



RECENSÃO

The Concept of Representativeness at National, International and European Level, por Tatiana Pita e Raquel Rego

Análise Social, LIV (3.º), 2019 (n.º 232), pp. 642-645

<https://doi.org/10.31447/AS00032573.2019232.13>

ISSN ONLINE 2182-2999

EDIÇÃO E PROPRIEDADE

Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Av. Professor Aníbal de Bettencourt, 9
1600-189 Lisboa Portugal — analise.social@ics.ul.pt

<https://doi.org/10.31447/AS00032573.2019232.13>



EUROFOUND

*The Concept of Representativeness at National,
International and European Level,*

Luxemburgo, Publications Office of the European Union,
2016, 82 pp.

ISBN 9789289715560

Tatiana Pita e Raquel Rego

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho, também conhecida por Eurofound, ou ainda Fundação de Dublin por estar sediada nesta cidade irlandesa, é uma agência da União Europeia gerida de modo tripartido e vocacionada para promover informação sobre temas relacionados com o mundo laboral, a qual, apesar de criada nos anos 70, continua a ter uma visibilidade relativamente reduzida, nomeadamente no contexto nacional, quer na academia, quer no mundo laboral. No âmbito da sua missão, a Eurofound desenvolve desde 2006 os chamados estudos REP, que visam identificar as organizações sindicais e patronais mais representativas nos Estados-membros em determinado setor económico, de modo a informar a Comissão Europeia dos atores sociais com legitimidade para serem consultados e para estabelecerem acordos bilaterais à escala europeia. Com efeito, o artigo 154 do Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFEU, 2012) determina que os parceiros sociais, justamente as organizações sindicais e de empregadores, devem ser consultados

pela Comissão Europeia antes de esta apresentar propostas no domínio da política social, e o artigo 155 do mesmo Tratado estabelece que “o diálogo entre os parceiros sociais ao nível da União pode conduzir, se estes o entenderem desejável, a relações contratuais, incluindo acordos”. De resto, múltiplos acordos têm sido celebrados regularmente em vários setores económicos, da banca à agricultura, revelando uma vitalidade que contrasta com o diálogo social trans-setorial celebrado ao nível europeu.

O impacto da ação dos chamados parceiros sociais é portanto muito grande na governança económica, não só à escala nacional, como europeia. No entanto, pouco se tem refletido sobre os critérios para aferir a representatividade destas organizações da sociedade civil. Do ponto de vista da literatura e dos estudos sobre relações laborais em particular, a tendência parece ser para não questionar o uso da “densidade” (número de membros face ao potencial número possível) como indicador privilegiado. Mesmo quando se discute o défice de representação de interesses de mulheres, por exemplo, não se avança com propostas

para uma reformulação conceptual e/ou operativa (Ferreira, 2002).

Uma das maiores dificuldades em repensar a representatividade para uso das instituições europeias é, sem surpresa, a diversidade de sistemas nacionais. Esta realidade é pela primeira vez revelada de forma sistemática nesta publicação da Eurofound (2016) *The Concept of Representativeness at National, International and European Level*. O principal objetivo deste trabalho é clarificar o conceito e o critério de representatividade nos diferentes países, para isso analisando as semelhanças e diferenças no que respeita à representatividade nos Estados Membros da União Europeia e Noruega.

O estudo, liderado por Peter Kerckhofs, teve na base um questionário dirigido aos 29 especialistas que compõem a rede de correspondentes da Eurofound. A publicação foi estruturada em dois capítulos principais. O primeiro capítulo assenta na representatividade ao nível nacional e demonstra o papel da “legislação” e do “reconhecimento mútuo”. O segundo capítulo aborda a questão da representatividade no panorama internacional.

O relatório da Eurofound dá conta dos diversos significados da representatividade. A representatividade é apresentada considerando os diversos quadros nacionais e internacionais ao longo de décadas (1946-2015). O interesse deste estudo da Eurofound passa, portanto, pela chamada de atenção para o tema e pela revelação do panorama europeu.

Identificam-se dois grandes sistemas de aferição de representatividade, um

com critérios objetivos, a conformidade legal (critério formal), outro o reconhecimento mútuo (critério informal). A maioria dos países tem um enquadramento legal próprio para determinar a representatividade, frequentemente o número de membros das organizações. Os critérios formais tendem a incluir aspetos como o número de membros ou afiliados, membros em mais do que um setor, a cobertura territorial ou independência organizacional ou financeira face a terceiros. No que respeita a critérios informais, são maioritariamente salientados aspetos como o reconhecimento implícito de um papel de liderança, uma significativa reputação ou capacidade de influência, a habilidade de conseguir acordos, de conseguir influenciar os termos e as condições do emprego ou atividade efetiva, a própria legitimidade reconhecida por outros parceiros sociais, e ainda o costume.

A Organização Internacional do Trabalho tem recomendado critérios objetivos e previsíveis no quadro dos seus pareceres sobre a liberdade de associação, sustentando, por exemplo, que a determinação do sindicato mais representativo deve sempre basear-se em critérios objetivos e pré-estabelecidos, de modo a evitar qualquer oportunidade de parcialidade ou abuso” (ILO, 2006).¹ Desta orientação fuge claramente o caso português, onde prevalece o “mútuo reconhecimento”. Com efeito, Portugal é um dos 11 países europeus em que o “reconhecimento mútuo” se sobrepõe a critérios legais,

1 Tradução das autoras.

embora possa não ser um dos com mais alta taxa de sindicalização, como parece ser frequente no caso dos países onde prevalece o “reconhecimento mútuo”.

A aferição das organizações mais representativas não tem consequências lineares, pois não se traduz necessariamente em mais negociações. Como salientado pelo correspondente português, pode ser do interesse dos representantes dos empregadores terem um interlocutor fraco: “Na maioria dos casos, as associações de empregadores ou empresas reconhecem os sindicatos com base no critério da sua “força”, ou “fraqueza”. Mas as consequências disso são muito diversas. Em vários casos os empregadores reconhecem os sindicatos com maioria de membros e de capacidade de mobilização como os seus parceiros em negociações e contratação coletiva. Em muitos outros casos, os empregadores preferem negociar com sindicatos mais fracos... O fator decisivo é se o empregador, ou a associação de empregadores, conclui que é vantajoso, ou inevitável, aceitar um sindicato como parceiro” (p. 25).²

Adicionalmente, este estudo conclui que a maioria dos países tende a apresentar uma combinação de critérios formais e informais e identificou quatro modelos principais de representatividade que coexistem na Europa, tendo em conta os critérios e o impacto da representatividade, a saber: o modelo de autorregulação dos parceiros sociais, onde o reconhecimento mútuo resulta da capacidade de negociação coletiva e da força social; o modelo

de regulação estatal da força social, onde o número de membros pode ser usado como medida legal; o modelo de regulação estatal por via eleitoral, que se baseia no resultado eleitoral dos parceiros sociais para aferir a representatividade; e, por fim, um modelo misto de regulação por parte dos parceiros sociais e por parte do Estado, no qual se enquadra Portugal.

Se, em 1993, os parceiros sociais europeus de diferentes setores criaram uma lista de condições de representatividade a serem cumpridas pelas organizações, décadas depois não só não existe uma conformidade entre os diferentes Estados-membros, como a diversidade de práticas continua a crescer, não se perspetivando a emergência de um modelo único. Deste modo, dificilmente se desenvolverá um conceito europeu de representatividade, pelo menos baseado em critérios comuns e harmonizados.

Embora os parceiros sociais variem em número e tenham um papel mais ou menos ativo nos diversos países, este estudo da Eurofound veio definitivamente chamar a atenção para a necessidade de se pensar os critérios de representatividade, pois é nela que reside a legitimidade para a prossecução da sua participação ativa no diálogo social aos vários níveis e no seu envolvimento na elaboração, acompanhamento e mesmo implementação de políticas públicas. Se à escala nacional os desafios colocados pela proliferação de organizações supostamente representativas se têm colocado nos últimos anos com grande acuidade, e a introdução de um critério de representatividade patronal contribuiu para a redução das Portarias

2 Tradução das autoras.

de Extensão no período da troika, mostrando que a crise de representatividade não existe apenas nos sindicatos, o estudo da Eurofound faz-nos redimensionar a problemática e traz definitivamente o tema para cima da mesa.

União Europeia – Versões consolidadas – 13 de dezembro de 2007”. *Jornal Oficial n.º C 326 de 26-10-2012*, pp. 0001–0390. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> (acedido a 27-04-2019).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FERREIRA, V. (2002), “O efeito Salieri: o sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego”. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, pp. 121-148.

ILO (2006), *Freedom of Association – Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Geneva, International Labor Office, Fifth (revised) edition.

TFEU (2012), “Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da

PITA, T., REGO, R. (2019), *Recensão “The Concept of Representativeness at National, International and European Level*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2016”. *Análise Social*, 232, LIV (3.º), pp. 642-645.

Tatiana Pita » tatiana.pita@ics.ulisboa.pt » Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa » Av. Prof. Aníbal de Bettencourt, 9 — 1600-189 Lisboa, Portugal » <https://orcid.org/0000-0003-2589-4867>.

Raquel Rego » raquel.rego@ics.ulisboa.pt » Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa » Av. Prof. Aníbal de Bettencourt, 9 — 1600-189 Lisboa, Portugal » <https://orcid.org/0000-0002-7342-8695>.
