

António Casimiro Ferreira

PROBLEMAS ACTUAIS
DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA
EM PORTUGAL E NA EUROPA

FRIEDRICH **FUNDAÇÃO**
EBERT  **FRIEDRICH**
STIFTUNG **EBERT**

© Fundação Friedrich Ebert

Título:

*Problemas Actuais da Contratação Colectiva
em Portugal e na Europa*

Composição:

Alfanumérico, Lda.

Impressão:

Minigráfica, Artes Gráficas

Depósito legal n.º 104 767/96

FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT

Av. Sidónio Pais, 16-1.º Dto.

1050 Lisboa

Telef. (351 1) 357 33 75/357 34 93 • Fax (351 1) 357 34 22

Prefácio

Com a conferência internacional, que deu origem a esta publicação, a Fundação Friedrich Ebert deu continuação a uma série de seminários, «workshops» e conferências sobre os «Problemas Actuais do Sindicalismo Europeu». No quadro do seu programa geral de promover o DIÁLOGO EUROPEU, a representação da Fundação Friedrich Ebert em Portugal pretende oferecer com esta iniciativa um «*forum de debate*» para sindicalistas e peritos nacionais e internacionais onde eles possam discutir os desafios resultantes das profundas mudanças económicas, políticas e sociais da nossa época. Nas duas conferências já realizadas, pudemos assistir a debates marcados pela competência, franqueza e tolerância dos participantes. Esta experiência veio confirmar a concepção desta série de conferências, que se baseia no princípio da livre troca de ideias entre representantes de organizações de orientação política e de nacionalidade diferentes.

Com esta brochura, preparada por António Casimiro Ferreira (Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra), pretende-se demonstrar que o diálogo realizado foi realmente produtivo. Nesta publicação o autor apresenta o conteúdo das intervenções dos oradores principais na conferência e identifica na sua conclusão os pontos de convergência e divergência entre as análises e visões estratégicas

que surgiram no debate. A Fundação Friedrich Ebert espera contribuir com esta publicação para uma melhor compreensão dos problemas actuais da contratação colectiva na Europa e em Portugal.

Lisboa, Novembro 1996

REINHARD NAUMANN

Índice

Prefácio	3
Introdução	7
Referência a alguns debates e tendências nos sistemas de relações laborais	9
Tendências recentes na contratação colectiva europeia	15
Introdução	15
O contexto económico para a contratação	16
Principais tendências na contratação	20
Conclusões	27
A negociação colectiva em Portugal: Síntese das intervenções de Antó- nio Dornelas e de Fernando Marques	31
António Dornelas	33
Fernando Marques	36
Conclusões	41
Bibliografia	53

Introdução

O mundo laboral vive na actualidade um momento marcado pela incerteza quanto ao futuro e pela certeza de que o presente é de crise e de recessão. Mais do que nunca a reflexão social deve pugnar por uma «viragem» para as questões do mundo laboral, com o firme propósito de criar condições de visibilidade sociológica que possa contribuir validamente para a resolução de situações concretas. Contrariamente ao que se chegou a julgar, as profundas transformações culturais, sociais, económicas e políticas que se impuseram à escala global nos últimos trinta anos ao invés de diminuírem o interesse pelo trabalho e pela produção conferiram-lhe uma centralidade renovada. Com efeito, boa parte dos problemas que se colocam à humanidade no actual momento de «transição paradigmática» (Santos, 1995) marcado por uma crise sem precedentes passam de uma forma ou de outra por questões que estão relacionadas com o trabalho, com a produção, ou com o emprego.

Esta publicação procura carrear para o debate sobre a negociação colectiva algumas temáticas que, embora não sendo novas, são peças importantes na análise das relações de trabalho. Na primeira parte faz-se uma sumária referência a alguns dos debates que marcam as agendas de investigadores e actores dos sistemas de relações laborais,

enquanto que na segunda se publica o texto de Pete Burgess que nos fala de tendências recentes da negociação colectiva na Europa. A terceira parte apresenta o trabalho de síntese que teve por base as intervenções de António Dornelas e de Fernando Marques na *Conferência Internacional Sobre Novos e Velhos Problemas da Contratação Colectiva em Portugal no Contexto da Integração Europeia*. Os autores das intervenções, observadores atentos e militantes empenhados nas causas laborais, puseram à disposição do auditório que os escutou a sua reflexão pessoal sobre a situação da negociação colectiva em Portugal, uma reflexão que em conjunto com o texto de Pete Burgess — interveniente na mesma conferência — que agora se publica constitui no seu todo, um documento de trabalho útil para os que se preocupam com o actual panorama das relações laborais. Como o leitor constatará, existe entre os textos uma complementaridade que propicia a leitura cruzada de informação sobre a negociação colectiva na Europa e em Portugal.

Referência a alguns Debates e Tendências nos Sistemas de Relações Laborais

Hoje em dia é praticamente impossível proceder à análise dos sistemas de relações laborais sem utilizar uma metodologia que atenda aos fenómenos multifacetados da globalização do campo laboral nas suas mais variadas dimensões, quer se trate de mercados económicos, financeiros ou de trabalho, da mudança de paradigmas tecnológicos e da produção, da estratégia de investimentos, da cultura e ideologia dos recursos humanos, da mudança de paradigmas no Direito do Trabalho, da organização internacional dos interesses do capital e do trabalho, do papel das organizações internacionais na regulação das condições de trabalho, do estabelecimento de padrões mínimos de emprego, ou da nova divisão internacional do trabalho¹.

A forma como as relações laborais têm sido afectadas pelos fenómenos da globalização tem variado em função do impacto e da pressão dos elementos exógenos e das respostas locais que se vão gerando através de um processo dialéctico que já foi descrito como sendo de globalização/localização e de localização/globalização (Santos, 1995). Por outro lado, também é verdade que qualquer análise sobre os sistemas de relações

¹ Cf. entre outros Hall *et al.*, 1992; Waters, 1995; Rherborn, 1995; Faria, 1995; Hoogvelr, 1992.

laborais tem de atender aos específicos contextos e histórias nacionais que matizam os modelos institucionais e legais e as práticas e relações dos actores sociais, sob pena de se não entenderem as várias manifestações em presença e de se inviabilizar qualquer esforço comparativo que se pretenda realizar. Aliás, à medida que os processos de globalização e a crescente internacionalização da vida económica vão aumentando, torna-se cada vez mais necessário desenvolver análises comparativas das relações industriais que permitam o cruzamento das várias experiências nacionais (Hyman, 1994: 1), nomeadamente no que tange às suas instituições chave: empresas, sindicatos, associações patronais, administração do trabalho, negociação colectiva, concertação social, Direito do Trabalho e Tribunais do Trabalho.

Sugere-se, com estas observações preliminares, a ideia de que o mundo laboral e o que nele se passa, independentemente do tópico ou tópicos que se tragam à colação, deve ser estudado compaginando diferentes níveis de análise, dispondo estes ao longo de um *continuum* em cujos pólos se encontram de um lado as tendências globais que afectam os diferentes sistemas de relações laborais, e de outro as especificidades locais que lhes conferem um carácter *sui generis*. De entre os elementos constitutivos deste *continuum*, e pensando no caso português, destacaríamos também o nível intermédio constituído pelas tendências que afectam o ambiente das relações laborais na Europa.

No caso da sociedade portuguesa, marcada pela sua situação semi-periférica (Santos, 1985, 1993) e pelos processos de transição e consolidação democráticas, várias são as especificidades que foram moldando o seu sistema de relações laborais², e das quais destacaríamos: a rápida sucessão e coexistência de diferentes modelos de regulação político-social; uma deficiente institucionalização de conflitos entre o Capital e

² De entre os autores que têm reflectido sobre esta temática, gostaríamos de salientar os seguintes: Alan Stoleroff, Boaventura de Sousa Santos, Fátima Patriarca, João Freire, José Barreto, Manuel de Lucena, Maria João Rodrigues, Marinús Pires de Lima, Mário Pinto e Teresa Rosa.

o Trabalho; um modelo pluralista e competitivo de relacionamento inter-sindicatos; a forte politização dos processos de negociação das condições de trabalho; a ligação do movimento sindical ao sistema partidário; a dessincronia entre o movimento sindical português e o europeu; a centralidade do Estado na relação Capital-Trabalho, manifestando-se, quer por uma aplicação selectiva ou pela não aplicação da normatividade laboral — Estado Paralelo (Santos, 1993) —, quer por um padrão de relacionamento diferenciado entre os parceiros sociais — Estado Heterogéneo (*idem*) —, quer ainda pela procura, por parte dos parceiros sociais, da intervenção estatal; e finalmente a forte heterogeneidade dos mercados de trabalho e dos sectores económicos.

Para além destes elementos específicos, Portugal é afectado por um conjunto de tendências que têm levado à transformação das relações laborais na Europa e que se podem sistematizar do seguinte modo: a reestruturação sectorial e ocupacional do emprego; um mercado de emprego mais difícil e nalguns países o regresso do desemprego em massa de uma forma sem paralelo desde os anos 30; a intensificação da competição global (relativamente à qual a implementação do mercado único da comunidade europeia constitui simultaneamente reacção e reforço) acompanhada pela reestruturação transnacional do capital; uma «crise fiscal» do emprego público que na maioria dos países registou uma rápida expansão nas primeiras décadas do pós-guerra e alimentou padrões distintos de relações industriais; e ainda, por quase toda a Europa Ocidental uma clara viragem política à direita (Hyman, 1994a: 2).

Num plano mais genérico podemos ainda chamar a atenção para várias tendências que perpassam por todos os sistemas de relações laborais. Com efeito, se percorrermos a literatura recente respeitante a estudos relacionados com o mundo do trabalho, encontramos referência a debates que estão relacionados com as tendências já referidas e que, de uma forma ou de outra, chamam a atenção para as profundas mudanças e transformações por que têm passado as sociedades industriais. Assim o ponto de partida destas reflexões traduz a preocupação

com o cenário de crise económica e social que tem afectado o mundo laboral e que tem ocasionado profundas mudanças nos padrões de relacionamento entre o Estado, o Trabalho e o Capital, encontrando-se delas expressão nos planos económico, político e jurídico. De uma forma muito sumária, confirmamos algumas linhas do debate (Cf; Rogowski; Wilthagen, 1994; Hyman, 1994, 1994a; Regini, 1992).

Em primeiro lugar temos os debates que emergem das transformações das formas de produção, os quais se podem identificar por antonomásia pela discussão em torno da transição do paradigma fordista ou da produção em massa para o paradigma pós-fordista ou da especialização flexível. Temos, por outro lado, discussões associadas a fenómenos como o do declínio do sector industrial e aumento da importância do sector dos serviços, da procura, por parte das empresas de mão-de-obra flexível, do aumento da segmentação e dualidade dos mercados de trabalho, do aumento das situações de trabalho precário ou atípico, do aumento do desemprego estrutural e em massa. Daqui resulta a configuração do que podemos designar por manifestações de risco laboral acrescido para o lado do trabalho.

Em segundo lugar, podemos identificar os debates que decorrem das transformações sentidas pelos próprios sistemas de relações industriais. Elês abordam fenómenos como o da dificuldade em organizar os empregados com relações laborais atípicas, a perda de capacidade negociadora por parte dos sindicatos como consequência do enfraquecimento dos movimentos sindicais — o que por sua vez tem como consequência o enfraquecimento da capacidade da negociação colectiva para regular as relações e as condições de trabalho —, a transferência para níveis micro da regulação das condições de trabalho, a emergência de sistemas paralelos de negociação promovidos pelas empresas, a relativização do papel da macro-concertação e, finalmente, os debates associados à desagregação da classe operária, aos padrões de conflitualidade laboral e ao papel do sindicalismo no contexto da Comunidade Económica Europeia. De todo este processo resulta a precarização da própria negociação colectiva e uma maior necessidade de protecção da

mesma pelo Estado e pelo Direito por forma a desempenhar as suas funções de regulação e de promoção da cidadania.

Finalmente, há os debates políticos onde se discute o papel do Estado nas sociedades pós-industriais e a função do Direito como instrumento de regulação. A relação contratual do emprego estável que esteve ligada à relação salarial fordista é agora questionada pelas relações laborais, fragmentadas e atípicas. A especificidade do Direito do Trabalho, que sempre se reconheceu na sua estrutura nomológica pela protecção à parte mais desprotegida, cauciona agora padrões de emprego flexíveis e desregulados. A desregulamentação como resposta à juridificação das relações laborais traduz-se na redução dos padrões de protecção legal dos trabalhadores, tendendo os seus defensores, apoiados em políticas económicas neoclássicas e liberais, a criticar as normas de protecção do emprego, os direitos de consulta dos trabalhadores e seus representantes, e a intervenção dos tribunais de trabalho. Deste movimento de desregulamentação parece surgir uma espécie de morte anunciada do Direito do Trabalho (Leite, 1995: 123), o que desafia os direitos fundamentais no novo contexto laboral.

O conjunto de elementos constitutivos dos vários níveis de análise que assinalámos sinopticamente e que se organizam segundo a dupla lógica do estabelecimento de padrões e regularidades e do reconhecimento das singularidades compõe o pano de fundo contextual no qual evoluem as relações laborais na actualidade, a que se deve juntar a crescente polarização do mundo laboral. A segmentação interna dos mercados de trabalho, indo de par com uma nova divisão internacional do trabalho, concorrem para a precarização das relações laborais, de que o desemprego e o «trabalho não livre» serão provavelmente as experiências limite.

No entanto, sendo certo que a informação disponível permite com relativa facilidade apontar as tendências globais que afectam, embora em graus e modalidades diversas, todos os sistemas de relações laborais, a tarefa complica-se quando se pretende aferir o impacto destas e as respostas que desencadeiam localmente. Com efeito, se os

tópicos constitutivos da agenda «globalização do campo laboral» reúnem um certo consenso entre os actores sociais em presença, independentemente das posições que se sustentem, à medida que nos aproximamos das situações concretas nem sempre fica claro se as afirmações feitas se situam no plano doxológico ou se no plano científico. O carácter situado e muitas vezes dramático que constrange a defesa dos interesses em presença, para além de complexificar a análise, torna mais difícil a partilha da experiência da solidariedade e testa os limites da (ir)responsabilidade humana.

Tendências Recentes na Contratação Colectiva Europeia³

Introdução

Esta comunicação dá conta de algumas das principais tendências na contratação colectiva na Europa no passado recente — com particular referência para a evolução verificada em 1994/95. Tem como objectivo enquadrar o debate sobre novos e velhos problemas da contratação colectiva num contexto mais amplo, considerando os seguintes assuntos:

- O actual contexto económico em que se desenrola a contratação.
- Os padrões subjacentes da contratação em países seleccionados: São focados quatro países, nomeadamente a Alemanha, França, Itália e o Reino Unido, em parte por causa do seu peso económico no seio da União Europeia e também devido ao status exemplar que esses países têm como modelos de relações industriais.
- As principais tendências na contratação — temas, desenvolvimentos e resultados.
- Conclusões.

³ Pete Burgess, Incomes Data Services, Londres

O contexto económico da contratação — 1993-1995

A contratação no período 1993-1995 ocorreu no contexto adverso de uma recessão com perdas na produção até aos 2% do BIP. A recessão começou cedo no Reino Unido, e tanto o Reino Unido como a Itália beneficiaram das desvalorizações das suas moedas que se seguiram ao desmoronamento do SME (Sistema Monetário Europeu) em Setembro de 1992.

A recuperação, que emergiu em 1994 em quase toda a Europa, parecia inicialmente forte, mas tornou-se agora hesitante. Grande parte da recuperação foi alimentada pelas exportações — que sofrem um número de limitações intrínsecas (valor do marco alemão, absorção do mercado). O crescimento das economias internas permaneceu fraco, afectado por problemas de dívida pública e de impostos elevados que exercem uma considerável pressão sobre os rendimentos disponíveis. No Reino Unido, a depressão no mercado de habitação ensombra o optimismo dos consumidores. Também no Reino Unido, o medo do desemprego e a insegurança no emprego — em certa medida encorajado deliberadamente pelo governo na sua retórica de apelo à flexibilização e iniciativa — está a restringir a vontade para entrar em compromissos a longo prazo, tais como a compra de uma casa.

As previsões têm vindo a ser regularmente revistas para números mais baixos durante 1995, e o crescimento para os próximos dois anos parece moderado. Quanto às melhorias da situação de emprego serão muito atenuadas. O debate sobre a UEM (União Monetária Europeia) poderá agora produzir o pior de ambos os mundos: uma dificuldade acrescida para cumprir os critérios de convergência, mas muito poucas vantagens com um avanço positivo (da UEM).

Estruturas de Contratação

A evolução e os resultados da contratação colectiva devem ser vistos no contexto dos sistemas muito diversos de relações industriais — com

Crescimento do Produto Interno e Taxa de Desemprego, 1991-1996

	1991	1992	1993	1994	1995 (p)	1996 (p)
Alemanha	5,0	2,2	- 1,1	2,9	2,9	2,7
Oeste	5,0	1,8	- 1,7	2,3	2,3	2,8
Este	- 11,2	9,7	5,8	9,2	9,0	9,2
UE	6,7	7,7	8,9	9,6	9,2	8,7
França	0,8	1,3	- 1,5	2,7	3,0	3,2
UE	9,4	10,3	11,7	12,4	12,0	11,5
Itália	1,2	0,7	- 1,2	2,2	3,0	2,9
UE	11,0	11,6	10,7	11,3	11,1	10,5
Reino Unido	- 2,0	- 0,5	2,2	3,8	3,4	3,0
UE	8,2	9,9	10,2	9,2	8,2	7,6
OCDE	1,5	1,2	- 0,2	2,4	3,0	3,0
Europa	8,5	9,5	10,7	11,3	11,0	10,6

Fonte: OCDE, *Economic Outlook*, Junho 1995.

diferentes enquadramentos legais e institucionais — os quais, por sua vez, reflectem a história e as tradições políticas dos diferentes países da Europa.

Entre as dimensões de variação encontram-se:

- Densidade sindical — com enormes variações na Europa entre os 80-90% observados nos países nórdicos, um núcleo médio (Grã-Bretanha, Alemanha, Itália e Portugal) com 30-35% e países de muito baixa densidade sindical, tais como a França e Espanha, onde os sindicalizados representam menos que 10% do assalariado. No entanto, em muitos países — notavelmente em França — a baixa sindicalização e a influência sindical são até certo ponto compensados pelo apoio dos assalariados aos candidatos nas eleições para os órgãos de representação nos

locais de trabalho (como por exemplo os conselhos de empresa).

- A cobertura da mão-de-obra por acordo colectivo — com maiores variações entre aproximadamente 45% no Reino Unido para mais de 90% na Itália. Em alguns países, a coincidência de uma densidade sindical razoavelmente baixa e de uma cobertura do acordo colectivo elevada deve-se muitas vezes a «mecanismos de extensão» (portaria de extensão) que podem dar aos sindicatos ao nível central, uma considerável influência institucional sobre todo o sistema — não obstante isso trazer o risco de o seu impacto local e o incentivo para aderir a um sindicato poderem ser reduzidos.

Apesar de a cobertura ser um indicador do grau da regulamentação acordada em qualquer mercado de trabalho, não especifica a «intensidade» ou «autenticidade» da regulamentação — isto é, o grau até o qual o salário efectivo e as condições de trabalho dos empregados são estabelecidos por acordos negociados de uma forma adequada. Isto também varia consideravelmente, e pode ter uma relação inversa quanto à cobertura. Tem sido dito sobre o caso da França, por exemplo, que o crescimento da cobertura dos trabalhadores pelos acordos colectivos desde o início dos anos 80 não corresponde a um verdadeiro crescimento colectivo na regulamentação colectiva dos termos e condições do emprego, reflectindo antes oportunidades e regulamentos criados por via legislativa que carecem de substância. Além disso, acordos sectoriais podem proporcionar baixos níveis de benefícios — aumentando o unilateralismo dos patrões através de regulamentos suplementares localizados e enfraquecendo o impacto institucional da contratação no sector/indústria. Na Alemanha algumas associações patronais querem reduzir drasticamente o conteúdo dos acordos e permitir uma maior descentralização e derrogação em relação à sua implementação — enquanto

pelo menos a nível formal continuam empenhados no princípio da extensão, feito ao nível do sector/indústria.

- Relação entre Estado, relações industriais e contratação colectiva: Em geral, os anos 1980 e 1990 têm visto um afastamento do Estado do seu profundo envolvimento na definição dos salários. No entanto, esta é uma descrição genérica que precisa de alguma diferenciação. De forma alguma todos os Estados seguiram o caminho do Reino Unido quanto à retirada do Estado do seu envolvimento na contratação colectiva. A resposta à recessão de 1992/93 em muitos Estados Membros da União Europeia foi a implementação ou mediação de políticas nacionais de rendimentos: Irlanda e Bélgica têm tido políticas de rendimentos nacionais; os países baixos tiveram um congelamento de salários durante quatro meses. O Estado foi activo na Itália ao instituir o novo enquadramento de contratação acordado em 1993.

Além disso, o Reino Unido interveio pesadamente no mercado de trabalho de outras maneiras: legislação para regular os sindicatos, baixar os padrões de emprego, mudar os regulamentos dos subsídios de desemprego, alterar as bases estatísticas de contagem dos desempregados. Muitos outros países tomaram um curso similar — mas, raramente tomaram as referidas medidas todas de uma vez!

Níveis de contratação: A contratação a nível do sector/indústria é a forma predominante de contratação no Continente Europeu, embora esteja sujeita a muitas pressões empreendidas no sentido de uma maior devolução da definição dos rendimentos e da regulação do emprego ao nível do local de trabalho. Algumas dessas pressões são negativas — o puro desejo dos empregadores de terem uma maior capacidade de determinarem as remunerações unilateralmente e uma tentativa de aproveitar a fraqueza dos trabalhadores nos mercados de emprego, ou de fazer proliferar mercados de trabalho através da des-

truição das estruturas estabelecidas, removendo um enquadramento de protecção. Algumas podiam ser positivas: a negociação efectiva da melhoria qualitativa dos termos negociados faz-se melhor ao nível do local de trabalho. Para os sindicatos a questão crucial é também a de saber qual é o nível onde eles estão mais bem organizados e equipados com representantes e negociadores capazes e experimentados.

O debate à volta do futuro da contratação a nível de ramo de indústria, como esta deve evoluir, é actualmente muito intenso na Alemanha — especialmente na indústria metalúrgica e metalomecânica, onde a implementação da flexibilidade das horas de trabalho se tem tornado num assunto crucial. Em contraste, no Reino Unido a contratação tem-se deslocado marcadamente no sector privado, nos anos 80, do nível de sector/indústria para o nível da empresa. E desde os anos 80 tem havido uma deslocação crescente no sentido da descentralização e devolução no sector público (ver conclusões nas páginas seguintes).

Principais tendências na contratação

O período 1993/94 viu a contratação ser absolutamente dominada pela recessão. Isto levou a cortes substanciais nos salários reais — durando em alguns países até três anos — e a tentativas, por parte de vários movimentos sindicais de negociar expressamente níveis de emprego, num esforço para atenuar ou relativizar as pressões exercidas pelos empregadores. Durante os primeiros meses de 1995 houve esforços crescentes para reconquistar o terreno perdido, em alguns casos apoiados em acções de greve (Alemanha, mas também a França). No entanto, em toda a Europa os sindicatos encontraram dificuldades em forçar acordos de maneira decisiva acima da inflação — apesar do rápido crescimento de produtividade e da recuperação económica.

Como indicam os dados referidos em baixo, a velocidade e o tipo de resposta tanto à recessão como à recuperação têm estado altamente dependentes do carácter do mercado de trabalho e do sistema de contratação.

Nos países onde os sindicatos actuaram de uma forma efectiva a nível nacional ou de sector/indústria, houve uma maior margem para acordos amplos para manter os postos de trabalho — e muitas vezes também rápidos ajustes nos salários em relação ao «downswing». Em 1994, por exemplo, os custos por unidade («unit labour costs») na Alemanha passaram de um aumento de 9,5% no primeiro trimestre de 1993, para uma queda de 8,6% no último trimestre de 1994. Em contraste, no Reino Unido não houve praticamente nenhuma contratação explícita sobre os níveis de emprego ao nível da empresa, excepto para um pequeno número de firmas bem sucedidas, capazes de oferecer segurança dos postos de trabalho em troca de uma aceitação e participação, por parte, do empregado nas mudanças dos métodos de trabalho.

Reino Unido

- Contratação agora predominantemente ao nível da empresa: a cobertura total desceu para aproximadamente 45%, com menos de 20% dos operários de produção na indústria transformadora cobertos pelos acordos na indústria. Acordos tradicionais no sector público sob grande fluxo.
- Os rendimentos ilíquidos mantiveram-se com estreita margem à frente da inflação durante os últimos dois anos mas com uma grande variação sectorial: acima da inflação na indústria transformadora (onde voltou a haver falta de mão-de-obra qualificada) mas suprimido nos serviços e no sector público onde o salário real caiu.
- Horário de trabalho fora da mesa das negociações desde 1990 — mas é provável agora o retomar de nova campanha na indústria metalúrgica e metalomecânica: o objectivo final é a semana das 35 horas, mas para já o objectivo é conseguir que empresas que não reduziram os horários em 1990 desçam das 39 para as 37 horas. A maior parte da inovação vem da parte dos empregadores, com horários diários alargados e mais horas anuais.

Principais dimensões da Contratação Colectiva

	COBERTURA DENSIDADE SINDICAL	COBERTURA DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS	RELAÇÃO ENTRE ESTADO E CONTRATAÇÃO COORDENAÇÃO DA CONTRATAÇÃO	PRINCIPAL NÍVEL DA CONTRATAÇÃO
Reino Unido	32%	45-50%	Não há intervenção do Estado na contratação no sector privado e (actualmente) não há um salário mínimo legal Não há uma coordenação formal da contratação — mas algumas associações industriais tentam manter a disciplina dos empregadores	Companhia Nível de indústria muito reduzido desde o início dos anos 80.
Alemanha	37%	85-90%	Livre contratação colectiva sem salário mínimo legal. Mas acordos de contratação regulados por lei. Coordenação muito forte dentro de cada sector — menos ao nível nacional, mas razoavelmente estreito leque de regulamentos acordados	Nível de indústria/sector, complementado a nível da empresa por acordos ou negociados ou implementados unilateralmente pela parte patronal Acordos ao nível da companhia Contratação formal a nível da empresa, só abrange aproximadamente 6% da mão-de-obra

Principais dimensões da Contratação Colectiva (Continuação)

	COBERTURA DAS CONVENÇÕES SINDICAL COLECTIVAS	RELAÇÃO ENTRE ESTADO E CONTRATAÇÃO COORDENAÇÃO DA CONTRATAÇÃO	PRINCIPAL NÍVEL DA CONTRATAÇÃO
França	10% (aprox. 6% no sector privado)	Sistema centralizado garante regulamento mínimo — no passado os sindicatos tinham a expectativa de que o Estado fizesse melhoramentos. Enorme descentralização na contratação desde as «leis de Auroux» no início dos anos 80 — mas o conteúdo dos acordos é <i>duvidoso</i> . Os acordos colectivos muitas vezes só garantem regulamentos meramente mínimos — às vezes até abaixo do salário mínimo. Coordenação limitada ao nível sectorial	Nível de indústria/sector Mas contratação formal possível tanto a nível nacional como a nível da empresa: só 1 em 5 companhias têm um acordo colectivo formal.
Itália	38% 90% +	Contratação colectiva baseada na lei: o Estado não intervém directamente na contratação mas ajudou a formar uma nova estrutura na contratação em 1993 e agora tem um papel mais activo na previsão e controlo da inflação, numa nova estrutura tripartida.	Nível de Indústria/sector Sob novo sistema contratação a nível da empresa por remuneração consoante os resultados (<i>results-related pay</i>)

Remunerações e preços em países europeus seleccionados: 1993-1995
(Aumento em relação ao período anterior, em percentagem)

	1993		1994		1995 (P)	
	REMUN.	PREÇOS	REMUN.	PREÇOS	REMUN.	PREÇOS
Alemanha(Ocidental)	3,6	4,2	1,7	2,6	3,6	2,1
Grã-Bretanha	1,5-2,5	1,6	2,3	2,5	3,4	3,4
França	1,8	2,3	2,5	1,5	4	1,9
Itália	2,2	4,4	1,9	3,6	2,8	4,7

Remun. = Leque de acordos sobre remunerações/aumentos nos salários mínimos a nível de indústria

Fonte: Fontes Nacionais.

- A introdução do pagamento de acordo com o desempenho («performance-pay») foi muito rápida no fim dos anos 80 e princípio dos anos 90, mas a velocidade do crescimento abrandou — reflectindo dúvidas àcerca da eficiência e da necessidade de manter incentivos num ambiente de baixa-inflação (ex.: a possibilidade de dar zero de aumentos a alguns empregados). Estão a ser considerados esquemas baseados em equipas, mas muito poucos foram ainda implementados.

Alemanha

- Acordos iguais ou abaixo da inflação em 1993 e 1994, com negociação de concessões ao nível do local de trabalho enquanto os patrões reduziram pagamentos e benefícios no nível da empresa. Alguma recuperação acima da inflação verificada no seguimento do conflito laboral na indústria metalomecânica e metalúrgica em 1995. No entanto, os rendimentos líquidos continuam a cair em consequência de baixos aumentos reais e impostos mais elevados.

- Acordos sobre postos de trabalho na indústria metalúrgica e metalomecânica e na Volkswagen baseados em cortes nas horas de trabalho em troca de salários mais baixos com garantias de emprego: segundo estimativas, foram poupados aproximadamente 50 000 postos de trabalho na indústria metalomecânica e metalúrgica (num universo de aproximadamente 3 000 000 de assalariados metalúrgicos) e 30 000 só na Volkswagen. Concessões sindicais, quanto à flexibilidade das horas de trabalho para permitir horários anuais.
- Implementação das 35 horas por semana na indústria metalúrgica e metalomecânica a partir de 1 de Outubro de 1995, como foi inicialmente acordado em 1990. Outros sectores virão a seguir, mas o progresso em direcção às 35 horas provavelmente lento até ao fim do século.
- Debate intenso — centrado na importante («pace-setting») indústria metalúrgica e metalomecânica — sobre o futuro do sistema da contratação colectiva actualmente existente, no seguimento do descontentamento generalizado do patronato sobre o acordo deste ano [1995].

França

- Convenções abaixo da inflação em 1993/94, com a contratação a um nível baixo. Alguma recuperação possível no sector privado em 1995, com algumas acções de greve durante a primavera motivados por questão dos salários.
- Tentativa do governo de forçar um congelamento dos salários no sector público.
- Crescimento contínuo da individualização das remunerações — que se expandiu muito rapidamente nos anos 80, apoiada pela legislação sobre a partilha dos lucros entre capital e trabalho («profit-sharing»).

- Alguma contratação sobre emprego em 1993/94 através de cortes nas remunerações ou através de novos regulamentos dos horários de trabalho (apoiados pela legislação) com duvidosos efeitos quantitativos.

Itália

- Novos acordos confirmados em 1993 com um ciclo de contratação de dois a três anos ao nível do sector/indústria e aumentos baseados na inflação prevista — com um empenhamento do governo para reduzir a inflação. A contratação ao nível de empresa visa aumentos consoante o desempenho dos assalariados («performance-based increases») — e não meros acréscimos aos acordos a nível de indústria. Até agora, as primeiras negociações foram concluídas sem sobressaltos, apesar de o aumento da inflação ter criado pressão sobre o governo.
- O sistema de indexação «scala mobile» foi abolido em 1992, com pressão por parte do patronato para se livrar dos persistentes elementos de aumentos salariais «automáticos», como por exemplo prémios de antiguidade para gestores. Acordos salariais abaixo da inflação em 1994 e, devido aos prazos dos acordos, também para 1995. No entanto, os ganhos nas grandes empresas conseguiram manter o passo com a inflação este ano — possivelmente como reflexo de um forte desempenho nas exportações.
- Nos dois últimos anos, as pensões de reforma tiveram um importantíssimo papel a nível político, económico e industrial — tornando-se o assunto crucial dos problemas financeiros do Estado italiano. Os Sindicatos conseguiram uma mobilização de massa em 1994 para impedir cortes inicialmente propostos — mas negociaram acordos de compromisso, arriscando a alienação de muitos dos seus apoiantes mais determinados.

Conclusões

A presente comunicação não teve como objectivo um contributo teórico, mas antes fornecer elementos para informar as análises mais detalhadas e as propostas políticas a seguir. No entanto, alguns pontos conclusivos podem ser apresentados:

Descentralização

Existe uma tendência generalizada para que a definição dos salários e de outros termos e condições de trabalho passe do nível nacional para o nível de sector/ramo e do nível sectorial para o nível de empresa, e muitas vezes (especialmente no caso do Reino Unido) do nível de empresa para o nível de estabelecimento. No entanto, o significado deste facto pode variar muito de um contexto nacional para outro —, e é preciso ter cuidado ao interpretar a tendência. Por exemplo, se se comparar a posição dos patrões italianos e dos patrões no Reino Unido, o que ressalta não é necessariamente um esforço universal para a descentralização mas antes o desejo de ter um só nível de contratação importante. Na Itália, isto manifesta-se em termos de um fortalecimento dos acordos centrais aliado a certa — e relutante — transferência para negociações ao nível de empresa sobre remunerações em função do desempenho («results-related pay»). Ainda assim as negociações salariais ao nível da empresa em unidades fortemente descentralizadas estão normalmente sujeitas ao controlo rígido dos resultados financeiros por parte da administração central: se tomada pelo seu valor facial, a negociação localizada pode não ser mais do que uma ficção. Será que a descentralização significa o fim da contratação colectiva enquanto regulador social? E quais seriam as implicações para os sindicatos se assim fosse?

Flexibilidade salarial

Os anos 80 e início dos anos 90 presenciaram um esforço maciço por parte dos patrões, no sentido de um maior controlo sobre a

forma e dimensão das remunerações (incluindo o pagamento de prémios) bem como no sentido de as associar sempre que possível — aos objectivos dos patrões (produção («output»), rentabilidade, qualidade, controlo do absentismo). A forma como a decisão unilateral do patrão é garantida depende, contudo, em grande parte do ambiente negocial existente. No Reino Unido, tomou a forma — para simplificarmos um pouco — do afastamento da contratação ao nível de sector/indústria e da introdução de remunerações em função do desempenho («performance-based pay») onde isso fosse possível (apesar de ter aumentado o cepticismo àcerca das suas virtudes). Na Alemanha, onde o afastamento da contratação colectiva é mais complexo em termos legais e mais problemático, tem optado por usar aquela fatia das remunerações que excede a remuneração acordada na convenção colectiva para a realização dos objectivos da empresa — especialmente durante as negociações salariais de 1993/94.

Tem havido também em vários países um aumento das negociações com vista ao aumento dos custos salariais no seu total, deixando a distribuição do aumento para o empregador. Em alguns casos, tal pode, implicar a aplicação de um sistema negociado de avaliação do desempenho: noutros casos é deixada ao arbítrio do patrão.

Negociando sobre níveis de emprego

A negociação sobre níveis de emprego teve uma grande notoriedade e legitimidade nas negociações salariais em 1993/94 na Alemanha, e com um menor grau de importância em França e na Itália. No entanto, o impacto quantitativo tem sido bastante pequeno e muitas vezes directamente ligado à negociação de concessões — com possíveis efeitos problemáticos no moral e na coesão sindicais. Os programas agressivos de racionalização nas empresas num contexto de controlo apertado sobre as finanças públicas constituem uma poderosa corrente de forças contra a qual é difícil remar.

Negociando a mudança

Está em curso uma grande luta sobre a forma como se implementam maiores mudanças na organização e no local de trabalho. O quadro é muito diversificado — embora na maioria dos casos a mudança na indústria transformadora no Norte da Europa esteja a ser introduzida através da negociação — apesar de muitas vezes as negociações serem conduzidas sob as duras condições do encerramento ou da transferência de postos de produção. No sítio onde a «reingenharia» em larga escala está a ser levada a cabo unilateralmente pelos gerentes, o seu falhanço é notório. Há claramente uma preocupação no Reino Unido — expressa pelo serviço de conciliação oficial ACAS — no sentido de que o ritmo da mudança organizacional está a gerar tensões que poderão eventualmente levar a um conflito aberto.

O sector público

Isto conduz-nos ao papel do Estado e da contratação no sector público. Os empregados do sector público têm estado sob uma considerável pressão há vários anos, e em resultado de diversas forças, nomeadamente:

- As pressões sobre as despesas públicas resultantes da recessão e da prossecução dos critérios de convergência de Maastricht. No Reino Unido, isto resultou numa decisão do governo de congelar as contas do sector público e de financiar quaisquer aumentos directamente partindo dos «ganhos de eficiência» — isto é a partir, entre outras coisas, de cortes na mão-de-obra.
- Privatização dos serviços públicos e reorganização da administração pública. Usando outra vez o exemplo do Reino Unido, a privatização tem representado uma ruptura nos regimes nacionais de contratação colectiva e a sua substituição por negociações ao nível da empresa, capazes de explorar diferenças no mercado de trabalho local. A Função Pública (Central Public

Administration) tem sido retalhada em dúzias de repartições, com uma ruptura progressiva dos acordos salariais centralizados. Nas autarquias as autoridades são legalmente obrigadas à exteriorização de serviços que passam a ser desempenhados por concorrentes no mercado. Áreas chave nos serviços públicos — como os professores, enfermeiras e médicos — já não negociam à maneira clássica, recebendo as suas remunerações consoante as recomendações de um conselho administrativo (não obstante a avaliação se basear em testemunhos prestados por ambos os lados). E a maior área na administração pública, o Serviço Nacional de Saúde, está a ser dividido numa multiplicidade de organizações autónomas («trusts») com competência de contratação colectiva — apesar de continuar fortemente ligada a acordos nacionais, em resultado de uma forte campanha por parte dos sindicatos.

Processos similares ou estão a acontecer ou são iminentes em muitos outros países membros da UE, quer em resultado da respectiva política interna, seja em consequência das regras de competição da UE.

A Negociação Colectiva em Portugal:
Síntese das Intervenções⁴
de António Dornelas⁵ e de Fernando Marques⁶

Neste capítulo temos o propósito de fazer a síntese das intervenções de António Dornelas e Fernando Marques na *Conferência Internacional sobre os Novos e Velhos Problemas da Contratação Colectiva em Portugal no contexto da Integração Europeia*, atendendo também à intervenção de Pete Burgess. Procuramos reproduzir o mais fielmente possível o essencial das exposições dos autores, alterando apenas, por questões estilísticas, o que considerámos necessário.

Impõem-se desde logo duas observações preliminares: A primeira observação a fazer diz respeito ao objecto das comunicações. Enquanto a intervenção de Pete Burgess abordou a temática das tendências globais da negociação colectiva na Europa utilizando um quadro comparativo construído a partir das situações nacionais do Reino Unido, Alemanha, França e Itália, Fernando Marques e António Dornelas reflectiram sobre a situação da negociação colectiva em Portugal. A segunda observação a fazer diz respeito aos pressupostos de que partiram os intervenientes e que marcaram as suas lógicas discursivas.

⁴ As intervenções foram feitas a título individual.

⁵ Assessor do Secretário Geral da UGT.

⁶ Gabinete de Estudos da CGTP.

Assim, enquanto a intervenção de Pete Burgess se configura como predominantemente informativa, já as intervenções de António Dornelas e de Fernando Marques, apesar de feitas a título individual, evidenciam o posicionamento sindical dos seus autores.

Pete Burgess inicia o trabalho aludindo ao contexto económico geral de crise e de recessão que afecta os sistemas de negociação colectiva, passando depois a desenvolver um esforço comparativo atento às idiossincrasias dos diferentes sistemas de negociação que estudou. Na sua caracterização atende a indicadores como a taxa de sindicalização, a taxa de cobertura das convenções colectivas, o peso do Estado nos processos de negociação colectiva e os níveis de negociação dos convénios. Deixando de lado os aspectos específicos relacionados com os diferentes exemplos nacionais, que podem ser conferidos no texto, gostaríamos de destacar algumas das conclusões a que se chega e que identificam tendências gerais nos sistemas de negociação colectiva. Em primeiro lugar, a descentralização dos níveis de negociação, que tem deslocado a negociação das condições de trabalho do nível nacional para o sectorial, do nível sectorial para o da empresa e, em muitos casos, do nível da empresa para o «business unit level». Em segundo lugar, a flexibilidade salarial decorrente dos esforços empresariais para ligar a negociação das condições de trabalho a objectivos empresariais como o *output*, rendimento, qualidade e controlo do absentismo. Em terceiro lugar, a negociação sobre níveis de emprego, onde se combinam a racionalização empresarial com «cedências na negociação», o que pode ter efeitos problemáticos na coesão sindical. Em quarto lugar, a negociação da mudança, a qual introduz o problema de como são implementadas as principais transformações nos locais de trabalho e nas organizações. Finalmente, em quinto lugar, a questão do sector público, que nos conduz ao papel do Estado e da negociação no sector público, sob a pressão de factores como a contenção da despesa pública, a privatização de serviços públicos e a reorganização da administração pública.

Será que a realidade da negociação colectiva em Portugal difere em muito do panorama que nos é traçado por Pete Burgess?

Segundo Dornelas e Marques, *mutatis mutandis*, não. Com efeito, ambos parecem concordar no reconhecimento da importância dos efeitos da crise e recessão enquanto factores perturbadores dos sistemas de negociação bem como, na identificação das tendências da negociação colectiva na Europa feita por Pete Burgess, ainda que a especificidade do mundo laboral português obrigue a alguns ajustamentos.

Existe, assim, um espaço de aproximação no que concerne aos factores contextuais e genéricos que têm afectado a negociação colectiva em Portugal, embora, como veremos, se evidencie um espaço de divergência no diagnóstico que dela fazem. Passemos aos argumentos que respectivamente foram aduzidos por Fernando Marques e António Dornelas no diagnóstico sobre o panorama da negociação colectiva em Portugal.

António Dornelas

A principal tese apresentada por Dornelas foi a de que é preciso mudar o sistema de relações industriais português, sugerindo duas ordens de razões para isso: em primeiro lugar, a sua fraca capacidade de regulação social, que tende a diminuir; em segundo lugar, o facto de as condições económicas e sociais actuais dificultarem a aproximação, mesmo que gradual, aos padrões europeus de salário e de protecção social. Não obstante o facto de alguns grupos profissionais terem padrões de rendimento semelhantes às médias europeias, a grande maioria da mão de obra parece deles afastada.

Para este orador foi igualmente importante estabelecer uma relação entre o aumento da produtividade das empresas e o papel facilitador dos sindicatos na mudança económica, no sentido de que, sem aumentar a produtividade das empresas, não é realista pensar numa aproximação sustentada das condições de trabalho — remunera-

ração e protecção social — aos padrões europeus. É por isso que, apesar dos riscos, defendeu que é do interesse dos sindicatos facilitar as mudanças económicas tendo presente que esse facilitar da mudança económica corresponde a um objectivo estrategicamente útil para os sindicatos, ainda que taticamente complicado nos seus efeitos.

No que diz respeito à melhoria das condições de vida dos trabalhadores, referiu que sem aumentar os níveis de qualificação do emprego, sem ligar os sistemas de qualificação dos trabalhadores ao aumento da qualificação, sem encarar a questão do tempo de trabalho do duplo ponto de vista da duração e da organização, não se pode pensar numa nova estrutura de salários e rendimentos.

Tendo a preocupação de juntar salários e rendimentos numa única expressão, procurou o interveniente introduzir no debate não só a discussão das condições salariais dos activos empregados mas também outros elementos que escapam à negociação colectiva tradicional, como sejam o salário mínimo e as pensões, que, não obstante, são de uma responsabilidade sindical muito clara.

O padrão do desemprego português foi outra das temáticas abordadas. Considerou o autor desta intervenção que o nosso padrão de desemprego se está a europeizar muito rapidamente já que a evolução da taxa de desemprego nos últimos dois anos não só aumentou de volume como se alterou estruturalmente. O padrão de desemprego tem-se polarizado entre os trabalhadores da faixa etária dos 45 aos 54 anos com baixos níveis de escolarização e de qualificação e entre um desemprego jovem mais qualificado que não consegue emprego adequado ao seu nível de formação escolar. A crise do modelo de protecção social português e a baixa taxa de cobertura do desemprego são dois fenómenos conexos que concorrem para a precarização da protecção social aos desempregados.

Embora reconhecendo que quer a taxa de Sindicalização, quer a taxa da cobertura da negociação colectiva coloca Portugal numa situação média (respectivamente 30, 35 e 60%, segundo dados referidos), tal não significa um alto poder regulador da negociação colectiva.

Distinguindo entre taxa e eficácia da cobertura da negociação colectiva, o orador considerou que, embora não sendo «má» a primeira, a «segunda é muito reduzida e tem piorado com o tempo». Na sua óptica, tal fica a dever-se a dois factores. Em primeiro lugar, do ponto de vista dos conteúdos, das convenções colectivas poucas são as inovações de há dez anos para cá, sendo assim reduzido o número de modificações do clausulado das contratações. E por outro lado, algumas modificações importantes introduzidas, de que se dá como exemplo a alteração dos dispositivos sobre o tempo do trabalho no têxtil, tiveram um impacto e uma aplicação muito reduzidos no interior das empresas. Em segundo lugar, é de referir o crescente coeficiente de desajustamento salarial, o qual terá subido nos últimos dez anos.

Quanto aos níveis de negociação, António Dornelas descreve-os como concentrados no sector de actividade, tendo a já escassa negociação ao nível da empresa sido reduzida depois do início do movimento de privatizações de empresas públicas. A macro-concentração social, por sua vez, foi descrita como tendo um carácter conjuntural balizado por calendários político-eleitorais.

De entre os factores que moldaram a actual situação do sistema laboral português, merece destaque o modelo da representação dos interesses dos trabalhadores, que é considerado «objectivamente não operacionalizável» e que resulta num certo desequilíbrio entre as competências das comissões de trabalhadores e dos sindicatos. Considerando o número de comissões de trabalhadores existentes em Portugal e a sua distribuição social e geográfica, pode concluir-se que do seu quase monopólio dos direitos de informação, consulta e participação — e não dos sindicatos —, resulta a impossibilidade de acesso da esmagadora maioria dos trabalhadores a esses direitos. Em contrapartida, os sindicatos têm em Portugal o monopólio da negociação colectiva e o quase monopólio da declaração da greve, mas não têm direitos de informação e consulta, ou seja, as comissões de trabalhadores têm o direito de informação e consulta mas não podem negociar sequer ao nível da empresa. Esta distorção não tem sentido, quando se sustenta

a necessidade de passar para modelos mais participativos nas relações industriais.

Na conclusão da sua intervenção destacou o orador duas questões: uma decorre da apreciação genérica que o mesmo faz sobre a negociação colectiva, onde considera que nos últimos vinte anos não existiu nenhuma conjuntura político-económica favorável à liberdade de negociação colectiva em Portugal; a outra decorre da importância que atribuiu ao Acordo Económico-Social de 1990, que terá marcado um ponto de viragem na negociação colectiva e nas relações industriais no nosso país. A partir dele consubstanciaram-se duas atitudes negociais básicas. Entre uma postura que define como clássica — de uma guerra de posições, em que se tenta proteger tudo quanto se tem, alterando o mínimo possível — e uma outra postura, que considera alternativa e que define como de maior risco e de mais possibilidades. O orador perfilha claramente a segunda. Disposto a introduzir factores de flexibilização na negociação como forma de influenciar a mudança, salientou que «prefere correr o risco de influenciar a mudança a ter de suportar passivamente as consequências».

Fernando Marques

Fernando Marques logo na parte inicial da sua intervenção sublinhou a sua concordância com a caracterização do contexto económico desfavorável aos sindicatos assinalado por Pete Burgess. Segundo ele, os traços dominantes deste contexto são marcados pela recessão económica, pela intensificação da concorrência económica internacional, pelo agravamento do desemprego, e pela preferência por políticas económicas e monetaristas a que acresce ainda a temática da flexibilização. É por via desta que na agenda das negociações surgem temas como as novas formas de emprego, a flexibilização dos horários, a redução dos custos salariais indirectos, todos eles factores que concorrem para a precarização das condições de vida e do trabalho.

A evolução da negociação colectiva em Portugal, para além da influência do contexto geral desfavorável, é marcada, segundo o orador, por aspectos específicos que se traduzem num bloqueamento não generalizado mas com incidências relevantes em alguns sectores. Assim, em certos sectores não é possível chegar a acordo nas revisões salariais, ainda que as negociações se centrem sobre a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

Esta atitude defensiva surge como uma resposta à tendência, por parte das entidades patronais, para a globalização das negociações, juntando em bloco matérias a negociar, aspectos salariais e aspectos ligados aos direitos fixados nas convenções. É assim que a estratégia seguida por parte das entidades patronais passa pela troca de cedências em matérias de direitos pela manutenção do poder de compra.

Um outro factor bloqueador da negociação colectiva diz respeito ao sector público, incluindo-se neste a administração pública e as empresas públicas, as quais têm sido utilizadas como modelos de aplicação de políticas de austeridade, o que por sua vez tem consequências negativas para os trabalhadores.

Quanto à concertação social, foi qualificada como uma experiência não positiva. As razões justificativas desta apreciação são, na óptica deste interveniente, as seguintes: Em primeiro lugar, os acordos de rendimento e preços traduzem-se em tectos salariais negociados com limitações reais na liberdade de negociação de salários aos níveis sectoriais e das empresas; em segundo lugar, a revisão da legislação do trabalho, que não é um problema em si mesmo, passa a sê-lo quando esta revisão é feita numa perspectiva de flexibilização do direito do trabalho; em terceiro e último lugar, a imagem da concertação social ligada a uma negociação tripartida não corresponde à realidade, já que, o que se verifica na mesa de negociação é uma aliança entre o governo e o patronato, defendendo-se políticas de contenção social e de flexibilização das relações de trabalho.

Reconhecendo o carácter excessivamente politizado da concertação social, sustentou que esta não pode limitar o direito constitucional

da contratação colectiva, sendo necessário reduzir a tendência para afunilar todas as questões sociais na concertação social.

Na sua apreciação da negociação colectiva, Fernando Marques acentuou a relação desta com o tema da flexibilização. Trazendo à colação as conclusões dos Relatórios da Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento e o da Conferência Internacional do Trabalho (OIT), salientou que o desemprego não se resolve com a maior flexibilização da legislação do trabalho, que a flexibilidade ocorrida nos mercados de trabalho criou empregos pouco qualificados e de má qualidade, e que a acção conjugada da flexibilização e moderação salarial provocou uma diminuição constante dos salários no rendimento, que estarão actualmente a um nível semelhante àquele em que se encontravam no início da década de setenta. Sustentou a tese de que o problema da flexibilidade não se deve esgotar nas considerações que a dão como positiva ou negativa, sendo preciso aferir da sua tradução do ponto de vista dos direitos dos trabalhadores. Dando como exemplo o caso da flexibilidade dos horários, considerou que esta é uma flexibilização sobretudo conveniente às empresas.

Fazendo a defesa da negociação colectiva em face da concertação social, defendeu a capacidade reguladora desta, não tendo assim uma visão tão pessimista sobre a situação da contratação colectiva em Portugal. Apoiou a sua ideia em três argumentos. Em primeiro lugar, porque ela permanece como a principal forma de valorização dos trabalhadores. Em segundo lugar, porque é elevado o número de trabalhadores cobertos por convenções colectivas. Em terceiro lugar, porque as convenções colectivas abrangem praticamente todos os aspectos das relações de trabalho.

Embora reconhecendo que tem ocorrido um empobrecimento nas revisões dos convénios circunscrito à matéria salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, lembrou que a experiência — sobretudo nas empresas públicas —, relativa aos convénios (que regulam praticamente todos os aspectos da vida do trabalho), é muito rica e que,

portanto, não se poderá falar na contratação colectiva como se esta apenas estivesse restrita às matérias tipicamente salariais.

No que diz respeito aos níveis de negociação, Fernando Marques sublinhou que em Portugal não existe uma tendência para a descentralização da negociação, aproximando-se de uma posição apologista da contratação colectiva sectorial. No plano da contratação nas empresas, referiu a existência de duas experiências em Portugal. Uma, a do sector público empresarial, em que se foi procedendo a uma autonomização dos acordos das empresas em face dos contratos sectoriais. A outra, uma experiência de contratação informal feita na base de cadernos reivindicativos mas em articulação com as convenções sectoriais. Aliás, foi nesta linha de articulação e de complementaridade entre a contratação colectiva sectorial e a contratação informal ao nível da empresa que Fernando Marques considerou existir margem de manobra para desenvolver a contratação colectiva nas empresas.

Conclusões

Ao longo desta publicação foram apresentados ainda que de forma sumária alguns argumentos e informação sobre a situação da negociação colectiva em Portugal e na Europa. Não existindo qualquer pretensão de exaustividade quanto ao tratamento do tema, apenas se procurou compilar alguns dos muitos elementos intervenientes nos sistemas de relações laborais e que de uma forma ou de outra estão em articulação com a temática da negociação colectiva. O carácter diversificado das fontes utilizadas justifica que se procure nesta fase final esboçar um comentário crítico e genérico ao que foi sendo dito. Como ficou claro, o cenário de crise e de recessão é efectivamente determinante do panorama geral das relações laborais estando os processos de globalização crescentemente associados a fenómenos de exclusão e desigualdade sociais os quais desafiam local e globalmente a relação entre desenvolvimento económico-social, democracia política e sociedade civil.

É certo que a heterogeneidade e segmentação dos mercados de trabalho tende a criar bolsas de emprego onde as condições de trabalho negociadas são, apesar de tudo, razoáveis. No entanto, para a esmagadora maioria dos trabalhadores esta é a excepção que confirma a regra definindo-se esta pela crescente fragilidade dos laços que unem

os trabalhadores a empregadores e empresas e de todos eles à sociedade. Com efeito, o que parece passar muitas vezes despercebido é que os problemas do mundo laboral em geral e em especial os da precarização do emprego e do desemprego não são somente problemas técnicos ou de percentagens mas outrossim novas questões sociais que testam a solidariedade e a integração das sociedades actuais. Ao que julgamos, não estamos muito longe do diagnóstico durkeimiano do princípio do século com a agravante de que mais do que então se aprofunda a divisão orgânica do trabalho sem que se vislumbre o reforço da respectiva solidariedade. Por outro lado, a importância das experiências ética, subjectiva e política ligadas ao trabalho, sobretudo nas sociedades ocidentais, ao encontrar-se sob a dupla pressão da crise e das transformações sociais, concorre para o questionamento das relações sociais de produção, das configurações das identidades sociais e profissionais e das formas de democracia e cidadania industriais.

Os casos do desemprego, da precarização das relações de trabalho, da flexibilidade e desregulamentação são bem exemplos deste estado de coisas. Tomando de empréstimo o raciocínio de Wright Mills feito à uns lustros atrás, podemos afirmar por exemplo que quando numa cidade de cem mil habitantes, somente um homem está desempregado, isso pode ser entendido como um problema pessoal e para a sua solução examinamos adequadamente o carácter do homem, suas habilidades e oportunidades imediatas. Mas quando num país como Portugal de 4 550 600 (48,6%) trabalhadores 325 400 (7,2%)⁷ não encontram emprego, ou quando numa comunidade de países como a União Europeia de 1 539 411 000 (45%) de trabalhadores, 10,6%⁸ não encontram emprego, ou ainda quando à escala global, como por

⁷ Dados referentes ao ano de 1995. Fonte: Departamento de Perspectiva e Planeamento do Ministério do Equipamento do Planeamento e da Administração do Território.

⁸ Dados referentes ao ano de 1993. Fonte: Anuário Estatístico de Portugal de 1995, INE.

exemplo na OCDE, 6,2%⁹ de trabalhadores não encontram emprego, então estamos perante questões públicas que se colocam a comunidades políticas nacionais e internacionais. A sua solução certamente não se encontrará dentro da escala de oportunidades abertas às pessoas individualmente consideradas já que são as próprias estruturas de oportunidades que colapsaram ou nunca existiram verdadeiramente. Este é um dos motivos, que torna tão difícil o encontrar de soluções razoáveis e dificulta o entendimento dos argumentos, dos que sustentam que o princípio de mercado se encarregará de proceder à regulação das relações de trabalho.

A par do desemprego, a segmentação dos mercados de trabalho, a flexibilidade e a desregulamentação das normas laborais nas mais variadas modalidades, são igualmente expressões de uma racionalidade mercantil que ao apresentar soluções localizadas e de curto prazo, dificulta o reencontro com a solidariedade, integração e justiça sociais. Embora se aceite o argumento de que a tendência no sentido da flexibilidade seja impulsionada pelos fenómenos de globalização; pela mudança de paradigmas da produção e sobretudo pelo desenvolvimento da tecnologia da informação, é bom não esquecer que nem sempre assim sucede, podendo ser a flexibilidade nesse caso o outro nome da rigidez da liberalização das relações de trabalho. Sendo certo que o termo flexibilidade indica sobretudo o enfraquecimento dos laços que pesam sob o mercado de trabalho traduzindo a maior facilidade na aceitação do despedimento, a possibilidade de aumentar e diminuir os salários, a expansão dos empregos a tempo parcial e a prazo, e a mudança mais frequente de trabalho, de empresa e de lugar (Dahrendorf, 1996: 23-24) parece não restarem dúvidas que a flexibilidade é o contrário de estabilidade, segurança e solidariedade. Em muitos contextos sociais um estranho processo de mutação sociológica parece estar subjacente à expansão da flexibilidade, visto a figura do

⁹ Dados referentes ao ano de 1990. *Fonte:* Rapport Mondial sur le Developpement Humain, 1992, PNUD.

«trabalhador disponível-flexível» estar cada vez mais conotada com o risco, a insegurança e a «necessidade criativa» (!) enquanto que a figura do empresário reencontra segurança na competitividade e um ambiente favorável para levar a cabo a «destrutividade criativa» de que nos falava Schumpeter. Acresce o facto, como chama a atenção o Relatório sobre o Fórum Desenvolvimento da Política Social Europeia (1996), que a flexibilidade tem limites particularmente no que respeita à dimensão social. A flexibilidade tem repercussões sobre a saúde dos trabalhadores e a vida privada e familiar e pode conduzir a horários de trabalho mais longos, ao aumento do número de empregos mal remunerados e inseguros e à eventual exploração das mulheres, que recorrem mais ao trabalho a tempo parcial. Por outro lado também foi referido que é importante para os empregadores dispôr de um quadro de pessoal estável e produtivo. É do seu interesse que os trabalhadores tenham um sentido de lealdade para com a empresa.

A forma como a negociação colectiva lida com estas e outras problemáticas não pode ser dissociada da evolução dos ambientes contextuais em que ela ocorre, os quais constroem não só os resultados das negociações, mas também os próprios sistemas de negociação. Não esquecendo as especificidades que marcam as diferentes histórias nacionais dos sistemas de relações laborais é usual distinguirem-se três fases no desenvolvimento das Relações de Trabalho, do Direito do Trabalho e da Negociação Colectiva (Kahn-Freund, 1977, 1978; Rogowsk, 1994): fase de repressão-conflitual; fase de tolerância-cooperação; e a fase de reconhecimento-participação-colaboração. Num outro registo e pensando nos últimos quarenta anos é possível identificarem-se três fases (Regini, 1992): a fase da mobilização colectiva dos sindicatos e trabalhadores nos anos 60 e início dos anos 70; a fase da concertação social durante os anos 70 caracterizada pela questão do relacionamento entre o trabalho e o Estado; e a fase da flexibilidade caracterizada pelo surgimento de novas formas de relacionamento entre o Trabalho e o Capital. À excepção do último período referido, a expansão da negociação colectiva correspondeu a uma clara tendên-

cia da generalidade dos sistemas de relações laborais para através dela promover a integração social e institucionalizar os conflitos entre o capital e o trabalho. Todavia a centralidade que a negociação colectiva teve nomeadamente no modo determinante como contribuiu para a institucionalização das relações entre o Capital e o Trabalho é cada vez mais desafiada na fase da flexibilização. Este desafio partiu não só da emergência de outras instâncias económico-sociais de regulação como a macro, meso e micro-concertação, a negociação informal e muitas vezes individual das condições de trabalho, mas também, das tendências porventura contraditórias para a descentralização balizadas no limite pela micro-negociação na empresa ou mesmo dentro de sectores na empresa e pela europeização e transnacionalização da contratação colectiva. Para além deste efeito de pulverização dos níveis e instâncias de regulação económico-social, a negociação colectiva é marcada pelas vicissitudes por que têm passado os movimentos sindicais e pelo endurecimento das posições patronais e governamentais em geral.

Como muito bem referem alguns autores, em todo este processo, foi-se acentuando o desequilíbrio de poderes entre o Estado, o Capital e o Trabalho quer seja porque a competição entre as firmas reforça o poder de todas as firmas nas suas relações com os governos e sindicatos (Streek, 1992; Hyman, 1994), quer seja por não existir um contrapoder sindical, político ou social aos negócios internacionais (Blainpain, 1992), quer seja ainda porque os sindicatos sofrem a dupla e contraditória pressão destruturadora local e transnacional (Santos, 1995a). O resultado é o de que existe uma vantagem estratégica do capital face aos sindicatos e governos.

Os fenómenos da competitividade e da concorrência internacional e a crescente complexificação da vida económica, obrigam naturalmente a ajustamentos no mundo laboral e nas estratégias sindicais. O problema não está aí. O problema coloca-se quando os sindicatos são obrigados a negociar a flexibilidade e a desregulamentação num contexto que lhes é adverso, como solução útil para a gestão empresarial das elites económicas e para a realização dos critérios de conver-

gência definidos no acordo de Maastricht. Será que a competitividade é inimiga da solidariedade social e será esta, por sua vez, inimiga de uma gestão eficaz das empresas? Talvez não. Mas o facto é que parece ser cada vez mais difícil alcançar em simultâneo o êxito económico, a solidariedade social e a liberdade política (Dahrendorf, 1996: 66).

Por exemplo, quando se negociam condições de trabalho numa posição contratualmente débil — que tem como última *ratio* argumentativa pelo lado do trabalho o endurecimento de posições num quadro de difícil mobilização dos trabalhadores e pela outra parte a procura nessa negociação da flexibilização e desregulamentação, procurando pôr um fim ou pelo menos limitar grandemente o Direito do Trabalho deixando ao mercado as tarefas de regulação social —, então as dúvidas sobre este processo negocial são legítimas. Podemos mesmo, invocando uma vez mais Durkeim utilizar o Direito como indicador social e perguntar que tipo de solidariedade revelam os princípios da flexibilidade e da desregulamentação, e a que tipo de integração e relações sociais dão eles origem.

Já foi sugerida a distinção entre temas tradicionais da negociação colectiva e novos temas da negociação colectiva, associando-se aos primeiros problemáticas como a da recuperação nas áreas dos salários e dos horários de trabalho e aos segundos, problemáticas como a da flexibilização e desregulamentação das condições de trabalho¹⁰. Esta sistematização, embora útil analiticamente, não tem nalguns casos tradução prática, pois como se sabe, os processos negociais envolvem muitas vezes a «troca» de maior flexibilidade pela reposição do poder de compra. Por outro lado, a exigência de flexibilização, por exemplo em relação ao horário, à organização do trabalho e ao sistema de pagamento, indo de par quer com a acentuação da redução de custos, nomeadamente nas despesas sociais quer com a redução das empresas para dimensões mais competitivas, nomeadamente através da pressão

¹⁰ Conferir «Novos e Velhos Problemas da Contratação Colectiva em Portugal no Contexto da Integração Europeia», Fundação Friederich Ebert, 1995.

para a redução do número de trabalhadores por empresa¹¹ têm concorrido para a existência de conjuntos mistos de matérias a negociar que como se sabe no caso português passam muitas vezes pela cedência de direitos dos trabalhadores em troca de contrapartidas pecuniárias.

A urgência e o dramatismo que envolvem os processos negociais que têm de dar resposta a situações muito específicas e próximas dos negociadores dificultam compreensivelmente a alteração e diversificação das formas e conteúdos da negociação colectiva e a passagem para as agendas negociais de temáticas como o «dumping social», a discriminação sexual e racial ou mesmo a assunção de uma perspectiva mais global por parte dos elementos envolvidos. Para além destes temas, o excessivo centramento dos processos negociais no tópico da flexibilização acaba por diluir a importância de questões que lhe estão conexas como a mudança tecnológica, a formação profissional e o reconhecimento de novas identidades profissionais bem como os aspectos sociais de sectores em crise ou em recuperação, ou ainda questões relacionadas com a Segurança, Saúde e Higiene do Trabalho.

O conjunto de questões que fomos referindo constitui o quadro geral a partir do qual evolui a negociação colectiva. O seu futuro é tão incerto como incerto é o futuro das relações laborais. No entanto duas notas há que gostaríamos de sublinhar. A primeira, é a de que cada vez mais a negociação colectiva realizar-se-á no contexto de sociedades globalizadas caracterizadas por fortes polarizações internacionais e nacionais e onde a pobreza, a exclusão, a desigualdade e o conflito não parecem querer diminuir tendendo mesmo a aumentar à escala mundial. Com efeito, já há muito que a negociação colectiva tem de conviver com o conhecimento não só de que em muitas partes do globo existem condições de trabalho desumanas mas também de que os «terceiros mundos são interiores» (Santos, 1995) e estão bem no centro das sociedades desenvolvidas. A segunda, é a de que a negociação colectiva continua marcada pela dicotomia regulação-participação,

¹¹ Idem.

dividida entre assumir-se como elemento fundamental da democracia e cidadania industriais ou contribuir para a promoção e legitimação da subordinação dos trabalhadores (Klare, 1982; Conaghan, 1987).

Reservámos para a parte final do nosso comentário algumas observações que dizem mais directamente respeito à situação da contratação colectiva em Portugal. A especificidade de que se revestem as relações laborais em Portugal, a que já tivemos oportunidade de aludir configuram um contexto particular que distancia a nossa contratação colectiva da que se realiza noutros países da União Europeia. É assim que, por exemplo, no que diz respeito à flexibilização, descentralização e europeização da contratação colectiva encontramos experiências e interpretações muito diversas nos sindicatos portugueses, notando-se como denominador comum das diferentes posições que esses temas não têm ainda expressão significativa na contratação portuguesa¹². Reconduzindo-se o debate sobre a europeização da contratação em grande parte à questão dos Comitês de Empresa e encontrando-se a descentralização da negociação em franca regressão (visto as entidades patronais e governos fazerem acompanhar os processos de privatização das empresas públicas pela eliminação dos acordos de empresa e dos cadernos reivindicativos, ambos exemplos típicos de negociação descentralizada de forte incidência no sector público) fica a flexibilização como tópico de debate. Como é referido no documento de síntese produzido pela Fundação Friederich Ebert, na contratação colectiva em Portugal a flexibilização entrou apenas num número limitado de convenções sem produzir efeitos na realidade das empresas e nos respectivos sectores¹³. Recentemente a denominada lei da flexibilidade e polivalência¹⁴ suscitou o debate público e obrigou os parceiros sociais a tomarem posição no seio da concertação social. Despoletado ao nível da macro-concertação social, espera-se agora que os efeitos deste novo dispositivo legal se façam sentir nos casos concretos de negociação de convenções colectivas.

¹² Idem.

¹³ Idem.

¹⁴ Lei n.º 21/96 de 23 de Julho.

Se tomarmos como referência a síntese das intervenções de António Dornelas e Fernando Marques, e a partir delas respigarmos alguns aspectos do nosso sistema de relações laborais, o que fica desde logo claro é que estamos perante visões contrastantes acerca de elementos fulcrais do mundo laboral, como é o caso da negociação da flexibilidade, da capacidade de regulação da negociação colectiva e do papel da concertação social. Para além do interesse que as exposições tiveram, elas não apresentaram novidades em relação aos discursos e estratégias negociais sustentados pela UGT e pela CGTP. Assim, no primeiro caso a negociação da flexibilidade foi identificada como um objectivo estratégico por parte dos sindicatos, considerou-se débil a capacidade de regulação da contratação colectiva e defendeu-se os resultados da concertação social, nomeadamente do Acordo Económico e Social de 1990. Em contraponto a esta posição sindical, manifestou-se no segundo caso, uma forte desconfiança em relação ao tema da flexibilidade, avaliou-se positivamente a capacidade reguladora da negociação colectiva e expressou-se fortes reservas perante a concertação social que parece ser vista como estando em concorrência face à negociação colectiva.

Os diferentes códigos de leitura da situação do mundo laboral português subjacentes às posições sustentadas anteriormente, não podem ser dissociados da polarização do sistema sindical nacional caracterizado por um pluralismo competitivo, onde se identificam padrões negociais diferenciados e concorrenciais. Com efeito, os três aspectos referidos fazem parte de um conjunto mais vasto de elementos constitutivos do sistema de relações laborais, perante o qual já se institucionalizaram atitudes e práticas negociais diferenciadas por parte dos sindicatos da UGT e da CGTP, divididos entre uma estratégia de maior flexibilidade negocial articulada com a concertação social a nível macro e uma estratégia de luta e resistência¹⁵.

¹⁵ São já numerosos os trabalhos que têm procurado caracterizar os diferentes tipos de posicionamento sindical em Portugal. Utilizamos as designações referidas no documento da Fundação Friederich Ebert.

No seguimento do que vem sendo exposto, e apesar da amplitude e vastidão do tema em apreço, não gostaríamos de terminar sem deixar de assinalar cinco núcleos problemáticos da negociação colectiva em Portugal.

Em primeiro lugar, independentemente dos juízos que se façam sobre o movimento sindical português, o facto é que o comportamento do patronato se pode definir genericamente como pouco adequado a propiciar a negociação da mudança no sistema de relações laborais, pressionando muitas vezes para a desregulamentação e flexibilidade sem oferecer contrapartidas válidas.

Em segundo lugar, o poder político — não curando de criar as condições para um eficaz desempenho dos mecanismos de resolução dos conflitos colectivos decorrentes da negociação colectiva e mantendo nas empresas públicas uma atitude negocial de contenção exemplar — concorre para uma regulação económico-social favorável ao patronato.

Em terceiro lugar, o envelhecimento, desajustamento e eficácia regulamentadora da negociação colectiva, que são aspectos fundamentais ligados à produção normativa decorrente das relações colectivas de trabalho, traduzem, salvo raríssimas excepções, um impasse que prejudica as partes envolvidas e impede o ajustamento normativo necessário à dinâmica das relações de produção.

Em quarto lugar, a representatividade das forças sindicais em presença nos processos negociais necessita de ser discutida, já que, actualmente, ela é factor de perturbação, propiciando o bilateralismo em negociações que envolvem sindicatos da UGT e CGTP e podendo estar na base de situações discutíveis aquando da emissão de Portarias de Extensão.

Finalmente, não deixa de ser surpreendente que num contexto de evolução negativo das relações de força entre patronato e sindicatos, exista um sistema de resolução dos conflitos colectivos de trabalho que fica manifestamente aquém das necessida-

des. Apesar da sua riqueza, constata-se que a conciliação é o único instrumento de facto utilizado e mesmo assim, contribuindo para situações de procura suprimida. A arbitragem obrigatória, introduzida por via do Acordo Económico e Social de 1991 continua espantosamente — quatro anos após a publicação do Decreto-Lei 209/92 de 2/10 — por não traduzir efeitos práticos.

Bibliografia

- BLAINPAIN, Roger. 1992. *Labour Law and Industrial Relations of The European Union Maastricht and beyond: from a Community to a Union*. Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers.
- COMISSÃO EUROPEIA. 1996. *Desenvolvimento da Política Social Europeia*. Relatório do Fórum Europeu da Política Social, realizado em Bruxelas de 27 a 30 de Março de 1996.
- CONAGHAN, Joanne. 1987. «Critical Labour Law: The American Contribution», *Journal of Law and Society*, vol. 14, 3, pp. 334-352.
- DAHRENDORF, Ralf. 1996. *A Quadratura do Círculo*. Lisboa: Edições 70.
- DEPARTAMENTO DE PROSPECTIVA E PLANEAMENTO. 1995. Informação Económica.
- FARIA, José Eduardo. 1995. *Os Novos Desafios da Justiça do Trabalho*. S. Paulo: Editora LTr.
- HALL, Stuart *et al.* (orgs). 1993. *Modernity and its Futures*. Cambridge: Polity Press.
- HOOGVELT, Ankie. 1992. «The New International Division of Labour», in Giddens, Anthony (org.), *Human Societies: an Introductory Reader in Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- HYMAN, Richard. 1994. «Introduction: Economic Restructuring, Market Liberalism and the Future of National Industrial Relations Systems», in Hyman e Ferner (orgs.), *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blackwell.

- HYMAN, Richard. 1994a. «Industrial Relations in Western Europe: an Era of Ambiguity?». *Industrial Relations*, vol. 33, 1: pp. 1-24.
- INE. 1995. *Anuário Estatístico de Portugal*.
- KAHN-FREUND, O. 1977. *Labour and the Law*. Londres: Stevens.
- KAHN-FREUND, O. 1978. *Selected Writings*. Londres: Stevens.
- KLARE, Karl. 1982. «Critical Theory and Labour Relations Law», in Kairys, D. (org.), *The Politics of Law*. Nova Iorque: Pantheon.
- LEITE, Jorge. 1995. «Sindicalismo e Direitos Fundamentais». *Vértice*, 68: pp. 119-125.
- MILLS, C. Wright. 1982. *A Imaginação Sociológica*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- PNUD. 1992. *Rapport Mondial sur le Developpment Humain*.
- REGINI, Marino. 1992. «Introduction: the Past and Future of Social Studies of Labour Movements» in Regini, Marino (org.), *The Future of Labour Movements*. Londres: Sage.
- ROGOWSKI, Ralf. 1994. «Industrial Relations, Labour Conflict Resolution and Reflexive Labour Law», in Rogowski, Ralf e Wilthagen, Ron (orgs.), *Reflexive Labour Law*. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers.
- ROGOWSKI, Ralf e WILTHAGEN, Ton. 1994. «Reflexive Labour Law: an Introduction» in Rogowski, Ralf e Ron Wilthagen (orgs.), *Reflexive Labour Law*. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. 1995. *Toward a New Common Sense — Law, Science and Politics in The Paradigmatic Transition*. Nova York: Routledge.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. 1995a. «Teses para a Renovação do Sindicalismo em Portugal, Seguidas de um Apelo». *Vértice*, 68: pp. 132-139.
- STREECK, Wolfgang. 1992. «National Diversity, Regime Competition and Institutional Deadlock: Problems in Forming a European Industrial Relations System». *Journal of Public Policy*, vol. 12, 4: pp. 301-330.
- THERBORN, Göran. 1995. *European Modernity and Beyond — The Trajectory of European Societies 1945-2000*. Londres: Sage.
- WATERS, Malcom. 1995. *Globalization*. Londres: Routledge.

