

I. INTRODUÇÃO

A realidade dos conflitos colectivos de trabalho no país mostram que, para além do salário em atraso ou seu aumento, o desconhecimento da Lei do Trabalho ou seu incumprimento, a violação dos direitos dos trabalhadores e má interpretação dos mesmos pelas partes, existe um outro grande factor que é o desprezo pelos procedimentos devidos da negociação colectiva e a falta de sensibilidade dos parceiros sociais para o estabelecimento do diálogo permanente, aberto e franco.

Este último factor mostra que ainda não há consciência, por parte dos parceiros sociais, da importância da negociação colectiva na promoção, prevenção e resolução de conflitos laborais.

É importante frisar, que o papel dos parceiros sociais nas relações de trabalho assenta-se na convergência e complementaridade de interesses, daí que a ausência de diálogo constitui um dos principais factores que afecta o ambiente de trabalho conduzindo à conflitos de trabalho.

O tema que nos propomos abordar versa sobre os conflitos de trabalho, seu conceito e natureza. Para o próximos temas propomos abordar outras matérias relativas a relações laborais, como a negociação colectiva, modos de resolução de conflitos de trabalho entre outras.

De referir que a negociação colectiva é uma técnica de produção de normas, e constitui método para a sua superação de conflitos. Num processo saudável de negociação colectiva entre a entidade empregadora e os seus trabalhadores, as partes têm vantagens e saem a ganhar.

II. CONFLITOS COLECTIVOS DE TRABALHO: NOÇÃO E NATUREZA

1. Conceito de conflitos de trabalho

As relações jurídico laborais de trabalho desenrolam-se de acordo com determinados princípios. Elas nascem em certos momentos, desenrolam-se produzindo um conjunto de efeitos e extinguem-se.

Nestas relações nem todos interesses das partes coincidem em harmonia mútua, pois quando estas não alcançam o previsto no acto de sua constituição ou nascimento, ou quando a sua extinção não obedece e nem se efectua segundo modos previamente determinados, produz-se uma situação anormal ou de alteração na sua existência, originando um conflito de trabalho.

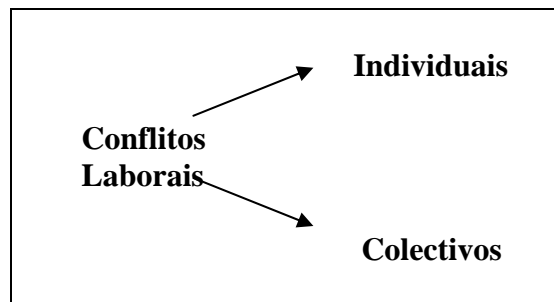
Constituindo o conflito de trabalho uma disputa de interesses, ele assume-se como meio através do qual se lhe deve procurar soluções adequadas ou encontrar formas de concertar a anormalidade que lhe deu origem.

➤ *Existe conflito colectivo de trabalho quando se manifesta uma divergência de interesses por parte de uma categoria organizada de trabalhadores, de um lado, e uma categoria também organizada de empregadores, de outro lado, em torno de regulamentação existente ou das futuras relações de trabalho que interessam às partes.*

Geralmente o conflito de trabalho constitui embaraço para criação e desenvolvimento de um ambiente de paz social.

É importante frisar que embora a abordagem seja na vertente de conflitos colectivos, existe também os individuais.

Porém, qualquer tipo de conflito de trabalho, individual ou colectivo, consubstancia conflitos de interesses, na medida em que tem lugar quando os interesses das partes são divergentes e incidindo sobre interesses opostos.



2. Natureza de conflitos de trabalho

Os conflitos colectivos de trabalho podem ser de direito ou de interesse. Os conflitos de direito são aqueles que decorrem da má aplicação ou má interpretação da legislação laboral, enquanto os de interesses são os que resultam da necessidade de regulamentação ou que resultam do fracasso numa negociação, uma vez que as partes não chegam a obter consenso acerca de uma reivindicação.

- **Pela sua natureza os conflitos de trabalho podem ser:**
- **Conflitos de direito, e**
 - **Conflitos de interesses.**

Os conflitos colectivos distinguem-se dos conflitos individuais essencialmente por incidirem sobre direitos ou interesses comuns ou colectivos e por neles intervir, pelo menos do lado dos trabalhadores, uma colectividade organizada, que pode ser um sindicato, ou uma estrutura de representação dos trabalhadores na empresa. Os conflitos

individuais são, geralmente, conflitos de direito, pelo que, na maior parte dos casos, são resolvidos judicialmente.

III. O PAPEL DA ADMINISTRAÇÃO DO TRABALHO NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS LABORAIS

O surgimento de instituições governamentais que se ocupam exclusivamente de questões laborais e correlacionadas, data do século passado, numa altura em que a confrontação entre o capital e o trabalho ganhou fóruns tão dramáticos que reclamavam a intervenção do Estado com vista a atenuar as tensões decorrentes de tal confrontação e, por outro lado, minimizar as suas consequências para as partes.

Assim, os governos passaram a intervir no mundo de relações laborais, na regulamentação e controle do mercado de trabalho e de emprego, bem como na resolução de conflitos laborais.

No âmbito dos conflitos de trabalho, a actuação da Administração do Trabalho divide-se em dois campos:

- a) na promoção da negociação colectiva, e
- b) na prevenção e resolução de conflitos laborais.

Para que a negociação colectiva seja apoiada, estimulada e promovida precisa de contar com mecanismos específicos, na sua maior parte, de natureza administrativa capazes de dar às partes confiança de que por meio do diálogo as suas divergências podem convergir total ou parcialmente.

É assim, que reconhecendo a liberdade e a autonomia das partes o Governo intervém no processo das relações de trabalho visando apenas facilitar o diálogo entre trabalhadores e empregadores.

Por outro lado, no âmbito da promoção e difusão da prática da negociação colectiva o Governo presta, gratuitamente, o apoio e assistência técnica aos parceiros sociais nos processos de negociação colectiva do trabalho podendo, qualquer das partes, solicitar o apoio técnico junto dos órgãos locais da administração do trabalho.

A administração do trabalho intervém na resolução de conflitos de laborais através da conciliação, mediação e arbitragem.

IV. FACTORES DETERMINANTES PARA A ECLOSÃO DE CONFLITOS LABORAIS

Vários são os factores que contribuem para o surgimento de conflitos laborais no país, destacando-se de entre outros os seguintes:

- Questões salariais;
- Desconhecimento da legislação laboral vigente ou o seu incumprimento;
- Não observância dos procedimentos de negociação colectiva;
- Falta de sensibilidade dos parceiros sociais para o diálogo permanente, aberto e franco;
- Violação dos direitos dos trabalhadores;
- Má interpretação da legislação laboral pelas partes.

Esta informação basea-se nos dados nacionais disponíveis na administração do trabalho. Para o próximo tema abordaremos negociação colectiva do trabalho em termos de conceito, objectivo, negociação colectiva e legislação, entre outros aspectos.

