ACTRAV se associasse e apoiasse esta iniciativa para evitar uma duplicação de esforços. Tal sustentaria um reforço geral da força do diálogo social e seria uma ajuda para o rejuvenescimento da negociação coletiva, sobretudo (mas não exclusivamente) nos países de baixo rendimento.

São necessários grandes programas de educação e formação sindical para assegurar que as lições retiradas da pandemia são firmemente integradas nos processos de diálogo social. O ponto de partida destes programas pode muito bem ser o argumento de que as convenções coletivas de trabalho podem desempenhar um papel vital no desenvolvimento da resiliência adicional que a sociedade vai necessitar para ultrapassar desafios semelhantes. Em termos do desenvolvimento de competências futuras, é importante reconhecer que, no essencial, os sindicatos que operam em países de rendimento elevado têm enfrentado de forma bastante eficaz (embora não necessariamente fácil) a adaptação dos seus esforços de negociação coletiva às exigências da pandemia. O mesmo não pode

ser dito (com algumas notáveis exceções, tal como demonstrámos neste relatório) dos sindicatos dos países de baixo rendimento. Assim, no futuro, qualquer atribuição de recursos para formação e desenvolvimento da OIT aos sindicatos deverá ter como objetivo a correção deste desequilíbrio ao qual, embora de longa data, tem sido atribuída uma urgência adicional pela experiência da atual pandemia. Se forem bem organizados, os contactos diretos entre as confederações e os sindicatos únicos dos países de rendimento elevado, bem como os dos seus homólogos dos países de baixo rendimento, terão aqui um valor acrescentado, pelo que também podem ser recomendados.

Trabalhadores do mundo uni-vos...

Por fim, passemos agora à necessidade de reconhecer e desenvolver o enorme potencial que pode ser libertado de uma melhor organização mundial da experiência e dos conhecimentos dos trabalhadores. Já citámos os apelos feitos pelos respondentes do nosso inquérito para o início de «um diálogo mundial para desenvolver um caminho a seguir»:

- ▶ PWF, Paquistão que «um novo sistema de diálogo social que tome em consideração a “nova normalidade”...»
- ▶ MWASA, África do Sul. Um respondente tunisino simplificou ainda mais: «Um problema mundial precisa de uma resposta mundial de solidariedade sindical...»

Em parte, o que aqui é reconhecido são as lacunas nas infraestruturas internacionais de planeamento a que nos referimos na secção 4.2. Subsistem poucas dúvidas de que a contínua falta de coordenação política face à rápida propagação da COVID-19 colocou milhões de trabalhadores e cidadãos em risco e aumentou consideravelmente a taxa de mortalidade e morbidade decorrente da pandemia. Levantam-se, obviamente, duas questões: Como pode isto ser evitado no futuro? Como pode o movimento sindical, e em particular ACTRAV, dar um contributo neste sentido?

É nossa opinião que se pode começar por incentivar um diálogo social mundial que permita um rápido aproveitamento dos conhecimentos e da experiência que pode ser encontrada entre os representantes sindicais em todo o mundo. Os trabalhadores e as suas organizações estão entre os primeiros a sentir os efeitos de uma pandemia como a que estamos atualmente a viver. Estão e estarão frequentemente na linha da frente dos esforços para atenuar o seu impacto com soluções socialmente aceitáveis. Os sindicalistas sabem, pela sua experiência em primeira mão, quais são os pontos de tensão e o que funciona, ou não, de um ponto de vista prático. Como já afirmámos, este conhecimento é extremamente valioso e não deve ser ignorado nem desperdiçado. Os trabalhadores e os seus sindicatos dos países onde a pandemia pode chegar relativamente mais tarde, não deviam ter de «reinventar a roda» quando se trata de negociações coletivas e respostas no local de trabalho. Nem teriam, se adequado, de dispor prontamente de informações e orientações baseadas em dados concretos.



ANEXOS

ANEXO 1

O questionário e as taxas de resposta

Uma vez que o objetivo era recolher as opiniões dos respondentes sindicais através de um inquérito *online*, o primeiro passo preparatório foi a pesquisa de endereços eletrônicos de (con) federações sindicais, das suas filiais, e de sindicatos individuais de todo o mundo, no maior número possível de Estados-membros da OIT. Nestes endereços, na medida do possível, deveriam constar os nomes dos potenciais respondentes. Como descrito no Capítulo 1, reconhecemos que necessitámos de fazer uma distinção entre três níveis sindicais:

- ▶ Sindicatos que operam a nível de (sub)setor, empresa ou organização pública;
- ▶ Sindicatos que operam como (con)federações a nível nacional; e
- ▶ Sindicatos que operam a nível nacional, mas não como (con)federações.

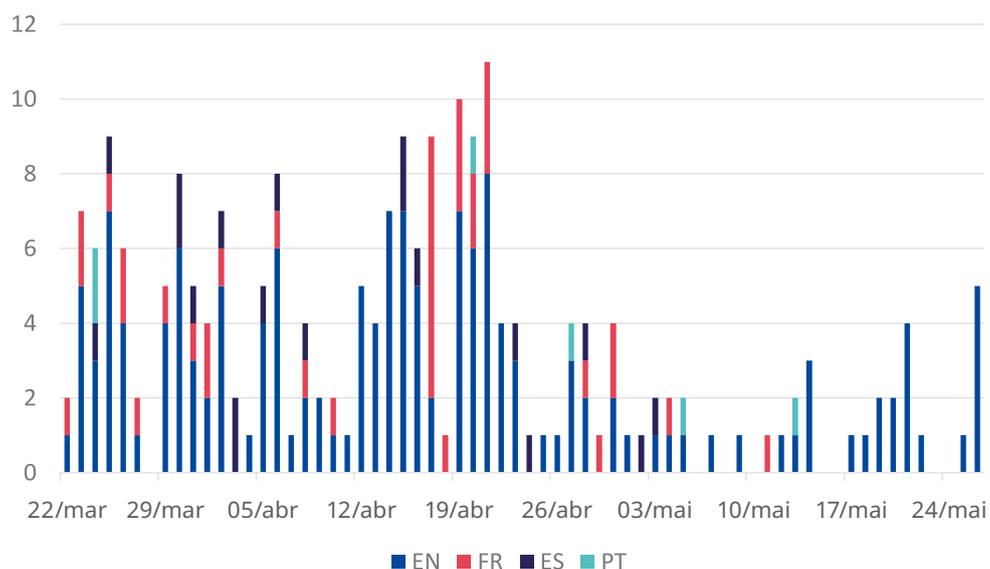
A pesquisa de endereços de sindicatos (*e-mail*) revelou-se uma atividade intensiva. Os dados que nos foram disponibilizados por ACTRAV-OIT tiveram de ser complementados com os dados de endereço dos afiliados da Confederação Sindical Internacional (CSI) e das principais federações sindicais internacionais: IndustriALL, UITA, ITF e PSI/EPSU. A estes, acrescentámos os dados de endereços que tinham sido recolhidos nos projetos de investigação anteriores WIBAR-2 e WIBAR-3, realizados pela Universidade de Amesterdão em cooperação com a Fundação *WageIndicator* (WIF), e outros dados de endereços recolhidos pela WIF. Em última análise, após a limpeza dos *e-mails* «devolvidos» e das inconsistências, conseguimos criar uma base de dados de 1292 endereços eletrônicos ativos de sindicatos a abranger 170 países.

Entretanto, juntamente com membros da equipa da WIF, desenvolvemos um questionário para utilização *online*, disponível em quatro línguas: Inglês, Francês, Espanhol e Português. Estimou-se que seriam necessários cerca de 15 minutos para responder. Foi também dada aos respondentes a opção de escrever na sua própria língua. Após cinco questões iniciais para identificar o papel do inquirido, o questionário é composto por mais 27 questões principais: 15 questões para os respondentes sindicais ativos a nível de (sub)setor, empresa ou organização pública e 12 questões para os ativos a nível nacional. Como habitualmente, as questões foram testadas quanto à sua consistência. Os membros da equipa da WIF prepararam e testaram os *links* a serem utilizados através dos *e-mails* de convite. À semelhança do questionário, estes convites foram formulados e distribuídos nas quatro línguas mencionadas, contendo *links* para o inquérito nas respetivas línguas.

Os convites para preencher o inquérito *online* foram enviados entre 21 e 31 de março de 2021 para cerca de 1250 endereços. Inicialmente, o prazo fixado foi 11 de abril. Nos dias 2 e 7 de abril, distribuámos mais 250 convites, nos quais foi fixado o prazo de 14 de abril para receber as respostas. No total, foram devolvidas pouco mais de 200 mensagens de correio eletrónico. Realizámos duas rondas de insistências: entre 11 e 14 de abril, sendo o prazo indicado de 21 de abril, e em 29 de abril, indicando o dia 3 de maio como prazo máximo. Importa aqui salientar que as respostas foram agrupadas em quatro regiões: África, Américas, Ásia e Pacífico (incluindo os Estados Árabes) e Europa. No início de maio, em consulta com ACTRAV-OIT, concluímos que as respostas das Américas estavam atrasadas em relação às dos outros três grupos. Assim, no dia 13 de maio, ACTRAV enviou um lembrete aos contactos dessa região, indicando o dia 26 de maio como a data limite. Também considerámos o dia 26 de maio como prazo final.

A figura A1.1 apresenta uma visão geral do calendário das respostas diárias por língua. É possível verificar que as duas últimas insistências não foram particularmente eficazes.

Figura A1.1. Respostas diárias ao inquérito *online*



A resposta global ao inquérito, tal como registada até 26 de maio, chegou aos 213, ou 16,5 por cento dos 1292 convites. A seguir apresentamos os quadros nas quais comparamos as respostas com o número de convites enviados, por região, níveis sindicais e línguas utilizadas.

O quadro A1.1 contém uma desagregação das respostas e convites por região e número dos países que participaram. Mostra que responderam sindicatos de 96 países, ou 56 por cento dos 170 países abrangidos pelos nossos convites. A Europa lidera com 70 por cento de cobertura dos países, seguida pela África (65 por cento) e a Ásia e Pacífico (50 por cento), ao passo que, com 37 por cento, as Américas ficaram atrás em termos de respostas globais.

Quadro A1.1. Convites e respostas, por número de países e por região

		África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total
Número de países	Resposta	33	14	19	30	96
Número de países	Convites	51	38	38	43	170
Número de países - %	Resp./Conv.	65%	37%	50%	70%	56%

O quadro A1.2 desenvolve de forma pormenorizada as respostas por região e níveis sindicais. Mostra que 62 respostas, ou 29 por cento, foram provenientes de sindicatos que operam a nível de (sub)setor, empresa ou organização pública; 74 de sindicatos que operam a nível nacional, mas não como (con)federações (35 por cento) e 77 de (con)federações a nível nacional (36 por cento). As respostas da primeira categoria são analisadas no Capítulo 2; as das duas últimas categorias, 151 respostas no seu conjunto, são o tema do Capítulo 3.

Quadro A1.2. Respostas, por nível de sindicato e por região

	África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total	%
1. Nível: (sub)setor, empresa, organização pública	9	14	11	28	62	29
2. Nível nacional - sem confederação	21	16	14	23	74	35
3. Nível nacional - confederação	28	9	11	29	77	36
Total	58	39	36	80	213	100
%	27%	18%	17%	38%	100%	

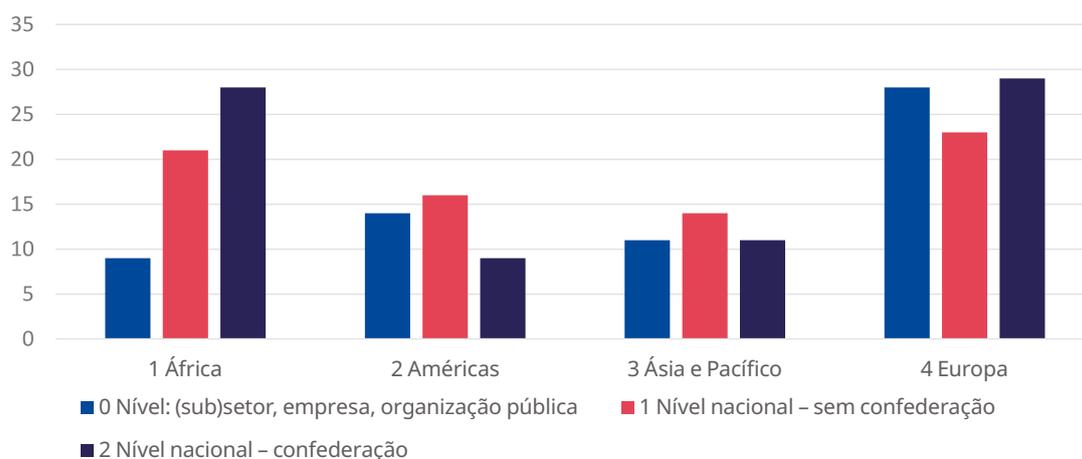
O quadro A1.3 mostra a divisão sindical/regional com mais detalhe, enquanto a figura A1.2 fornece uma visão geral simplificada. O quadro mostra que as confederações a nível nacional alcançaram uma taxa de resposta de 21 por cento, ao passo que a taxa conjunta do nível sindical de (sub)setor, empresa e organização pública e das outras organizações sindicais que operam a nível nacional (sem confederações) foi de 15 por cento. São aqui de salientar as taxas de resposta das confederações da Europa (32 por cento) e de África (27 por cento).

Devemos também acrescentar que a taxa de resposta das confederações dos Estados Árabes foi também considerável, com 25 por cento, ao contrário da taxa conjunta acima descrita (6 por cento) verificada para estes Estados.

Quadro A1.3. Convites e respostas, por nível de sindicato e por região

		África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total
1. Nível: (sub)setor, empresa, organização pública	Resposta	9	14	11	28	62
2. Nível nacional- sem confederação	Resposta	21	16	14	23	74
Subtotal níveis 1 e 2	Resposta	30	30	25	51	136
Subtotal níveis 1 e 2	Convites	232	187	227	286	932
Subtotal níveis 1 e 2 - %	Resp./Conv.	13%	16%	11%	18%	15%
3. Nível nacional - confederação	Resposta	28	9	11	29	77
Subtotal nível 3	Convites	104	93	72	91	360
Subtotal nível 3 - %	Resp./Conv.	27%	10%	15%	32%	21%
Total	Response	58	39	36	80	213
Total	Convites	336	280	299	377	1 292
Total - %	Resp./Conv.	17%	14%	12%	21%	16,5%

Figura A1.2. Respostas, por nível de sindicato e por região



O quadro A1.4 apresenta uma visão geral das respostas ao inquérito por língua e região. Claramente, o uso do inglês foi dominante, ainda que este resultado seja um quanto enviesado devido às 14 respostas que recebemos nas línguas nacionais e que foram posteriormente traduzidas para inglês. Se subtrairmos estas respostas, o inglês foi utilizado em 65 por cento dos casos, o francês em 16, o espanhol em 9, e o português em 3 por cento dos casos.

Quadro A1.4. Respostas, por língua e por região

	África	Américas	Ásia e Pacífico	Europa	Total	%
Espanhol	0	16	0	3	19	9
Francês	29	0	0	6	35	16
Inglês	26	21	36	70	153	72
Português	3	2	0	1	6	3
Total	58	39	36	80	213	100
%	27%	18%	17%	38%	100%	
Das quais língua nacional	0	0	1	13	14	

Nota: N=213.

O quadro A1.5 pormenoriza as funções dos respondentes nas respetivas organizações sindicais. O quadro mostra o nível hierárquico significativo (e, implicitamente, de experiência) dos respondentes: cerca de metade (46 por cento) encontram-se a nível de Presidente ou Secretário-Geral, ao passo que um quarto se descreve como negociadores ou especialistas em negociação. Importa também salientar que 26 por cento dos respondentes são do sexo feminino: 34 por cento na Europa, 26 por cento em África, 25 por cento na Ásia e Pacífico, mas apenas 10 por cento nas Américas.

Pensamos ser legítimo afirmar que, com este nível de resposta, os resultados do inquérito proporcionam uma indicação fiável do impacto que a COVID-19 tem tido na atividade e nos resultados de negociação nos países do mundo onde a negociação coletiva é uma prática aceite. Temos de expressar algumas reservas, porém, no que se refere à situação da negociação coletiva nos Estados Unidos, devido à falta de resposta ao nosso inquérito. No Anexo 6 tentámos ultrapassar este facto, até certo ponto, através de uma análise do conteúdo dos *sites* nos quais as principais organizações sindicais dos EUA publicaram as suas políticas e problemas relativamente à pandemia.

Quadro A1.5. Funções do inquirido na organização

	Frequência	%
1 Presidente/Vice-presidente	42	19,7
2 Secretário Geral/Nacional	56	26,3
3 Responsável jurídico	7	3,3
4 Responsável regional	13	6,1
5 Responsável internacional	21	9,9
6 Negociador CB	16	7,5
7 Perito	38	17,8
8 Responsável de comunicação	6	2,8
9 Outra	14	6,6
Total	213	100,0

ANEXO 2

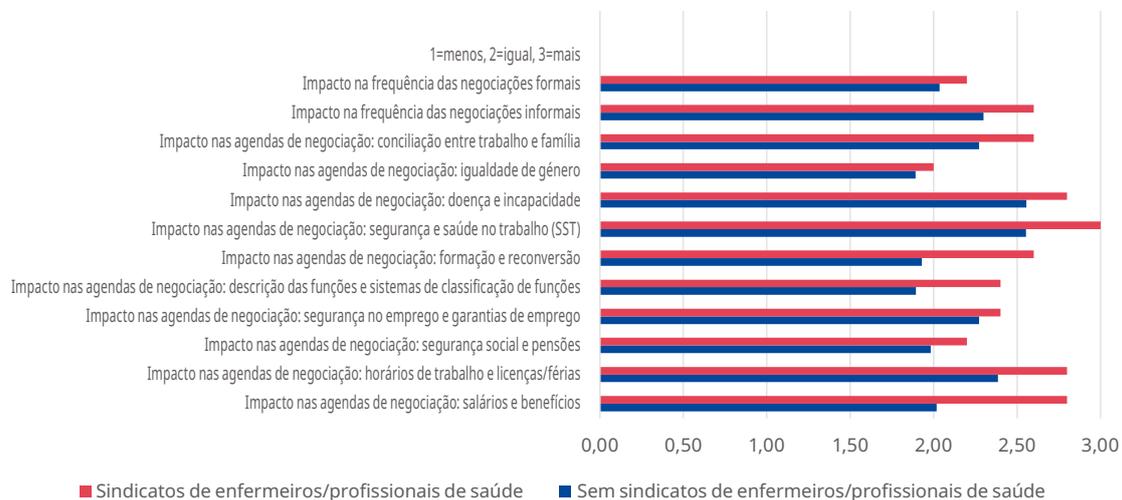
Impacto da pandemia da COVID-19 nos sindicatos de profissionais de saúde e de marítimos

Sindicatos de pessoal de enfermagem e de profissionais de saúde

O início da pandemia da COVID-19 teve consequências enormes para os trabalhadores dos hospitais e de cuidados de saúde em geral. Assim, não é de estranhar que a negociação coletiva no setor tenha rapidamente refletido a intensidade dos esforços adicionais sem precedentes exigidos e a extensão das adaptações organizacionais necessárias para fazer face às sucessivas vagas da pandemia. Se compararmos a classificação das prioridades de negociação típicas, podemos verificar (nas duas primeiras linhas da figura A2.1) que os sindicatos de pessoal de enfermagem e de profissionais de saúde como grupo indicaram que a pandemia teve um efeito mais significativo na frequência da negociação em comparação com os outros sindicatos. No que se refere à frequência das negociações *formais* (1=menos, 2=igual e 3=mais), por exemplo, o resultado médio de 2,30 dos sindicatos de pessoal de enfermagem e de profissionais de saúde como grupo foi consideravelmente superior ao resultado médio de 2,04 dos outros sindicatos como grupo. O mesmo é válido para o impacto da pandemia na frequência das negociações *informais*, com os sindicatos de pessoal de enfermagem e de profissionais de saúde a registarem um resultado de 2,60, enquanto os outros sindicatos apresentaram uma média de 2,32.

Os resultados nas 10 linhas seguintes da figura A2.1 comparam as informações relativas aos sindicatos de pessoal de enfermagem e de profissionais de saúde com as de todos os outros sindicatos que responderam sobre os temas das agendas de negociação, tal como referido no texto principal pelo quadro 7 e a figura 1. Os resultados consistentemente mais elevados dos sindicatos de pessoal de enfermagem e de profissionais de saúde já são visíveis de relance. As diferenças mais significativas são as relativas a salários e benefícios (média de 2,80 contra 2,02), formação e reconversão (2,60 contra 1,93) e descrições de funções e sistemas de classificação de funções (2,40 contra 1,89); as diferenças mais reduzidas são as relativas à segurança no emprego e garantias de emprego (2,40 contra 2,27), igualdade de género (2,00 contra 1,89) e segurança social e pensões (2,20 contra 1,98).

Figura A2.1. Impacto da pandemia na frequência e nos temas de negociação coletiva, sindicatos de pessoal de enfermagem e de profissionais de saúde em comparação com outros sindicatos, valores médios



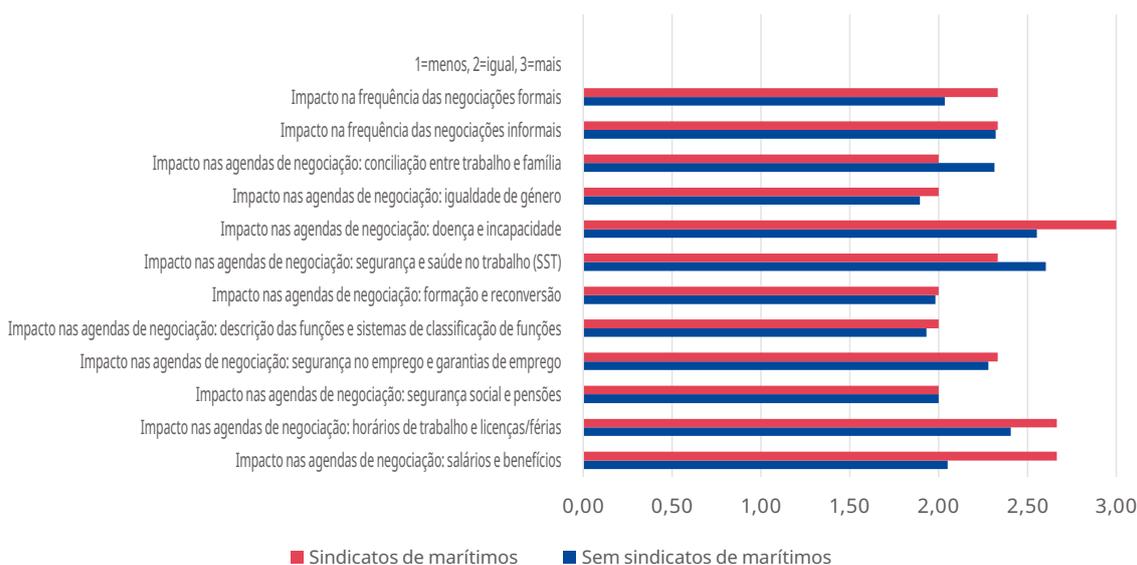
Sindicatos de marítimos

Os marítimos, como um dos principais grupos profissionais, fizeram enormes sacrifícios durante a pandemia. Devido às restrições às viagens e aos surtos de COVID-19, sobretudo em navios de passageiros, um grande número de marítimos ficou retido a bordo de navios durante vários meses, impossibilitados de regressar a casa após longas viagens de serviço. Entre estes, muitos necessitavam de cuidados médicos imediatos em terra. Inúmeros outros foram impedidos de regressar aos navios, com consequências desastrosas para os seus rendimentos. Todos os sindicatos de marítimos que responderam ao nosso inquérito salientaram a falta de procedimentos e instrumentos internacionais para resolver estes pesadelos logísticos, incluindo programas internacionais de vacinação para os marítimos. Em consonância com estas novas realidades com que tiveram de lidar, os sindicatos de marítimos, como grupo, indicaram que a pandemia tinha tido um maior impacto na frequência e nas agendas de negociação do que o que se verificou para outros agrupamentos sindicais, como apresentado na figura A2.2.

As duas primeiras linhas comparam os respetivos resultados no que respeita a frequência das negociações *formais* (apresentada no texto principal do quadro 1), bem como a das negociações *informais* (como apresentado no quadro 2). Com uma média de 2,33 relativamente à frequência das negociações *formais*, o resultado dos sindicatos de marítimos foi consideravelmente mais elevado do que a média de 2,03 obtida pelos outros sindicatos. As diferenças quanto à frequência das negociações *informais*, contudo, foram mínimas: mais uma vez 2,33 para os sindicatos de marítimos, contra 2,32 para todos os outros sindicatos.

As 10 linhas seguintes da figura A2.2 mostram como os resultados dos sindicatos de marítimos se comparam com os de todos os sindicatos ao considerar itens específicos nas agendas de negociação, tal como indicado no texto principal do quadro 7. A figura A2.2 revela que o impacto da pandemia foi maior nos sindicatos de marítimos em sete temas, sendo as maiores as diferenças nos salários e benefícios (média de 2,67 contra 2,05), doença e incapacidade (3,00 contra 2,55), e horários de trabalho e licenças/férias (2,67 contra 2,41), com pequenas diferenças relativamente a outros quatro temas; um tema teve o mesmo resultado (segurança social e pensões, ambos 2,00). Curiosamente, os dois temas que pareciam ter tido menos impacto nos sindicatos de marítimos, nomeadamente a segurança e saúde no trabalho (2,33 contra 2,60) e a conciliação trabalho-família (2,00 contra 2,32) foram bastante contrários às expectativas. Dados os problemas que muitos marítimos enfrentaram com o repatriamento no final das viagens durante a pandemia, poderíamos ter esperado que a conciliação trabalho-família tivesse registado um resultado médio mais elevado.

Figura A2.2. Impacto da pandemia na frequência e nos temas de negociação coletiva, sindicatos de marítimos em comparação com outros sindicatos, valores médios



A experiência do *Nautilus International*

Refletindo a natureza global do setor, o *Nautilus International* foi estabelecido como um sindicato transfronteiriço para oficiais e profissionais que trabalham no mar e em terra e de todos os setores da indústria marítima mundial. Atualmente, conta com mais de 20 000 membros provenientes sobretudo dos Países Baixos, da Suíça e do Reino Unido. O *Nautilus* difere de outros organismos sindicais internacionais como as federações sindicais internacionais, em virtude do facto de funcionar como um sindicato convencional

que recorre à negociação coletiva para estabelecer acordos com companhias de navegação e de serviços marítimos. Também oferece aos seus membros apoio individual que abrange desde a representação em processos de queixas e disciplinares até orientações relativas à formação profissional. Difere de um típico sindicato de marítimos na medida em que a sua base de membros ultrapassa as fronteiras nacionais.

A nossa entrevista com um alto funcionário do *Nautilus* que possuía experiência de negociação direta durante a pandemia revelou que a incidência da negociação coletiva na maior parte do setor não tinha sido afetada pela pandemia. A notável exceção foi o setor dos cruzeiros, que sofreu um colapso quase total da procura durante o primeiro ano de pandemia. Aqui, a negociação coletiva foi efetivamente suspensa. Noutras partes do setor marítimo, a maior parte das negociações que levaram à assinatura de um novo acordo tinha sido transferida para plataformas *online*. Tal não tinha evidentemente provado ser um grande constrangimento. O nosso entrevistado evidenciou isto com o facto de o sindicato ter assinado mais convenções coletivas de trabalho em 2020 do que em qualquer outro ano anterior. Além disso, algumas recentes convenções coletivas de trabalho do setor do fornecimento de energia *offshore* foram negociadas e assinadas sem qualquer contacto direto presencial entre as partes em todas as fases do processo.

No primeiro ano da pandemia verificou-se igualmente um grande aumento do número de membros do sindicato (até 10 por cento) à medida que as pessoas reagiam às incertezas relacionadas com a COVID-19. A transferência de todos os processos para plataformas *online* intensificou ultimamente a participação e o ativismo, registando-se uma muito maior participação dos membros nos fóruns técnicos que o sindicato estava a gerir de modo remoto. De igual modo, as conferências e reuniões do conselho estavam excessivamente sobrecarregadas desde que tinham passado a decorrer *online*, o que sugere que o futuro para este tipo de participação será mais uma combinação de atividades presenciais e *online*. A este respeito, importa salientar que as poupanças nos custos que o sindicato tinha conseguido como consequência da mudança para reuniões *online* foram consideradas significativas.

O sindicato identificou três potenciais áreas problemáticas no início da pandemia:

- ▶ os membros que ficam retidos em navios de cruzeiro (dos primeiros locais de trabalho a serem gravemente atingidos pela propagação da COVID-19);
- ▶ os empregadores que utilizam a pandemia como pretexto para evitar qualquer melhoria nos termos e condições de emprego ou, pior ainda, tentam reduzi-las; e
- ▶ os despedimentos resultantes da inatividade dos navios, à medida que a procura de transporte marítimo diminuía.

Os dois primeiros receios ficaram provados e o terceiro começou a verificar-se, parecendo provável que cresça à medida que os regimes de contratos de trabalho suspenso se desenvolvem. As empresas de abastecimento do Mar do Norte tentaram fazer reduções

utilizando a pandemia como desculpa. Mais recentemente, o sindicato interpôs uma ação contra uma empresa de *ferries* que tinha, efetivamente, tentado fazer com que uma embarcação retomasse as suas operações numa rota fundamental utilizando táticas de despedimento e recontração. Escusado será dizer que o *Nautilus* resistiu fortemente a essas táticas.

Diálogo social

Dado o contributo essencial da indústria marítima para o funcionamento do sistema económico mundial, por um lado, e os riscos e perigos que um vírus altamente infeccioso representava para uma mão de obra igualmente móvel, por outro, a necessidade de um diálogo social informado entre todas as partes fundamentais era uma grande prioridade, bem como também o era um fluxo de informação e orientação fiável. Desde a chegada da pandemia ao Reino Unido, os responsáveis do *Nautilus* participaram ativamente num diálogo quase diário com dois grupos tripartidos criados pelo Departamento de Transportes do Reino Unido. O primeiro foi um grupo de orientação em matéria de transportes criado para supervisionar a resposta estratégica do Reino Unido à pandemia, ao passo que o segundo foi um grupo de trabalho que visava encontrar soluções práticas para os problemas imediatos que a pandemia estava a criar no setor dos transportes. Os quadros superiores do *Nautilus* também participaram nos diálogos sociais criados pela Organização Marítima Internacional (OMI) e a OIT.

Inevitavelmente, e dada a natureza sem precedentes da pandemia juntamente com a velocidade a que o vírus se estava a propagar, as informações e o aconselhamento nas fases iniciais da pandemia careciam da precisão e clareza necessárias. No que o diálogo social conseguiu ser bem-sucedido foi em fornecer indicações fiáveis sobre o stress e as tensões que a pandemia estava a causar à mão de obra de diferentes domínios do transporte e às suas práticas diárias de trabalho. A prática de um diálogo social *online* não foi, porém, isenta de problemas e frustrações. Nas situações em que participaram mais de 50 intervenientes, houve lugar a alguns «protagonismos», em grande parte devido às queixas específicas que alguns manifestaram. No início, estas ações pareciam ter feito impelir as necessidades do setor da aviação para o topo da lista de prioridades do governo. Claramente, a importância de poder presidir ou dirigir estas reuniões com o objetivo de assegurar um diálogo imparcial é uma consideração que talvez tenha sido ignorada. Se o diálogo *online* se tornar uma característica regular do diálogo social no futuro (como parece provável dada a poupança nos custos e a relativa facilidade de organização), deve ser uma prioridade para os envolvidos a necessidade de assegurar que este importante conjunto de competências está disponível.

Construir um futuro melhor

À medida que os riscos colocados pela COVID-19 começam a diminuir, o *Nautilus* espera que a procura de serviços de transporte marítimo aumente e que a maioria dos setores regresse aos níveis anteriores à pandemia. A exceção é o setor dos cruzeiros, onde a confiança dos passageiros permanece muito baixa. A maioria dos membros do *Nautilus*, empregados pelas grandes empresas de cruzeiros, tinham sido protegidos por regimes de contratos de trabalho suspensos, não obstante, à medida que estes começavam a desenvolver-se, a possibilidade de ocorrerem despedimentos não pudesse ser excluída. Contudo, foram os marítimos comuns que trabalhavam no setor dos cruzeiros (predominantemente filipinos e indonésios) os que mais sofreram. Muitos foram simplesmente despedidos no início da pandemia, tendo recebido indemnizações muito baixas. Do mesmo modo, as hipóteses de encontrar emprego alternativo a bordo dos navios eram baixas uma vez que a atividade no setor era muito reduzida e muitos marítimos desempregados estavam à procura de trabalho. Com efeito, a pandemia expôs de forma implacável as diferenças na segurança de emprego e nos termos e condições que caracterizavam a vida profissional dos marítimos comuns em comparação com os seus colegas especialistas.

ANEXO 3

Estudo de caso: British Medical Association (BMA)

 Recebemos uma onda gigantesca de orientações e instruções a nível nacional. Analisámos e demos um sentido a todas estas informações, escalando uma curva de aprendizagem incrivelmente íngreme no processo. Todos nós adotámos novas práticas de trabalho, enfrentando a tecnologia e organizando reafecções locais, e aprendemos uma nova linguagem COVID-19 – e tudo isto, enquanto nos adaptávamos a uma nova normalidade em casa, apoiando os membros da família, mantendo as crianças ocupadas e preocupando-nos com os familiares mais idosos que não podíamos ver. Isto aplicou-se a nós, como responsáveis do sindicato, e aos nossos membros.

► [Gestor de relações laborais da BMA, abril de 2021](#)

Enquadramento

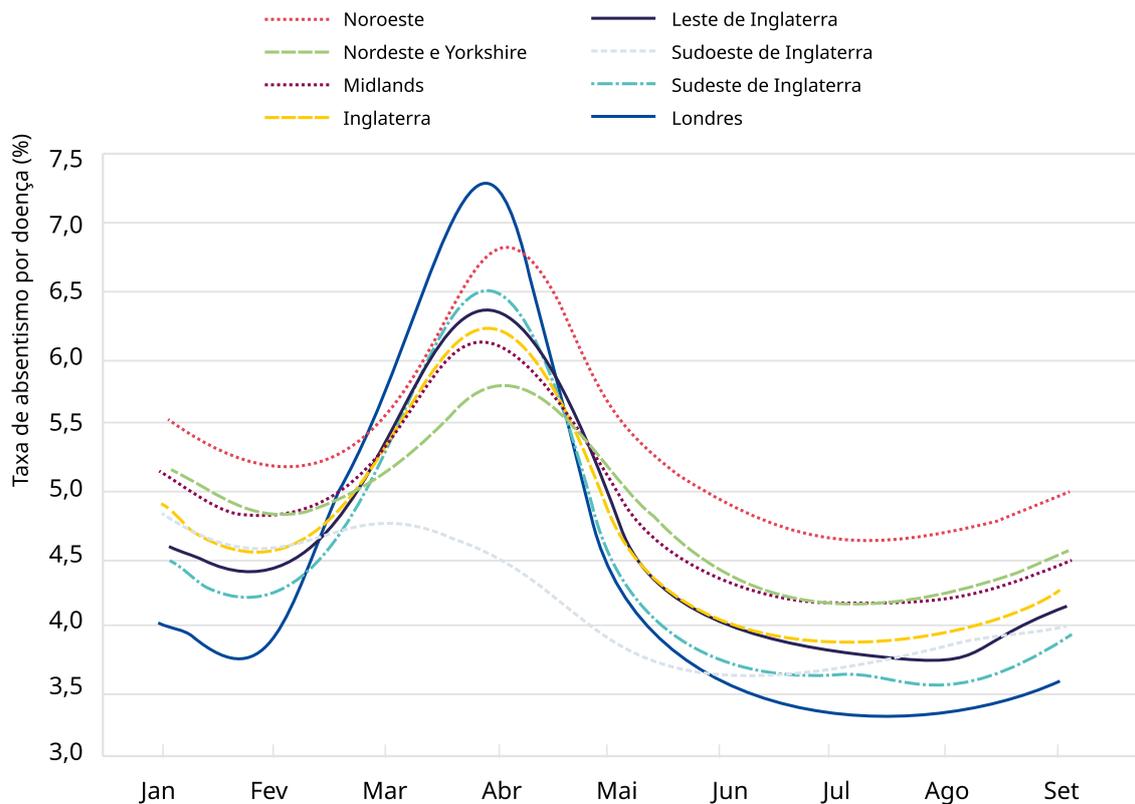
No Reino Unido, a BMA é geralmente referida como o «sindicato dos médicos.» Como tal, tem estado na vanguarda a cuidar dos seus membros à medida que a rápida propagação do vírus da COVID-19 no país coloca o Serviço Nacional de Saúde (NHS) sob uma intensa e crescente pressão. Importa salientar que o NHS, antes do início do surto da COVID-19, tinha sido submetido durante mais de uma década a grandes mudanças organizacionais e pressões económicas que tinham causado uma persistente escassez de pessoal em todas as profissões médicas. O Brexit acrescentou recentemente mais uma dimensão a este problema, uma vez que muitos cidadãos da UE, até esse momento empregados numa série de profissões médicas no NHS, regressaram aos seus países de origem. Paralelamente, a privatização crescente de algumas partes do NHS tem sido uma característica durante a última década e tem acrescentado um fator complicador e controverso que alegadamente tem tido impacto no moral e na rotação de pessoal. Em suma, o NHS, no que diz respeito à sua força de trabalho, já estava a lutar para fazer face à escassez de pessoal muito antes da chegada da pandemia da COVID-19.

O impacto da pandemia nas faltas por doença é apresentado nas figuras A3.1 e A3.2, que mostram, respetivamente, as taxas gerais de absentismo por doença nas regiões de Inglaterra do NHS em 2020 e as faltas por doença específica por grupo profissional, novamente nas regiões de Inglaterra do NHS, comparando abril de 2019 com abril de 2020. Devemos salientar que, em Inglaterra, o NHS é administrado em oito regiões distintas, uma das quais é Londres – o que reflete tanto a dimensão da população da capital como o seu significado geral (a administração do NHS na Escócia e no País de Gales é uma responsabilidade delegada, executada respetivamente pelo Parlamento da Escócia e a Assembleia do País de Gales). O impacto da COVID-19 nas taxas de faltas por doença é facilmente visível em todas as regiões inglesas, algumas das quais viram

as faltas praticamente duplicar entre fevereiro e abril de 2020, à medida que a primeira vaga da pandemia se impôs (figura A3.1). A região Sudoeste foi aqui a notável exceção devido a taxas mais baixas de infecção durante a primeira vaga da pandemia. Não obstante, vale igualmente a pena notar que estas taxas mais baixas de absentismo por doença no Sudoeste não se mantiveram na segunda vaga da pandemia; depois de junho de 2020, a tendência crescente de faltas por doença na região parece ter estado muito mais próxima da experiência geral das outras regiões na segunda vaga.

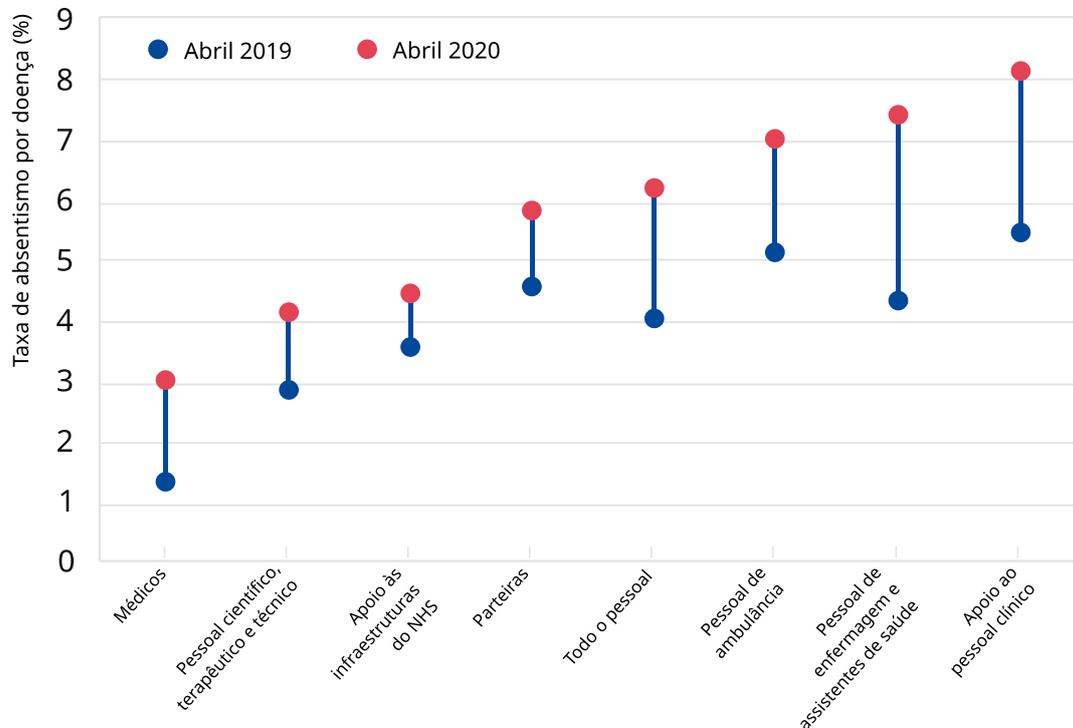
A figura A3.2 mostra que, no auge da primeira vaga, os níveis de faltas por doença dos grupos profissionais nas regiões de Inglaterra do NHS foram significativamente mais elevados do que um ano antes. O pessoal de enfermagem e enfermeiras sociais foram particularmente atingidas e as taxas de absentismo em abril de 2020 aumentaram de um pouco mais de 4 por cento para cerca de 7,5 por cento. Os médicos foram aparentemente os menos afetados, se esta estimativa for feita pelas faltas por doença, mas mesmo aqui a taxa de abril que estes indicaram subiu de menos de 1,5 para 3 por cento entre 2019 e 2020.

Figura A3.1. Faltas por doença nas regiões de Inglaterra do NHS, 2020



Fonte: Appleby, 2021.

Figura A3.2. Faltas por doença nas regiões de Inglaterra do NHS, por grupo profissional, abril de 2019 e abril de 2020



Fonte: Appleby, 2021.

Os elementos que se seguem foram retirados de uma entrevista estruturada no dia 4 de março de 2021, realizada a um gestor de relações laborais do BMA que tem sido, ao longo da pandemia, um negociador local ativo com duas comissões no Serviço Nacional de Saúde (NHS) no Norte de Inglaterra.

O impacto na negociação coletiva

A pandemia não teve impacto na frequência das negociações salariais formais numa grande parte do NHS devido à forma como a negociação coletiva foi contornada desde a criação do Organismo de Revisão de Pagamentos de Médicos e Dentistas, em 1971. Este organismo nomeado pelo governo recebe as contribuições dos sindicatos de saúde relevantes e da organização de empregadores do NHS no Reino Unido e, posteriormente, fornece as orientações ao governo no poder sobre o nível de quaisquer aumentos salariais e de condições que considere adequados. O Governo não é legalmente obrigado a aceitar estas recomendações, mas, de uma forma geral, assim o tem feito. Os médicos em formação estavam abrangidos em 2020 por um acordo de quatro anos que tinha ainda um ano de vigência, ainda que seja importante sublinhar que as disposições contratuais dos médicos estabelecidos estavam a ser objeto de uma revisão de fundo durante 2020. Além disso, foram as rápidas mudanças na organização do trabalho a nível hospitalar que realmente

impulsionaram a frequência das negociações e do diálogo social, quer a nível local como a nível nacional, uma vez que a BMA se esforçou por assegurar que a saúde e o bem-estar dos seus membros não ficavam comprometidos e que os esforços e a flexibilidade do pessoal médico da linha de frente eram devidamente reconhecidos.

A primeira vaga da pandemia da COVID-19 gerou uma necessidade urgente de reorganizar as instalações hospitalares para fazer face ao número cada vez maior de pacientes admitidos com sintomas de COVID-19. Inicialmente, tal exigiu um aumento rápido do número de instalações de cuidados intensivos. Os médicos e outros profissionais de saúde tiveram inevitavelmente de trabalhar durante longas horas à medida que o número de pacientes com COVID-19 aumentava. Para aumentar o seu número e expandir as instalações hospitalares, os médicos recentemente reformados foram encorajados a regressar ao trabalho com contratos a curto prazo e a BMA negociou um aumento do pagamento do subsídio por morte aos reformados. Além disso, muitos dos funcionários atuais foram transferidos de outras especialidades clínicas para apoiar os colegas em unidades de cuidados intensivos (UCI) destinadas à COVID-19. Não obstante o pessoal adicional, o pessoal médico teve de trabalhar um grande número de horas extraordinárias durante a primeira e segunda vagas da pandemia. A BMA foi obrigada a negociar taxas de pagamento de horas extraordinárias a nível local, uma vez que o *NHS England* (o «empregador») se recusou a participar nesta atividade a nível nacional. Negociou as taxas de remuneração dos médicos reformados que voltaram ao serviço para ajudar, bem como as dos estudantes finalistas de medicina, que também foram pressionados a agir durante a primeira vaga

Ironicamente, e dado o calendário do Brexit, a BMA invocou a Diretiva europeia sobre a organização do tempo de trabalho (ainda em vigor durante o período de transição que terminou em 31 de dezembro de 2020) para assegurar a aplicação de períodos de descanso adequados. As primeiras negociações (fora do ciclo normal das negociações salariais nacionais) também acordaram que as férias não gozadas seriam compensadas por um pagamento extra e/ou a transferência do direito a férias adicional.

Uma parte considerável da negociação local e nacional, assim como do diálogo social, visou suprir as deficiências no fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI), que se revelou muito problemático nos primeiros meses e continuou a levantar problemas durante o período posterior da pandemia. Por exemplo, mesmo já em março de 2021, o fornecimento de máscaras de elevada qualidade ao pessoal da linha da frente continuava a ser uma preocupação. É evidente que as mensagens contraditórias sobre o EPI que caracterizaram as comunicações oficiais durante o período inicial da pandemia não foram, de maneira nenhuma, úteis em termos de fornecer orientações claras ou de ajudar a resolver os problemas de abastecimento.

Ao longo da pandemia, as negociações e o diálogo presenciais foram substituídos por reuniões remotas, *online*. De acordo com o nosso entrevistado, este facto trouxe benefícios

significativos: não se perdia tempo em viagens e as reuniões eram mais focalizadas, sem conversas informais ou outras distrações «sociais.» A desvantagem foi a tendência para tentar encaixar demasiadas reuniões desta natureza no dia de trabalho.

Agendas de negociação

Em grande medida, as agendas e as prioridades de negociação refletiram as exigências da altura e foram mudando à medida que a experiência da pandemia se desenvolvia. A necessidade inicial de aumentar os níveis de pessoal foi rapidamente reforçada pelas pressões adicionais que surgiram quando o pessoal da linha da frente sucumbiu à COVID-19 ou foi considerado vulnerável e obrigado a manter-se protegido em casa. A BMA negociou avaliações de risco para a saúde para o pessoal que regressou ao trabalho após ter faltado por doença ou por uma questão de proteção. De igual modo, os subsídios por morte e o salário integral contínuo do pessoal que ficava doente foram negociados como uma licença especial COVID-19, particularmente pertinente para os que não tinham muito tempo de serviço. Importa salientar que há atualmente dúvidas sobre se o pagamento integral será ou não alargado às pessoas diagnosticadas com COVID-19 de longa duração. Também recentemente, a BMA tem enveredado por conversações exploratórias sobre os contratos que alguns médicos de clínica geral, assalariados e tarefeiros, aceitaram para trabalhar em centros de avaliação clínica, de vacinação ou de apoio nas linhas telefónicas 111 «COVID-19.» Aparentemente, este trabalho temporário foi atribuído com base em contratos de zero horas emitidos pelo *South Coast Ambulance Service*, sendo que o problema era o facto de este organismo empregador em particular não reconhecer formalmente a BMA.

Não obstante os aumentos anuais de remuneração dos médicos em formação fossem cobertos pelo acordo de quatro anos em curso, os prémios anuais de excelência clínica – com efeito, um regime de incentivos que recompensa os médicos especialistas mais proeminentes – foram convertidos, a pedido da BMA, de modo a tornarem-se um prémio fixo pago a todos os especialistas.

O impacto das mudanças organizacionais no destacamento e formação dos médicos em formação foi profundo. A rotação normal da formação dos médicos em formação de uma série de especialidades hospitalares sofreu perturbações, uma vez que os recursos foram concentrados nos pacientes com COVID-19 à custa de outras especialidades. Entretanto, os exames que tinham sido agendados para os médicos em formação foram cancelados. Os debates sobre as formas e meios adequados para restaurar as rotinas de formação e a progressão na carreira dos médicos em formação estão atualmente em pausa, a aguardar as propostas da *Health Education England* (HEE).

O tempo de apoio às atividades profissionais (SPA) que é normalmente destinado aos médicos especialistas/médicos internos para se manterem a par das mudanças na medicina e fazer face aos processos de revalidação e avaliação, foi uma das primeiras vítimas das

exigências em termos de tempo do pessoal impostas pela COVID-19. A BMA negociou o restabelecimento deste tempo APA e está a tentar recuperar os atrasos para cobrir o que foi perdido.

Fluxos de informação

Dada a urgência da situação e o facto de a maioria das equipas médicas dos hospitais do Reino Unido ter tido muito pouca experiência de um vírus como o da COVID-19, houve uma clara necessidade de fluxos de informação eficientes para informar a resposta clínica e organizacional à pandemia. Nas primeiras semanas da pandemia, estes fluxos essenciais de informação foram dificultados pelo sentido de oportunidade e confusão que rodeava a tomada de decisões por parte do governo central. Posteriormente, a nível de confiança, registou-se uma intensificação significativa do diálogo social com a BMA à medida que a urgência da situação se tornou clara.

Vacinação e emprego

A BMA (no momento da nossa entrevista) não era a favor de que a situação de vacinação contra a COVID-19 fosse utilizada como condição prévia para o emprego ou reintegração. Considerou que, uma vez que parecia não haver provas concretas de que a vacinação previne a potencial transmissão do vírus, faz pouco sentido torná-la uma condição de emprego.

Lições retiradas: Construir um futuro melhor

Aqui, a principal mensagem foi a necessidade de assegurar que o NHS como um todo reflita e retire as principais lições clínicas e organizacionais, sobretudo como fazer face aos efeitos físicos e emocionais no pessoal. É ainda aqui relevante o efeito prolongado do Brexit na colocação de pessoal médico e de enfermagem essencial.

Referência bibliográfica

Appleby, J. 2021. "NHS sickness absence during the COVID -19 pandemic", in *British Medical Journal*, vol. 372, no. 417.

ANEXO 4

Estudo de caso: República da Coreia

Enquadramento

Neste estudo de caso, tentamos traçar as ligações entre os problemas colocados pela propagação do vírus da COVID-19 na República da Coreia e os desenvolvimentos subsequentes nas relações laborais e nas experiências de negociação coletiva do país. Para isso, baseamo-nos sobretudo nas respostas ao inquérito recebidas de quatro sindicatos. Os três primeiros, nomeadamente, o Sindicato dos trabalhadores da saúde e medicina da Coreia (KHMU), o Sindicato dos trabalhadores metalúrgicos da Coreia (KMWU) e o Sindicato dos trabalhadores dos serviços públicos e dos transportes da Coreia (KPTU) foram todos incluídos na nossa análise principal. O quarto sindicato, o Sindicato do setor financeiro da Coreia (KFIU), respondeu depois do prazo do inquérito, pelo que foi excluído dessa análise. Os quatro sindicatos estão filiados na Confederação dos sindicatos da Coreia (KCTU), uma das duas centrais sindicais nacionais, sendo a outra a Federação dos sindicatos da Coreia (FKTU). As centrais, apesar de comunicarem números de membros aproximadamente semelhantes, apresentam, porém, características bastante diferentes, uma vez que a KCTU destaca a militância e a independência sindical, ao passo que a FKTU destaca estratégias de negociação moderadas e parcerias com empresas (para informações mais detalhadas, incluindo histórias sindicais, ver Van Klaveren e Kim, 2015, 62-64).

A resposta nacional inicial

Localizada a uma distância bastante curta dos centros de comércio chineses de Xangai e Qingdao, a República da Coreia foi, a seguir à China, o segundo país a ser atingido pela COVID-19. Na fase inicial, em finais de fevereiro de 2020, novamente a seguir à China, foi a nação com o maior número de novas infeções por COVID-19. As reações iniciais do Governo coreano e dos parceiros sociais do país foram rápidas e determinadas. Para reforçar a resposta do Governo, o Parlamento coreano aprovou um conjunto de projetos de lei para alterar três leis existentes, que o presidente do país promulgou a 4 de março de 2020, estabelecendo as bases legais para um sistema abrangente de quarentena nas fronteiras, uma pesquisa agressiva das infeções e a prevenção da escassez de bens para uso médico. Paralelamente, o Governo anunciou um enorme pacote de estímulo fiscal para empresas que ascendia a 228 mil milhões de dólares americanos, cerca de 14 por cento do produto interno bruto (PIB) da Coreia.

Alguns dias mais tarde, a 6 de março de 2020, foi assinado um acordo nacional tripartido, que implicava sobretudo novas obrigações para as autoridades:



O governo avançou com as infraestruturas para os cuidados de saúde públicos ou nacionais e expande a força de trabalho da saúde para fazer face à pandemia da COVID-19. (...) O governo desenvolveu medidas para melhorar e complementar o subsídio de retenção de emprego e encurta o tempo necessário para solicitar e receber o pagamento do programa de subsídios.

▶ [Sindicato do setor financeiro da Coreia](#)

Enquanto uma filial da KCTU considerava este acordo nacional como um sinal claro de tripartismo,



Sim, diálogo social a nível nacional (no Conselho económico, social e laboral) para cooperar entre sindicatos, empregadores e os governos para lutar contra a COVID-19 e manter os empregos através de um acordo conjunto.

▶ [Sindicato dos trabalhadores metalúrgicos da Coreia](#)

duas outras respostas revelaram algum contexto que acrescentou um ponto de vista diferente sobre esta questão:



O nosso centro nacional decidiu não participar no diálogo social tripartido (...) devido à ausência de consulta e de sinceridade tanto por parte do governo como dos representantes dos empregadores.

▶ [Sindicato dos trabalhadores dos serviços públicos e dos transportes da Coreia](#)



A KCTU, como a confederação mais militante, não fez parte do acordo tripartido sobre a abordagem da COVID-19, apesar da sugestão inicial do seu líder de ter uma resposta tripartida, uma vez que este líder não conseguiu persuadir os seus membros a integrarem o diálogo tripartido.

reconhecendo, todavia, um exemplo clássico de parasitismo:



Contudo, os ramos sindicais filiados na KCTU, ou os sindicatos de empresas, gozaram dos benefícios do acordo tripartido e dos programas e regimes de apoio governamental.

▶ [Sindicato do setor financeiro da Coreia](#)

Negociação a nível sindical

Os contactos e as negociações com os empregadores a nível sindical intensificaram-se durante a primeira vaga da pandemia, em março-abril de 2020. Dois dos quatro sindicatos, o Sindicato dos trabalhadores da saúde e o Sindicato do setor financeiro, forneceram pormenores quando questionados sobre a diferença que o início da pandemia da COVID-19 tinha causado na frequência das negociações formais e informais. Os outros dois sindicatos apenas responderam «mais.» Combinando várias respostas, é razoável concluir que entre os responsáveis do Sindicato dos trabalhadores da saúde, o acordo nacional foi considerado como um estímulo para uma maior participação em negociações a níveis mais baixos:



Mais – contactos e consultas mais frequentes com funcionários do governo e empregadores – reuniões informais frequentes com funcionários do Departamento de saúde e bem-estar no seguimento de emergências como a propagação da COVID-19 e a hospitalização de doentes graves infetados com COVID-19.

▶ Sindicato dos trabalhadores de saúde da Coreia

Isto não é surpreendente, dado que os membros deste sindicato terão sido dos primeiros a sentir o impacto da pandemia no local de trabalho, tanto em termos de contacto com doentes com COVID-19 como também através da pressão cada vez mais intensa nos modelos de trabalho. Pelo contrário, o aumento da frequência de negociação observado pelo Sindicato do setor financeiro foi talvez menos fácil de antecipar:



Mais – negociações e consultas coletivas todas as semanas a nível de trabalho e uma vez por semana ou quinzenalmente a nível nacional (...) o apoio financeiro às empresas e os regimes de empréstimos de emergência financeira que foram disponibilizados pelas autoridades financeiras nacionais em abril-junho de 2020 acrescentaram mais trabalho às operações normais dos bancos e de outras instituições financeiras (...) muitos micro ou pequenos empresários que estavam em alinhamento com muitas sucursais locais, que tiveram de trabalhar muito mais horas não obstante o risco de serem infetados por COVID-19, possivelmente como consequência dos contactos muito mais frequentes com os clientes.

▶ Sindicato do setor financeiro da Coreia

Em consequência, este sindicato salientou o valor dos contactos informais:



(...) através de contactos e consultas informais, foi elaborada uma declaração em conjunto com os empregadores sobre como proteger os trabalhadores e os clientes da COVID-19 e como apoiar as empresas na crise económica (...) Foi redigida outra declaração de cinco partes (sindicato, empregadores, Comissão de serviços financeiros, Serviço de supervisão financeira e Conselho económico, social e laboral) em

abril de 2020 (...) incluía o compromisso de que os empregadores e os trabalhadores do setor financeiro 1) fariam o seu melhor para processar os pacotes de estabilização das finanças empresariais o mais rapidamente possível; 2) permitiriam horas extraordinárias especiais que excedessem as definidas nas atuais disposições da legislação laboral e provavelmente trabalho flexível, e 3) suspenderiam ou simplificariam temporariamente a avaliação do desempenho da gestão.

▶ [Sindicato do setor financeiro da Coreia](#)

Cuidados de saúde

Inicialmente, a avaliação da KCTU no que respeita o diálogo social relacionado com a COVID-19 por parte do sindicato dos trabalhadores da saúde foi altamente positiva:

 Muitas questões no âmbito laboral e de segurança dos trabalhadores estão estreitamente relacionadas não apenas com os empregadores, mas também com o governo e o trabalho, e o diálogo com os empregadores e os funcionários governamentais tem sido muito eficaz na partilha de informações e na elaboração das políticas corretas, bem como na indução das medidas necessárias para enfrentar a COVID-19 e, deste modo, proteger os trabalhadores do setor da saúde.

▶ [Sindicato dos trabalhadores da saúde da Coreia](#)

Este sindicato apreciou particularmente a infraestrutura de comunicação digital que eles próprios tinham implementado:

 Muito eficaz para evitar a propagação da COVID-19 e também para poupar custos e tempo. O sindicato nacional e os seus escritórios regionais criaram boas instalações para reuniões por Zoom e várias reuniões sindicais decorreram através do Zoom (...) Sim, a rede criada para divulgação e partilha de informações tem sido rápida e eficaz a quase todos os níveis.

▶ [Sindicato dos trabalhadores da saúde da Coreia](#)

Além disso, o sindicato tomou obviamente iniciativas:

 O Sindicato dos trabalhadores de saúde preparou a diretriz relativa às medidas preventivas para os profissionais de saúde e negociou com os empregadores (hospitais).

embora tivesse de reconhecer:

 (...) esta tentativa foi apenas parcialmente bem-sucedida.

Ao ter uma visão mais ampla dos desenvolvimentos, a resposta do sindicato em análise em 2021 foi claramente menos otimista e mais defensiva. Tal como as três citações seguintes mostram, foi invocada a ressalva padrão «parcialmente» na avaliação dos resultados. Além disso, a terceira citação sugere que se tinham explicitamente encetado negociações sobre as considerações relativamente aos custos do lado dos empregadores (privados):

 **O sindicato pediu ao governo e aos empregadores que concedessem licenças remuneradas aos trabalhadores de cuidados de saúde que tinham ficado esgotados como consequência de mais de um ano de trabalho intensivo e que aumentassem o número de profissionais de saúde nos hospitais dedicados ao tratamento e hospitalização de doentes com COVID-19, o que foi parcialmente aceite pelo governo e os hospitais em questão.**

 **(...) o trabalho emocional e o trabalho noturno que as trabalhadoras do setor da saúde têm de suportar especialmente durante a crise da COVID-19 - foram solicitadas medidas especiais pelo sindicato e parcialmente satisfeitas pelos empregadores (hospitais).**

 **Foram aceites e concretizadas algumas disposições menos dispendiosas da diretriz no âmbito das medidas preventivas, mas não foram aceites outras disposições mais dispendiosas.**

► [todos: Sindicato dos Médicos e Trabalhadores da Saúde, Coreia](#)

Estas avaliações mais cautelosas dos cuidados de saúde não podem ser desassociadas das vagas recorrentes de COVID-19 a que a República da Coreia teve de fazer face, nem da situação global dos cuidados de saúde do país, nomeadamente no setor hospitalar. Não obstante os primeiros sucessos, em agosto de 2020, foram registados novos surtos de COVID-19 na capital, Seul, antecipando uma segunda vaga. O diretor dos Centros de controlo de doenças da Coreia (KCDC) declarou inclusivamente que a primeira vaga na República da Coreia nunca tinha realmente terminado. Posteriormente, uma terceira vaga da pandemia atingiu o pico em dezembro de 2020, atingindo uma vez mais a grande Seul em particular. Nestas condições, o estado bastante deficiente dos cuidados de saúde da nação foi um fator importante com o qual os sindicalistas da área da saúde tiveram de lidar. Os relatórios e números da OCDE relativos à República da Coreia descrevem um setor hospitalar altamente privatizado, com 90 por cento das camas em hospitais privados; grande escassez de pessoal de enfermagem, com uma densidade deste pessoal já baixa (em 2019, encontrava-se na 28.ª posição dos 34 países da OCDE), e – refletindo as características gerais do mercado de trabalho coreano – uma preponderância de pessoal de enfermagem com horários de trabalho prolongados e um número significativo com contratos temporários. Face a este cenário, pode verificar-se que as trabalhadoras do setor da saúde, em particular, são suscetíveis de ter assumido uma parte desproporcionada da carga de trabalho emocional tão característica dos cuidados de saúde da linha da frente. O facto de esta situação ter sido mantida durante um longo período de tempo para grande

parte do pessoal de enfermagem, com apenas uma compensação financeira bastante limitada, constitui um argumento convincente para a negociação coletiva no sentido de corrigir este desequilíbrio.

Referências bibliográficas

BBC (British Broadcasting Corporation). 2020. "Coronavirus: South Korea Confirms Second Wave of Infections". 22 de Junho de 2020. <https://www.bbc.com/news/world-asia-53135626>

OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico). Sem data "Coronavirus Country Policy Tracker". <https://www.oecd.org/coronavirus/country-policy-tracker/>

—."Health Care Quality Framework".

<https://www.oecd.org/health/health-care-quality-framework.htm>

—."Korea". <https://www.oecd.org/korea/>

OMS (Organização Mundial da Saúde). "Coronavirus (COVID-19) Dashboard".

<https://covid19.who.int/>

Van Klaveren, M. e T.-H. Kim. 2015. "Korea", in *Minimum Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europa: A Labour Perspective*, editado por M. van Klaveren, D. Gregory e T. Schulten, 59–77. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

ANEXO 5

Estudo de caso: Trabalhadores de hotelaria do Uganda

Enquadramento

O Governo do Uganda foi rápido a reagir à ameaça do vírus da COVID-19. No final de março de 2020, o país registou o primeiro caso de COVID-19 e pouco depois foram impostas restrições às viagens, incluindo o encerramento do aeroporto internacional de Entebbe e de todas as fronteiras às viagens de passageiros. Seguindo os conselhos da OMS (Organização Mundial da Saúde), foi incentivada uma melhor higiene, bem como o distanciamento social. As escolas foram encerradas, as reuniões públicas proibidas e os trabalhadores, exceto os que prestam serviços essenciais, foram encorajados a trabalhar a partir de casa. A consequência destas medidas foi a limitação do impacto da pandemia de tal forma que, no final de janeiro de 2021, tinham sido registados cerca de 39 600 casos de COVID-19 e cerca de 320 mortes.

Ainda que as medidas tomadas pelo Governo do Uganda fossem aparentemente eficazes para reduzir o impacto do vírus da COVID-19 na população do Uganda, os efeitos na economia e no ambiente foram graves e causaram uma grande preocupação. Tal como o Banco Mundial observou:

 **A pandemia abrandou a atividade económica. O crescimento real do produto interno bruto (PIB) caiu para 2,9 por cento em 2020, de 6,8 por cento em 2019, quando os principais parceiros comerciais enfrentaram uma recessão, as restrições às viagens sufocaram o setor do turismo e a queda acentuada dos preços mundiais do petróleo reprimiu os fluxos de investimento direto estrangeiro.**

Algumas das consequências imprevistas desta situação foram definidas em junho de 2021 pelo gestor principal do Banco no Uganda:

 **Como resultado da perda de emprego e do encerramento de pequenas empresas, muitas pessoas voltaram à agricultura e a outras atividades dependentes dos recursos naturais para gerir e sobreviver à crise. Esta pressão adicional afeta os recursos naturais, que já estavam sob a pressão do rápido crescimento populacional, da urbanização, do afluxo de refugiados e do esforço de industrialização do país.**

▶ [Tony Thompson, gestor no país do Banco Mundial para o Uganda](#)

O encerramento das fronteiras do país impediu efetivamente o fluxo de turistas para o Uganda, restringindo assim gravemente o funcionamento do setor hoteleiro e de alojamento que normalmente desempenha um papel significativo numa economia fortemente dependente do setor dos serviços.

A resposta do sindicato dos trabalhadores de hotelaria

O Sindicato dos trabalhadores de hotéis, alimentação, turismo, supermercados e afins do Uganda (HTS) comunicou que nos primeiros quatro meses da pandemia, cerca de 80 por cento dos hotéis no Uganda estiveram praticamente encerrados. A situação melhorou a partir de agosto de 2020, quando o turismo, pelo menos em certa medida, começou a recuperar. Contudo, com a limitação contínua dos voos para o Uganda, os hotéis estavam a operar entre 20 e 50 por cento da sua capacidade. Além disso, a imposição de um recolher obrigatório às 21 horas restringiu a recuperação das empresas e acrescentou mais uma complicação aos trabalhadores do setor no regresso a casa ao fim do dia de trabalho. Isto obrigou os empregadores a fornecer alojamento a alguns trabalhadores ou a destacar apenas os que podiam trabalhar nos limites operacionais do recolher obrigatório.

Durante a primeira vaga da pandemia, o sindicato indicou que a renovação de cerca de 150 convenções coletivas de trabalho no âmbito do setor foi suspensa. Em seu lugar, o sindicato acordou memorandos de entendimento temporários que reconheciam as exigências que a pandemia tinha criado. No final de 2020, o HTS tinha negociado e assinado 57 memorandos de entendimento/convenções coletivas de trabalho com diversos hotéis para atenuar os efeitos da COVID-19 no local de trabalho. Um desses memorandos de entendimento, acordado em junho de 2020 entre o HTS e o grupo de hotéis Speke, reconheceu que a pandemia da COVID-19:



(...) conduziu a uma grave crise económica a nível mundial e sobretudo no setor hoteleiro e turístico (...) que sofreu um grave impacto económico e perda de negócio devido a várias restrições e diretivas do Presidente do Uganda, como, mas não só:

- 1. imposição de recolher obrigatório e confinamento, desde 1 de abril e ainda em vigor;**
- 2. cancelamento de todos os voos de entrada e saída do Uganda e de todas as fronteiras de entrada/saída, incluindo as terrestres e marítimas;**
- 3. restrições a reuniões com mais de 10 pessoas para casamentos e outras funções;**
- 4. encerramento contínuo de bares, ginásios e piscinas;**
- 5. medidas restritivas à circulação de automóveis particulares, táxis e táxi-bicicleta, os quais não foram ainda autorizados a funcionar.**

Como resultado destes fatores, o grupo foi forçado a tomar:



(...) medidas de compensação para sobreviver e evitar uma possível insolvência, tomando simultaneamente todas as medidas possíveis para proteger os interesses dos seus trabalhadores.

À medida que as restrições foram diminuindo, os negociadores sindicais voltaram a sua atenção para a participação com os empregadores visando acordar medidas temporárias para atenuar os riscos e perigos do local de trabalho colocados pelo vírus da COVID-19, bem como para fazer face às consequências do confinamento e da redução da atividade, tais como o despedimento generalizado de pessoal. Entre outras coisas, tal abrangeu a suspensão de contratos de trabalho com alguns trabalhadores e a necessidade de alojar trabalhadores que não podiam regressar às suas casas em resultado do recolher obrigatório à noite.

No primeiro trimestre de 2021, algumas das maiores cadeias de hotéis do Uganda tinham regressado a um nível de operação que permitiu a negociação de novas convenções coletivas de trabalho. É aqui digno de nota o acordo de três anos celebrado entre o HTS e o Protea Hotel Entebbe, que faz parte da cadeia de hotéis Marriott, e que garantiu um aumento salarial de entre 5 e 10 por cento do pessoal permanente. Uma característica nova e notável desta convenção coletiva de trabalho em particular foi o aditamento de uma disposição substantiva que reflete bem a abordagem inovadora e prospetiva que o sindicato adotou, nomeadamente :

- ▶ Secção 54. Situações de pandemia ou epidemia ou calamidade:
 - a. Que em caso de surtos de pandemias e/ou epidemias que afetem negativamente a(s) parte(s) do presente acordo, as partes concordam que, mediante notificação por escrito de qualquer uma das partes, se comprometem mutuamente a rever quaisquer aspetos do presente acordo que possam exigir uma revisão.
 - b. Que estas alterações sejam feitas para fazer face ou atenuar as consequências da situação causada pela pandemia, epidemia e/ou calamidade como medida de resposta temporária.

O sindicato HTS aprendeu com a experiência; para além de incluir cláusulas de reabertura como esta, desencadeadas por «situações de calamidade», também destacou a necessidade de «fundos de calamidade» circunscritos, a nível das empresas e a nível nacional. Tal como o Secretário-Geral em exercício do sindicato reconheceu, a falta de reservas financeiras demonstrada por muitas empresas do Uganda prejudicou a sua capacidade de fornecer níveis adequados de apoio aos trabalhadores com contratos de trabalho suspensos.

Numa outra ação radical, o sindicato HTS divulgou recentemente um forte apelo aos seus membros, empregadores e ao Governo que faz um alerta para a natureza insidiosa do Coronavírus, ao mesmo tempo que defende uma série de ações práticas:

- ▶ A COVID-19 veio para roubar e destruir vidas, empregos, empresas e economias, e ciente dos seus efeitos de ramificação no trabalho, emprego e empresas que afetam trabalhadores e empregadores em proporções quase iguais, o sindicato HTS aconselha o governo, empregadores e trabalhadores a:
 - Os governos devem desenvolver mecanismos para sustentar e criar formas alternativas de emprego;

- Observar sempre os procedimentos operacionais normalizados do governo;
- Considerar a COVID-19 como uma questão de SST no trabalho;
- Negociar de forma amigável as condições de emprego através da representação;
- Evitar a violência de gênero (VBG) no trabalho;
- Controlar as despesas pessoais durante esta altura;
- Os trabalhadores devem ser mais flexíveis e diligentes;
- Os empregadores não devem utilizar os efeitos da COVID-19 para manipular os trabalhadores.

Não obstante a perda de cerca de 60 por cento dos seus membros no setor hoteleiro, o sindicato HTS está claramente a lutar para assegurar que a voz dos trabalhadores é ouvida e não ignorada. A negociação coletiva, quer através da negociação de entendimentos temporários com empregadores que lutam pela sobrevivência, quer construindo um futuro melhor com novos acordos à medida que os hotéis começam a emergir para bases económicas mais sólidas, é um processo vital e vibrante neste importante domínio da economia do Uganda.

No momento da redação deste estudo de caso (julho de 2021), o Uganda tinha assistido a um novo surto de infeções por COVID-19 que originara um confinamento que incluiu restrições aos transportes públicos e privados no país. Inevitavelmente, tal acrescentou mais restrições à capacidade de recuperação do setor da hotelaria. Embora os hotéis tenham permanecido abertos, o confinamento forçou muitos deles a mandar os trabalhadores para casa – forçando o HTS a redobrar os seus esforços para preservar a segurança de emprego dos seus membros. A nível nacional, continuou a pressionar o Governo para uma ação destinada a revitalizar o setor do turismo, um setor que continua a ser a principal fonte de receita de moeda estrangeira na economia do Uganda.

Referências bibliográficas

- World Bank. 2020. "Uganda's Economy Recovering from COVID-19 Impact Amid Uncertainties", comunicado de imprensa de 8 de junho de 2020.
- . 2020. "Investing in Uganda's Youth", Uganda Economic Update, 16.^a edição, dezembro de 2020. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34893>
- . 2021. "From Crisis to Green Resilient Growth – Investing in Sustainable Land Management and Climate Smart Agriculture", Uganda Economic Update, 17.^a edição, junho de 2021. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35689>

ANEXO 6

A experiência dos sindicatos dos Estados Unidos durante a pandemia da COVID-19

Juntamente com outros países de rendimento elevado, os sindicatos dos Estados Unidos estiveram empenhados e têm sido inovadores na forma como responderam à rápida propagação da COVID-19 no seu país. Importa salientar que antes da pandemia, os sindicatos dos Estados Unidos tinham sido apanhados numa amarga luta política contra uma série de políticas antissindicais que o então Presidente estava decidido a implementar. A chegada do coronavírus, com efeito, impôs outra frente de batalha aos sindicatos já sobrecarregados por estas políticas agressivas de relações de trabalho. Do mesmo modo, depressa se tornou dolorosamente claro que as mensagens e respostas políticas lentas e por vezes contraditórias das administrações federais e estatais nas fases iniciais da pandemia estavam a expor milhões de trabalhadores americanos a riscos que provavelmente poderiam ter sido reduzidos com ações mais consistentes e atempadas. Em síntese, esta situação levou os Estados Unidos a registar taxas de infeção e de mortalidade por COVID-19 que foram, até agosto de 2021, as mais altas do mundo.

Em comparação com os Estados Unidos, muito poucos sindicatos de outros países de rendimento elevado e médio alto (com exceção do Brasil) tiveram de lutar tanto e tanto tempo para conseguir que a sua administração nacional e as agências oficiais reconhecessem a gravidade do surto da COVID-19. Além disso, muito poucos sindicatos têm sido confrontados com tentativas tão direcionadas de enfraquecer a atividade de negociação sindical e de diálogo social como aconteceu durante os primeiros nove meses de pandemia. Foram tais as pressões nos sindicatos dos Estados Unidos que a federação AFL-CIO e o Sindicato Internacional dos Funcionários de Serviços (SEIU) tomaram a iniciativa sem precedentes em outubro de 2020 de apresentar uma queixa ao Comité de Liberdade Sindical da OIT, acusando a administração Trump da violação das normas de trabalho mundiais na gestão da crise da COVID-19. A queixa salientou que o governo federal, juntamente com os empregadores antissindicais, exploraram falhas de longa data na legislação laboral dos EUA e introduziram nova legislação para prejudicar os direitos de organização e de negociação. Esta situação, afirmava-se, tinha deixado milhões de trabalhadores dos Estados Unidos sem capacidade de defender a sua saúde e subsistência face à propagação do Coronavírus nos locais de trabalho.

A AFL-CIO e o SEIU salientaram que as proibições legais pré-existentes em matéria de negociação coletiva prejudicaram a posição dos trabalhadores agrícolas, trabalhadores domésticos, profissionais independentes e funcionários públicos na maioria dos estados. A todos estes trabalhadores foi negada cobertura pela Lei Nacional das Relações de Trabalho, o que significa que os empregadores do setor privado podiam despedir estes trabalhadores por exercerem uma atividade sindical, ao passo que os empregadores do setor público podiam recusar-se a reconhecer ou negociar com os sindicatos.



Desde o início da crise da COVID-19, a administração Trump facilitou a discriminação das empresas contra os trabalhadores que protestam contra as condições precárias de trabalho e dificultou a organização e negociação dos trabalhadores que lutam por condições mais seguras.

▶ [Presidente Richard Trumka da AFL-CIO](#)

Os sindicatos apelaram à OIT para considerar se a aplicação por parte dos empregadores das ordens executivas do Presidente como base para forçar os trabalhadores a regressar a locais de trabalho inseguros ou a perder o emprego equivalia a trabalho forçado e, conseqüentemente, constituía claramente uma violação das Convenções da OIT. Esta questão foi particularmente relevante, uma vez que os Estados Unidos tinham assinado um acordo comercial em julho de 2020 com o Canadá e o México (o NAFTA revisto), mediante o qual se comprometiam a respeitar as Convenções da OIT relativas à liberdade sindical.

As contínuas dificuldades decorrentes do facto de o aconselhamento oficial no âmbito da COVID-19 ser lento a alinhar-se com o aconselhamento científico foram bem ilustradas pela coligação formada pela *National Nurses United* (NNU) em fevereiro de 2021. Juntamente com 44 outros organismos sindicais, que representam no seu conjunto 14 milhões de membros, a NNU exigiu «que os Centros para o Controlo e a Prevenção de Doenças (CDC) dos EUA atualizassem as suas orientações em matéria de COVID-19 para considerarem as provas científicas relativas à transmissão do SARS-CoV-2 por aerossóis que as pessoas infetadas emitem quando respiram, falam, tosem, espirram ou cantam.» Entre as muitas mensagens que acompanharam a petição apresentada pela NNU ao CDC, as seguintes ilustram amplamente tanto o conhecimento em primeira mão que os sindicatos podem colocar sobre a mesa como a intensa frustração gerada pelos «ouvidos de mercador» das agências oficiais que se recusam a ouvir:



O pessoal de enfermagem sabe que este vírus se propaga através do ar. Estamos literalmente frente a frente com os nossos doentes e temos de continuar a trabalhar com máscaras, luvas e batas que já ficaram contaminadas após passarmos horas com os pacientes. Temos até de estar atentos ao modo como colocamos e tiramos os equipamentos para não nos infetarmos. Precisamos de legislação para acompanhar a ciência que demonstra que o vírus é uma ameaça transmitida por via aérea. Precisamos do CDC para garantir que o nosso pessoal de enfermagem e profissionais de saúde estão seguros.

▶ [Mary C. Turner, enfermeira da UCI e Presidente da Associação de Enfermeiros do Minnesota \(MNA\)](#)

Durante o ano passado, as orientações do CDC sobre a COVID-19 ignoraram os especialistas em ciência e saúde. O ATU tem afirmado que a transmissão em aerossol do SARS-CoV-2 é um problema nos transportes públicos, como evidenciado pelos nossos 135 irmãos e irmãs que morreram devido a este vírus mortal e os mais de 4600 infetados. O ATU tem vindo a pressionar no sentido da necessidade de

implementar melhores fluxos de ar, sistemas de filtragem mais eficazes em autocarros e comboios e EPI melhorados para os trabalhadores dos transportes públicos e condutores para ajudar a travar a propagação da COVID-19, juntamente com outras medidas de segurança. Fomos incentivados pelo apelo do diretor do CDC da Administração Biden, Dr. Walensky, no sentido de se realizar uma revisão abrangente de todas as orientações do CDC sobre a COVID-19. Esperamos que o CDC reconheça o perigo de transmissão deste vírus mortal por aerossol e faça recomendações sérias em matéria de segurança que ajudem a salvar as vidas dos trabalhadores dos transportes públicos, dos condutores e do público. (John Costa, Presidente Internacional do *Amalgamated Transit Union* (ATU), o maior sindicato que representa os «trabalhadores dos transportes públicos» nos Estados Unidos e no Canadá: condutores de autocarros e trabalhadores de apoio no transporte de passageiros de uma série de empresas públicas e privadas).

É essencial que o CDC reconheça que a COVID-19 pode propagar-se através de aerossóis infecciosos. Para os nossos membros, as implicações de o CDC não aceitar a transmissão da COVID-19 por aerossol representa um grave risco, uma vez que os empregadores confiam nas orientações do CDC para implementar as medidas de mitigação adequadas. Temos de seguir a ciência e saber como o vírus se propaga para proteger adequadamente as comunidades, sobretudo à medida que o vírus vai sofrendo mutações e se propagam estirpes potencialmente mais virulentas.

- ▶ [Stuart Appelbaum, presidente do Sindicato do comércio a retalho, grossista e grandes armazéns \(RWDSU\)](#)

Em muitos aspetos, as experiências quotidianas dos sindicatos nos Estados Unidos quando lidam com os perigos da COVID-19 parecem ter sido semelhantes às dos seus homólogos de outros países de rendimento elevado. Foram comunicadas dificuldades comuns para assegurar a disponibilização de EPI e com a qualidade adequada. Os sindicatos alertaram igualmente para os perigos da exploração e da falta de proteção dos trabalhadores da linha da frente, tanto em termos de saúde e segurança como de segurança no emprego. Por outras palavras, a pandemia gerou problemas comuns que exigiram respostas sindicais semelhantes. Uma análise dos *sites* dos principais sindicatos norte-americanos revela um vasto leque de iniciativas tomadas para assegurar que os membros do sindicato eram mantidos informados. Os negociadores locais receberam igualmente aconselhamento e orientações sobre como utilizar a sua influência negocial para ajudar a atenuar o impacto da COVID-19.

O que diferenciou a experiência sindical dos EUA da de muitos dos seus congéneres noutras partes do mundo, pelo menos até janeiro de 2021, foi uma combinação do contexto político face ao qual muitas das primeiras vagas da pandemia foram vividas, juntamente com os quadros legais que durante muitos anos restringiram o poder de negociação dos sindicatos americanos. Com a eleição de um Presidente mais responsável, o contexto político deverá melhorar e já se têm evidenciado ultimamente sinais de uma abordagem política mais consistente. Contudo, há poucos indícios de qualquer movimento em direção ao tipo

de diálogo social tripartido que ACTRAV, por exemplo, poderia reconhecer como sendo fundamental para a eficácia sindical. Não obstante os esforços dos sindicatos americanos, a negociação coletiva neste importante país continua em grande parte descentralizada e descoordenada. A medida em que este facto prejudicou a capacidade de os sindicatos dos Estados Unidos responderem eficazmente aos desafios colocados pela COVID-19 (e o que quer que se siga) permanece uma questão que deve ser plenamente discutida.

Referências bibliográficas

NNU (National Nurses United). 2021. "Nurses, Unions, Allies Urge CDC to Acknowledge Covid-19 Aerosol Transmission to Help Bring Virus Under Control". 23 de fevereiro de 2021. <https://www.nationalnursesunited.org/press/nurses-unions-allies-urge-cdc-to-acknowledge-covid-19-aerosol-transmission>

OMS (Organização Mundial da Saúde). Sem data "*Coronavirus (COVID-19) Dashboard*". <https://covid19.who.int/>

SEIU (Sindicato Internacional de Trabalhadores de Serviços). 2020. "AFL-CIO, SEIU File Complaint Charging Trump Administration's COVID-19 Response Violated Global Labor Standards". 7 de outubro de 2020. <https://www.seiu.org/2020/10/afl-cio-seiu-file-complaint-charging-trump-administrations-covid-19-response-violated-global-labor-standards>

ANEXO 7

Outras leituras

Geral

Global Deal (Unidade de Apoio), OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) e OIT 2020. *Social Dialogue, Skills and COVID-19*.

ILOSTAT. Sem data "COVID-19 and Labour Statistics." <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/>

OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) 2019. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris.

—. Sem data: "Coronavirus Country Policy Tracker." <https://www.oecd.org/coronavirus/country-policy-tracker/>

OIT. 2019. *International Journal of Labour Research* 9(1–2), questão temática: *The Future of Work*.

—. 2020. "A Policy Framework for Tackling the Economic and Social Impact of the COVID-19 Crisis", Relatório de Políticas.

—. 2020. *Global Wage Report 2020-21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*.

—. 2021. "A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19: A Summary of Key Findings."

—. 2021. *International Journal of Labour Research* 10(1–2), questão temática: *COVID-19 and Recovery: The Role of Trade Unions in Building Forward Better*.

—. 2021. "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work", 7.ª edição, 25 de janeiro de 2021.

—. 2021. *Work in the Time of COVID*. Relatório do Diretor-Geral, CIT 109/I(B).

—. 2021. *World Employment and Social Outlook: Trends 2021 (WESO)*.

OMS (Organização Mundial da Saúde). Sem data "Coronavirus (COVID-19) Dashboard." <https://covid19.who.int/>

Otieno, Owidhi George, Dickson Onyango Wandeda e Mohammed Mwamadzingo. 2021. "Trade Union Membership Dynamics amidst COVID-19: Does Social Dialogue Matter?" *International Journal of Labour Research* 10(1–2): 2–20.

Purkayastha, Damini, Christophe Vanroelen, Tuba Bircan, Marthe Andrea Vantuyghem e Clara Gantelet Adsera. 2021. *Work, Health and Covid 19: A Literature Review*. Bruxelas: Instituto Sindical Europeu (ETUI).

Visser, Jelle. 2019. "Trade Unions in the Balance", Documento de trabalho do ACTRAV Genebra: OIT.

WageIndicator. Sem data "Living and Working during the Coronavirus Pandemic (LWCV)." <https://wageindicator.org/Wageindicatorfoundation/projects/living-and-working-in-coronavirus-times>

África

Mwamadzingo, Mohammed, Sylvester Kisonzo e Naome Chakanya. 2021. "Digitalize, Adapt and Innovate: Challenges and Opportunities for Trade Unions amidst the COVID-19 Pandemic and the Recovery Period". *International Journal of Labour Research* 10(1-2): 107-123.

OIT. 2020. "COVID-19 Crisis in Africa: Building Back Better", Nota informativa Evento regional, 2 de julho de 2020.

Ásia e Pacífico

Ford, Michele e Kristy Ward. 2021. "South-East Asian Unions Respond to the Pressure of COVID-19". *International Journal of Labour Research* 10(1-2): 81-90.

OIT. 2020. *Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2020: Navigating the Crisis towards a Human-centred Future of Work*. Bangucoque.

—. 2021. "Is Public Sector Employment a Haven in the COVID-19 Jobs Crisis?", Nota informativa, 14 de junho de 2021. Bangucoque.

Europa

Bérestégui, Pierre. 2021. "Teleworking in the Aftermath of the Covid-19 Pandemic: Enabling Conditions for a Successful Transition", Documento de investigação do ETUI, Relatório de Políticas. Bruxelas: ETUI.

Degryse, Christophe. 2021. "Holy Union?": *The Sectoral Social Partners and the Covid-19 Crisis in Europe*. Bruxelas: ETUI.

ETUI (Instituto Sindical Europeu). Sem data "COVID Social Impact."

<https://www.etui.org/Covid-Social-Impact>

Eurofound (2021) "Living, Working and COVID-19: Mental Health and Trust Decline across EU as Pandemic Enters another Year", Ficha Informativa, atualizada em abril de 2021. Dublin.

—. 2021. *Involvement of Social Partners in Policymaking during the COVID-19 Outbreak*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

—. 2021. *COVID-19: Implications for Employment and Working Life*, série COVID-19. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

—. Sem data: "COVID-19 EU Policy Watch."

<https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19-eu-policywatch>

Franklin, Paula. 2021. "Quality Jobs as Well as Jobs: Protecting Health by Tackling Precarious Work", Documento de investigação do ETUI, Relatório de Políticas. Bruxelas: ETUI.

Van Klaveren, Maarten e Denis Gregory. 2019. *Restoring Multi-Employer Bargaining in Europe: Prospects and Challenges*. Bruxelas: ETUI.

—, —, Aslaug Johansen, Per Tengblad e Robert Schleicher. 2020. *What About the Workers? Forty Years of Labour Consultancy in Europe*. Amsterdão/Oxford/Paris/Estocolmo/Bochum: European Employee Support Network (EESUN), 265–286: “Postscript: The Coronavirus Pandemic”.

América Latina e Caraíbas

OIT. 2020. “Trabajo Doméstico en América Latina y el Caribe Marcado por la Informalidad y Fuerte Pérdido de Empleos por COVID-19”.

ONU CEPAL. Sem data. “COVID-19 Observatory in Latin America and the Caribbean: Economic and social impact.” <https://www.cepal.org/en/topics/covid-19>

Quicaña, Efrain. 2020. “Panorama Laboral en Tiempo de la COVID-19: Efectos de la COVID-19 en la Economía rural de América Latina”, Nota Técnica Regional. Lima: OIT.

ANEXO 8

Resposta por nível sindical e país

País	(sub)setor, empresa, organização pública	nível nacional - sem confederação	nível nacional - confederação	Total
África do Sul	0	3	0	3
Albânia	0	0	1	1
Alemanha	0	0	1	1
Angola	1	0	0	1
Argélia	0	1	0	1
Argentina	2	2	1	5
Arménia	0	1	1	2
Austrália	1	2	1	4
Áustria	1	1	1	3
Baamas	0	0	1	1
Bangladexe	1	3	0	4
Barbados	0	1	1	2
Barém	0	0	1	1
Bélgica	1	1	1	3
Benim	1	0	2	3
Bósnia e Herzegovina	1	0	0	1
Brasil	2	1	0	3
Bulgária	0	0	4	4
Burquina Fasso	0	0	2	2
Burundi	0	1	1	2
Cabo Verde	0	0	1	1
Camboja	1	0	0	1
Camarões	0	1	1	2
Canadá	8	6	0	14

País	(sub)setor, empresa, organização pública	nível nacional - sem confederação	nível nacional - confederação	Total
Checa, República	4	0	0	4
Chile	1	0	1	2
Colômbia	0	2	1	3
Congo	0	0	1	1
Coreia, República da	2	1	0	3
Croácia	1	0	0	1
Dinamarca	2	1	0	3
Equador	0	0	1	1
Eslováquia	2	1	0	3
Eslovênia	1	0	0	1
Espanha	0	3	0	3
Essuatíni	0	0	1	1
Estônia	2	0	1	3
Etiópia	0	1	0	1
Filipinas	0	2	1	3
Finlândia	1	1	1	3
França	0	2	4	6
Gabão	0	3	1	4
Gana	1	0	1	2
Guiana	0	0	1	1
Hungria	1	0	0	1
Índia	1	0	1	2
Indonésia	1	0	1	2
Irlanda	1	2	0	3
Islândia	0	0	1	1
Itália	1	3	1	5
Japão	0	0	1	1
Jordânia	0	1	1	2
Letônia	0	0	1	1

País	(sub)setor, empresa, organização pública	nível nacional - sem confederação	nível nacional - confederação	Total
Madagáscar	0	0	2	2
Maláui	0	1	0	1
Mali	0	0	2	2
Malta	0	0	1	1
Marrocos	0	0	1	1
Maurícia	1	1	2	4
Mauritânia	0	0	1	1
México	0	2	0	2
Moçambique	1	0	0	1
Montenegro	0	1	1	2
Namíbia	1	0	0	1
Níger	0	0	1	1
Nigéria	0	1	0	1
Noruega	0	3	1	4
Nova Zelândia	1	2	0	3
Países Baixos	2	0	0	2
Panamá	1	0	0	1
Paquistão	0	0	1	1
Polónia	0	1	1	2
Portugal	0	1	1	2
Quénia	2	2	0	4
Reino Unido	6	0	1	7
Rep. Democrática do Congo	0	0	1	1
Roménia	0	0	2	2
Ruanda	0	0	1	1
Samoa	0	0	1	1
Santa Lúcia	1	0	1	2
Senegal	0	0	2	2
Singapura	1	0	0	1

País	(sub)setor, empresa, organização pública	nível nacional - sem confederação	nível nacional - confederação	Total
Sri Lanka	0	1	0	1
Suécia	1	2	2	5
Tajiquistão	1	0	0	1
Tanzânia	0	1	0	1
Togo	0	0	3	3
Tonga	0	1	0	1
Tunísia	0	2	0	2
Turquia	1	0	1	2
Ucrânia	0	0	2	2
Uganda	1	2	0	3
Uruguai	0	1	0	1
Venezuela	0	0	1	1
Zâmbia	0	0	1	1
Zimbabué	0	1	0	1
TOTAL	62	74	77	213

ISBN: 9789220364673



9 789220 364673