



***Resultados do inquérito sobre a
representatividade das organizações
sindicais e de empregadores***

RELATÓRIO

Lisboa, 23 de dezembro de 2021

Título: *Relatório - Resultados do inquérito sobre a representatividade das organizações sindicais e de empregadores*

Autores: Raquel Rego (ICS-ULisboa), Ana Espírito-Santo (Iscte-IUL), Cristina Nunes (ICS-ULisboa), Hermes Augusto Costa (CES/FEUC)

Local de edição: Lisboa/Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa

Data: 23 de dezembro de 2021

Financiamento: Este trabalho beneficiou de fundos públicos atribuídos pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia – Ref. PTDC/SOC-SOC/29207/2017.

Agradecimentos: Os autores agradecem a colaboração da Direção Geral do Emprego e Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (DGERT-MTSSS) no acesso à base das organizações ativas, a todas as organizações respondentes pelo seu contributo, aos especialistas e colegas que colaboraram na fase de preparação do inquérito.

Advertência: Qualquer uso deste documento deve referir a fonte, a saber: «Rego, R., Espírito-Santo, A., Nunes, C. e Costa, H. A. (2021), *Relatório-Resultados do Inquérito sobre a Representatividade das Organizações Sindicais e de Empregadores*, Projeto REP-Representatividade dos Parceiros Sociais e Impacto da Governança Económica, Lisboa: ICS-ULisboa.

A base de dados do inquérito será depositada em 2022 no Arquivo Português de Informação Social.

Para saber mais, consulte: <https://rep.ics.ulisboa.pt/>

Índice

Sumário	3
Introdução.....	4
Método.....	5
Resultados.....	6
Caraterização da amostra	6
Representatividade descritiva	9
Representatividade substantiva	10
O sistema de aferição de representatividade.....	13
Definição subjetiva de organização representativa.....	17

Sumário

- O OBJETIVO. Em 2021, o projeto de investigação *REP-Representatividade dos Parceiros Sociais e Impacto da Governança Económica*, do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, realizou o primeiro inquérito por questionário alguma vez realizado sobre a representatividade de sindicatos e de associações de empregadores em Portugal. Neste inquérito procurou-se operacionalizar o conceito de representatividade incluindo diversos indicadores, de natureza quantitativa e qualitativa.
- A AMOSTRA. Embora se trate de uma amostra estatisticamente não representativa, os sindicatos e associações de empregadores que compõem a amostra seguem uma distribuição próxima do universo em muitas variáveis (predomínio de associações de empregadores e de organizações sediadas nas grandes cidades), além de apresentarem uma diversidade geográfica, de dimensão e idade importante.
- A REPRESENTATIVIDADE DESCRITIVA (relativa ao número e composição social dos representados). As mulheres estão representadas maioritariamente nas direções dos sindicatos mas são uma minoria no seio dos associados. Elas estão representadas minoritariamente nas direções das associações de empregadores da amostra.
- A REPRESENTATIVIDADE SUBSTANTIVA (relativa à congruência entre interesses dos representados e defesa dos interesses pelos representantes). A matéria mais negociada nos últimos anos, de entre as sondadas, foram contratos estáveis, no caso dos sindicatos, e igualdade salarial entre homens e mulheres, no caso das associações de empregadores. Os sindicatos e as associações de empregadores tomam decisões importantes sobretudo reunindo a direção, mas auscultam os interesses dos seus associados de modo diverso: os sindicatos privilegiam os delegados sindicais, enquanto que as associações de empregadores recorrem às Assembleias Gerais.
- A PERCEÇÃO SOBRE O SISTEMA (sistema atual de aferição de representatividade, assente em critérios subjetivos). A esmagadora maioria, quer de sindicatos quer de associações de empregadores, considera que há riscos significativos decorrentes da falta de representatividade, sendo que o problema maior é o enfraquecimento da pressão negocial. Neste sentido, a maioria das organizações da amostra é favorável à mudança do sistema atual, baseado em critérios informais.

Introdução

Os sindicatos e as associações de empregadores desempenham um papel fundamental de regulação do mercado de trabalho ao celebrarem, bilateralmente, convenções que determinam salários e outras condições de trabalho para empresas e mesmo todo um setor económico, através da negociação coletiva. O princípio subjacente a este papel regulador é que estas são organizações representativas dos seus associados. Quer as agências públicas, quer as próprias organizações tendem a considerar que declarar ter associados é um indicador suficiente de representatividade. Conforme dá conta o estudo da Eurofound de 2016¹, este sistema de «mútuo reconhecimento» informalé prevalecente na Europa, inclusive em Portugal. No entanto, por vezes, há perceção de que a negociação coletiva é conduzida por organizações não representativas, o que lhe retira legitimidade e induz injustiça social. A representatividade é um problema várias vezes referido por diversos agentes. Para a Organização Internacional de Trabalho, de resto, a representatividade deveria obedecer a critérios objetivos e previsíveis².

Foi assim que o projeto de investigação *REP-Representatividade dos Parceiros Sociais e Impacto da Governança Económica*, em curso no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (Ref. PTDC/SOC-SOC/29207/2017), se propôs «descrever a extensão da representatividade multifacetada dos parceiros sociais» através de um inquérito *online*. Este relatório publica os primeiros resultados desse inquérito.

Tendo presente que, desde a obra de Hanna F. Pitkin, de 1967³, a ciência política identifica e explora quatro dimensões de representação (descritiva, substantiva, formal, simbólica), o inquérito procurou operacionalizar as duas dimensões mais relevantes: a «dimensão descritiva», que corresponde ao número de representados e à sua composição social; a «dimensão substantiva», que remete para a congruência entre interesses dos representados e defesa dos interesses pelos representantes. Neste sentido, procurou-se recolher, por um lado, dados sobre os associados e a direção, por outro lado, dados sobre as matérias negociadas e os processos de auscultação de interesses e decisão.

¹ Eurofound (2016). *The Concept of Representativeness at National, International and European Level*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

² ILO (2019), *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Geneva: International Labour Office.

³ Pitkin, H. F. (1967). *The Concept of Representation*, University of California Press.

O objetivo deste relatório é disponibilizar os primeiros resultados do inquérito para o grande público, fornecendo, de modo sistematizado, estatísticas descritivas para sindicatos e associações de empregadores, com o auxílio de gráficos e tabelas. Assim, para além desta apresentação do relatório e introdução ao tema, o relatório compreende uma seção de «método» e outra de «resultados». Os resultados estruturam-se em cinco subseções: (a) caracterização da amostra, onde se descreve a amostra segundo alguns traços de identidade organizacional (localização geográfica, profissionalização da organização, etc.); (b) representatividade descritiva (número de associados, peso do sexo feminino em lugares de direção, etc.); (c) representatividade substantiva (matérias negociadas, frequência da auscultação dos interesses dos associados, frequência com que decisões importantes são tomadas com recurso a diversas instâncias - desde a Assembleia Geral à decisão pelo dirigente máximo); (d) perceções sobre o atual sistema de aferição da representatividade em Portugal e sobre a eventual necessidade de o mudar; (e) definição de “organização representativa”, reunindo exemplos dos principais tipos de respostas dadas livremente pelas organizações presentes na amostra.

Método

O inquérito nacional sobre representatividade foi aplicado entre Maio e Junho de 2021 com recurso ao *software* Qualtrics XM. O convite para o preenchimento do inquérito foi dirigido a 569 organizações, isto é, a todas as organizações sindicais e de empregadores, de base⁴, ativas e registadas na Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (DGERT-MTSSS) em 2019, após pesquisa dos respetivos endereços eletrónicos. O inquérito foi previamente testado com o auxílio de vários especialistas e submetido à Comissão de Ética do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ref. 11/2021). A taxa de resposta foi de 44%, o que pode ser considerado muito satisfatório para a modalidade de administração *online*. A amostra em análise é não probabilística, por conveniência e de dimensão adequada tendo em conta a universo, segundo o *website* Raosoft. Para a análise dos resultados, recorreremos ao *software* IBM SPSS Statistics, versão 27.

⁴ Excluíram-se os diferentes níveis associativos da base de sondagem: uniões, federações e confederações.

Resultados

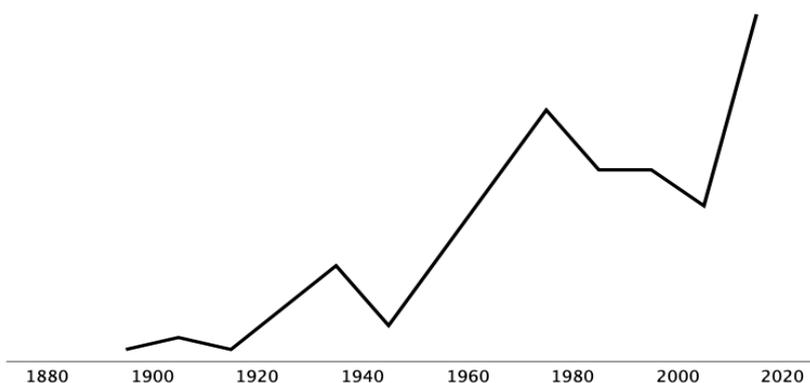
Caraterização da amostra

A dimensão da amostra é de 248 organizações, sendo que 52% são associações de empregadores (ASS.EMP) e 48% são sindicatos (SIN),⁵ isto é, 129 e 119 organizações respetivamente. A distribuição da amostra pelos tipos de organização aproxima-se do universo, pois existem mais EMP (289) do que SIN (280) registadas em 2019 no Ministério do Trabalho.

A maioria das organizações está sediada em Lisboa (o que sucede em 49% dos SIN, assim como das ASS.EMP), seguindo-se o Porto (com 16% de SIN e 17% de ASS.EMP) e depois Coimbra para os SIN (6%) e Braga para as ASS.EMP (5%).

O ano de publicação dos primeiros estatutos das organizações da amostra tem uma amplitude temporal de cerca de 100 anos, quer no caso das ASS.EMP quer dos SIN. No entanto, os SIN são criados sobretudo depois da mudança de regime político em 1974 (Gráfico 1), enquanto as ASS.EMP evidenciam um ritmo de novas fundações decrescente desde esse período (Gráfico 2).

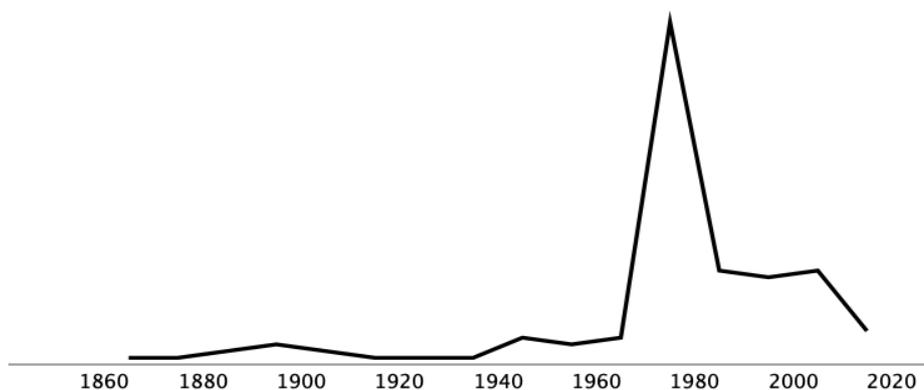
Gráfico 1 – Ano de registo dos sindicatos



n=110

⁵ Neste relatório, as percentagens são arredondadas para simplificação da leitura.

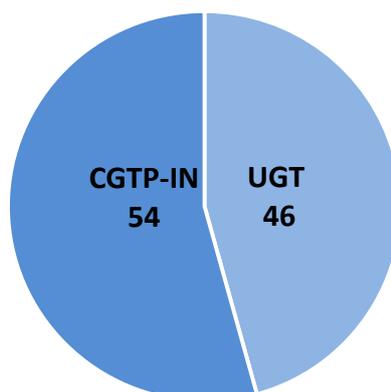
Gráfico 2 – Ano de de registo das associações de empregadores



n=117

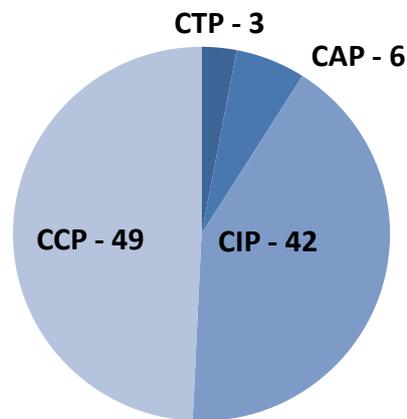
A maior parte dos SIN (61%) e menos de metade das ASS.EMP (42%) está filiada, direta ou indiretamente, em alguma confederação nacional. Nos Gráficos seguintes, discriminam-se as confederações, sendo que nem todas as organizações responderam a esta questão.

Gráfico 3 – Filiação dos sindicatos (%)



n=46

Gráfico 4 – Filiação das associações de empregadores (%)



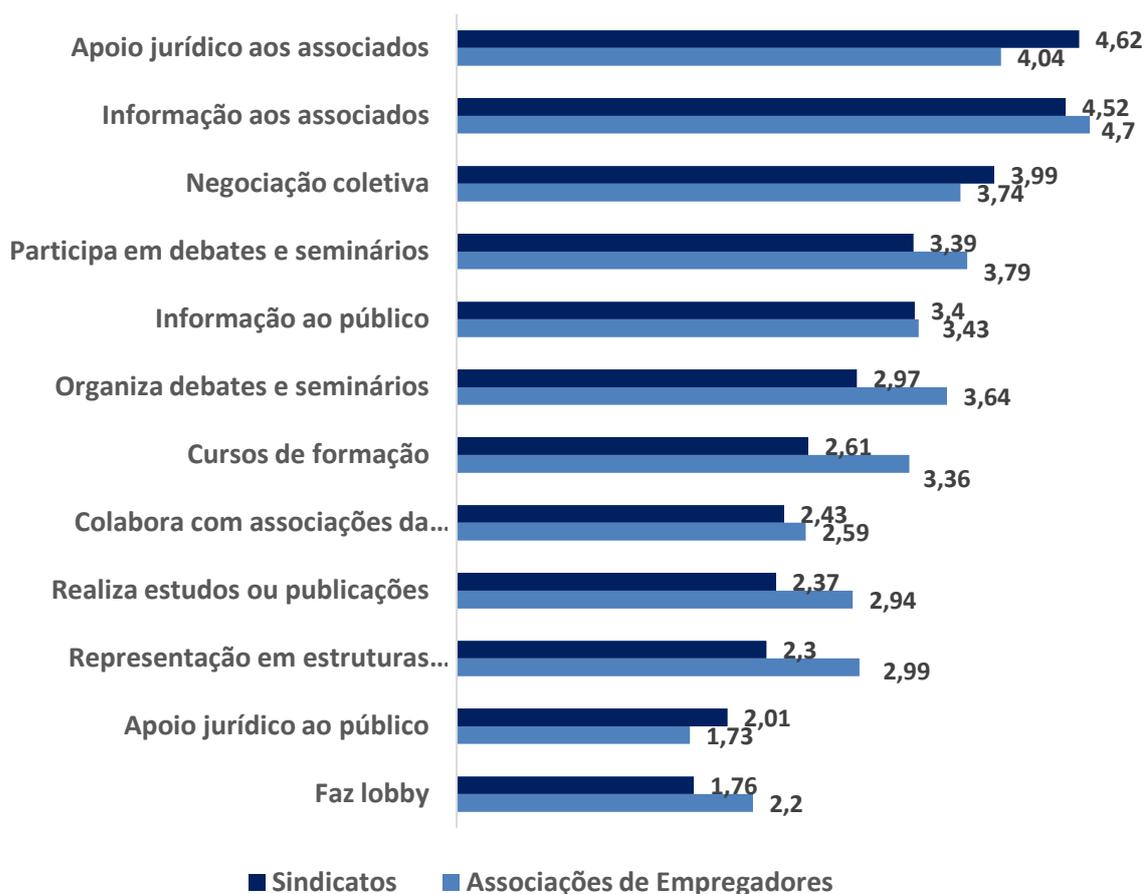
n=67

A maior parte das organizações da amostra tem dois ou mais assalariados ao serviço, o que indica que são profissionalizadas (SIN 50%, ASS.EMP 60%). De assinalar ainda que mais de um quarto dos SIN não tem assalariados (28%) enquanto que o valor é menor nas ASS.EMP (19%). Estes resultados parecem consistentes com a existência de SIN mais jovens do que ASS.EMP, ou seja, muitos SIN podem não estar ainda burocratizados.

No que diz respeito ao financiamento das organizações, a grande maioria dos SIN (77%) indica que as cotizações dos associados são a sua principal fonte, enquanto as ASS.EMP apresentam uma maior diversidade (cotizações 41%).

As principais atividades desenvolvidas pelas organizações da amostra são comuns a SIN e ASS.EMP. Em primeiro lugar, encontra-se o apoio jurídico, seguindo-se as informações prestadas aos associados, a negociação coletiva e a participação em debates e seminários. Por outro lado, de entre as atividades menos frequentes, encontram-se o apoio jurídico prestado a não associados e o *lobby*. Não surpreende que a promoção de feiras ou fóruns seja mais frequente nas ASS.EMP, ao passo que a organização de manifestações de rua ou protestos similares é mais frequente entre os SIN. O Gráfico seguinte permite-nos visualizar os resultados de caracterização das atividades, em simultâneo, para SIN e ASS.EMP.

Gráfico 5 – Média da frequência das atividades, por tipo de organização



n=variável

Escala: 1-Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 - Sempre

Representatividade descritiva

Os SIN da amostra representam um total de 204.937 associados e a maior parte dos SIN (61%) tem mais de 500 associados. As ASS.EMP da amostra representam um total de 54.628 associados e a esmagadora maioria (77%) tem até 500 associados. As diferenças numéricas dos associados para os dois tipos de organizações explica-se pelo facto de os SIN agregarem trabalhadores e as ASS.EMP empresas. Em média, 78% dos associados dos SIN têm contratos permanentes e, em média, 39% são mulheres e 18% são jovens (até cerca de 35 anos), ou seja, representam sobretudo trabalhadores permanentes e uma minoria de mulheres e jovens. Quanto às ASS.EMP, têm em média 51% de micro empresas e 7% de grandes empresas entre os associados.

A densidade, ou seja, a percentagem de associados face ao potencial total de associados, é o indicador descritivo mais comum para aferir a representatividade. Os SIN da amostra têm, em média, uma densidade de 38%, embora o valor mais frequente seja 10%. As ASS.EMP da amostra têm uma densidade média de 50%, sendo 80% o valor mais frequente. Quer os SIN, quer as ASS.EMP, apresentam densidades que oscilam aproximadamente entre 0% e 100%, ou seja, os valores da densidade têm um espectro de variação grande⁶.

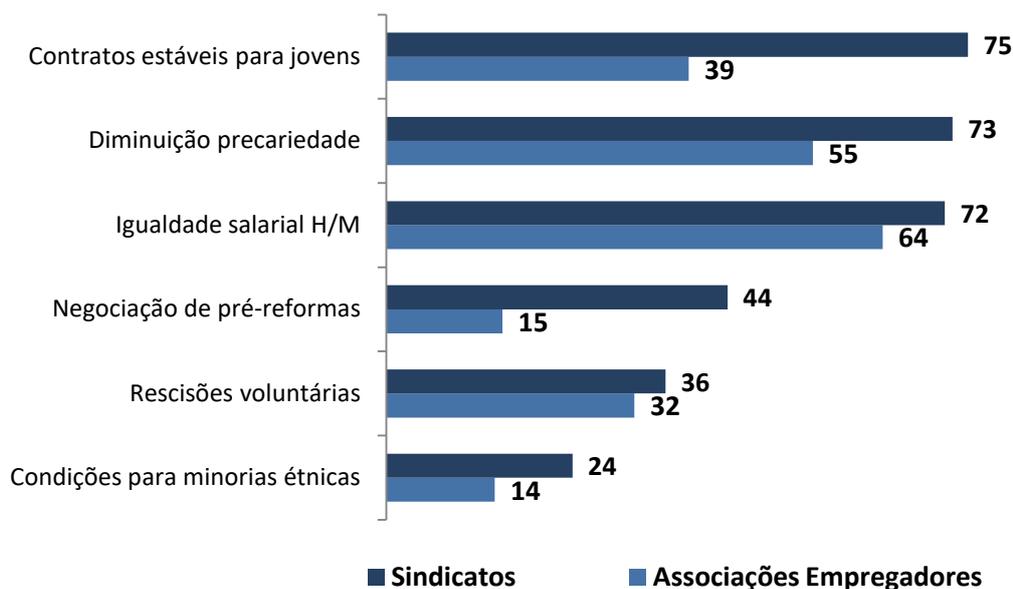
Considerando a representação em função da proporção de representados no principal órgão de direção, quer de SIN quer de ASS.EMP, verifica-se que, em média, os SIN têm 59% de mulheres na direção, ao passo que nas ASS.EMP esse valor é de 19%.

Representatividade substantiva

A maioria dos SIN da amostra assinala ter negociado nos últimos 10 anos diversas matérias que protegem os interesses de jovens, precários e mulheres. Por seu turno, as ASS.EMP assinalam maioritariamente ter negociado matérias que protegem os interesses de mulheres e precários (ver Gráfico 6).

⁶ Importa recordar, a propósito da leitura dos 0% do intervalo da densidade em particular, que a amostra inclui organizações muito jovens.

Gráfico 6 – Matérias negociadas nos últimos 10 anos, por tipo de organização (%)



n=variável

O perfil dos representantes que se sentam à mesa de negociações é variado: incluindo profissionais, como advogados, e associados. Os negociadores mais comuns, sinalizados pela esmagadora maioria dos SIN (95%) e das ASS.EMP (89%), são os dirigentes.

No que diz respeito à frequência de auscultação de interesses, a amostra revela algumas diferenças entre SIN e ASS.EMP. Importa ter presente que os primeiros têm figuras próprias, como os delegados sindicais. Assim, os SIN recorrem sobretudo aos delegados sindicais para auscultar os interesses dos associados (ver Gráfico 7), enquanto as ASS.EMP fazem uso frequente das Assembleias Gerais para o mesmo fim (ver Gráfico 8). Os inquéritos são mais utilizados pelas ASS.EMP do que pelos SIN.

Gráfico 7 – Média da frequência de auscultação nos sindicatos



n=variável

Escala: 1-Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 - Sempre

Gráfico 8 – Média da frequência de auscultação nas associações de empregadores



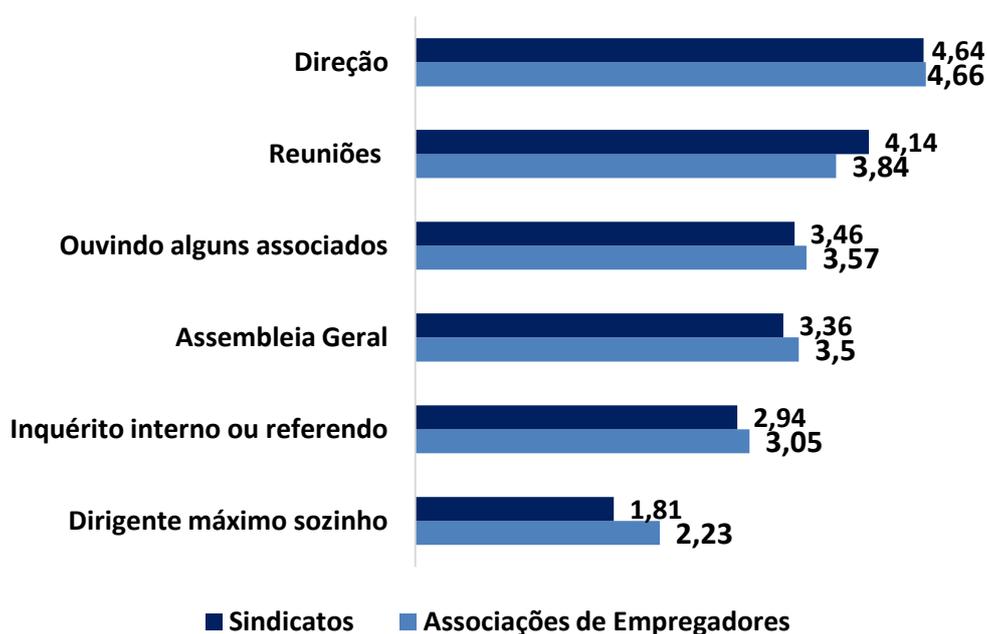
n=variável

Escala: 1-Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 - Sempre

Quando é preciso tomar uma decisão importante, como a convocação de uma greve pelos SIN ou atender a uma reivindicação sob risco de greve pelas ASS.EMP, os dois tipos de organizações seguem a mesma tendência. Com efeito, a direção é, em ambos os tipos de organizações, a instância decisória a que se recorre com mais frequência, enquanto que o recurso a uma decisão

tomada somente pelo dirigente máximo “quase nunca” ou “ raramente” é considerada por ambas as organizações. Também ambos os tipos de organizações recorrem “às vezes” ou “frequentemente” às Assembleias Gerais, órgão soberano por definição. O Gráfico 9 apresenta os resultados desta questão, colocando lado a lado SIN e ASS.EMP. De notar, a este propósito, que a maioria (63%) das Assembleias Gerais dos SIN tem até 50 associados e a maioria (54%) das Assembleias Gerais das ASS.EMP tem até 20 associados.

Gráfico 9 – Média da frequência de modo de decisão, por tipo de organização



n=variável

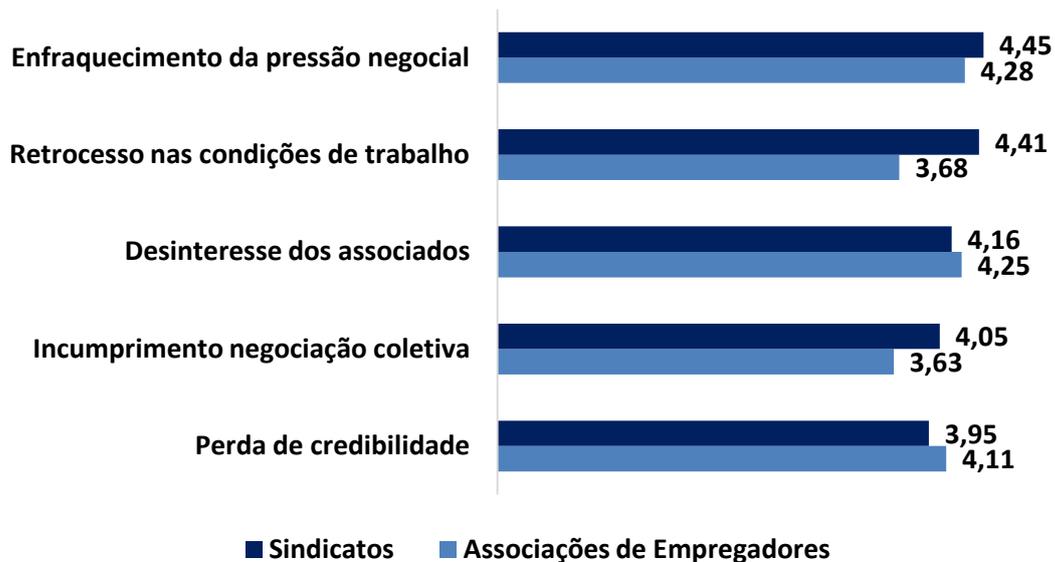
Escala: 1-Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 - Sempre

O sistema de aferição de representatividade

A esmagadora maioria das organizações que compõem a amostra considera que há riscos significativos decorrentes da falta de representatividade de SIN e/ou ASS.EMP. Cerca de 96% dos SIN e 91% das ASS.EMP são desta opinião. Os problemas advindos da falta de representatividade são múltiplos, quer para SIN quer para ASS.EMP, como se conclui da leitura do Gráfico 10. O enfraquecimento da pressão negocial é o problema que ambos os tipos de organizações consideram mais relevante, ainda que a questão do retrocesso nas condições de trabalho

(sobretudo para SIN) e o desinteresse dos associados (sobretudo para ASS.EMP) sejam igualmente fatores a ponderar, entre outros.

Gráfico 10 – Média da concordância com riscos da falta de representatividade, por tipo de organização

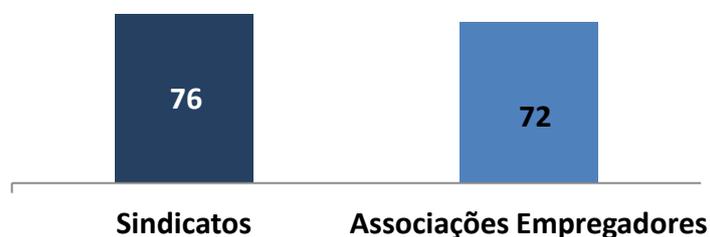


n=variável

Escala: 1-Discordo completamente 2 – Discordo 3 – Não concordo nem discordo 4 – Concordo 5 – Concordo completamente

De forma consistente, a maioria das organizações da amostra considera que é preciso mudar o atual sistema de aferição de representatividade português (Gráfico 11), baseado apenas no mútuo reconhecimento das organizações a partir de critérios informais.

Gráfico 11 – Concordância com mudança do sistema, por tipo de organização (%)



SIN n=110 ASS.EMP n=118

As razões para se mudar o sistema são múltiplas. Os SIN consideram que há sobretudo convenções a não ser cumpridas, o que já era salientado na identificação dos riscos de falta de representatividade. Por seu turno, as ASS.EMP entendem que é preciso mudar o sistema porque há organizações não representativas a falar com os *mass media* e a serem consultadas. Ambos os tipos de organizações discordam que haja convenções a servir apenas os dirigentes, não sendo esta por isso uma motivação para mudar o sistema.

Gráfico 12 – Média da concordância com os motivos para mudar o sistema, por tipo de organização



n=variável

Escala: 1-Discordo completamente 2 – Discordo 3 – Não concordo nem discordo 4 – Concordo 5 – Concordo completamente

Relativamente às razões pelas quais nunca se interveio no sistema de aferição de representatividade, apenas os SIN parecem identificar a manutenção do *status quo*, de entre as razões propostas. Conforme se pode concluir da leitura do Gráfico 13, os SIN consideram que não há vontade política. Sendo esta também a principal razão invocada pelas ASS.EMP, a sua posição média oscila entre “não concordo nem discordo” e “concordo”. Ambos os tipos de organizações tendem, contudo, a “discordar” ou “não concordar nem discordar” que o sistema funcione bem.

Gráfico 13 – Média de concordância com razões para a manutenção do status quo, por tipo de organização



n=variável

Escala: 1-Discordo completamente 2 – Discordo 3 – Não concordo nem discordo 4 – Concordo 5 – Concordo completamente

Definição subjetiva de organização representativa

Perante a pergunta, aberta, sobre o que define uma organização como representativa, quer SIN quer ASS.EMP dão respostas breves e relativamente vagas. Vários critérios são mencionados, entre os quais se destacam dois grandes tipos. Por um lado, remete-se para a ideia de uma organização que defenda os seus associados. Por outro lado, estabelece-se um limiar numérico para determinar se uma organização é representativa. Ilustramos estes dois tipos de respostas prevalentes na amostra com alguns excertos.

Uma associação de empregadores representativa é...

...a que defende os interesses de todos os sócios e se preocupa em mantê-los permanentemente informados das questões relevantes para a actividade e que tem capacidade para os ouvir e conhecer as suas preocupações para poder depois responder às expetativas e resolver os problemas.

(ASS.EMP138)

Uma organização que tenha como associados ou membros uma maioria dos empregadores no segmento em que atua. Também pode ser representativa sem atingir esse objetivo, desde que os membros sejam blocos distintos dentro do universo dos empregadores. Por exemplo, na pesca, uma associação pode ser representativa só dos pescadores de uma região ou de um tipo de pesca.

(ASS.EMP523)

Um sindicato representativo é...

Uma organização sindical representativa deve apresentar propostas claras e vinculativas, que se reflitam no seu comportamento para com os associados, empresas e sociedade em geral. Tem de estar próxima do processo de trabalho e saber gerir as expetativas, apresentando soluções viáveis e equilibradas e que estejam integradas num plano mais alargado de médio ou longo prazo. Trabalhe para os associados e deles receba opiniões e pontos de vista.

(SIN33)

... uma organização que represente no mínimo mais de 30%, dos trabalhadores que estão em condições de poder ser seus associados.

(SIN40)
