

Colecção *Cogitum*

Coordenação de DGEEP

1. Portugal 1995-2000: Perspectivas da Evolução Social
2. Avaliação do Impacto da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal – Políticas Activas para a Empregabilidade
3. Avaliação do Impacto da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal – Criação de Emprego e Reconversão do Tecido Empresarial
4. Avaliação do Impacto da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal – Organização do Mercado de Trabalho
5. Avaliação da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal – Estudo Econométrico com Aferição Qualitativa
6. Impacto da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal – Síntese dos Estudos de Avaliação
7. Poder e Risco no Trabalho da Indústria Petrolífera – a refinaria de Sines – 1978/1997
8. Acesso aos Direitos Sociais na Europa – Relatório do Conselho da Europa
9. Estudo sobre a Demografia de Estabelecimentos
10. Indicadores de Empreendedorismo e Inovação – Relatório Final
11. Qualificações dos Trabalhadores Portugueses – Relatório Final
12. Mobilidade dos Trabalhadores na Economia Portuguesa – Relatório Final
13. O Clima Social nas Empresas de Média e Grande Dimensão – Emprego e Condições de Trabalho no Balanço Social (1993-2002)
14. A Relação Salários-Produtividade em Portugal
15. Demografia de Empresas e Estabelecimentos em Portugal 2001-2002
16. Uma Avaliação da Criação e Destruição de Emprego em Portugal na Década 2000-2010
17. Estudo de Avaliação das Políticas de Aprendizagem ao Longo da Vida
18. Os Jovens e o Mercado de Trabalho: Caracterização e Estrangulamentos à Integração Efectiva na Vida Activa e a Eficácia das Políticas
19. O Trabalho não Declarado em Portugal – Metodologia de Abordagem e Tentativa de Medição
20. A Mobilidade Ocupacional do Trabalhador Imigrante em Portugal
21. Estudo de Avaliação da Qualidade e Segurança das Respostas Sociais na Área da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência
22. Percursos de Inserção no Mercado de Trabalho dos Diplomados do Ensino Superior
23. Evolução do Rejuvenescimento/Envelhecimento do Mercado de Trabalho
24. Impacto da Negociação Colectiva na Regulamentação do Mercado de Trabalho

**IMPACTO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA
NA REGULAMENTAÇÃO DO MERCADO
DE TRABALHO**

© Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP)
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), 2006

Colecção *Cogitum*

Coordenação de DGEEP

24. Impacto da Negociação Colectiva na Regulamentação do Mercado de Trabalho

Primeira edição: Julho de 2006

Tiragem: 1000 exemplares

ISBN: 978-972-704-278-4

Depósito legal: 243 360/06

Coordenação Editorial, de Redacção e de Distribuição:

Centro de Informação e Documentação (CID / DGEEP)

Praça de Londres, 2, 2.º, 1049-056 Lisboa

Tel.: (+351) 218 441 100

Fax: (+351) 218 406 171

E-mail: dgeep.cid@dgeep.mtss.gov.pt

Página: www.dgeep.mtss.gov.pt

Impressão e acabamento: Editorial do Ministério da Educação

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa,
de acordo com a legislação em vigor, por DGEEP

Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP)

Rua Castilho, 24, 2.º, 1250-069 Lisboa

Tel.: (+351) 213 114 900

Fax: (+351) 213 114 949

O presente Estudo foi elaborado por:

António Casimiro Ferreira

Centro de Estudos Sociais

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Av. Dias da Silva, 165, 3004-512 Coimbra

Tel.: (+351)23 979 05 00; Fax: (+351) 21 23 979 05 14

O texto é da exclusiva responsabilidade do autor.

COLECÇÃO COGITUM N.º 24

IMPACTO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA NA REGULAMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Este livro estuda a negociação colectiva enquanto elemento de regulação das relações laborais e de fixação das condições de trabalho. A opção metodológica seguida na interpretação e explicação do estado das relações colectivas de trabalho centra-se no reconhecimento da importância do sistema de regulação e de resolução da conflitualidade laboral.

O livro encontra-se estruturado em sete capítulos. O primeiro inicia-se com a exposição de diferentes tipologias utilizadas na sistematização e categorização das experiências comparativas de negociação colectiva, apresentando-se no segundo capítulo, o modelo com que se analisa o sistema de relações laborais português na óptica da negociação colectiva. No terceiro capítulo aplica-se à realidade sociolaboral portuguesa o modelo acima mencionado, desenvolvendo-se a partir dele uma análise do funcionamento concreto do sistema de relações laborais e do papel desempenhado pelos seus elementos constitutivos. O modelo escora-se no pressuposto de que a dinâmica da negociação colectiva e a sua capacidade de ajustamento e de regulação dos mercados de trabalho só se tornam perceptíveis quando enquadradas pelos modos de regulação e de composição da conflitualidade laboral. Entre os capítulos quarto e sexto, estudam-se as tendências gerais da negociação colectiva, com especial atenção aos eixos de inclusão e de exclusão da mesma, concluindo-se a análise com o estudo do conteúdo das matérias negociadas. Finalmente, no capítulo sétimo, apresenta-se um conjunto de propostas e sugestões prospectivas em matéria de relações colectivas de trabalho.

This book studies the collective bargaining as a tool of regulation of labour relations and setting of working conditions. The methodology chosen for the interpretation and explanation of the collective labour regulations situation is focused on the recognition of the relevance of the labour disputes regulation and settlement system.

The book is organized in seven chapters. The first one starts with the description of the different typologies used to systematize and classify the collective bargaining comparative experiences. The second chapter presents the model used to analyse the Portuguese labour relations system from the collective bargaining viewpoint. In the third chapter the mentioned model is applied to the Portuguese social and labour situation, being then made an analysis of the real functioning of the labour relations system and of the role played by its components. The model relies on the assumption that the collective bargaining dynamics and capacity for adjusting and regulating the labour markets is only noticeable when framed by labour disputes regulation procedures. Fourth and fifth chapters deal with the general trends of collective bargaining, with a particular attention to its inclusion or exclusion axes, concluding the analysis with the study of the contents of the matters negotiated. Finally, the seventh chapter presents a set of proposals and suggestions regarding the collective labour relations.

DGEEP/MTSS

Lisboa/2006

Lisboa, Julho de 2006.

ÍNDICE

LISTA DE GRÁFICOS E FIGURAS	viii
LISTA DE QUADROS	ix
AGRADECIMENTOS	1
INTRODUÇÃO	3
I. A GOVERNAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS: A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA E O SISTEMA DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS LABORAIS	7
II. O SISTEMA DE RELAÇÕES LABORAIS PORTUGUÊS, A RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS DE TRABALHO E A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA ...	21
III. O SISTEMA PORTUGUÊS DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS DE TRABALHO	25
III.1. Os princípios de regulação do diálogo social e do mercado e a negociação colectiva	27
III.2. O princípio de regulação de base estatal: a mediação política informal, o magistério de influência, o judicial laboral e a IGT	29
III.3. O princípio de regulação de base estatal e os casos das intervenções administrativas e da conciliação	36
III.4. O princípio de regulação do diálogo social e a concertação: as dificuldades de reforma das formas de resolução dos conflitos colectivos	51
IV. NEGOCIAÇÃO COLECTIVA E TENDÊNCIAS GERAIS	59
IV.1. O movimento de negociação colectiva – os IRCT publicados	60
IV.2. A negociação colectiva e a origem sindical dos representantes dos trabalhadores	62
IV.3. A negociação colectiva e o tecido empresarial português – os IRCT em vigor	68
IV.3.1. A aplicação dos IRCT nas empresas	69
IV.3.2. O paralelismo das convenções	73
V. EIXOS DE INCLUSÃO E EIXOS DE EXCLUSÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA	75
V.1. Trabalhadores abrangidos <i>versus</i> trabalhadores não abrangidos, por IRCT em vigor	80
VI. CONTEÚDOS NEGOCIAIS	85
VI.1. As alterações de conteúdo não pecuniário das convenções colectivas	91
VI.2. Alterações de conteúdo pecuniário das convenções colectivas	93
VI.2.1. Actualização de tabelas salariais de IRCT em vigor	93
VII. SÍNTESE CONCLUSIVA, COORDENADAS FUTURAS E PROPOSTAS DE POLÍTICA LABORAL	99
BIBLIOGRAFIA	103

LISTA DE GRÁFICOS E FIGURAS

Gráfico 1	Comissões Paritárias	31
Gráfico 2	Conciliações e processos concluídos	46
Gráfico 3	Processos acompanhados por IRCT	47
Gráfico 4	Processos concluídos	48
Gráfico 5	Objecto	48
Gráfico 6	Resultado	49
Figura 1	Trajectória de um conflito emergente da negociação colectiva	58
Gráfico 7	Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho	59
Gráfico 8	Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho publicados	60
Gráfico 9	Número de trabalhadores abrangidos	62
Gráfico 10	Orientação sindical por tipo de IRCT (%)	63
Gráfico 11	Orientação sindical – CGTP (%)	64
Gráfico 12	Orientação sindical – UGT (%)	65
Gráfico 13	Orientação sindical – CGTP e UGT (%)	65
Gráfico 14	Indústrias Transformadoras	66
Gráfico 15	Comércio por Grosso e a Retalho e Reparação de Veículos Automóveis	67
Gráfico 16	Transportes, Armazenagens e Comunicações	67
Gráfico 17	Taxa de Cobertura: 1990-2000	79
Gráfico 18	Aumento médio salarial acordado por negociação colectiva: 2003-2004	87
Gráfico 19	Horas de trabalho/semana acordadas por negociação colectiva – Europa 2004	88

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Modelos de relações industriais na Europa Ocidental	11
Quadro 2	Sistema de regulação e resolução dos conflitos laborais: princípios sociopolíticos de formas de resolução	17
Quadro 3	Despedimentos colectivos concluídos (continente)	27
Quadro 4	Despedimentos colectivos concluídos (continente)	35
Quadro 5	Evolução das PRT e das PE	42
Quadro 6	PRT como forma de resolução dos conflitos Pedidos recusados e pedidos satisfeitos	43
Quadro 7	Via Administrativa e Arbitragens	50
Quadro 8	Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho publicados	61
Quadro 9	Empresas, por dimensão da empresa	68
Quadro 10	Pessoas ao serviço das empresas, por dimensão da empresa	69
Quadro 11	Número de IRCT em vigor, por tipo de IRCT	70
Quadro 12	Número de empresas, por tipo de IRCT em vigor	70
Quadro 13	Número de estabelecimentos, por tipo de IRCT em vigor 1994-2003	71
Quadro 14	Número de IRCT em vigor, volume de emprego, empresas e estabelecimentos – 2003	71
Quadro 15	Estabelecimentos por natureza dos IRCT em vigor, segundo a dimensão dos estabelecimentos Total e percentagem – 2003	72
Quadro 16	Número de IRCT por escalões de trabalhadores abrangidos por tipo de IRCT – 2003	72
Quadro 17	Número de trabalhadores por escalões de trabalhadores abrangidos por tipo de IRCT 2003	73
Quadro 18	Estabelecimentos cujos trabalhadores estão abrangidos por um ou mais IRCT	74
Quadro 19	Formas de extensão dos acordos colectivos	78
Quadro 20	Trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos e não abrangidos por Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalhador (1994-2003)	81
Quadro 21	Trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos e não abrangidos por Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalhador (%) (1994-2003)	81
Quadro 22	Trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos e não abrangidos por Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalho, por grupo etário (2003)	82
Quadro 23	Trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos e não abrangidos por Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalho, por tipo de contrato – 2003	83
Quadro 24	Remuneração dos trabalhadores abrangidos em percentagem da remuneração dos trabalhadores não abrangidos, por sexo (Portugal) (%) – 1997-2003	84
Quadro 25	Alteração do conteúdo não pecuniário das convenções colectivas, 1997-2004	92
Quadro 26	Alterações do conteúdo pecuniário das convenções colectivas, 1997-2004	93
Quadro 27	IRCT por tipo de IRCT e trabalhadores abrangidos, segundo o intervalo de actualização das tabelas salariais dos IRCT em vigor (%) – 2003	95
Quadro 28	Trabalhadores que recebem uma remuneração base inferior, equivalente ou superior à remuneração convencional, por actividade económica (%) – 2003	96

Quadro 29	Média das diferenças entre a remuneração base e a remuneração convencional por actividade económica – 2003	97
Quadro 30	Média das diferenças entre a remuneração base e a remuneração convencional por nível de qualificação – 2003	97

AGRADECIMENTOS

O presente livro resulta do projecto de investigação “Estudo Sobre o Impacto da Negociação Colectiva na Regulamentação do Mercado de Trabalho”, contratualizado entre a Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP) e o Centro de Estudos Sociais (CES). A sua realização contou com o empenhamento da DGEEP a quem agradeço, na pessoa do Dr. Manuel João Duarte, nomeadamente a disponibilização dos dados dos Quadros de Pessoal, fonte de informação imprescindível para as análises integradas e aprofundadas da realidade sociolaboral portuguesa. Uma palavra de agradecimento também ao Dr. Fernando Lopes, Director-Geral da Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), pelas facilidades concedidas no acesso a elementos relacionados com a negociação colectiva relevantes para este estudo. A todos os actores laborais (sindicalistas, membros da Administração do Trabalho e da Justiça) deixo o meu sincero reconhecimento pela disponibilidade encontrada para irem esclarecendo algumas das minhas dúvidas.

À Dr.^a Teresa Maneca Lima e à Dr.^a Raluca Vieira, devo parte da recolha e tratamento dos dados utilizados neste trabalho. À Dr.^a Marina Henriques fica, uma vez mais, o reconhecimento da amizade, competência e profissionalismo com que sempre tenho contado. Este livro também é dela.

Quaisquer erros ou omissões constantes da investigação são da minha inteira responsabilidade.

António Casimiro Ferreira

INTRODUÇÃO

A matriz comum da negociação colectiva nos países em que é adoptada como processo de governação entre os parceiros sociais assenta no reconhecimento da liberdade sindical e no direito à negociação e acção colectiva.

A centralidade da negociação colectiva no contexto dos sistemas de relações laborais é um facto bem estabelecido estudado pela literatura especializada, encontrando reconhecimento normativo nacional e internacional enquanto fonte de direito privilegiada no domínio das relações colectivas de trabalho. A sua capacidade de regulação económica, social e jurídica das relações laborais constitui um dos elementos estruturantes do mundo do trabalho. Hoje em dia, as funções da negociação colectiva, nomeadamente as que se traduzem na fixação das condições de trabalho adquiriram maior complexidade face aos processos de transformação socioeconómica a que têm estado sujeitas as sociedades na actualidade. A importância da negociação colectiva justifica-se não apenas por ser “uma forma, por excelência, de expressão da autonomia dos parceiros sociais, mas também a mais importante via pela qual empregadores e trabalhadores estabelecem conjuntamente esquemas de organização económica e social, determinando condições de vida e de trabalho e fixando regras que influenciam o desenvolvimento económico e a concorrência entre empresas” (Leitão, 1998: 45).

No caso português, os predicados da centralidade, da capacidade regulatória, das funções e do acréscimo de complexidade da negociação colectiva enfrentam três tipos de desafios. O primeiro resulta das necessidades decorrentes do aumento da competitividade e produtividade da economia portuguesa e dos modos como elas se conjugam com o quadro de referência dos direitos laborais. O segundo assenta no reforço da sua importância no quadro da UE, atendendo à capacidade de incorporação das orientações da Estratégia Europeia para o Emprego e do Direito Social Comunitário. Finalmente, o terceiro desafio decorre da necessidade de implementação das orientações negociadas noutros níveis, como o da Concertação Social ou dos Planos Nacionais de Emprego num contexto marcado pela ausência de mecanismos formais de descentralização e de articulação interníveis negociais.

Entre nós, a situação da negociação colectiva é ainda marcada pelo designado “fenómeno de bloqueio” constrangedor da sua eficácia e funcionamento, tendo como efeitos a diminuição da capacidade de ajustamento dos convénios ao mercado de trabalho e o envelhecimento dos clausulados constantes dos convénios negociados.

Para além disso, o modo de produção e aplicação do Código do Trabalho, entrado em vigor em 2003, tem exercido um efeito de “expectativa suspensiva” sobre as práticas e atitudes negociais dos parceiros sociais mais preocupados com a estabilização processual e política das regras relativas à caducidade das convenções e arbitragem obrigatória, assistindo-se a um acentuar do “arrefecimento dos processos negociais” e à correlativa diminuição da sua actividade. Os efeitos dos fenómenos de “bloqueio” e de “arrefecimento” não parecem ter sido afectados, até à data, pela resolução versando a regulamentação do Código do Trabalho de 2003, pelo acordo bilateral visando a dinamização da contratação colectiva de Janeiro de 2005, nem pelo acordo de concertação de 18 de Julho de 2005 firmado entre o Governo e os parceiros sociais¹, especificamente vocacionados para a superação das barreiras colocadas aos processos de negociação colectiva. Os posicionamentos dos parceiros sociais relativamente à proposta de lei n.º 35/X inserta na 2.ª série A n.º 48 do Diário da Assembleia da República também não auspiciam a ultrapassagem dos desacordos relativos à legislação da contratação colectiva. Entretanto, aguarda-se com alguma expectativa as reacções à recentemente promulgada lei n.º 9/2006 de 20 de Março.²

Os diagnósticos e estudos realizados tendo por objecto a negociação colectiva em Portugal convergem na identificação dos constrangimentos emergentes dos processos negociais. As investigações têm descrito, de uma forma pormenorizada, os traços característicos do sistema de relações laborais, fazendo derivar analiticamente a avaliação dos processos e resultados da negociação colectiva da dinâmica histórica decorrente dos processos de transição e consolidação para a democracia, do padrão de relacionamento entre os parceiros sociais, do tipo de estrutura empresarial, dos modelos de organização do trabalho, do enquadramento legal e dos modelos de organização e intermediação dos interesses dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

São, no entanto, lacunares as investigações preocupadas com a análise da dinâmica da negociação colectiva na óptica da regulação e resolução da conflitualidade que se lhe encontra associada. Não deixa de ser

¹ Sem a participação da CGTP.

² Relativa a alterações ao Código do Trabalho em matérias relativas a negociação e contratação colectiva.

curioso que a densificação do conhecimento académico e prático dos fenómenos estruturais, ou mesmo congénitos, do “bloqueio” e “imobilismo” não seja acompanhada pelo aprofundamento científico e pelo agendamento consequente dos aspectos relacionados com o sistema de resolução dos conflitos colectivos de trabalho. Com efeito, detectado há muito o problema, tem faltado o impulso para o desenvolvimento de abordagens onde sobressaíam as possibilidades dos instrumentos preventivos e regulatórios cujo concurso se afigura como crucial para a necessária transformação do sistema de negociação colectiva. O modo como a discussão se tem fixado no mecanismo excepcional da arbitragem obrigatória, prescindindo da oportunidade para fazer uma avaliação integrada do sistema de resolução dos conflitos, é revelador das dificuldades em presença.

A opção analítica e metodológica subjacente a esta investigação escora-se em dois pressupostos. O primeiro é o de que o papel do Estado e dos parceiros sociais na regulação das relações laborais tem de aceitar o duplo desafio de tornar a negociação colectiva bloqueada numa negociação colectiva pró-activa e de admitir que a mesma, enquanto processo e produto, tem de combinar certeza com incerteza, risco com segurança, orientando-se eventualmente para fórmulas de flexissegurança e resultados ganhador-ganhador. O segundo assenta no reconhecimento da importância da perspectiva de análise do sistema de regulação e de resolução da conflitualidade laboral enquanto opção analítica e metodológica para a interpretação e explicação da situação e da dinâmica da negociação colectiva retomando os argumentos por mim sustentados em Ferreira (1993, 1994, 1998, 2003 e 2005).

O objectivo geral da investigação incide no estudo da negociação colectiva, no período 1993-2003, de acordo com dois vectores de análise. O primeiro assenta na caracterização do sistema de relações laborais português atendendo ao papel desempenhado pelas suas instituições, às práticas laborais seguidas pelos parceiros sociais e à identificação dos seus principais elementos constitutivos: intervenção estatal e administrativa; actores sociais em presença; agendas de negociação; padrões de negociação e de diálogo social; padrões de conflitualidade e de resolução dos conflitos; articulação entre a negociação colectiva e a concertação social. O segundo, procede à identificação da dinâmica da negociação colectiva e à caracterização sociojurídica dos instrumentos de regulamentação aos diferentes níveis negociais, através da exploração da informação disponibilizada pela DGEEP e DGERT, com principal destaque para os dados constantes dos Quadros de Pessoal. Atende-se, entre outros, a aspectos como a identificação do número de trabalhadores abrangidos pela regulamentação colectiva de trabalho (via convencional e via administrativa), o paralelismo das convenções colectivas, a periodi-

cidade das revisões das convenções, a identificação dos conteúdos pecuniários e não pecuniários da negociação, as fontes dos conteúdos da negociação colectiva (legais, negociais), etc.

O estudo encontra-se estruturado em sete capítulos. O primeiro centra-se na exposição de diferentes tipologias utilizadas na sistematização e categorização das experiências comparativas de negociação colectiva.

No segundo capítulo apresenta-se o modelo com que se analisa o sistema de relações laborais português na óptica da negociação colectiva.

No terceiro capítulo aplica-se à realidade sociolaboral portuguesa o modelo acima mencionado desenvolvendo-se a partir dele uma análise do funcionamento concreto do sistema de relações laborais e do papel desempenhado pelos seus elementos constitutivos. O modelo escora-se no pressuposto de que a dinâmica da negociação colectiva e a sua capacidade de ajustamento e de regulação dos mercados de trabalho só se torna perceptível quando enquadrada pelos modos de regulação e de composição da conflitualidade laboral.³

Entre os capítulos IV e VI estudam-se as tendências gerais da negociação colectiva, os designados eixos de inclusão e de exclusão da mesma, concluindo-se a análise com o estudo do conteúdo das matérias negociadas.

Finalmente, no capítulo VII, apresenta-se um conjunto de propostas e sugestões prospectivas em matéria de relações colectivas de trabalho.

³ Os elementos substantivos que conferem densidade sociológica à proposta ilustrando as articulações e cruzamentos entre os princípios de regulação sociopolítica, os instrumentos de resolução dos conflitos e a dinâmica da negociação colectiva tiveram como fontes a análise de conteúdo da legislação laboral, acordos de concertação, programas de governo, documentação relativa a processos de negociação colectiva e concertação social, actas de conciliação, relatórios elaborados pela Administração do Trabalho e parceiros sociais. Os dados estatísticos privilegiaram o tratamento da informação disponibilizada pela DGEEP, com especial destaque para os Quadros de Pessoal e também informação tendo por origem a DGERT. Utilizaram-se ainda os resultados de entrevistas realizadas a parceiros sociais, advogados, juizes, procuradores, sindicalistas e membros da administração do trabalho.

I. A GOVERNAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS: A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA E O SISTEMA DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS LABORAIS

A negociação colectiva é uma velha instituição do mundo laboral moldada pelas especificidades nacionais, resultantes das diferentes combinações entre o Estado e a sociedade civil, desafiada pelas profundas transformações sociolaborais da contemporaneidade.

Enquanto instância de regulação das relações laborais, a negociação colectiva beneficiou das ideias fundadoras da OIT acerca da organização colectiva dos trabalhadores e acompanhou as principais fases de desenvolvimento do direito do trabalho e das relações laborais europeias (Kahn-Freund, 1977, 1978; Ferreira, 1998, 2003) desde a fase de “repressão-conflitual” marcada pela desobediência civil, passando pela fase de “tolerância-cooperação”, marcada pela juridificação das relações de trabalho e institucionalização progressiva de direitos sociais e laborais, até se chegar, mais recentemente, à fase de “reconhecimento-participação-colaboração”, marcada inicialmente pela consolidação dos direitos sociais e da cidadania industrial na base da legitimidade que o Estado-providência lhes conferiu e posteriormente pelo desenvolvimento da concertação social e das tendências para a flexibilização.

Em todo este processo, a negociação colectiva adquiriu uma centralidade de base nacional matizada pelas idiosincrasias dos modelos de negociação sobretudo dos resultantes do tipo de intervenção estatal, dos quadros legais e do padrão de relacionamento entre os parceiros sociais. Essa centralidade é hoje posta em causa, quer por experiências que podemos considerar positivas, quer por experiências negativas. De entre as primeiras conta-se a perspectiva optimista da tensão resultante da contraposição entre as teses da convergência e da diferenciação entre os quadros juslaborais e sistemas de relações laborais, realçando-se as potencialidades associadas à transnacionalização da negociação sociolaboral, a valorização do diálogo social ao nível europeu, os passos dados rumo à constituição de um sistema europeu de negociação colectiva reconhecíveis nos prenúncios dos acordos quadro firmados, nas experiências dos conselhos de Empresa Europeus (*cf.* Dal-Ré, 2003) e na promoção da Estratégia Europeia para o Emprego associada ao designado modelo social europeu.

A constituição da União Europeia com a consequente aproximação dos países europeus em torno de objectivos comuns revela-se, neste domí-

nio, através da necessidade de encontrar respostas harmonizadas para as questões do mercado de trabalho e dos mecanismos de protecção social.

No entanto, a desestandardização da centralidade de base nacional da negociação colectiva fica também a dever-se às reacções nacionais aos impactos dos processos de globalização sobre as formas de regulação das relações laborais, em especial das que se combinam com as tendências de crise e de transformação transversais aos vários sistemas de relações laborais europeus, as quais se podem organizar em torno dos seguintes tópicos: (1) fim do trabalho e insegurança do emprego; (2) descolectivização do direito do trabalho e das relações laborais; (3) crise da negociação e da voz colectiva; (4) reconfiguração da estrutura contratual laboral e emergência de novos vínculos laborais; (5) condições de trabalho e riscos profissionais e; (6) inefectividade da normatividade laboral (Ferreira, 2003: 63-131).

O questionamento do papel e funções desempenhadas pela negociação colectiva na actual conjuntura sociolaboral deve ainda atender aos específicos contextos e histórias nacionais dos sistemas de relações laborais que influenciam 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. Acresce ainda o facto da evolução económica, política e social de cada país dificultar o trabalho comparativo.

A este propósito, são conhecidas as dificuldades relativas à aproximação entre modelos sociolaborais e a possibilidade de agregação num só modelo das relações de trabalho. Em bom rigor, as tentativas de aglutinação dos países em modelos tipo e a construção de classificações e tipologias acabam por ter um carácter redutor e meramente tendencial (cf. Leitão, 2001: 215). Tal fica patente no facto de se encontrarem exemplos de diferentes modelos com características comuns ou estes englobarem países com acentuadas diferenças entre si.

Apesar das reservas anteriormente colocadas, alguns estudos têm desenvolvido análises comparativas entre modelos de relações laborais e de negociação colectiva. A tipologia proposta pela OIT sublinha a existência de dois modelos de relações laborais, um que segue uma lógica de sistematização e organização laboral europeia⁴ e outro anglo-saxó-

⁴ A matriz comum dos modelos europeus de relações de trabalho assenta no reconhecimento da liberdade sindical, do direito à negociação colectiva e acção colectiva (Leitão, 2001: 218), direitos consagrados nas Constituições de alguns países (Itália, Portugal, Espanha, Alemanha, Dinamarca, Irlanda, Islândia)! Uma das críticas que se pode apontar às convenções da OIT é o facto de não expressarem o direito à não filiação sindical ou à “liberdade sindical negativa” (Leitão, 2001: 218) que permite a adopção de práticas de tipo *closed shop* (“regime que permite aos sindicatos acordar com os empregadores cláusulas reservando ou dando preferência ao emprego dos seus filiados”) (*idem*). No entanto também se pode argumentar que o direito de Filiação

nico.⁵ O primeiro tem como eixos estruturantes uma negociação centralizada/coordenada que vai para além da protecção económica do trabalhador no sentido de promover a solidariedade social, a intervenção do Estado é mais acentuada do que noutros modelos, tendendo a predominar negociações nacionais e sectoriais. O segundo caracteriza-se pela negociação descentralizada, assumindo a protecção dos trabalhadores uma base mais económica do que social, a intervenção do Estado é mínima, ocorrendo a negociação sobretudo ao nível da empresa e registando-se baixas taxas de sindicalização.

Ainda segundo a OIT (1997b, 1997c), a negociação colectiva enfrenta, nos países industrializados, um conjunto de problemas comuns aos diferentes modelos de relações laborais: a resolução de conflitos, a descentralização da negociação e a individualização das relações laborais.

Partindo desta proposta, várias tipologias analíticas têm agrupado os sistemas de negociação colectiva em torno de dois tipos fundamentais de modelos: o modelo “voluntarista”, originário de Inglaterra, cujos principais exemplos são os EUA, o Reino Unido e a Irlanda⁶ e o modelo europeu.⁷

Apesar de se reconhecer as limitações analíticas e substantivas subjacentes aos modelos e tipologias dos Sistemas de relações laborais, no âmbito deste estudo, acolhe-se a proposta de Visser e Ebbinghaus⁸ que

Sindical dos trabalhadores, consagrado nos artigos 2.º e 11.º da Convenção n.º 87, não é de exercício obrigatório, por isso os trabalhadores têm o direito de se filiar ou não se filiar nos sindicatos – O artigo 11.º refere-se mesmo ao “Livre exercício do direito Sindical”.

⁵ A OIT refere ainda a existência do modelo japonês, tendo como arquétipo de coordenação das relações laborais, o *shunto*, e uma alta coesão das organizações de empregadores e trabalhadores.

⁶ A Austrália é um caso específico deste modelo pois, para além de apresentar alguma coordenação na negociação, manifesta também um maior alcance na taxa de cobertura das convenções colectivas – os assalariados abrangidos pelas convenções colectivas representam cerca de 80%, valor bastante superior à média dos restantes países seguidores do mesmo modelo que apresentam valores abaixo dos 50%) (Andersen, 2000). Do modelo fazem também parte a Nova Zelândia e o Canadá.

⁷ A análise comparativa desenvolvida pela perspectiva das relações industriais tem estado na base de diversas investigações, existindo um vasto acervo de literatura especializada publicada. A título ilustrativo e como ponto de situação académico sobre os desenvolvimentos dos estudos das relações industriais, pode conferir-se Bruce Kaufman (2004). Não podem esquecer-se os esforços desenvolvidos, neste sentido, pela Organização Internacional do Trabalho, Fundação Europeia Para a melhoria das Condições de Vida e de Trabalho e pelo Instituto Sindical Europeu (ETUI).

⁸ Com base nos modelos distinguidos Ebbinghaus e Visser, as relações laborais no quadro europeu de negociação colectiva desenrola um segundo alguns princípios de regulação como a coordenação da negociação, o tipo de Estado-Providência, a actuação do Estado e parceiros sociais etc. (Visser e Ebbinghaus, 1997).

identifica quatro modelos de relações industriais na Europa Ocidental, modelo continental, modelo nórdico, modelo latino, e modelo anglo-saxónico. Segundo os autores, a sistematização das relações laborais no quadro europeu é influenciada por diversos factores, desde o tipo de intervenção estatal, passando pelos níveis de negociação, práticas dos parceiros sociais, intensidade dos conflitos, etc. (Visser e Ebbinghaus, 1997: 339 *in* ETUI, 2004: 320) de cuja aplicação resulta o quadro 1.

De forma sintética, pode referir-se que os países pertencentes ao modelo europeu ou continental (*associativismo social – social partnership*) se caracterizam por um quadro institucional variavelmente regulado e com diferentes graus de cooperação tripartida, sinais de uma evolução histórica e temporal que os distingue entre si. O factor comum a esses países é a configuração das relações laborais assente nos movimentos sindicais e na sua influência na construção do Estado Providência. “A livre negociação é uma parte estabelecida da economia do mercado, e as relações industriais são claramente ”encaixadas num sistema de normalização legal” (ETUI, 2004: 319).

Enquanto submodelo, o modelo escandinavo (*corporativista*) revela-se como um modelo altamente consensual, baseado na colaboração entre os parceiros sociais e numa organização institucional uniforme. Este modelo tem uma estrutura tripartida equilibrada co-envolvendo preocupações macroeconómicas, assumindo o Estado um papel mediador e conciliador face aos conflitos colectivos não auto-regulados. Os resultados negociais parecem indicar uma tendência positiva dos trabalhadores.

Ainda no mesmo registo de submodelos, a relação entre capital e trabalho no modelo sul-latino europeu (*conflitual*) é polarizada e o reconhecimento entre actores sociais não é tão marcante como nos modelos corporativistas e de associativismo social. Por outro lado, a intervenção do Estado nas relações laborais é mais acentuada na definição dos mínimos salariais, na extensão dos acordos colectivos ou nas questões litigiosas. Ao mesmo tempo “o movimento sindical é politicamente e ideologicamente dividido (correntes sindicalistas, comunistas, e sociais-democratas)” (ETUI, 2004: 320) com tendência para diminuição desde 1980.

Finalmente, o modelo anglo-saxónico (*pluralista*) é caracterizado por “um certo grau de regulação oficial e legal” (ETUI, 2004: 319). “A acção recíproca entre capital e trabalho segue uma lógica voluntarista, cujo sistema de organização é marcado por pluralismo e fragmentação com pouca coordenação centralizada” (*ibidem*). O Reino Unido e a Irlanda fazem parte deste modelo.

Quadro 1 Modelos de relações industriais na Europa Ocidental

	Nordic corporatism	Continental European social partnership	Anglo-Saxon pluralism	Latin polarised
Economic System	mixed economy	social market economy	free market economy	statist market economy
Forms of democracy	consensus democracy	consensual	Majoritarian democracy	Polarised pluralism
Welfare state	universal	segmented	residual	rudimentary
Representative organisations	cohesive	segmented	fragmented	polarised
Power balance	Balances favours employees	Balances favours employers	alternating	State intervention
Level of bargaining	branch	branch	workplace	heterogeneous
Negotiation styles	integrative	integrative	adversarial	Conflict-oriented
Co-ordination	Trade unions	Social partners/employers	none	variable
Role of the state	mediator	Free collective bargaining	None intervention	State dirigisme
Labour law	Collective and self regulation	Individual and collective rights	Freedom of contract	Individual and collective rights
Industrial conflicts	growing	rare	declining	frequent
Countries	Sweden Finland Denmark Norway	Austria Germany Belgium Netherlands Switzerland (Ireland)	United Kingdom Ireland (Switzerland)	France Italy Spain Portugal Greece (Belgium) (Ireland)

Fonte: Ebbinghaus e Visser, 1997: 336 *in* ETUI 2004: 318.

A proposta dos autores tem a vantagem de relacionar os modelos de relações laborais com dimensões sócio-políticas, sócio-jurídicas e económicas atendendo, por exemplo, às formas de democracia, ao sistema económico, à legislação laboral, ao equilíbrio de poderes entre os parceiros sociais e o estado da organização dos interesses. Fornece, por isso, uma

perspectiva abrangente da relação Estado/sociedade civil no domínio laboral e dos modos de regulação e de governação das relações laborais.

Esta abordagem é particularmente adequada ao estudo da negociação colectiva por permitir colocar em perspectiva crítica os desafios colocados na actualidade ao Modelo Social Europeu e à Estratégia Europeia para o Emprego. Entre eles, conta-se o da construção de um mercado de trabalho inclusivo para uma coesão social mais forte (Kok, 2004: 31). A densificação deste objectivo, ripristinado da estratégia de Lisboa e em que se integra a negociação colectiva, assenta no aumento da taxa de emprego, na definição de um programa multianual, na eliminação dos desincentivos à participação das mulheres no mercado de trabalho, na adaptação do Modelo Social Europeu à transformação relativa ao conhecimento económico e social e na erradicação da pobreza.

A estipulação dos grandes objectivos macrosociais e macroeconómicos concorre para o entendimento da negociação colectiva como um dos elementos constitutivos do diálogo social sublinhando-se o papel que desempenha para a governação dos mercados de trabalho e sistemas de relações laborais. É neste sentido que a avaliação das funções das relações colectivas de trabalho e negociação colectiva tem sido realizada, embora com nuances, no seio da União Europeia e por instituições como o Banco Mundial⁹, OCDE¹⁰ e a Fundação Europeia Para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho/EIRO¹¹. Todavia, o centramento excessivo na dimensão regulatória da negociação colectiva tende, por vezes, a sobrevalorizar a ideologização dos consensos laborais e correlativamente a depreciar as suas funções sociopolíticas, nomeadamente as que estão associadas à relação Estado/sociedade civil, à contraoposição relações colectivas/relações individuais de trabalho, à tensão entre flexibilidade/direitos adquiridos e à democracia e participação laborais.

As dimensões analíticas das características do modelo Ebbinghaus-Visser e as funções sociopolíticas da negociação colectiva constituem o

⁹ The World Bank (Relatório do Banco Mundial) (2002), “Unions and Collective Bargaining – Economic effects in a global environment”. Washington, D.C.

¹⁰ OCDE (1994), “Collective Bargaining: Levels and coverage” in *Employment Outlook 1994*, Chapter 5, p. 167-208 – www.oecd.org/dataoecd/3/52/2409993.pdf

¹¹ EIRO (2002), “Collective Bargaining coverage and extension procedures” in *European Industrial Relations Observatory on-line*. www.eiro.eurofound.eu.int/2002/12/study/tm0212102s.html

EIRO (2004), “Comparative Overview of Industrial Relations” in *Industrial Relations developments in Europe 2004*. Dublin.

EIRO (2005a), “Social Partner Involvement in the 2002/2003 National Action Plans”, European Foundation for the Living and Working Conditions. Dublin.

EIRO (2005b), “Rapport Annuel 2004”, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie de travail. Dublin.

ponto de partida do modelo de análise por mim desenvolvido neste estudo. Pensando sobretudo no designado modelo latino conflitual onde se inclui Portugal, sobressai a importância do papel do Estado, as dificuldades decorrentes do diálogo social entre os parceiros sociais e a intensidade (quantitativa e/ou qualitativa) do padrão de conflitualidade laboral. É justamente o carácter antagonista da negociação colectiva e a lógica conflitual subjacente ao modelo latino e ao caso português que conduzem à concessão de uma maior autonomia analítica às formas de resolução da conflitualidade laboral enquanto elementos estruturantes do nosso sistema de relações laborais. Tal opção permite observar o papel e a dinâmica da negociação colectiva na governação das relações laborais em contextos sociolaborais adversariais em articulação com os modos como essa conflitualidade é regulada, quer estes assumam a forma de negociação directa, a forma de intervenção estatal, a forma de mediação (*lato sensu*), ou a forma de adjudicação (*lato sensu*) (cf. Rosa, 1980). Com base no modelo, investiga-se a qualidade das relações laborais conjugando indicadores quantitativos e qualitativos, admitindo que os processos de resolução dos conflitos são mais interessantes de analisar em contextos marcados por relacionamentos negociais defensivos e por conflitos latentes.

Retomando as teses desenvolvidas noutra lugar (Ferreira, 2003, 2005), propõe-se o desenvolvimento de uma análise integrada do funcionamento concreto do sistema de relações laborais e dos modos através dos quais se vai regulando ou desregulando a conflitualidade laboral. Apresenta-se o sistema de resolução dos conflitos laborais com o qual se coloca sob escrutínio a negociação colectiva, simultaneamente, enquanto factor de ajustamento do mercado de trabalho, fonte/*locus* de conflitualidade sociolaboral e forma de resolução dos conflitos.

Relativamente à tensão consenso/conflito, anteriormente referida, importa mencionar o facto de a configuração do emprego e as suas frequentes transformações serem entendidas enquanto construção social resultante do confronto entre diferentes partes da sociedade, ou seja, enquanto expressão do conflito social. Por outro lado, a tensão Estado/mercado evidencia a incapacidade do mercado, por si só, processar a regulação das relações laborais, sobretudo quando estas assumem um carácter conflitual. Em regra, esta regulação resulta da combinação entre conflito e negociação colectiva (Supiot, 1999).

Refira-se ainda que a reflexão acerca do desenvolvimento do direito do trabalho e das relações laborais versando temas como trabalho e propriedade privada; trabalho e estatuto profissional; trabalho e tempo; trabalho e organização colectiva; trabalho e poder público tem sido realizada por vários autores, assumindo o carácter transversal da tensão consenso/conflito enquanto elemento estruturante do mundo do trabalho.

A inclusão na agenda sociolaboral da questão da promoção de sistemas integrados de resolução dos conflitos reconhece-se, entre outros, quer no Projecto de Resolução de Conflitos Laborais da OIT (ILO Labour Dispute Resolution Project – LDRP), que conta como principais objectivos o fomento do diálogo social tripartido e o desenvolvimento de Estratégias Nacionais de Prevenção de Conflitos Laborais, quer no importante trabalho coordenado por Valdés Dal-Ré (2003), apoiado pela DGV da Comissão Europeia, em que se reforça a importância das formas de resolução dos conflitos laborais no quadro do Modelo Social Europeu, admitindo-se a possibilidade de se encontrarem soluções partilhadas e convergentes no seio das diferentes soluções nacionais.

De acordo com os trabalhos de Ferreira (2003, 2005), a análise da regulação da conflitualidade laboral realiza-se admitindo que a produção e a aplicação da normatividade têm por origem o Estado ou a sociedade civil, podendo ser imposta coercivamente ou ter um carácter voluntário. Considera-se ainda que a produção e a aplicação da normatividade laboral pode assumir um carácter flexível ou rígido. Assim, um sistema de relações laborais que revele uma elevada conflitualidade pode considerar-se rígido, independentemente do facto da sua legislação ser categorizada como tendo uma “legislação de protecção ao emprego” mais restritiva ou menos restritiva. Um sistema de relações laborais que revele uma baixa conflitualidade pode considerar-se flexível, independentemente do facto da sua legislação ser categorizada como tendo uma “legislação de protecção ao emprego” mais restritiva ou menos restritiva.

Nos termos das hipóteses acima referidas, não se faz uma associação linear assente nas ideias de que quanto maior for o garantismo jurídico, maior será a rigidez da “legislação de protecção ao emprego”, nem quanto maior for a flexibilidade legal, menor será a rigidez da “legislação de protecção ao emprego”.

Os elementos constitutivos do sistema de resolução dos conflitos laborais encontram-se identificados no quadro 2. Admitindo a diversidade e heterogeneidade dos elementos constitutivos dos sistemas de resolução de conflitos de trabalho, exploro a hipótese da sua categorização se estabelecer de acordo com três eixos analíticos.

No primeiro, identifico os quatro princípios de regulação sociopolítica, em regra colhidos na teoria social, no quadro das discussões em torno da relação entre o Estado e a sociedade civil: o princípio do Estado, consistindo na obrigação política vertical entre cidadão e Estado e no controlo hierárquico; o princípio do mercado, traduzido na obrigação política horizontal individualista e antagónica entre os parceiros de mercado e na competição dispersa; o princípio da comunidade, expresso na obrigação política horizontal solidária entre membros da comunidade e entre associações e na solidariedade espontânea; e o princípio associativo intra e interorganizações, enquanto forma de concertação e de diálogo social entre os parceiros sociais (Moreira, 1997; Santos, 2000; Streeck e Schmitter, 1985).¹²

De acordo com o segundo eixo analítico, identifico as diferentes formas de resolução dos conflitos, partindo do princípio de que ocorre uma repartição vertical entre as formas adjudicadas e autocompositivas, de onde resulta o reconhecimento de três conjuntos de instrumentos de resolução dos litígios: judiciais, não-judiciais formais e não-judiciais informais. Subjacente a esta abordagem está a noção de “pirâmide da litigiosidade” (Santos *et al.*, 1996). Parte-se do princípio de a base da pirâmide ser composta pelas relações sociais com potencialidade de lesão, enquanto o topo é constituído pelos litígios que são resolvidos por julgamento. Entre a base e o topo da pirâmide existem numerosas formas de resolução dos litígios, como sejam a resignação, a resolução informal, a negociação directa, a conciliação, a mediação, a arbitragem, a intervenção administrativa e a intervenção do aparelho judicial. A partir deste eixo de análise, pode-se categorizar o sistema de resolução dos conflitos, de acordo com os instrumentos de resolução predominantes, por exemplo, um maior recurso aos tribunais ou às formas alternativas de resolução dos litígios formais e informais.

A partir do terceiro eixo de análise, considero os dois níveis sociais em que emergem os conflitos: interindividuais e colectivos. O reconhecimento do carácter estrutural assumido pelos conflitos do trabalho conduz à relativização da distinção entre conflitos individuais e colectivos, tornando possível o desenvolvimento de uma análise integrada dos mesmos. Em termos ideais-típicos, pressuponho que o direito do trabalho e os tribunais de trabalho associados às relações de trabalho individuais fazem parte do sistema jurídico, sendo constituídos pela

¹² Em Ferreira (2003 e 2005) discute-se, de uma forma aprofundada, a importância dos diferentes princípios de regulação no domínio laboral, sustentando a tese da importância do princípio de regulação do diálogo social na governação das relações laborais do duplo ponto de vista da produção e aplicação da normatividade laboral.

comunicação legal que tem por base um código que se organiza a partir do princípio de discriminação positiva do *favor laboratoris* – estamos formalmente perante uma relação de subordinação jurídica. Por outro lado, os acordos colectivos e a negociação colectiva (incluindo a conciliação, a mediação e a arbitragem) pertencem à estrutura auto-regulada do sistema de relações laborais e são fundamentalmente constituídos pela comunicação das relações laborais que têm por base um código que parte da autonomia colectiva e da auto-regulação dos interesses – estamos formalmente perante relações de coordenação numa base de equilíbrio entre as partes (Ferreira, 1998a: 86 ss.).

No funcionamento concreto dos sistemas de resolução dos conflitos, os três eixos combinam-se na base de diferentes formas de articulação, interdependência, complementaridade e autonomia. Em bom rigor, qualquer sistema de composição dos conflitos evidencia a existência de um pluralismo regulatório. No entanto, poderá reconhecer-se a predominância de determinado princípio ou instrumento de resolução dos conflitos. Sem prejuízo de se considerar a grande diversidade de modelos e sistemas de resolução dos conflitos (Ferreira, 2001), é usual trazer à colação os sistemas inglês, francês e alemão, tidos como exemplos de um certo modelo de regulação, respectivamente, pluralista liberal, estatal e associativo. Também é possível encontrar sistemas pautados por uma grande informalização de procedimentos de resolução dos conflitos, como é o caso da Irlanda e da Inglaterra, ou sistemas onde os tribunais são a via preferencial de composição, como é o caso de Portugal e da Itália. Importa, ainda, sublinhar a ideia de que, do ponto de vista da dinâmica do sistema e do seu funcionamento concreto, as fronteiras analíticas que delimitam os três eixos tendem a ser subvertidas. Do ponto de vista substantivo, estamos perante fronteiras difusas, onde ocorrem frequentemente situações de sobreposição, complementaridade ou mesmo hibridismo, intra e inter-eixos, entre os princípios, formas e níveis de regulação.

Quadro 2 Sistema de regulação e resolução dos conflitos laborais: princípios sociopolíticos de formas de resolução

Princípios de Regulação	Estado	Mercado	Comunidade	Associação
Formas de Resolução				
Judicial	Tribunais			Tribunais laborais de base bipartida e tripartida
Formal não-judicial	Administração do trabalho Inspeção do trabalho Formas alternativas de resolução dos conflitos promovidas pelo Estado Mediação e conciliação política	Negociações directas bilaterais	Informações jurídicas prestadas por associações de interesses (facilidades de acesso à resolução de conflitos) Reivindicações relativas à solução de conflitos. Conciliação e mediação <i>ad-hoc</i>	Negociação colectiva Institucionalização de procedimentos de conciliação, mediação e arbitragem Formas alternativas de resolução dos conflitos de base bipartida ou tripartida da iniciativa dos parceiros sociais Concertação social Comissões paritárias Sistemas paralelos Conciliação, mediação e arbitragem Negociação colectiva / negociação directa Arbitragem <i>ad-hoc</i> Conciliação, mediação, arbitragem voluntária
Informal	Administração do trabalho Inspeção de trabalho	Conciliação / mediação em Gabinetes de Advogados Conciliação / mediação em recursos humanos / empresa Hierarquia / Poderes de facto / empresa / Resignação / Procura suprimida Notas de serviço Regulamentos das empresas Actos de gestão	Auto-composição e tentativa espontânea de acordo bilateral Usos e costumes Mediação por terceira parte (colega, sindicalista, delegado sindical, recursos humanos, supervisores, etc.) Conciliação e mediação realizada por associações de interesses	Comissão de trabalhadores Delegado sindical Associações indicais e patronais Códigos de conduta Códigos de ética Sistemas paralelos de negociação Mediação por terceira parte associativa Resolução <i>ad-hoc</i> de conflitos

Fonte: Ferreira, 2005.

O sistema de resolução dos conflitos de trabalho pode ser lido do ponto de vista dos contextos institucionais, organizacionais e normativos onde se estabelecem os processos de interacção entre os parceiros sociais, segundo os princípios de resolução accionados na gestão dos conflitos laborais, segundo as formas e modalidades de resolução dos conflitos e, ainda, segundo os objectos dos conflitos e reivindicações sociais em presença.

As tendências comuns observadas em diversos países indicam diferentes níveis de desenvolvimento em relação à distribuição de papéis entre as autoridades públicas e aos sistemas de relações industriais no que concerne à regulação do emprego, à descentralização da negociação colectiva para o nível local das empresas e às tentativas de “pactos sociais” ou “pactos de emprego” enquanto resultado dos acordos tripartidos decorrentes de iniciativas do Estado. Daqui se conclui que a diversidade é uma característica essencial da ordenação sociojurídica dos meios de prevenção e resolução dos conflitos laborais nos países da União Europeia¹³, admitindo-se por isso que nos sistemas europeus de relações laborais a solução dos conflitos de trabalho apresenta diferentes lógicas.

A análise comparativa das formas de resolução dos conflitos de trabalho revela a grande diversidade das soluções nacionais utilizadas na regulação da conflitualidade laboral (Blanpain, 1995; OIT, 1994, 1995b, 2001; Dal-Ré, 2003). Mesmo entre os países membros da UE, são notórias as especificidades associadas aos padrões nacionais de relações laborais cujo reflexo se faz sentir nos sistemas de resolução dos conflitos de trabalho (Ferner e Hyman, 1998; Ferreira, 2001; Transfer, 2003).¹⁴

¹³ Conferir Dal-Ré (2003).

¹⁴ Apesar da extensa literatura versando a problemática da criação de um sistema europeu de relações laborais, são escassos os estudos dirigidos especificamente às questões da resolução dos conflitos laborais. A este respeito, pode consultar-se o já referido trabalho coordenado por Fernando Valdés Dal-Ré relativo à conciliação, mediação e arbitragem laboral nos países da UE (2003) e o esclarecedor apontamento de Isabelle Schomann “Alternative dispute resolution procedures in labour issues: towards an EU mechanism?” (2002). Tendo como fonte documentos oficiais, podem consultar-se, com proveito, os seguintes: comunicação de A. Diamantopoulo, Comissário Europeu responsável pelo emprego e questões sociais, para a presidência belga, discurso 01/533; comunicação da Comissão para o Conselho, o Parlamento Europeu e o Comité Económico e Social e o Comité das Regiões, COM (2000) 379; Conferência “Espaço judiciário e social europeu”, Bruxelas, Novembro 2001; ETUI full text database on EWC agreements edited by Peter Kerckhofs; Conclusão do Conselho Europeu acerca no nível europeu dos mecanismos de resolução dos litígios, 2001/C354/01; Livro Verde acerca da resolução alternativa de litígios em matérias civis e comerciais, COM (2002) 196.

Embora reconhecendo-se que “nos sistemas europeus de relações laborais, a resolução dos conflitos de trabalho não possui uma lógica própria e específica (...), que a diversidade constitui um traço essencial do ordenamento jurídico dos meios de prevenção e de resolução dos litígios laborais” (Dal-Ré, 2003: 23), identificam-se duas características comuns: a importância relativa do princípio de regulação estatal e o relevo conferido às formas alternativas de resolução dos conflitos, tendo por base o princípio associativo ou do diálogo social.

A pressão desreguladora decorrente dos processos de transformação e de crise dos sistemas de relações laborais e de direito do trabalho tem conduzido ao questionamento da centralidade do Estado, enquanto regulador das relações e condições de trabalho. Alguns autores têm mesmo falado no esbatimento do papel do Estado em matéria de relações laborais (Dal-Ré, 2003: 43), sendo cada vez mais difícil identificar com clareza os sistemas ditos intervencionistas, abstencionistas ou voluntaristas.

Esta tendência de relativização dos modelos assentes no direito estatal (*statutory regulation*), na democracia industrial (*industrial democracy*) ou no *collective laissez-faire* tem feito com que a intervenção estatal no domínio das relações laborais nos países europeus, por pressão da integração europeia e de reformas nacionais, seja cada vez mais híbrida.

Ainda assim, as questões relacionadas com a regulação da conflitualidade laboral, na medida em que interagem com as tarefas estatais de “manutenção da paz social” e do *rule of law*, continuam a evidenciar a importância do Estado na criação e manutenção das formas de gestão dos conflitos laborais (Waardem, 1995). Deste modo, a tarefa de mediação e arbitragem social desenvolvida pelos Estados nacionais nos conflitos entre os parceiros sociais configura-se como uma das suas funções básicas fornecendo os enquadramentos normativos e institucionais, quer estes se baseiem nos princípios da intervenção estatal directa, do neocorporativismo ou da auto-regulação. Existe, por isso, uma forte relação entre os princípios e modelos de regulação sociopolítica e os modos de resolução e de composição dos litígios laborais.

Como demonstração do que acima fica dito, retomem-se os exemplos dos Estados inglês, francês e alemão, citados enquanto modelos de um certo tipo de intervenção estatal no mundo laboral, gerando consonantes modelos de resolução de conflitos de trabalho. Assim, no caso da Alemanha, o sistema de resolução de conflitos individuais e colectivos é regulado legislativamente de uma forma muito pormenorizada, sendo, no entanto, dada prioridade ao que as partes estabeleçam voluntariamente. A centralidade dos tribunais de trabalho que têm uma estrutura tripartida e os mecanismos de arbitragem associados ao modelo “democracia no trabalho” são as principais características do sistema. O sistema

francês evidencia as marcas do intervencionismo estatal, não obstante o reconhecimento de múltiplas “formas alternativas de resolução litígios e dos *conseils de Prud’hommes*”. O envolvimento da Inspeção do Trabalho e a possibilidade de qualquer tribunal poder ser chamado a intervir num conflito emergente de legislação social ou laboral são dois traços marcantes do sistema. Contrariamente ao que ocorre nos casos alemão e francês, na Grã-Bretanha é dada prioridade aos procedimentos voluntários estabelecidos pelas partes, no sentido de resolverem os conflitos laborais. Os princípios da não intervenção estatal e do voluntarismo das partes reconhecem-se em organismos que visam a conciliação e a arbitragem, como o ACAS (*Advisory, Conciliation, and Arbitration Service*) e em procedimentos informais de resolução de litígios (*grievance procedures*).¹⁵

Outra característica estruturante dos sistemas nacionais de resolução dos conflitos é a da articulação entre o princípio de regulação estatal e o princípio do diálogo social. São de dois tipos as consequências resultantes das articulações entre os princípios de regulação. Em primeiro lugar, a existência de tribunais de trabalho em todos os sistemas de relações laborais, quer estes assumam a forma de jurisdição típica, quer se combinem com diferentes expressões do princípio do diálogo social na administração da justiça. Em segundo lugar, o reconhecimento da importância do espaço ou princípio associativo e do diálogo social, de que resultam as formas formais não-judiciais de composição dos conflitos a partir das quais se desenvolvem: (a) a grande maioria das formas alternativas de resolução dos conflitos; (b) as tendências de informalização da justiça; (c) a autocomposição e a auto-regulação dos conflitos; (d) a conciliação, a mediação e a arbitragem. Nos comentários que desenvolvo a propósito do sistema de resolução dos conflitos privilegio estas duas dimensões.

¹⁵ Para além destes exemplos, torna-se pertinente referir, ainda no âmbito da resolução de conflitos laborais, duas experiências não-europeias. Trata-se do Brasil e os EUA. Para além dos seus sistemas judiciais, possuem também experiências a nível dos mecanismos de resolução alternativa de conflitos laborais. Os EUA dispõem de um organismo que é considerado a maior organização privada a praticar arbitragem, a (AAA) – *American Arbitration Association*, criada em 1926. Esta associação oferece serviços de mediação e de arbitragem, mas também serviços formais como o *fact-finding*, o *mini-trial* e o *partnering*. Em 1947, foi criado o *Federal Mediation and Conciliation Service*, um departamento governamental independente, cuja missão é promover as relações laborais estáveis através de serviços que realizam a arbitragem. Assistimos recentemente ao ressurgimento da mediação na resolução dos conflitos individuais. No Brasil, a partir da década de 90, assistimos à expansão das experiências extrajudiciais. De salientar as experiências do NINTER e da Comissão Extrajudicial de Resolução de Conflitos Individuais de Trabalho no Banco Itaú, implantadas e encaminhadas pelos sindicatos.

II. O SISTEMA DE RELAÇÕES LABORAIS PORTUGUÊS, A RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS DE TRABALHO E A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

As transformações e a dinâmica do sistema de relações laborais português, depois de 1974, são marcadas pelo processo de regulação, derivado da combinação sociopolítica entre Estado e sociedade civil, processo de juridificação e grau de efectividade das normas laborais, relações e práticas sociais ao nível da empresa e papel do diálogo social. O padrão de regulação sócio-jurídico daqui resultante é constituído por cinco dimensões.¹⁶

A primeira é a da centralidade do Estado enquanto actor do sistema de relações laborais, patente na sua capacidade de actuar selectivamente por acção ou omissão numa realidade sociolaboral marcada pela persistente inefectividade e discrepância entre os quadros legais e as práticas sociais, pela fixação administrativa das condições de trabalho de milhares de trabalhadores e pelo deficiente funcionamento do sistema de resolução dos conflitos laborais.

A segunda dimensão é correlativa da primeira e reside na fraqueza da sociedade civil expressa nas debilidades do diálogo social bi ou tripartido. O modelo adversarial das relações entre trabalhadores e empregadores e a ausência de práticas sociais associadas a uma cultura sociolaboral fomentadora do diálogo social têm como principais indicadores negativos o bloqueio da negociação colectiva, patente no seu baixo ritmo de actualização e incidência na negociação de conteúdos pecuniários, deixando de lado as alterações qualitativas, as dificuldades de implementação das matérias negociadas em sede de concertação social e no âmbito do Plano Nacional de Emprego.

A terceira dimensão refere-se à “extensa ou intensa juridificação” do nosso sistema de relações laborais – Constituição, Normas Internacionais (OIT e UE), direito substantivo laboral, direito adjectivo laboral. Contudo, apesar de toda esta inflação legislativa que tentou regulamentar, de acordo com os princípios internacionais e constitucionais, as relações laborais, os níveis de inefectividade e de aplicação prática da normatividade laboral são bastante elevados.

¹⁶ Em Ferreira (2003 e 2005) desenvolvo mais aprofundadamente as características do padrão de regulação sociojurídico do sistema de relações laborais português.

A quarta dimensão está em estreita relação, quer com a fraqueza da sociedade civil, quer com a inefectividade demonstrada pelos instrumentos normativos e corresponde à regulação efectiva das relações laborais ao nível da empresa. Ela diz respeito à força regulatória do espaço da empresa, de que são exemplos a imposição unilateral de actos de gestão, de regras, regulamentos e códigos referentes às condições e organização do trabalho, acompanhados da falta de participação directa e indirecta dos trabalhadores nos locais de trabalho.

A quinta e última dimensão diz respeito às dimensões semântica e retórica do nosso sistema de relações laborais. De um ponto de vista jurídico formal os princípios de regulação de base associativa e do diálogo social assumem um importante papel no estabelecimento das condições de trabalho, de que se pode dar como exemplo o relevo atribuído às convenções colectivas, enquanto fonte de direito e o papel político conferido à concertação social. No entanto, as práticas efectivas e os contextos negociais revelam a inexistência de uma cultura sociolaboral de negociação, que sai prejudicada pelo fenómeno do paralelismo das convenções colectivas e na falta de clareza relativamente às regras de representatividade e legitimidade negociais dos parceiros sociais.

As dimensões constitutivas do relacionamento estabelecido entre o Estado e a sociedade civil no domínio laboral depois de 1974, o “processo de institucionalização” do sistema de relações laborais e os modos de regulação da conflitualidade laboral, que constituem o complexo regulatório ou modo de governação do sistema de relações laborais, afectam a dinâmica das relações colectivas de trabalho, nomeadamente no que diz respeito às dimensões normativas, institucionais, organizacionais, aos padrões de relacionamento e às práticas dos parceiros sociais. Uma leitura transversal dos diagnósticos, tendo por objecto o sistema português de relações laborais, permite identificar o seguinte conjunto de características (Ferreira, 2003 e Ferreira e Costa, 1999) indissociáveis da situação em que se encontra a negociação colectiva: (1) a rápida sucessão e coexistência de diferentes modelos de regulação político-social; (2) o elevado grau de juridificação das relações laborais; (3) o carácter heterogéneo e por vezes contraditório das normas laborais; (4) a heterogeneidade do sistema de relações laborais; (5) uma deficiente institucionalização das formas de resolução dos conflitos de trabalho; (6) o modelo pluralista e competitivo de relacionamento intra e inter organizações de interesses do trabalho e do capital; (7) a forte politização dos processos de negociação das condições de trabalho; (8) a ligação das organizações sindicais e patronais ao sistema partidário; (9) o desfaseamento e a radicalização, quer do movimento sindical, quer do patronato português face aos seus congéneres europeus; (10) a centralidade do Estado na relação capital-trabalho, induzindo a estratégias negociais dos

parceiros sociais, visando a intervenção estatal e a regulação heterónoma dos conflitos de trabalho, apesar do quadro jurídico e institucional assentar no princípio de autonomia das partes e na sua capacidade de autoregulação; (11) o bloqueamento progressivo da negociação colectiva; (12) a forte heterogeneidade dos mercados de trabalho, dos sectores económicos e das formas e sistemas de organização da produção, decorrentes da coexistência de sistemas ou subsistemas diferenciados de relações laborais; (13) a conexão entre emprego e mão-de-obra intensiva; (14) a dependência tecnológica, (15) a subcontratação, (16) o *déficit* na área da formação e qualificação profissionais, (17) as questões da discriminação social e sexual.¹⁷

A dinâmica da negociação colectiva é afectada pelas características do complexo regulatório acima referido, sendo o desenvolvimento da produção e aplicação da normatividade laboral e a interpretação e reinterpretção das regras resultado da correlação de forças estabelecida entre os parceiros sociais vinculados ao complexo regulatório.

Um levantamento dos diagnósticos centrados na negociação colectiva permite identificar as seguintes propriedades estruturais¹⁸: carácter tradicionalmente centralizado das relações laborais; predominância negocial versando conteúdos pecuniários em detrimento de conteúdos não pecuniários; forte presença do Estado; elevado pluralismo patronal e sindical; diminuição dos conflitos emergentes da negociação colectiva; nível de negociação sectorial com predominância dos contratos colectivos; paralelismo das convenções; imobilismo na resolução dos conflitos; ausência de critérios de representatividade dos parceiros sociais.

¹⁷ Leitão (1998 e 2001), Freire (2001), Freire *et al.* (2000), Campos Lima (2001), Cerdeira (1998, 2001, 2004), Pires de Lima (2000), Pires de Lima *et al.* (2001), Dornelas (2001), Lopes (1998), Aperta *et al.* (1994).

¹⁸ Barreto e Nauman (1998); Celestin (2002); Chernyshev (2003); EIRO (2002, 2004, 2005a, 2005b); Esping-Andersen (2000); ETUI (2001, 2002, 2003, 2004, 2005); EUROSTAT (2002, 2004); Ferrera, Hemerjick, Rhodes (2000); Fernandes (2005); Ires (2000); Leitão (2001); Math (2001); OCDE (1994, 2002); OIT (1994, 1995a, 1995b, 1997a, 1997b, 1997c, 2001, 2004a, 2004b, 2004c, 2005.a, 2005b, 2005c); Pernot (2001); Roche (1999); Freu (1984); *The World Bank* (2001, 2002).

III. O SISTEMA PORTUGUÊS DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS DE TRABALHO

A identificação das diferentes soluções para a regulação da conflitualidade laboral em Portugal permite distinguir sete mecanismos básicos de resolução dos conflitos de trabalho: (1) a conciliação, a mediação e a arbitragem (resolução de conflitos colectivos de interesses, embora previstos, mas não utilizados na resolução de conflitos individuais); (2) as comissões paritárias ligadas à negociação colectiva (resolução de conflitos colectivos de interpretação, na prática pouco utilizadas); (3) os Tribunais de Trabalho (resolução de conflitos individuais de trabalho e raramente conflitos colectivos de interpretação ou de integração); (4) a resolução de conflitos no local de trabalho por normas que regulamentam as relações sociais de produção; (5) a resolução de conflitos no local de trabalho pela acção da Inspeção do Trabalho; (6) a intervenção administrativa através de portarias (PRT, actualmente regulamento de condições mínimas, na prática não utilizadas como forma de resolução dos conflitos colectivos de trabalho); e (7) a concertação social do duplo ponto de vista da produção normativa e da aplicação de normas relativas à arbitragem obrigatória.

Estes mecanismos de resolução de conflitos de trabalho são accionados em diferentes contextos sociais. Assim, a conciliação, a mediação, a arbitragem e as comissões paritárias, enquanto mecanismos constitutivos do sistema de relações laborais e da negociação colectiva, são utilizados para resolver conflitos colectivos. Os procedimentos ligados às relações de produção e à intervenção da Inspeção do Trabalho, desenvolvendo-se ao nível das organizações e das empresas, lidam com conflitos, individuais ou colectivos, que ocorrem no local de trabalho. Por seu lado, os Tribunais de Trabalho fazem parte do sistema legal e lidam com conflitos judicializados, individuais e colectivos. A intervenção administrativa através de portarias e o acompanhamento em sede de conciliação partem do sistema estatal-administrativo e lidam com conflitos colectivos. Por último, a concertação social encontra-se associada a processos mais amplos de governação política, económica e social (Ferreira, 2003, 2004, 2005).

Formalmente, no domínio das formas de resolução dos conflitos de trabalho coexistem soluções e procedimentos exigindo o envolvimento

do Estado e dos parceiros sociais, configurando a existência de práticas de diálogo e concertação sociais. Deste modo, a gestão das situações conflituais é feita no quadro de um poder do Estado, que se expande por via de um “governo indirecto” e promove a regulação dos conflitos por via da informalização e da conciliação. No entanto, apesar da proliferação de mecanismos de composição dos conflitos fazendo apelo à regulação conjunta destes, envolvendo o Estado e os parceiros sociais, ou apenas os parceiros sociais de forma bilateral, na prática verifica-se uma situação paradoxal decorrente do facto de os conflitos individuais de trabalho encontrarem solução quase exclusiva através da adjudicação judicial e os conflitos colectivos serem encaminhados para a conciliação promovida pela administração do trabalho ou para os tribunais. Em qualquer dos casos estamos perante uma mesma tendência em que o Estado assume uma posição central na regulação da conflitualidade laboral, apesar da pluralidade de meios alternativos de resolução dos conflitos formalmente disponíveis.

No quadro 3 identifica-se o resultado da articulação entre os princípios de regulação e as formas de resolução dos conflitos colectivos. A observação genérica a ser feita parte da constatação da existência de uma grande variedade de combinações entre os princípios sociopolíticos e os instrumentos de regulação da conflitualidade, que passo a analisar.

Quadro 3 Despedimentos colectivos concluídos (continente)

PRINCÍPIOS DE REGULÇÃO	ESTADO	MERCADO	COMUNIDADE	ASSOCIAÇÃO DIÁLOGO SOCIAL
FORMAS DE RESOLUÇÃO				
JUDICIAL	Tribunal / Sentenças			Juízes Sociais
FORMAL NÃO-JUDICIAL	Portarias de Regulamentação do Trabalho / Administração do Trabalho Arbitragem obrigatória Queixas à Provedoria Reuniões da Administração do Trabalho em situação de greve ou de fixação de serviços mínimos Reuniões promovidas pela Administração do Trabalho Queixas ao Ministério Público Mediação política institucional Intervenção do Governo, Ministérios e Secretarias de Estado Queixas apresentadas a Grupos Parlamentares da Assembleia da República Queixas apresentadas à Presidência e Provedoria da República Intervenção da Inspeção do Trabalho	Negociações directas bilaterais		Negociações directas bilaterais Concertação social / Comissões de Acompanhamento Comissões paritárias Sistemas paralelos (Portuários, Expo, Base das Lajes e Beja) Conciliação, mediação e arbitragem / AT Negociação colectiva / negociação directa Arbitragem <i>ad-hoc</i> Conciliação, mediação, arbitragem voluntária
INFORMAL	Mediação política informal (pedidos de audiência a gabinetes ministeriais, presidentes de câmara e governadores civis, intervenção política em processos de conciliação conduzidos pela Administração do Trabalho Auto-regulação sectorial promovida pela Inspeção de Trabalho	Acto de gestão unilateral Resignação / Procura suprimida	Autocomposição	Sistemas paralelos de negociação Cadernos reivindicativos Mediação por terceira parte associativa

Fonte: Ferreira, 2005.

III.1. Os princípios de regulação do diálogo social e do mercado e a negociação colectiva

No domínio laboral, a negociação de convenções colectivas surge como a forma privilegiada de regulação dos conflitos entre trabalhadores e empregadores. Fazendo parte do núcleo duro dos direitos humanos do trabalho, a negociação colectiva configura-se como uma instância de produção e aplicação da normatividade dirigida às questões do trabalho

e do emprego. A sua consagração enquanto direito laboral encontra-se bem espelhada nas convenções da OIT, na Carta Comunitária dos Direitos Sociais, na Carta Social Europeia e, no âmbito do nosso ordenamento jurídico, encontra reconhecimento constitucional. A contratação colectiva é expressão da autonomia dos parceiros sociais, podendo o seu dinamismo e evolução ser entendidos como indicadores da capacidade de auto-regulação da sociedade civil do trabalho. Entre nós, são conhecidas as limitações decorrentes das negociações directas bilaterais, podendo mesmo falar-se numa “crise da negociação directa” (Fernandes *in* Xavier, 2005: 116) sendo este o argumento de partida para a tese que sustento relativamente à importância acrescida das formas de mediação, *lato sensu*, e de resolução dos conflitos colectivos de trabalho.

Com efeito, é a incapacidade de efectivar a obrigação de negociar ou de fazê-lo no quadro de uma grande escassez de resultados que estimula a necessidade de uma actuação pró-activa e integrada dos elementos constitutivos do sistema de resolução dos conflitos.

Em termos gerais, pode considerar-se o processo de contratação colectiva e os seus produtos, as convenções colectivas, como emergindo socialmente dos espaços do diálogo social ou do mercado. Em bom rigor, as negociações directas, o bilateralismo e a auto-regulação resultarão da tensão entre estes dois princípios de regulação. Pode, no entanto, de um ponto de vista analítico, considerar-se os modelos de relações laborais anglo-saxónicos como mais próximos do princípio do mercado, traduzindo a relevância da obrigação política horizontal e antagónica entre os parceiros de mercado e a competição dispersa, enquanto que os designados modelos europeus estarão mais próximos do princípio associativo ou do diálogo social intra e inter organizações enquanto forma de negociação, concertação e diálogo entre os parceiros sociais (Ferreira, 2005: 79).

Sem esquecer as limitações “auto-impostas” aos processos de negociação colectiva, na combinação do princípio de regulação do diálogo social (bi e tripartido) com as formas de resolução informais e formais não judiciais, devem mencionar-se alguns casos. Por exemplo, o acordo formal assinado entre os sindicatos e a administração da Parque Expo, supervisionado pela Inspeção do Trabalho. Este acordo reveste particular interesse porque, de entre os vários aspectos relacionados com as condições de trabalho nele vertidas, previam-se dispositivos de conciliação, mediação e arbitragem caso emergissem conflitos de trabalho individuais ou colectivos. O mesmo se poderá dizer a propósito dos acordos laborais da Base das Lajes e Beja, ou mesmo das práticas de concertação social genericamente consideradas.

Também a institucionalização de sistemas paralelos de negociação tendo por base a auto-regulação tem sido tentada. O facto de em Portu-

gal as condições de trabalho incidirem essencialmente no nível sectorial, conjugado com a intensa juridificação e interferência do direito estatal, tende a tornar invisíveis as negociações nas empresas sobre matéria de organização do trabalho com carácter informal.¹⁹ Esta será uma das explicações para a ultrapassagem ao nível das empresas dos processos de negociação considerados demasiado formais. No entanto, refira-se que os casos mais conhecidos conflituam com o direito garantido constitucionalmente para a negociação colectiva. Exemplo conhecido foi o da companhia de aviação Portugalia em 1999/2000 em que a administração procurou implementar um sistema paralelo concorrente da negociação colectiva tentando afastar os sindicatos deste processo. Também as propostas de revisão do contrato colectivo dos bancários avançada pelo BPI em Julho de 2005 visando a desmontagem das “rígidas” regras do contrato colectivo dos bancários e facilitando os despedimentos (Fernandes *in* Público, 15/10/2005) se enquadram neste tipo de abordagem. Em sentido quase oposto vão, no entanto, os acordos celebrados na AutoEuropa, pela Comissão de Trabalhadores, com conhecimento sindical, e que “entram em vigor” após uma consulta referendária aos trabalhadores. Caso curioso é o da mediação por terceira parte associativa ocorrida no sector dos transportes (Antram). Com efeito, não tendo sido possível chegar a acordo em sede de conciliação promovida pela administração do trabalho, ocorreu a intervenção mediadora da associação patronal, tendo resultado desta mediação um acordo entre o sindicato e a empresa.

III.2. O princípio de regulação de base estatal: a mediação política informal, o magistério de influência, o judicial laboral e a IGT

Tomando por referência o princípio de regulação de base estatal, na sua relação com a esfera informal, existe uma prática difusa de reuniões bilaterais ou tripartidas onde os gabinetes governamentais procuram conciliar os interesses desavindos pelo recurso à “mediação política informal”. Em regra, essas reuniões assumem um carácter bilateral, procurando o poder político aproximar, através de sucessivos encontros, as posições das partes. Por outro lado, e no âmbito da administração do trabalho, os serviços do IDICT até 2002 e, após essa data os serviços da DGERT (Decreto-Lei n.º 266/2002, de Novembro) desenvolvem um trabalho de conciliação ou mediação informal também com carácter bilateral. Em qualquer dos casos, estamos perante procedimentos de carácter excepcional.

¹⁹ A este propósito, consultar João Lobo (1995), “A negociação colectiva informal na ordem jurídica portuguesa”. *Questões Laborais*, n.º 4.

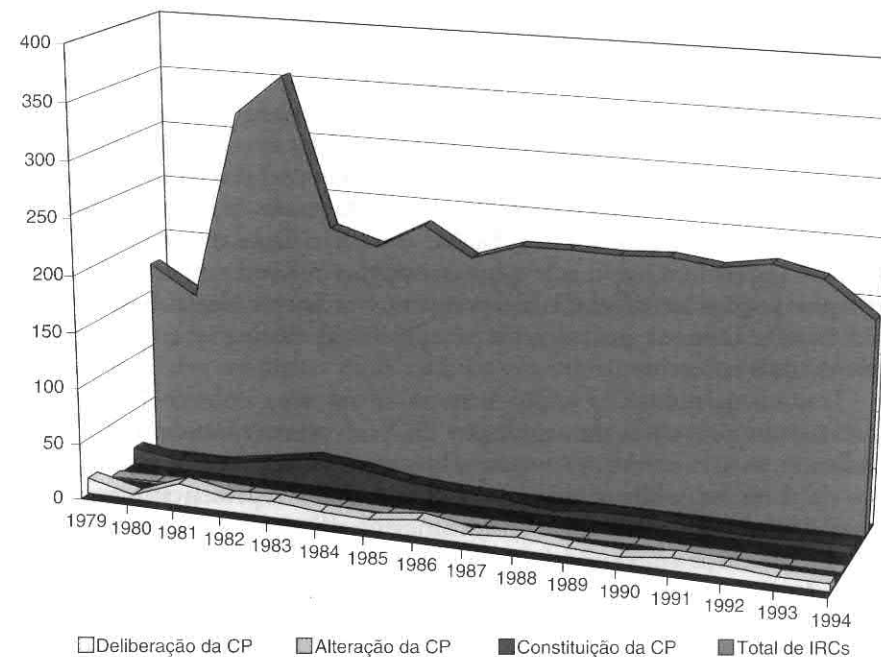
Do cruzamento entre o princípio de regulação estatal e as formas de resolução dos conflitos formais não judiciais, resulta o que designo por “magistério de influência ou pressão institucional”. As tentativas de resolução dos conflitos através destes procedimentos assumem a forma de queixas endereçadas a órgãos de soberania – Assembleia da República, Presidência da República e Governo – e órgãos independentes de fiscalização – Ministério Público, Provedoria de Justiça.

Em certas circunstâncias, a mediação política levada a cabo pelos Governos, sobrepõe-se à actividade conciliatória da administração do trabalho. As práticas de mediação política institucionais não podem ser enquadradas nas modalidades típicas de resolução dos conflitos de trabalho como a conciliação, mediação, arbitragem e emissão de PRT. No entanto, elas desempenham um papel importante na medida em que podem influenciar a trajectória e o desfecho dos conflitos. Os conflitos emergentes no sector dos transportes (1999) e o acordo sobre a aplicação da “lei das quarenta horas” no sector têxtil e do vestuário (2000) são disto exemplos. As condições que propiciaram o surgimento dos acordos foram criadas através da mediação política levada a cabo pelos Secretários de Estado com responsabilidades na área do trabalho nos XIII e XIV Governos Constitucionais. Estes foram processos públicos amplamente divulgados pela imprensa. Destaco pelas suas implicações sociopolíticas os acordos em torno da designada “lei das quarenta horas” no sector têxtil. Recordo que as matérias laborais em causa eram alvo de grande controvérsia política. Para além disso, tinham repercussões directas no âmbito da negociação colectiva, contribuindo para o aumento da conflitualidade laboral, e também na actividade dos tribunais de trabalho. O contexto que então se vivia era marcado por uma actividade acrescida por parte da Inspecção do Trabalho na fiscalização da aplicação da lei pelas empresas, pelo aumento do número de acções intentadas junto dos tribunais e pelos constrangimentos da negociação colectiva. Foram muitas as situações em que as decisões dos tribunais passaram a ser utilizadas no âmbito de processos negociais, sendo a jurisprudência invocada como recurso argumentativo em matéria de revisão das convenções colectivas. Com o acordo obteve-se um consenso laboral entre empregadores e sindicatos da CGTP, o que permitiu aliviar a actividade fiscalizadora da Inspecção de Trabalho e a pressão exercida sobre o judicial-laboral no seu esforço de racionalização jurídica de uma lei controversa.

Ainda no âmbito da articulação entre o princípio de regulação de base estatal e as formas de resolução dos conflitos colectivos de trabalho, cumpre referir o papel desempenhado pelo sector judicial-laboral que assume, sobretudo, um carácter qualitativo. Com efeito, mesmo a falta de efectividade das formas alternativas de resolução dos conflitos colectivos jurídicos ou de interpretação de base tripartida, como sucede com as

comissões paritárias, não parece exercer um efeito indutor na procura dos Tribunais de Trabalho.²⁰ A inoperância dos mecanismos auto-regulatórios e alternativos aos tribunais é muito expressiva no caso das comissões paritárias concebidas como instância de resolução dos conflitos jurídicos instituídas pelas convenções colectivas e mantidas na actual versão do Código do Trabalho.²¹ Confirma-se a este propósito o gráfico 1, resultado da pesquisa relativa à constituição, alterações e deliberações das comissões paritárias, onde se evidencia a escassez dos seus resultados. Por outro lado, se considerarmos as deliberações de comissões paritárias de convenções colectivas, adoptadas por unanimidade desde 1 de Janeiro de 1996 até 2005, verificamos que elas correspondem a 14 (DGERT, 2006), valor igualmente pouco expressivo.

Gráfico 1 Comissões Paritárias



Fonte: DGEEP.

²⁰ O facto do Boletim de Notação Estatística do Gabinete de Política Legislativa e Planeamento (GPLP) *Outras acções laborais* não discriminar as acções relativas à interpretação das cláusulas das convenções colectivas dificulta a identificação do impacto quantitativo deste tipo de conflitualidade na mobilização dos tribunais de trabalho. No entanto, de acordo com muitos dos entrevistados, serão escassas as acções intentadas na sequência de um conflito emergente das relações colectivas de trabalho.

²¹ Artigo 542.º (Comissão Paritária) do Código do Trabalho.

O carácter qualitativo da intervenção judicial nos conflitos colectivos fica bem ilustrado pelo papel desempenhado pela jurisprudência nos conflitos associados ao exercício do direito à greve, à fixação dos serviços mínimos e na interpretação de cláusulas das convenções colectivas. O caso da jurisprudência do Tribunal Constitucional é muito significativo no domínio das relações colectivas de trabalho, facto que fica justamente a dever-se à escassez de acções intentadas junto dos tribunais de trabalho de primeira instância ou tribunais superiores.²² Por exemplo, nos tribunais de trabalho, mesmo sendo quantitativamente pouco expressivas, têm vindo a diminuir as acções de transgressão tendo por objecto relações de trabalho (356 em 2000, 64 em 2001 e 42 em 2002) e disposições referentes à greve (4 em 2000, 1 em 2001 e 2 em 2002), mantendo-se instável a procura no caso das acções relativas à impugnação do despedimento colectivo (20 em 2000, 47 em 2001 e 31 em 2002).

Deve ainda mencionar-se o impacto sobre o sistema de relações laborais das sentenças proferidas no âmbito das designadas "acções piloto". Neste último caso, quer assumam a forma de acções individuais, coligação de autores ou litisconsórcio voluntário, as sentenças proferidas têm consequências para além do caso julgado visto serem invocadas em sede de negociação colectiva.²³ Por outro lado, os sindicatos prestam cada vez mais atenção aos resultados da actividade dos tribunais nos conflitos individuais optando por estratégias reivindicativas globais ou por intervenções ao nível das empresas escoradas na "legitimidade jurisprudencial". Dilui-se por esta via a tradicional distinção entre conflitos individuais e colectivos.

Tradicionalmente, a acção inspectiva na área colectiva, enquanto expressão do princípio de regulação de base estatal, incide sobre cinco grandes áreas de intervenção: despedimentos colectivos; conflitos colectivos de direitos; salários em atraso; direitos dos representantes dos trabalhadores; e empresas com destacamento de trabalhadores ao abrigo dos regulamentos comunitários.

A Inspeção-Geral do Trabalho acompanha e actua igualmente nas situações em que está em causa o exercício de direitos de natureza colectiva e penaliza as situações ilegais existentes relacionadas com a ausência

²² A título ilustrativo, e como exemplos da actividade do Tribunal Constitucional para o tema em apreço, podem conferir-se os seguintes acórdãos: 306/03; 18/97; 966/96; 517/98; 634/98; 116/99; 123/02; 229/94; 94/92; 289/92; 101/02; 58/02; 160/99; 581/95; 391/04; 257/97; 22/86 e 224/05. <http://www.tribunalconstitucional.pt>

²³ Conforme sucedeu no caso da designada "lei das quarenta horas" ou, mais genericamente, nas situações de concorrência entre convenções colectivas ou aplicação de portarias de extensão.

ou insuficiência de diálogo social. De acordo com o Relatório Anual de Actividades da IGT, no ano 2000, e em resultado da acção inspectiva, foram acompanhados 284 conflitos colectivos, sendo que 34% (95) incidiram em problemas de pagamento de salários e de prestações complementares. Os sectores de actividade em que estes conflitos mais se verificaram foram no sector têxtil, vestuário e calçado (30%), indústria metalúrgica (10%). O número de trabalhadores envolvidos estimou-se em cerca de (25 592), de um total de 47 525 trabalhadores ao serviço das respectivas empresas. De salientar que a IGT verificou e actuou, ainda, em quatro situações de violação da Lei da Greve (Coimbra, Figueira da Foz, Lisboa e Vila Real) tendo aplicado a estas situações as respectivas coimas (IGT, 2000: 168).

No que diz respeito aos salários em atraso, e de acordo com o relatório Anual de Actividades da IGT, no decurso de 2004 até ao 3.º trimestre, por alteração legislativa introduzida pelo Código do Trabalho, foram efectuados 36 autos de averiguação de situações de salários em atraso, no mesmo número de empresas, envolvendo 1584 trabalhadores ao serviço e um montante global de retribuições em atraso de 2 064 432 euros. Das 36 empresas, encontram-se em laboração 18 (50%), estando paralisadas 7 (19,4%) e encerradas 11 (30,6%).

Por distritos, o maior número de empresas com salários em atraso verificou-se em Évora, 7 empresas (19,4%); Setúbal, 7 empresas (19,4%); Lisboa, 7 empresas (19,4%); Porto, 6 empresas (16,7%); Braga, 3 empresas (8,3%); Castelo Branco, 3 empresas (8,3%); Portalegre, 2 empresas (5,6%) e Faro, 1 empresa (2,8%). Estes seis distritos concentraram 91,5% da totalidade das empresas com salários em atraso até ao terceiro trimestre de 2004.

A acção interventora da IGT nas empresas com destacamento de trabalhadores ao abrigo de regulamentos comunitários tem como objectivo assegurar o seu contributo para a regularização do fenómeno da colocação ilegal de trabalhadores em países comunitários, combater as formas de contratação em que se verifique a não declaração de trabalhadores (à Administração do Trabalho, à Segurança Social e ao Sistema Fiscal) e as situações de dissimulação do contrato de trabalho.

Fazendo apelo ao princípio associativo, mas partindo de uma iniciativa do Estado, deve também assinalar-se a auto-regulação sectorial promovida pela Inspeção do Trabalho envolvendo as organizações patronais e sindicais, metodologia que tem permitido a regulação e regularização das condições de trabalho, contribuindo para a diminuição da conflitualidade.²⁴

²⁴ Foi o que sucedeu em sectores como o da segurança privada, limpezas e comunicação social.

Relativamente aos processos de despedimento colectivo, a Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) acompanhou todos os processos formais e intervém e actua nas situações que configuram despedimentos colectivos ilícitos. No desenvolvimento da actividade nesta matéria foram levantados 4 autos de notícia, com o valor mínimo de coimas de 2 768 euros.

Ainda em matéria de despedimentos colectivos, devem mencionar-se as competências do ex-IDICT e da actual DGERT, desde a publicação do Decreto-Lei n.º 266/2002, de 26 de Novembro. Também a sua intervenção se fica a dever à activação do princípio de regulação de base estatal. No quadro seguinte apresentam-se os valores relativos aos despedimentos colectivos concluídos no continente entre 1995 e Fevereiro de 2006.

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006*	1996 a 2005
Empresas	103	90	86	62	54	37	39	71	94	95	94	11	733
Trabalhadores (Total)	11 206	10 705	9 420	10 683	3 728	2 613	5 806	7 561	12 646	11 818	10 035	630	85 645
A despedir (declaração inicial)	1 906	1 782	1 792	2 601	1 065	623	2 023	2 836	3 236	2 624	1 504	103	20 189
Despedidos	864	877	774	917	392	252	322	2 053	637	848	739	81	7 892
Revogação (cessação por acordo)	876	694	820	1 574	537	336	972	582	1 357	1 337	606	20	8 835
Outras medidas	36	201	46	27	92	17	660	46	1 160	232	2	1	2 484

2006: até Fevereiro.

Fonte: Relatório anual da área das relações profissionais do IDICT (1995 a 2002) e DGERT.

Quadro 4 Despedimentos colectivos concluídos (continente)

III.3. O princípio de regulação de base estatal e os casos das intervenções administrativas e da conciliação

O papel desempenhado pelo Estado no sistema de resolução de conflitos colectivos de trabalho é particularmente visível em duas áreas: na intervenção administrativa na fixação das condições de trabalho e/ou resolução dos conflitos através das portarias de extensão e regulamentação e na actividade conciliatória levada a cabo, na actualidade, pela DGERT.

As formas de resolução dos conflitos formais não-judiciais aplicáveis às relações colectivas do trabalho são muito marcadas pelas sucessivas alterações legislativas ocorridas desde 1974 que balançavam entre empurrar o Estado para o centro dos conflitos ou a contrário reduziam a sua intervenção formal nos mesmos. Em finais da década de setenta a situação da negociação colectiva regista um estado de paralisia que se deve, em grande medida, ao facto de os sindicatos (Intersindical) não quererem fazer concessões aos empregadores, preferindo a intervenção directa do Governo nas relações laborais (cf. Barreto, 1991: 469). Da incapacidade do capital e do trabalho conseguirem autoregular a sua relação resulta um fluxo político reivindicativo, dirigido ao Estado, para que ele o faça. Disso são exemplos, a tentativa de solução dos múltiplos conflitos através de conciliações²⁵, a abundante emissão de portarias de regulamentação de trabalho, o elevado número de arbitragens realizadas e a conciliação obrigatória nos conflitos individuais. Apesar de ser esta a situação do sistema de relações laborais o Estado foi alterando o seu padrão de intervenção nos conflitos colectivos.

A criação de condições institucionais e administrativas que facilitavam a modificação do papel regulador do Estado reconheceu-se, desde logo em 1978 com a publicação da lei orgânica do Ministério do Trabalho²⁶, onde se encontra uma indicação da “mudança de agulhas” do Estado face à relação com o capital e o trabalho. No novo diploma reprova-se a dinâmica anterior marcada pela “*vocação intervencionista ou meramente administrativa, com preterição de uma capacidade técnica virada à definição e execução de uma política laboral adequada às novas realidades democráticas*”.²⁷ Um ano depois é publicada a nova lei dos instrumentos de regulamentação colectiva (Decreto-Lei n.º 519-C1/79 de 29 de Dezembro), a qual de acordo com alguns autores assume uma

“matriz fortemente liberal” (Fernandes, 1991: 148). O diploma, devolvendo às partes a responsabilidade de se auto-regularem²⁸, acarreta o consequente “*apagamento dos processos clássicos de resolução dos conflitos colectivos de interesses*” (Fernandes, 1991:148) como a conciliação, a mediação e a arbitragem. Doravante, e em consonância com o espírito do novo diploma, o papel desempenhado pelo Estado na composição dos conflitos colectivos será cada vez mais pedagógico, residual e supletivo. O novo diploma contrapõe-se á anterior orientação estatal e aos quadros legais existentes até então. Com efeito, na sequência do processo de transição democrático, iniciado com o 25 de Abril de 1974, e por se considerar necessária a existência de um corpo normativo que estruturasse os mecanismos disponíveis para a solução dos conflitos colectivos de trabalho, é publicado o Decreto-Lei n.º 164-A/76 de 28 de Fevereiro. O artigo 13.º e seguintes do diploma previam a existência de mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem para a resolução de conflitos que resultassem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva. O diploma estabelecia, igualmente, que as convenções colectivas de trabalho podiam prever a constituição de comissões paritárias, formadas por igual número de representantes das entidades signatárias. Para além destes mecanismos, o diploma previa que as condições de trabalho poderiam ser regulamentadas por portarias de regulamentação e extensão aplicando-se de acordo com esta última modalidade as convenções colectivas de trabalho e as decisões arbitrais a entidades patronais do mesmo sector económico e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que exercessem a sua actividade na área e âmbito naquelas fixado.

No quadro da constitucionalização dos direitos laborais, o Decreto-Lei n.º 887/76 de 29 de Dezembro efectuou uma revisão parcial da regulamentação em vigor, com o objectivo de conferir uma maior eficácia e equilíbrio aos processos de contratação colectiva, nomeadamente através da possibilidade de tornar obrigatória a negociação conjunta e a conciliação. Contudo, o Decreto-Lei n.º 164-A/76 de 28 de Fevereiro não se revelou totalmente eficaz, principalmente pela amplitude assumida pela via administrativa de regulamentação do trabalho, as portarias, que ocupavam um lugar relevante enquanto meio de resolver os conflitos colectivos e conferiram ao sistema um elevado grau de intervencionismo estatal. Na prática, embora tenha sido adoptado um número considerável de convenções colectivas, o número de arbitragens voluntárias continuou a ser mínimo, a conciliação reduzia-se a uma formalidade a preencher perante os serviços competentes e as mediações

²⁵ Questão insistentemente referida por sindicalistas e Técnicos da Administração do Trabalho entrevistados.

²⁶ Decreto-Lei n.º 47/78 de 21 de Março.

²⁷ Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 47/78 de 21 de Março.

²⁸ Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 de 29 de Dezembro.

realizadas eram escassas. Por outro lado, tornou-se também perceptível que, em parte, o sistema em vigor desresponsabilizou os parceiros na procura própria de compromissos, de molde a alcançar negociações frutuosas. Assim, o principal objectivo do Governo ao rever as disposições em vigor foi “retirar ao Governo o seu papel de árbitro final dos conflitos colectivos – salvo nos sectores em que faltar a sindicalização – a fim de despolitizar a solução desses conflitos e de levar as partes interessadas a assumirem melhor as suas responsabilidades como parceiros das negociações colectivas”.²⁹

O Decreto-Lei n.º 519-C1/79 de 29-12 (Lei dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho) a que aludi, configura-se assim como um importante instrumento no sentido de reposicionar o Estado face à composição dos conflitos laborais, mas “não se abandona o recurso às portarias de regulamentação, por se considerar não existirem ainda condições para a sua substituição por outros instrumentos mais adequados aos princípios informadores deste campo. Criam-se, no entanto, os condicionalismos para essa via expedita e adequada às realidades socioeconómicas”³⁰ Assim, o diploma veio estabelecer um sistema inovador que se baseia, por um lado, na tentativa de devolução às partes do processo negocial, e em que é importante a sua responsabilização, e, por outro, no aperfeiçoamento e na melhoria da intervenção do Governo nesta matéria³¹. Refira-se a propósito deste diploma que no *Memorando* que acompanhava o Projecto do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 de 29-12 se referia que a revisão do regime actual das relações colectivas de trabalho se devia pautar por opções fundamentais, de entre as quais se contava a instituição de um Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem (SNMA), ao qual cabia facultar aos parceiros sociais “os meios de efectivação dos processos de resolução pacífica de conflitos, nomeadamente pela gestão de um quadro nacional de mediadores...”. Neste sentido foi apresentado um projecto em que se estrutura a composição e

²⁹ Cf. “Relatório sobre uma missão consultiva do BIT sobre a legislação do trabalho em Portugal”, Boletim do Trabalho e Emprego, Revisão de Legislação do Trabalho e Emprego, Separata 1, Lisboa, 11 de Junho de 1979.

³⁰ Cf. Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 519/79 de 29-12.

³¹ Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 87/89 de 23 de Março alterou o Decreto-Lei n.º 519-C1/79 de 29-12 dado que ao contrário do que estava previsto no seu preâmbulo se fixaram prazos mínimos obrigatórios de vigência das convenções colectivas e das decisões arbitrais. Considera-se que (cf. Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 87/89 de 23 de Março) apesar de se procederem a alguns reajustamentos no que concerne à vigência das convenções colectivas e decisões arbitrais as “razões de política macroeconómica associadas à necessidade de preservação da estabilidade das relações laborais não permitem ainda devolver integralmente aos parceiros sociais a livre fixação dos períodos mínimos de vigência”.

modo de funcionamento do SNMA. O que é certo é que o diploma que foi aprovado não consagrou o projectado Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem, uma vez que, tal como se reconhece no Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 de 29-12, “entendeu o Governo que se justificavam as críticas que foram tecidas a tal serviço pelas associações sindicais de cúpula”.

Com a crescente diminuição da intervenção da administração do trabalho na composição de interesses entre empregadores e trabalhadores, procedeu-se a alterações ao Decreto-Lei n.º 519-C/89 de 29-12. O projecto de diploma³² que esteve na origem do Decreto-Lei n.º 209/92 de 2 de Outubro chama justamente a atenção para a necessidade de as partes aproveitarem as potencialidades do regime jurídico da arbitragem voluntária, entretanto aprovado pela Lei n.º 31/86 de 29 de Agosto³³. O diploma cria um novo modelo para a arbitragem obrigatória nos casos em que “tendo-se frustrado a conciliação ou a mediação, as partes não acordem, no prazo de dois meses a contar do termo daquele processo em submeter o conflito a arbitragem voluntária” (art. 35.º).

No Código do Trabalho o mecanismo da arbitragem obrigatória é também “potenciado”, encontrando-se regulamentado nos artigos 567.º a 572.º No entanto, permanecem de difícil aplicação prática algumas dessas disposições como fica atestado pela discordância manifestada pelos parceiros sociais e no parecer solicitado pelo Conselho Económico e Social relativamente a esta matéria.

Outro aspecto relevante para a análise da combinação entre o princípio de regulação estatal e as formas de resolução dos conflitos formais não-judiciais é o da evolução das portarias de regulamentação de trabalho e das portarias de extensão (na actualidade, regulamento de condições mínimas e regulamento de extensão). O período de 1974-1975 é marcado pela forte intervenção administrativa na fixação das condições de trabalho, o que se traduz no elevado número de portarias de regulamentação de trabalho (PRT) publicadas. Em muitos casos, a sua utilização substituíra pura e simplesmente a negociação entre as partes, tendo muitos sectores de actividade visto as suas condições de trabalho reguladas deste modo durante anos consecutivos. Para além de serem utilizadas como forma de resolução dos conflitos, existem outros factores que explicam o elevado número de PRT emitidas nesse período. É o caso

³² Consultar “Alterações ao Regime Jurídico das Relações Colectivas de Trabalho Instituído pelo Decreto-Lei n.º 519-C1/79 de 29 de Dezembro” Separata 3 do Boletim do Trabalho e Emprego, Lisboa, 25 de Fevereiro de 1992.

³³ A este propósito, refira-se que a Lei-quadro da Arbitragem Voluntária estabelece no seu art. 38.º que o Governo definirá o regime de outorga de competência a determinadas entidades para realizarem arbitragens voluntárias institucionalizadas.

da sua utilização como forma de cobertura de zonas brancas da negociação colectiva, sobretudo no sector agrícola, e a emissão de PRT parciais, respeitantes apenas aos aspectos da negociação em que não houve acordo. Sucedeu igualmente em alguns casos que as PRT traduziram o resultado de um acordo firmado entre sindicatos e associações patronais, as quais entretanto se haviam auto-extinguido ou não obedeciam aos requisitos legais de representação, pelo que não se podia utilizar a via convencional de negociação. Embora nem todas as PRT emitidas se reportassem à solução de conflitos de trabalho, a sua utilização persistiu muito para além do período revolucionário, reflectindo um padrão de actuação estatal até 1979, caracterizado pela intervenção directa na composição dos conflitos de trabalho.

O processo de estabilização da sociedade portuguesa, marcado pelo surgimento do I Governo Constitucional e pela aprovação da Constituição Política de 1976, bem como a publicação de legislação restritiva à utilização de PRT³⁴, revela uma quebra significativa da intervenção administrativa na fixação das condições de trabalho. No entanto, será a partir de 1979 que, em definitivo, as PRT perdem expressão no sistema de resolução dos conflitos, exceptuando-se uma “recuperação” no período de governação do IX Governo Constitucional³⁵. Desde então, as poucas portarias que são emitidas têm apenas o objectivo de cobrir zonas brancas da negociação, não resultando por isso de situações de conflito.

Seria, no entanto, erróneo supor-se que à nova orientação institucional e legislativa, apostada em retirar ao Estado o ónus de uma intervenção mais ou menos coerciva, se seguiu uma perda da centralidade do mesmo neste processo. Com efeito, à diminuição de portarias de regulamentação de trabalho corresponde um aumento substancial do número de portarias de extensão (PE)³⁶. Esta tendência é “*aparentemente a expressão de uma política de ‘desintervenção’ e de maior aproveitamento dos resultados obtidos por negociação*” (Fernandes, 1991: 195). Não se tratando de uma verdadeira perda de centralidade do Estado, parece ser mais correcto falar em alteração qualitativa da intervenção do Estado,

³⁴ Cf. Decreto-Lei n.º 164/A – 76 de 28 de Fevereiro e Decreto-Lei n.º 887/76 de 29 de Dezembro.

³⁵ Em 1979, são publicadas 19 PRT como forma de resolução de conflitos, em 1980, 11, em 1981, 5 e em 1982, 3. Em 1984, no período de governação do IX Governo, num total de 8 PRT publicadas, 5 foram resultantes de situações de conflito e 3 de cobertura de zonas brancas, enquanto que em 1985, num total de 14 PRT publicadas, 7 resultaram de situações de conflito e as outras 7 cobriram zonas brancas de negociação.

³⁶ Em 1979, foram emitidas 99 PE, em 1980, 113, e em 1981, 164.

que se recoloca estruturalmente numa outra posição. Com efeito, os dados evidenciam que a intervenção administrativa na regulamentação colectiva não baixou a partir de 1979, continuando a revelar valores elevados e, tendo mesmo, em 1985 e 1986, ultrapassado os valores de 1979 e 1980. Contudo, a lógica de intervenção administrativa a partir de 1979 é bem diferente da que caracterizou o período anterior.

Embora as PRT e as PE sejam ambas resultado do processo de juridificação da relação capital/trabalho, a prática da extensão de convénios traduz um princípio de base contratual, visto alargar o resultado de uma negociação já realizada. No entanto, o aparente desintervencionismo do mecanismo da extensão, pode ter como efeito dar expressão a um maior intervencionismo estatal. A escolha por um ou por outro tipo de intervenção tem consequências sociológicas, que ultrapassam a mera opção político-administrativa por uma visão mais liberalizante ou mais estatizante do papel do Estado na regulação da relação entre o capital e o trabalho. Se a opção pelas PE tem como “função manifesta” o aproveitamento dos resultados negociais entre os parceiros sociais, revelando uma intenção de desintervenção do Estado, a sua “função latente” revelará uma intenção de manutenção da intervenção do Estado, num quadro de mudança de modo de regulação através da promoção activa dos parceiros sociais dispostos à negociação e do desenvolvimento de práticas contratuais. Esta questão torna-se problemática num quadro de concorrência entre as duas grandes centrais sindicais sem regras sobre a representatividade dos parceiros sociais, sabendo-se que, em certos sectores de actividade, os sindicatos da CGTP dificilmente chegam a acordo, ou não chegam de todo, com os representantes do capital, enquanto que os sindicatos da UGT, apostados numa postura de um sindicalismo moderado, dialogante e de estratégia neocorporativa, tendem a concluir mais rapidamente acordos Acrescente-se que “as portarias de extensão não têm de incidir sobre convenções ou acordos celebrados entre os sindicatos e associações mais representativos e não pressupõem o acordo delas” (Lucena e Gaspar, 1992: 178). Para além disso, na óptica dos sindicatos, as PE são publicadas com grandes atrasos (o que pode prejudicar materialmente os trabalhadores) e geram por vezes uma atitude de suspeição, que tem por base a escolha dos contratos objecto de extensão.

Quadro 5 Evolução das PRT e das PE

	PRT	PE	Total
1977	33	70	103
1978	62	42	104
1979	64	99	163
1980	13	113	126
1981	12	164	176
1982	4	138	142
1983	4	105	109
1984	8	165	173
1985	14	200	214
1986	3	206	209
1987	1	151	152
1988	1	161	162
1989	1	158	159
1990	1	164	165
1991*	1	170	170,5
1992	1	175	176
1993	3	141	144
1994	1	155	156
1995	1	157	158
1996	3	174	177
1997	1	154	155
1998	—	132	132
1999	3	181	184
2000	1	144	145
2001	1	181	182
2002	1	147	148
2003	—	151	151
2004	1	40	41

Fonte: DGERT/MTSS

* Média feita a partir dos anos 1990 e 1992.

Fonte: Direcção-Geral das Condições de Trabalho.

Quadro 6 PRT como forma de resolução dos conflitos
Pedidos recusados e pedidos satisfeitos

	Pedidos Recusados	Pedidos Satisfeitos
1980	5	2
1981	1	3
1982	9	3
1983	3	2
1984	5	6
1985	5	5
1986	10	0
1988	1	0
1989	6	0
1991	2	0
1992	2	0
1993	2	0
1994	2	0
1995	3	0
1996	5	0
1997	6	0
1998	1	0
1999	1	0
2000	1	0

Fonte: Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Como referido anteriormente, apesar de estarem previstos vários instrumentos para a resolução pacífica dos conflitos colectivos de trabalho (conciliação, mediação, arbitragem e PRT), a conciliação é a forma utilizada com carácter quase exclusivo (Ferrão *et al.*, 1991). Até à publicação do Código do Trabalho, este subaproveitamento do sistema de resolução dos conflitos que coloca a conciliação em situação de monopólio regulatório explica-se, em parte, pelo facto de este se constituir como o único nível de negociação assistida accionável mais facilmente apenas por uma das partes envolvidas.

O padrão de resolução dos conflitos laborais evidencia com grande clareza que os parceiros sociais se têm recusado a entrar na fase de mediação, o mesmo sucedendo quanto à arbitragem voluntária ou obrigatória. Nem as alterações introduzidas pelo Decreto-lei n.º 209/92, nomeadamente na parte respeitante à mediação e à arbitragem obriga-

tória, nem as do Código do Trabalho provocaram modificações significativas nas práticas e relações entre os parceiros sociais.

Ainda quanto à conciliação, vale a pena sublinhar que o Código do Trabalho, eventualmente em consonância com o artigo 539.º relativo à promoção da contratação colectiva por parte do Estado ou, alternativamente, por considerar que os representantes das associações de empregadores e trabalhadores devem, entre outros, privilegiar os conteúdos relativos aos meios de resolução de conflitos decorrentes da aplicação e revisão das convenções (artigo 541.º), densificou o instituto conciliatório, nomeadamente no que concerne à transformação da conciliação em mediação numa linha anteriormente explorada pelas alterações introduzidas pelo Decreto-Lei 209/92 no Decreto-Lei 519-C1/79 de 29/12, artigo 31.º, n.º 2.

Do ponto de vista da dinâmica dos processos conciliatórios, é de referir que acompanhando o movimento de forte intervencionismo estatal do período de 1974-1976, que se prolongou até 1979, a conciliação traduz-se numa prática que revela um grande envolvimento por parte dos representantes da Administração do Trabalho nos conflitos³⁷. A partir de 1979, por força do novo enquadramento jurídico-institucional, a responsabilidade da conciliação e dos resultados negociais passou para os parceiros sociais. Apesar de a palavra de ordem, desde então, ter sido a de devolver o processo negocial às partes e de se considerar que os parceiros sociais utilizavam muitas vezes a conciliação como instrumento de pressão sobre o Estado³⁸, ainda assim, na óptica dos serviços de conciliação, foi-se institucionalizando uma prática de apresentação de propostas denominada “mediação informal”. Nesse sentido, em 1990, dois anos antes da publicação do diploma que introduziu alterações à conciliação, aproximando-a formalmente da mediação, a DGRCT³⁹, por detectar um “certo esgotamento” do quadro legal então vigente, começou a desenvolver “algumas iniciativas no sentido de a função do conciliador se aproximar ou confundir com a posição do mediador, isto é, no sentido de o processo conciliatório poder enveredar pelo caminho da mediação, com a formulação de propostas tendencialmente globais de regularização dos litígios subjacentes ao pedido de conciliação”, iniciativas essas que, no entanto, seriam “criteriosamente utilizadas”.⁴⁰ Mas esta posição de princípio face à prática de conciliação, vai de par com os esforços da admi-

³⁷ Opinião partilhada quer por sindicalistas, quer por técnicos da Administração do Trabalho por nós entrevistados.

³⁸ Cf. Relatório Anual DGRCT (1986).

³⁹ Organismo da Administração do Trabalho com funções na área da prevenção e resolução dos conflitos de trabalho. Criado pelo Decreto-lei n.º 97/78.

⁴⁰ Relatório Anual DGRCT (1991: 10-11).

nistração do trabalho para ajustar as suas funções “a um novo sistema de relações profissionais, que entretanto se foi estabelecendo, assente num maior protagonismo dos parceiros sociais e na consagração prática da sua autonomia e independência, e no aprofundamento do diálogo e da concertação social”.⁴¹ O resultado desta ligação entre os critérios que estão na base da intervenção, em sede de conciliação, e as orientações gerais da administração do trabalho, é um “modelo pedagógico de conciliação”. Estamos em presença de uma das políticas parcelares constitutivas do processo de transição nos modos de regulação social do Estado.

Os relatórios anuais da Área das Relações Profissionais descrevem a conciliação como uma negociação assistida onde participa uma terceira entidade. Os parceiros sociais, de acordo com a legislação em vigor, têm liberdade para a ela recorrer ou sair da conciliação. O papel do conciliador é tentar que as partes voltem ao diálogo ou façam um acordo a partir dos seus próprios argumentos, logo ainda no domínio da vontade das partes, evitando assim longos impasses na negociação. Os conciliadores seguem a evolução dos processos em negociações directas, fazem contactos com parceiros sociais e ministérios da Tutela, caso das empresas públicas e com os departamentos do MTS quando necessário.

No gráfico seguinte apresenta-se o número de conciliações e de processos concluídos no período entre 1980 e 2004⁴². A análise das conciliações no período entre 1980 e 1991 permite identificar um aumento do número de conciliações entre 1980 e 1982 (55, 93 e 121, respectivamente), verificando-se a partir dessa data um acentuado decréscimo (de 109 conciliações em 1983 para 24 em 1991). Quanto ao número de processos concluídos, regista-se igualmente uma tendência decrescente a partir de 1982.

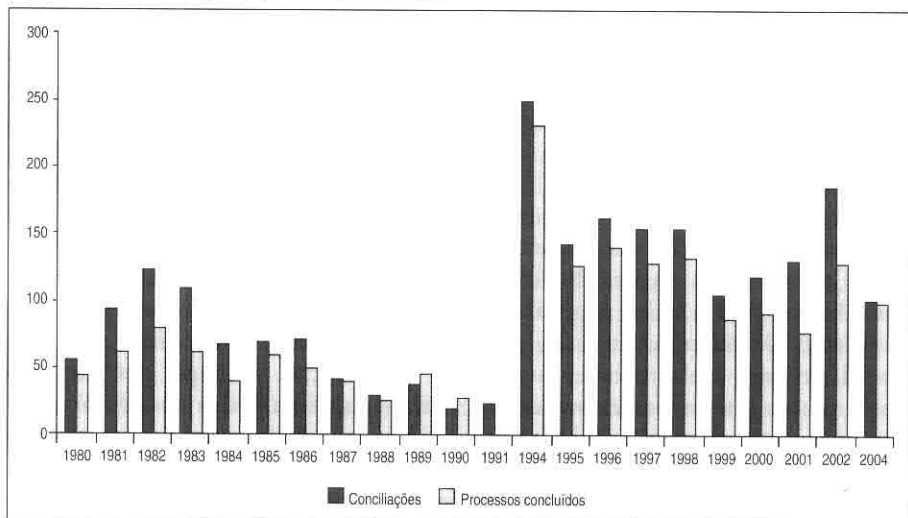
Relativamente ao período entre 1994 e 2004, as tendências não são tão lineares como no caso do período anteriormente analisado. Assim, os valores registados em 1994 são elevados (249 conciliações), ocorrendo a partir dessa data um decréscimo acentuado até ao ano de 1999 (104 conciliações). Entre 2000 e 2002 ocorre um acréscimo de conciliações (118 e 185, respectivamente) e em 2004 regista-se, novamente, um decréscimo (100 conciliações).

No caso dos processos concluídos, as tendências verificadas vão no sentido das apontadas anteriormente, como se conclui pela análise do gráfico 2.

⁴¹ Relatório de Actividades da DGRCT (1990: 2).

⁴² Devido ao processo de extinção do IDICT, não foi elaborado o relatório da área das relações profissionais em 2003. O Relatório Anual da Área das relações Profissionais foi elaborado pela DGERT, e não pelo IDICT.

Gráfico 2 Conciliações e processos concluídos



Fonte: DGRCT, Relatórios Anuais; Relatórios Anuais da Área das Relações Profissionais, IDICT e DGERT.

A análise da dinâmica do processo conciliatório, entre 1980 e 2004, é muito significativa quando é comparada com a dinâmica do fenómeno grevista e da evolução da via convencional. Com efeito, e em termos gerais, pode estabelecer-se uma relação entre a diminuição da conflitualidade colectiva, o aumento da via convencional e a maior mobilização do processo conciliatório. É muito significativo, a este respeito, a tendência registada a partir de 1994 de acréscimos de procura muito acentuada dos serviços de conciliação. É também um facto conhecido que a década de noventa revelou maior intensificação das práticas de concertação social, podendo também admitir-se a afectação deste nível negocial sobre a conciliação. Conjugando-se com as tendências anteriormente referidas, deve igualmente mencionar-se a criação do Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho (DL 219/93 de 16/6) que acolheu a área das relações profissionais cuja direcção de serviços prestava “um serviço de promoção e acompanhamento dos processos convencionais de regulamentação colectiva de trabalho e de prevenção e composição dos conflitos colectivos de trabalho (artigo 17.º). Independentemente das avaliações feitas às práticas de conciliação e ao papel desempenhado pela administração do trabalho neste domínio (Ferreira, 1993), verifica-se uma coincidência entre a criação do IDICT e o aumento da procura dos serviços de conciliação.

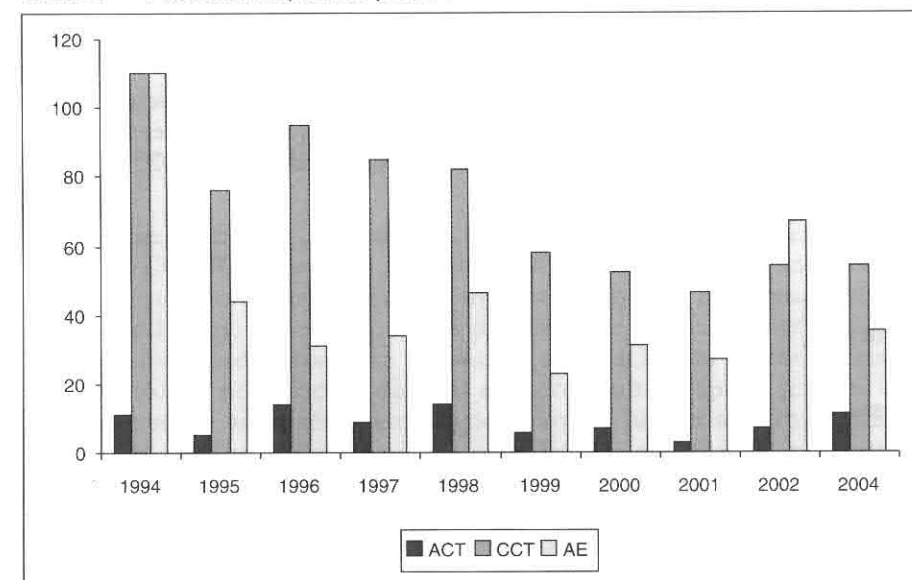
Por outro lado, e acrescentando a esta transformação institucional, devem ainda recordar-se as alterações normativas introduzidas pelo

Decreto-Lei 209/92 ao Decreto-Lei 519-C1/79 de 29/12 que, em matéria de conciliação, estendeu aos conciliadores a possibilidade de “formulação de propostas que visem a solução do diferendo”. Esta alteração negociada em sede de concertação social no AE de 1990 acompanha, como referido, a interpelação explícita em sede de concertação social e respectivos acordos, da necessidade de aperfeiçoar e dinamizar a negociação colectiva, preocupação patente nos mais recentes acordos.

De acordo com a análise do gráfico seguinte, os processos acompanhados por tipo de IRCT apresentam, em regra, as mesmas tendências ao longo dos anos. Assim, em 1994, os ACT, os CCT e os AE apresentaram os valores mais altos de sempre (à excepção dos ACT que apresentaram os valores mais elevados em 1996 e 1998), registando a partir desse ano um decréscimo até 2001. Em 2002, os valores voltam a subir, decrescendo novamente em 2004.

Deve ainda salientar-se o facto de grande parte dos processos acompanhados em sede de conciliação terem sido concluídos.

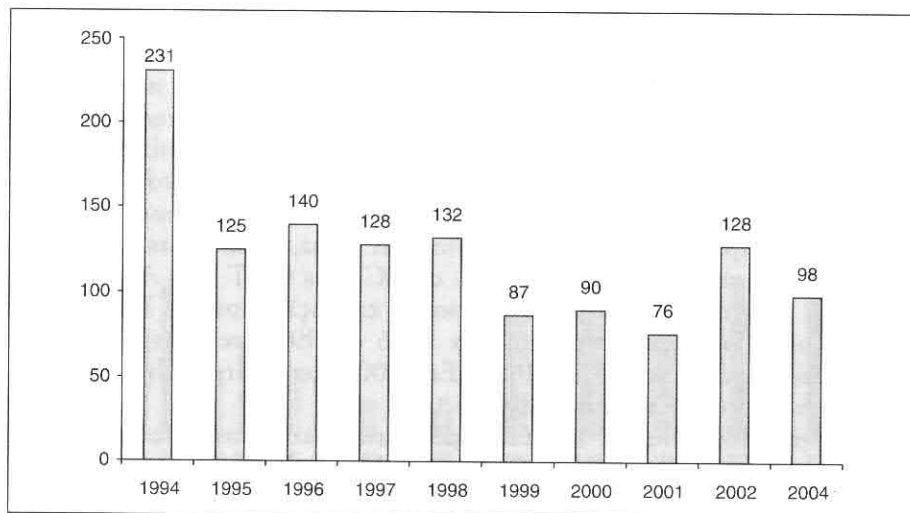
Gráfico 3 Processos acompanhados por IRCT



Fonte: Relatórios Anuais da Área das Relações Profissionais, IDICT e DGERT.

A tendência assinalada anteriormente é extensível ao número de processos concluídos. Ou seja, os valores mais elevados foram registados em 1994, verificando-se uma tendência decrescente até ao ano 2001, um acréscimo em 2002 e, novamente, um decréscimo em 2004.

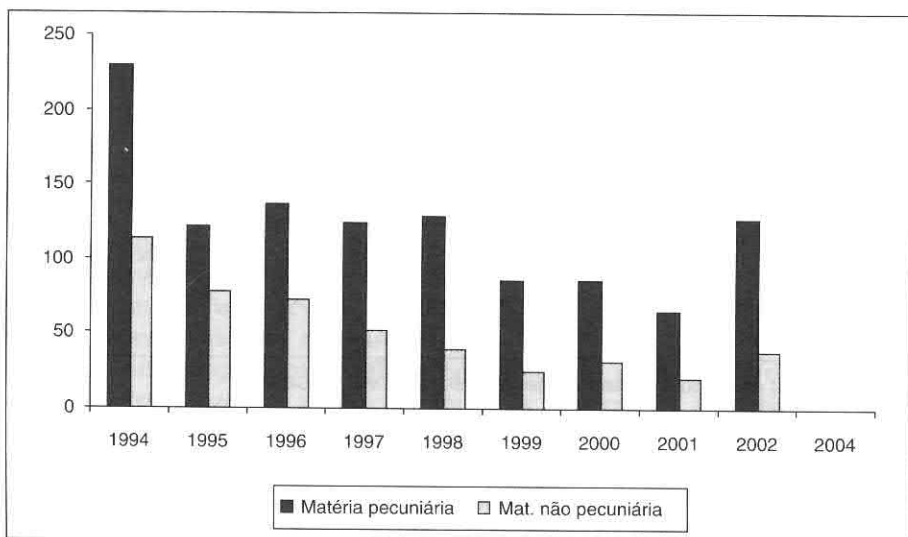
Gráfico 4 Processos concluídos



Fonte: Relatórios Anuais da Área das Relações Profissionais, IDICT e DGERT.

Relativamente ao objecto das conciliações, a maioria refere-se a matéria pecuniária, verificando-se, conforme assinalado anteriormente, uma tendência decrescente ao longo dos anos, à excepção do ano 2002.

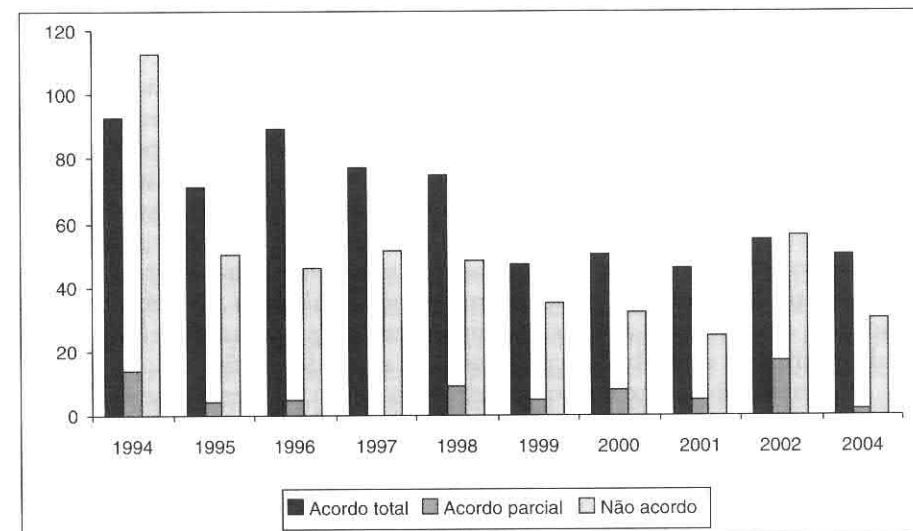
Gráfico 5 Objecto



Fonte: Relatórios Anuais da Área das Relações Profissionais, IDICT e DGERT.

No gráfico seguinte encontra-se representado o resultado das conciliações. A sua análise permite concluir que o resultado mais frequente é o acordo total, seguido do não acordo e, finalmente, o acordo parcial.

Gráfico 6 Resultado



Fonte: Relatórios Anuais da Área das Relações Profissionais, IDICT e DGERT.

A análise feita aos Relatórios da Área das Relações Profissionais (IDICT/DGERT) entre os anos de 1980 a 2004, permite estabelecer o seguinte padrão conciliatório: (1) uma centralização das conciliações em Lisboa, tal como acontece com os processos de negociação colectiva; (2) os objectivos propostos para a conciliação relacionam-se com a retoma (ou início) de negociações directas ou com a obtenção de acordos entre as partes sobre as matérias em negociação; (3) não existe uma tendência uniforme relativa ao número de conciliações solicitadas, no entanto, identificam-se dois períodos, o da década de 80 em que o número de conciliações diminui sensivelmente a partir de 1983, e o da década de 90 marcado por um aumento significativo da mobilização da administração do trabalho, embora a via convencional se mantenha relativamente estável no período em apreço.

Os temas mais frequentes na conciliação que originam frustração de acordo são: (1) as mesas de negociação e (2) as negociações paralelas do lado sindical e patronal. O facto de haver mais que uma entidade a organizar o mesmo segmento de mercado de trabalho ou interesse de capital, complica muito as estratégias de conciliação. A conciliação pode não atingir um bom resultado por, entretanto, ter sido feito um acordo com

outras frentes, o qual tanto pode surgir da parte sindical como patronal. Na maior parte dos casos, a frustração da conciliação está ligada à matéria salarial e nos restantes casos deve-se ao facto de a matéria pecuniária ser condicionada a questões de flexibilidade ou a um acordo global envolvendo outras matérias. Convém não esquecer que a situação de pluralismo sindical à mesa das negociações tende a ser ultrapassado, em virtude da intervenção do Estado através de portaria de extensão.

Os últimos relatórios do IDICT chamam a atenção para a necessidade de readaptar a negociação colectiva, da qual a conciliação constitui um momento. Segundo os relatórios, verifica-se uma tendência para a complexificação das relações entre os parceiros sociais, tendo a melhoria do processo de conciliação de ser analisada num contexto económico e social muito mais vasto. As alterações da relação de trabalho a nível do local de trabalho serão um dos elementos a ter em conta. Alertam ainda para a secundarização do papel da negociação colectiva na definição das condições de trabalho, através da implementação unilateral pelas empresas de condições de trabalho com base em actos de gestão.

A conciliação surge como um elo fraco num processo que está fragmentado. Nem a mediação, nem a arbitragem fazem parte do percurso da negociação colectiva em Portugal. Desta forma o processo esgota-se na conciliação se os trabalhadores não decidirem ir para a greve. O direito à greve não está integrado em qualquer processo de resolução de conflitos, pelo que no âmbito de processos de negociação colectiva não é necessário qualquer tipo de procedimento prévio para exercer esse direito. A greve em Portugal pode surgir em qualquer momento. A ameaça de greve funciona como forma de pressão na negociação. A tensão emergente dos conflitos colectivos, ao não encontrar uma “válvula de escape”, nem um eficaz mecanismo de regulação encontra na greve e no acto de gestão as duas formas clássicas de “composição dos litígios”.

Quadro 7 Via Administrativa e Arbitragem

Instrumentos	1979	1984	1989	1994	1999	2004
PRT	64	8	1	1	3	1
Arbitragem	2	1	-	-	-	-
PE	99	165	158	155	181	40
Total da via Convencional	163	173	159	156	184	41

Fonte: DGERT/MTSS.

III.4. O princípio de regulação do diálogo social e a concertação: as dificuldades de reforma das formas de resolução dos conflitos colectivos

As avaliações do papel sociopolítico desempenhado pela concertação social em Portugal não são consensuais sendo possível agrupá-las, de acordo com Correia (2003: 126), em torno das designadas críticas, neutras e optimistas. Também não são consensuais as teses relativas à influência da concertação social sobre o padrão de conflitualidade laboral e negociação colectiva. Quanto ao primeiro ponto, a diminuição do número de greves e trabalhadores em greve, sobretudo a partir de 1993, corresponde a um período marcado por alguma regularidade na consecução de macro acordos, sendo também certo que desde a assinatura do Acordo de Política de Rendimentos para 1987 se foram procedendo a alterações legislativas de monta que provocaram reacções diversas junto dos parceiros sociais. Por outro lado, as décadas de 80 e 90 foram prolixas nas alterações e transformações gerais dos sistemas de relações laborais tocando também a realidade nacional, com principal destaque para as tendências de flexibilização e desregulação dos mercados de trabalho, alterações nos paradigmas de organização do trabalho e decréscimo da capacidade reivindicativa das organizações sindicais associada ao fenómeno da desindustrialização. Deste modo, torna-se difícil estabelecer umnexo causal claro entre a actividade da concertação social e a diminuição da conflitualidade laboral.

Quanto à influência sobre a negociação colectiva, pode admitir-se que a concertação social foi fornecendo um quadro de referência geral orientador dos processos negociais. Ainda que o padrão de negociação dos parceiros sociais se subordine a estratégias muitas vezes adversariais, as relações laborais em sede de negociação colectiva tendem a observar os resultados negociais da macro concertação. No entanto, são conhecidas as dificuldades de transposição para níveis negociais mais baixos das matérias negociadas na macro concertação social. O indicador mais expressivo desta situação encontramos-lo no *gap* existente entre a valorização dada ao nível macro de matérias qualitativas como a formação profissional, segurança, higiene e saúde no trabalho, introdução de novas tecnologias, etc., e a renovação e aperfeiçoamento dos conteúdos das convenções colectivas negociadas entre os parceiros sociais. Mesmo depois de 1998, com a introdução dos planos nacionais de emprego e da declaração conjunta dos parceiros sociais relativa à negociação colectiva, não se pode considerar que a densidade de incorporação das matérias, tendo por fonte a concertação social e os PNE, tenham confluído numa renovação perceptível dos clausulados.

A experiência portuguesa dos pactos e da concertação social deve ser enquadrada no contexto das dinâmicas e transformações verificadas

na sociedade portuguesa e no sistema de relações laborais, depois de 1974. A este propósito identifiquei quatro factores constrangedores dos modelos e das práticas de concertação social.

O primeiro reporta-se aos processos de transição e consolidação para a democracia. A experiência anterior à institucionalização da concertação social foi basicamente afectada pelo bloqueio nas relações entre sindicatos e associações patronais, resumindo-se o diálogo sociolaboral à contratação colectiva. Atendendo à inadequação do perfil sociopolítico dos parceiros sociais para a realização de pactos sociais, o Estado desempenhou um papel activo na criação de uma “sociedade civil secundária”. Nesse sentido, utilizou a sua capacidade reguladora, quer para criar espaços de actividade económica e social privada, de modo a transformar o capital num parceiro social, quer incentivando a divisão do movimento sindical em duas centrais sindicais, na expectativa de que uma delas teria o perfil adequado para a participação nos pactos.

O segundo relaciona-se com a situação de pluralismo sindical e patronal, emergente do sistema de representação de interesses. Identificam-se, neste sentido, três modelos sindicais. O primeiro é constituído por sindicatos profissionais, independentes, que recusam a pertença a qualquer uma das confederações sindicais e seguem uma prática reivindicativa centrada nos interesses profissionais dos seus associados. O segundo representado pela CGTP-IN, segue uma prática reivindicativa classificada como sindicalismo de classe. O terceiro protagonizado pela UGT, identificado como um sindicalismo de negociação e de concertação. O associativismo patronal e empresarial traduz também situações de clivagem entre associações empresariais preocupadas com a representação dos interesses económicos dos empresários e associações patronais preocupadas com a representação dos interesses sociais dos empresários, nomeadamente, com a negociação colectiva e a concertação social. Registe-se também a existência de um conjunto muito significativo de organizações patronais que não se encontram filiadas em nenhuma das confederações. Deste modo, o sistema de representação de interesses de trabalhadores e empregadores surge com um carácter algo instável e concorrencial, marcado pelos compromissos conjunturais e suscitando inúmeras dúvidas quanto ao seu grau de representatividade.

O terceiro encontra-se associado à situação económica e à adesão de Portugal à União Europeia (1986). O período entre 1982 e 1986 caracteriza-se pelo avolumar da situação de crise económica traduzida nas elevadas taxas de inflação e de desemprego. As políticas de austeridade, a diminuição do peso dos trabalhadores na distribuição do rendimento nacional, as descidas dos salários reais, os salários em atraso e os despedimentos, são alguns dos muitos indícios da situação de crise económica que se encontrava associada à criação do Conselho Permanente

de Concertação Social. A adesão de Portugal à União Europeia obrigou à aceitação de compromissos envolvendo trabalhadores e empregadores, sendo notória a diminuição do número de greves neste período. Assim, a integração na União Europeia concorreu favoravelmente para a implementação de práticas de concertação social.

Finalmente, no que diz respeito ao conteúdo e modelos de negociação decorrentes da concertação social, é possível identificar três fases as quais, grosso modo, correspondem a uma negociação sobre políticas de rendimentos e preços, a uma negociação de carácter económico e social mais abrangente e a uma negociação de “médio-alcance” de natureza temática. A primeira marcada pela negociação de acordos orientados fundamentalmente para a política de rendimentos (*Política de rendimentos para 1987; Acordo de Política de rendimentos para 1988; e Acordo de Política de Rendimentos para 1992*); a segunda envolvendo uma negociação global associando política de rendimentos, política fiscal, política económica, política laboral e de segurança social (*Acordo Económico e Social, 1990; Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, 1991; Acordo de Política de Formação Profissional, 1991; Acordo de Concertação Social de Curto Prazo, 1996; Acordo de Concertação Estratégica 1996-1999*) finalmente, a terceira fase, a negociação de acordos temáticos, de “médio alcance”, orientados para aspectos concretos das relações laborais (*Acordo de Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, 2001; Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade, 2001; Acordo sobre Segurança Social, 2001*). É importante sublinhar que os acordos temáticos ou de médio alcance são os únicos da história da concertação social portuguesa a serem subscritos por todos os parceiros sociais. Foi o que sucedeu em 1991 e em 2001 nas áreas da segurança, higiene e saúde no trabalho e emprego, educação e formação. Refira-se a grande dificuldade evidenciada na aplicação dos acordos com carácter global.

A experiência portuguesa evidencia que um dos aspectos mais problemáticos do diálogo social se coloca no plano da implementação das matérias contratualizadas. De entre os factores que concorrem para a falta de efectividade dos resultados negociais, identificaria os seguintes: (1) a dificuldade em compatibilizar as decisões da concertação social, quando os acordos não são subscritos pela totalidade dos parceiros sociais (em regra a CGTP); (2) decorrente do “comprometimento limitado” de alguns parceiros sociais (em regra a CIP); (3) a situação de bloqueio da negociação colectiva impeditiva da descentralização das matérias pactuadas para os níveis sectoriais e das empresas; (4) a inexistência de regras de representatividade, dificultando os processos de negociação colectiva; (5) a politização dos processos de concertação social dependentes dos interesses políticos conjunturais dos governos;

(6) a dificuldade de articulação dos resultados obtidos em sede de concertação social, nomeadamente, quando estes tocam matérias reservadas à Assembleia da República.⁴³

No que concerne à intervenção directa da concertação social na resolução dos conflitos de trabalho, merecem menção as medidas que visam a prevenção e acompanhamento das situações de conflito. Quer o Acordo Económico e Social de 1990, quer o Acordo sobre a política de rendimentos de 1992 quer, mais recentemente, o Acordo de Concertação Social de Curto Prazo de 1996, ou o Acordo de Concertação Estratégica de 1996, prevêm comissões de acompanhamento que, como se sabe, as opiniões acerca da sua eficácia e funcionamento assumem índoles muito diversas.

Segundo o Acordo de Concertação Social a Curto Prazo (1996), no capítulo respeitante à Política de Relações Laborais, e partindo da ideia de que a contratação colectiva se assume como o meio privilegiado de regulação dos interesses colectivos e de promoção do progresso social, o Governo obriga-se, nomeadamente, a promover a intervenção propositiva dos serviços de conciliação nos conflitos colectivos e a impulsionar a prática da arbitragem obrigatória. No Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999, os subscritores do Acordo referem no seu capítulo I que “ (...) as confederações sindicais e patronais comprometem-se a exercer a sua influência no sentido de que as negociações colectivas, a iniciar em 1997, ou posteriormente, contemplem, nomeadamente os seguintes temas: (...) mecanismos internos (a nível interno ou de sector) de resolução de conflitos individuais, nomeadamente a introdução da conciliação e arbitragem voluntária quanto a esses litígios”. No mesmo documento, os parceiros sociais comprometem-se a “estudar e apoiar a resolução de conflitos individuais ou colectivos por via de mecanismos de mediação, conciliação e arbitragem de carácter voluntário (...), sendo analisados os obstáculos que se têm oposto à entrada em vigor dos mecanismos de arbitragem obrigatória e as limitações existentes nos serviços públicos de mediação e conciliação”.

Recorde-se ainda que o Acordo Económico e Social para 1990 refere, como seus objectivos, “conferir maior eficácia aos mecanismos para a dirimção dos conflitos negociais, nomeadamente através da institucionalização de um sistema de arbitragem independente e respeitado”. Para o efeito, aponta-se como medida a adoptar a possibilidade de sujeição dos conflitos a uma arbitragem obrigatória quando, tendo-se frustrado a conciliação e/ou a mediação, as partes não requeiram a arbitragem voluntária no prazo de 2 meses a contar do termo daqueles processos.

⁴³ A este propósito, consultar Dornelas (2000) e Ferreira (2003).

Igualmente problemático é o papel desempenhado pela concertação social em matéria de produção e aplicação de normas constitutivas do sistema de resolução de conflitos de trabalho. Várias foram as iniciativas tomadas no âmbito da concertação social visando a alteração ou melhoria das formas de resolução dos conflitos individuais e colectivos de trabalho. Retomando-se uma discussão que remonta aos debates públicos havidos em finais da década de setenta, acerca dos vários projectos de criação de serviços de conciliação e arbitragem, aborda-se, pelo menos desde 1989, no âmbito do CPCS, a possibilidade de regulamentação de um protocolo sobre a organização e funcionamento de centros de arbitragem e conciliação.

Resultados concretos transpareceram no Acordo Económico e Social de 1990, tendo vindo a ser posteriormente vazados no Decreto-Lei 209/92, o qual introduziu alterações nas formas de resolução dos conflitos de trabalho que vão desde a instituição da arbitragem obrigatória nos conflitos colectivos de trabalho, passando pela possibilidade de as convenções colectivas instituírem formas de conciliação, mediação e arbitragem nos conflitos emergentes das relações individuais de trabalho, até ao modo como se potenciou o papel da conciliação.⁴⁴

No que diz respeito à arbitragem nos conflitos colectivos no ACE 1990 foi instituído o sistema de arbitragem obrigatório pelo Decreto-lei 209/92.⁴⁵ De entre as várias peças normativas que fazem parte do diploma é de destacar a que mais implicações tem para os governos, decorrente do facto de “a arbitragem obrigatória ser determinada pelo

⁴⁴ O mais interessante no que a esta matéria diz respeito é que, até 1998, os efeitos práticos destas alterações não se fizeram sentir, à excepção, talvez, de alguma alteração procedimental, no papel desempenhado pela administração do trabalho em sede de conciliação e na criação de Centros de Arbitragem Regionais.

⁴⁵ No que respeita às relações colectivas de trabalho, desde o período do Estado Novo que se pretende conferir uma maior importância aos princípios da informalização e autoregulação. Com efeito, no quadro das reformas marcelistas, e mais concretamente, com a aprovação do Decreto-Lei n.º 492/12 de 28 de Agosto de 1969, previa-se a possibilidade de recurso à arbitragem, para pôr termo às situações caracterizáveis como litigiosas. A Constituição de 1933 e o Estatuto Nacional do Trabalho, ao abolirem a luta de classes, elevaram a contratação colectiva ao meio por excelência para a resolução pacífica de litígios. Assumia particular relevo a existência de órgãos arbitrais de conciliação, que praticavam a conciliação e a arbitragem, o que permitia acolher uma nova sistematização da regulamentação colectiva de trabalho. De resto, considerava-se mesmo que o sistema então em vigor apenas tinha faltado na “exacta individualização dos órgãos arbitrais e de conciliação que a sua estrutura pressupõe, obrigando temporariamente a recorrer a fórmulas indirectas de intervenção conciliadora”. Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 492/70 de 22 de Outubro veio suprimir algumas lacunas do anterior diploma, nomeadamente no que concerne ao funcionamento das comissões arbitrais, e obstar a que existissem quaisquer impedimentos que conduzissem à inutilização da tentativa de conciliação e da arbitragem.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, a pedido de qualquer das partes ou mediante recomendação do CES, sendo que em relação a empresas públicas ou de capitais exclusivamente públicos, a arbitragem só pode ser determinada com base em recomendações do CES.”

Refira-se, no entanto, que o estabelecimento do regime de arbitragem obrigatória é contraditório com o padrão formal de relacionamento e com as práticas seguidas pelos parceiros sociais em situação de conflito. Exceptuando-se os anos de 1976, 1977 e 1978 onde se registaram respectivamente 11,7 e 8 arbitragens, nos restantes é raro e na maior parte dos anos inexistente o número de arbitragens realizadas.

Apesar de não funcionar, registam-se vários pedidos. Por exemplo, o sindicato dos Quadros Técnicos Bancários desenvolveu em 1998 pressão sobre o Governo para que a lista de árbitros fosse formada. Em Dezembro de 1999, o Sindicato Nacional Ferroviário da Revisão dirigiu-se ao Governo com a intenção de que o impasse da negociação colectiva com a CP-Caminhos de Ferro Portugueses fosse superado através da arbitragem. Algum tempo antes, este Sindicato pediu ao Presidente do CES que o Conselho recomendasse a arbitragem obrigatória com a referida empresa. O Presidente do CES não deu sequência ao pedido por duas ordens de razão: não se mostrava esgotado o mecanismo prévio da conciliação ou mediação e não existia a lista de árbitros, o que inviabilizaria a eventual determinação de arbitragem obrigatório, caso a empresa acabasse por não nomear o árbitro de parte. O Sindicato reclamou desta posição do Presidente do CES para o plenário do Conselho, que deliberou por unanimidade não atender o pedido do Sindicato.

O Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNESUP) pediu ao Governo que fossem tomadas as medidas necessárias para a constituição da lista de árbitros prevista na lei, por forma a viabilizar o eventual recurso á arbitragem obrigatória no sector do ensino particular e cooperativo, existindo também uma queixa na Provedoria de Justiça sobre a falta da lista de árbitros.

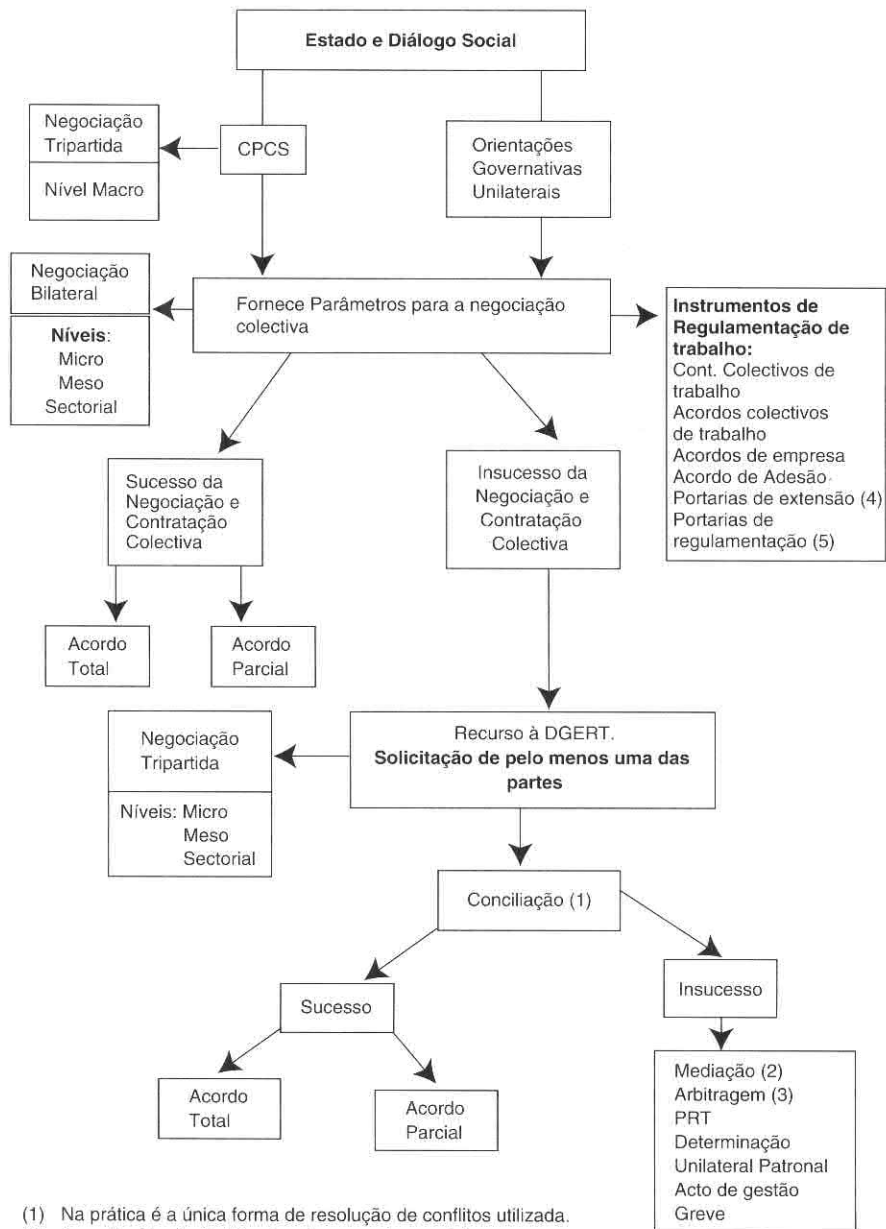
Durante o processo de negociação do AES (1990) a ponderação da arbitragem obrigatória foi realizada tendo por base a sua articulação com as PRT. Aliás, o próprio AES (1990) previa a “revogação das normas que possibilitam a emissão de portarias de regulamentação de trabalho fora dos casos de inexistência de associações sindicais ou patronais”. No entanto, tal não se veio a verificar sendo relevante trazer à colação o facto do Governo Regional da Madeira ter uma prática de intervenção nos conflitos laborais através de portarias de regulamentação de trabalho, o que seria posto em causa com a sua extinção.

Com a publicação do Código do Trabalho, o mecanismo da arbitragem obrigatória viu acentuarem-se as discordâncias e diferenças de

posicionamento entre os parceiros sociais que não foram ultrapassados pela resolução versando a regulamentação do Código do Trabalho de 2003, pelo acordo bilateral visando a dinamização da contratação colectiva de Janeiro de 2005, nem pelo acordo de concertação de 18 de Julho de 2005 firmado entre o Governo e os parceiros sociais.⁴⁶ Os posicionamentos dos parceiros sociais relativamente à proposta de lei n.º 35/X inserta na 2.ª série A n.º 48 do Diário da Assembleia da República também não auspiciam a ultrapassagem dos desacordos relativos à legislação da contratação colectiva. Até à data, não se pode considerar estabilizada normativamente e consensualizada na prática a opção pela arbitragem obrigatória, pelo que se vive ainda num contexto de incerteza relativamente à eficácia desta modalidade de regulação dos conflitos.

⁴⁶ Sem a participação da CGTP.

Figura 1 Trajectória de um conflito emergente da negociação colectiva

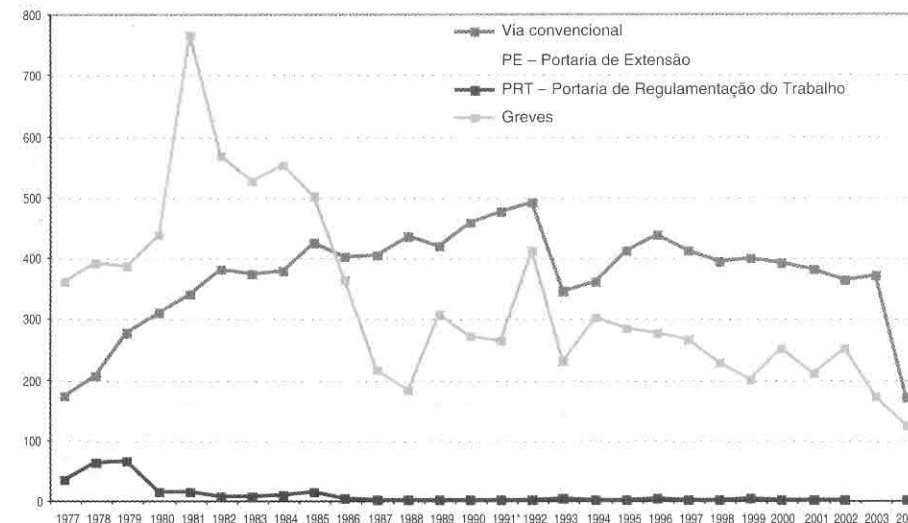


- (1) Na prática é a única forma de resolução de conflitos utilizada.
- (2) A mediação não é utilizada pelos parceiros sociais.
- (3) Na actualidade é raro o recurso à arbitragem.
- (4) Na actualidade, regulamento de extensão.
- (5) Na actualidade, regulamento de condições mínimas.

IV. NEGOCIAÇÃO COLECTIVA E TENDÊNCIAS GERAIS

No gráfico 7 identifica-se a dinâmica do sistema de relações laborais, do ponto de vista da evolução da negociação colectiva e do padrão de conflitualidade colectiva. Destaco os seguintes aspectos: em primeiro lugar, a redução do número de greves realizadas, as quais diminuem de uma forma abrupta a partir de meados da década de oitenta, ocorrendo, no entanto, certa recuperação a partir de 1989 para voltar a diminuir a partir de 1999. Em segundo lugar, a diminuição da conflitualidade colectiva parece corresponder a um aumento da via convencional, sem que por isso tenha diminuído a intervenção estatal através da via administrativa. Em terceiro lugar, é clara a substituição das portarias de regulamentação de trabalho pelas portarias de extensão enquanto forma de intervenção estatal.

Gráfico 7 Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho



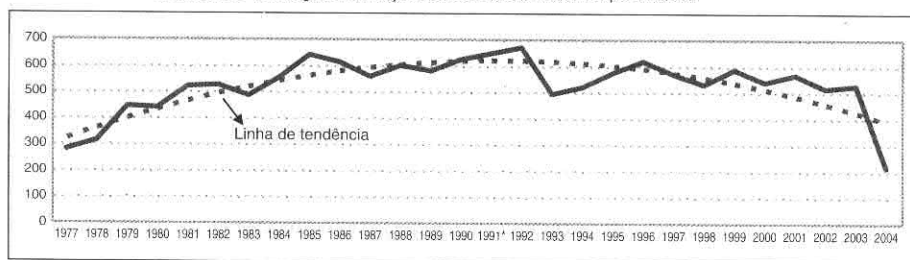
Fonte: MESS, Relatórios e Análises: Relatórios DGRCT, IDICT e DGERT.

IV.1. O movimento de negociação colectiva – os IRCT publicados

Uma das características dos instrumentos de regulação colectiva de trabalho reside na superioridade da via convencional face à administrativa. Entre 1977-2004, é notável a predominância da regulamentação de trabalho por IRCT convencionais (Contratos Colectivos de Trabalho CCT, Acordos Colectivos de Trabalho ACT, Acordos de Empresas AE, Acordos de Adesão AA e Decisões Arbitrais DA) sobre a via administrativa (Portarias de Extensão PE e Portarias de Regulamentação do Trabalho PRT).

Através da análise do gráfico, salienta-se ainda uma tendência crescente do número de instrumentos publicados, até 1992, ano a partir do qual se nota um decréscimo do movimento de negociação colectiva. Salienta-se ainda o acentuado decréscimo registado em 2004.

Gráfico 8 Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho publicados



Fonte: DGERT/MTSS.

Quadro 8 Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho publicados

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
VIA CONVENCIONAL	171	205	276	309	340	379	371	376	422	400	402	434	417	455	473	490	344	359	410	436	409	393	398	389	379	362	370	167
CCT – Contrato Colectivo Trabalho	99	116	142	174	170	187	223	229	255	271	281	289	293	291	287	283	217	272	289	292	278	264	262	245	238	230	232	100
ACT – Acordo Colectivo Trabalho	47	55	85	17	23	23	24	16	27	19	20	26	24	20	21	22	17	15	16	20	17	23	18	22	22	19	30	15
AE – Acordos de Empresa	52	76	64	73	93	63	52	71	57	101	113	125	74	57	78	86	91	84	105	103	100	88	80	46
DA – Decisões Arbitrais	7	8	2	3	..	1	2	1
AA – Acordo de Adesão	18	26	47	63	71	80	60	57	45	47	49	48	43	43	52	60	36	15	26	38	23	22	13	19	25	28	6	..
VIA ADMINISTRATIVA (1)	103	104	163	126	176	142	109	173	214	209	152	162	159	165	171	176	144	156	159	177	165	132	184	145	162	148	151	41
PE – Portaria de Extensão	70	42	99	113	164	138	105	165	200	206	151	161	158	164	170	175	141	155	158	174	154	132	181	144	181	147	151	40
PRT – Portaria de Regulamentação do Trabalho	33	62	64	13	12	4	4	8	14	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	..	3	1	1	1
Total	274	309	439	435	516	521	480	549	609	609	554	596	576	620	643	666	488	515	569	613	564	525	582	534	561	510	521	208

Fonte: DGERT/MTSS.

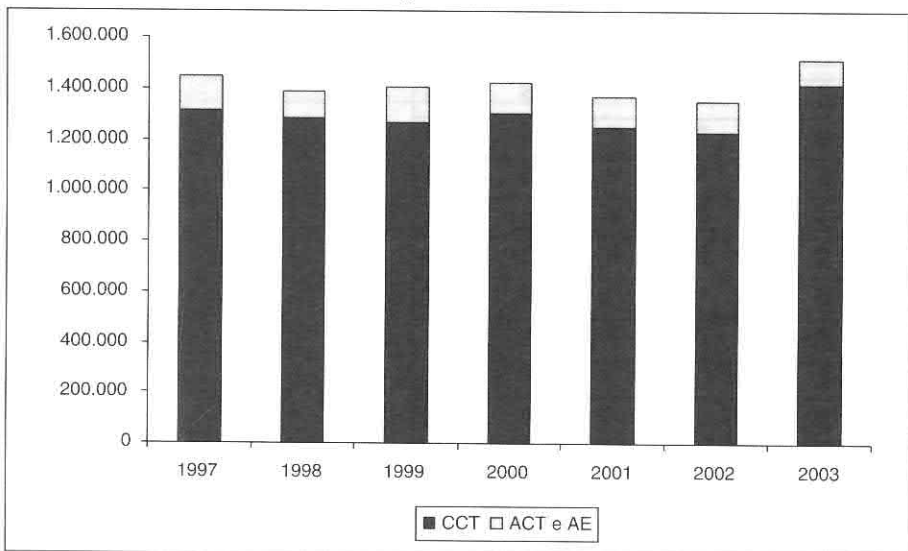
(1) A partir da entrada em vigor do Código do Trabalho, estes instrumentos passaram a designar-se Regulamentos de Extensão e Regulamentos de Condições Mínimas.

IV.2. A negociação colectiva e a origem sindical dos representantes dos trabalhadores

Tendo como fonte os Relatórios da Contratação Colectiva produzidos pela DGERT, os gráficos seguintes relacionam, para o período compreendido entre 1997 e 2003⁴⁷, o tipo de convenções publicadas, os sectores de actividade, o número de trabalhadores abrangidos e a origem sindical dos representantes dos trabalhadores.

O número de trabalhadores abrangidos entre 1997 e 2003 manteve-se constante, embora com um ligeiro acréscimo dos contratos colectivos de trabalho (CCT) em 2003 relativamente ao período em análise (1 314 361 em 1997 e 1 414 155 em 2003), conforme se observa no gráfico seguinte. Em contrapartida, os acordos colectivos de trabalho (ACT) e os acordos de empresa (AE) registaram um ligeiro decréscimo (134 233 em 1997 e 98 123 em 2003). É ainda de salientar o facto de, para qualquer um dos anos, os contratos colectivos de trabalho incluírem cerca de 90% do total de trabalhadores abrangidos. Por exemplo, em 2003, os CCT abrangem 1 414 155 trabalhadores, enquanto apenas 98 123 trabalhadores foram abrangidos por ACT e AE.

Gráfico 9 Número de trabalhadores abrangidos



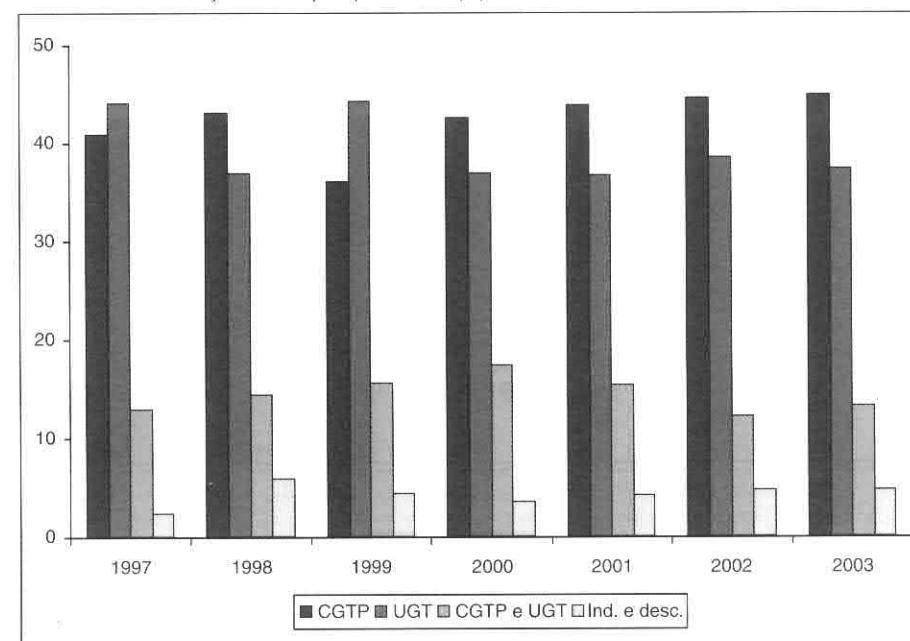
Fonte: Relatórios da Contratação Colectiva, DGERT.

⁴⁷ À data da realização deste trabalho, apenas estavam disponíveis os Relatórios da Contratação Colectiva para os primeiro e segundo trimestre de 2004, razão pela qual apenas se apresentam dados até 2003.

No que diz respeito à orientação sindical, conforme se observa no gráfico seguinte, à excepção de 1997 e 1999, a CGTP é a principal responsável pela celebração de convenções.

Por outro lado, entre 1997 e 2003 a CGTP viu a sua participação aumentar (40,9% em 1997 e 44,9% em 2003), ao contrário do que se verifica no caso da UGT (43,9% em 1997 e 37,3% em 2003). Quanto à UGT e CGTP em conjunto e aos independentes e desconhecidos, registou-se um acréscimo em ambos os casos (12,9% em 1997 e 13,1% em 2003; e 1,3% em 1997 e 4,7% em 2003, respectivamente).

Gráfico 10 Orientação sindical por tipo de IRCT (%)



Fonte: Relatórios da Contratação Colectiva, DGERT.

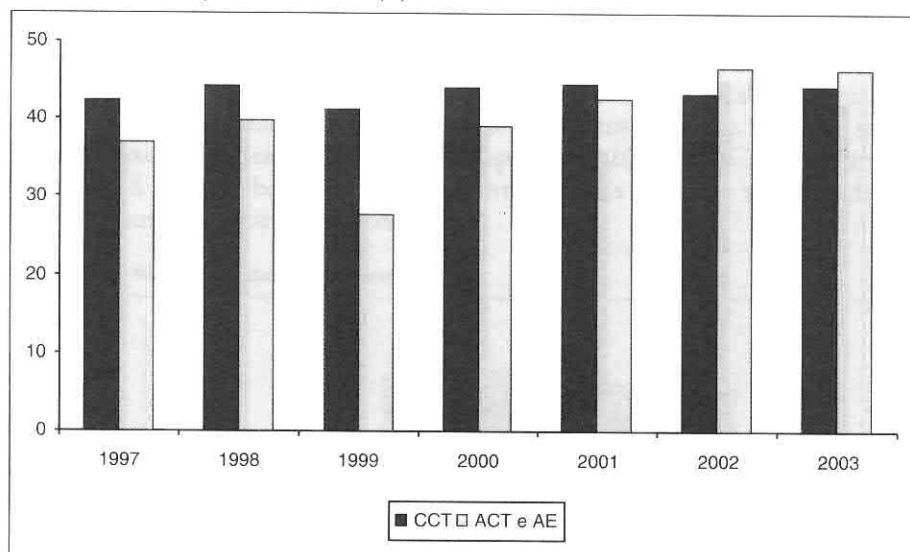
Importa ainda referir que, de acordo com os Relatórios do Movimento da Contratação Colectiva, do ponto de vista dos clausulados negociados, a CGTP celebra menos convenções envolvendo redução da duração do trabalho e adaptabilidade dos horários no período entre 1997 e 2000⁴⁸. Fazendo a análise por associações sindicais, verifica-se que a central sindical responsável pelo maior número de alterações às convenções foi a

⁴⁸ Dados disponíveis apenas até ao terceiro trimestre de 2000.

UGT, com excepção do ano 1998, em que a CGTP dirigiu a maior parte das alterações negociadas (26 CCT e 7 ACT e AE, 33 no total). Assim, em 1997 a UGT participou em 54 convenções (29 CCT e 25 ACT e AE); em 1999 a UGT celebrou 40 convenções (26 CCT e 14 ACT e AE), enquanto em 2000 foi responsável por 28 (11 CCT e 17 ACT).

Fazendo a análise por central sindical (gráfico 11), e conforme mencionado anteriormente, salienta-se o aumento registado no caso da CGTP a partir do ano 1999. Por outro lado, em 2002 e 2003, ao contrário do que acontecia anteriormente, os valores correspondentes ao ACT e AE são superiores aos CCT.

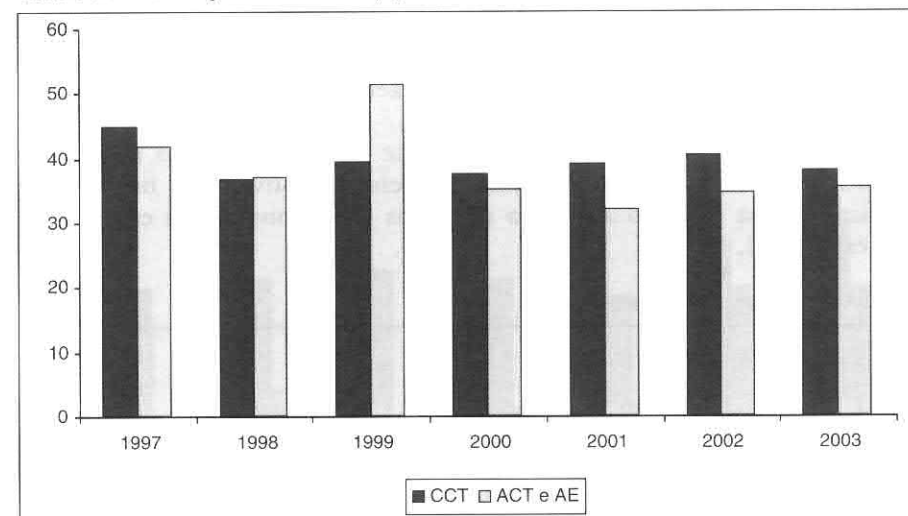
Gráfico 11 Orientação sindical – CGTP (%)



Fonte: Relatórios da Contratação Colectiva, DGERT.

Ao contrário da CGTP, a UGT, no período em apreço, tem registado um ligeiro decréscimo na celebração de convenções, nomeadamente a partir de 2002, conforme se observa no gráfico 12.

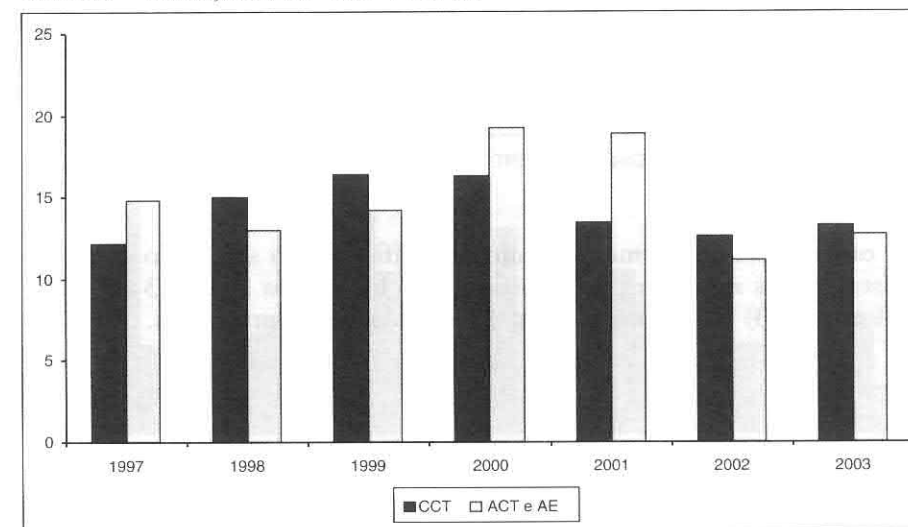
Gráfico 12 Orientação sindical – UGT (%)



Fonte: Relatórios da Contratação Colectiva, DGERT.

A celebração de convenções envolvendo as duas centrais sindicais, representada no gráfico seguinte, tem diminuído sobretudo a partir do ano 2000. No entanto, e conforme referido anteriormente, o ano de 2003 registou valores superiores ao ano de 1997.

Gráfico 13 Orientação sindical – CGTP e UGT (%)

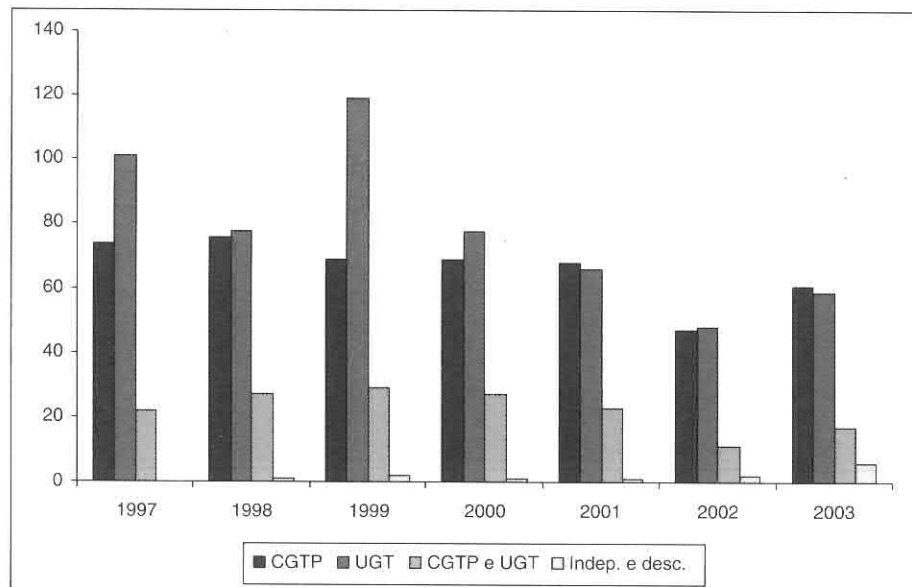


Fonte: Relatórios da Contratação Colectiva, DGERT.

Da selecção dos sectores de actividade com maior número convenções publicadas entre 1997 e 2003, resulta a identificação das indústrias transformadoras; do comércio por grosso e a retalho e reparação de veículos automóveis; e dos transportes, armazenagem e comunicações, conforme ilustrado nos gráficos seguintes.

No gráfico 14 pode observar-se que embora seja nas indústrias transformadoras que existe o maior número de convenções negociadas, verifica-se uma redução ao longo dos anos (147 convenções em 1997 e 101 em 2003).

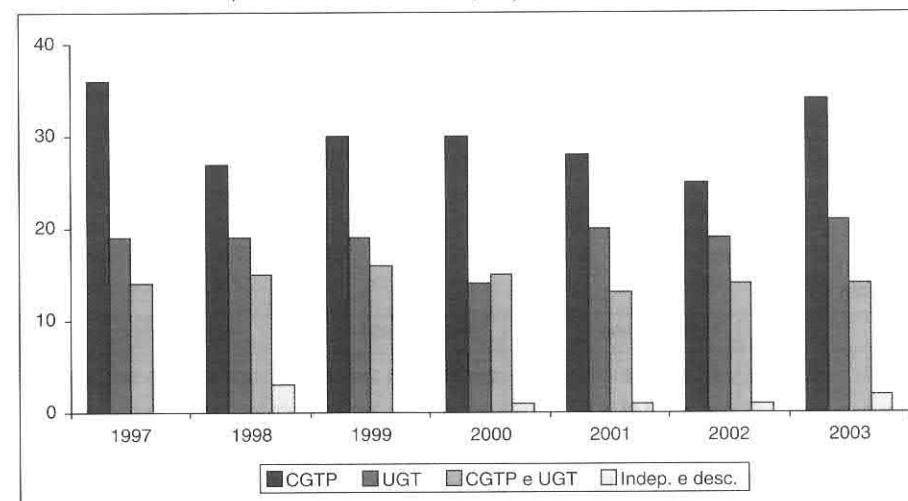
Gráfico 14 Indústrias Transformadoras



Fonte: Relatórios da Contratação Colectiva, DGERT.

Por outro lado, conforme ilustrado no gráfico 15, o sector do comércio regista valores relativamente constantes ao longo dos anos (63 em 1997 e 64 em 2003) em termos de convénios colectivos outorgados.

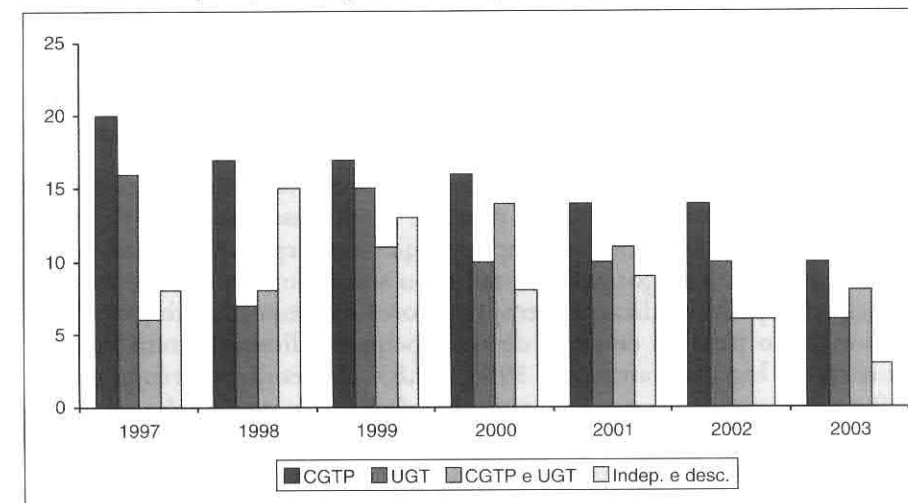
Gráfico 15 Comércio por Grosso e a Retalho e Reparação de Veículos Automóveis



Fonte: Relatórios da Contratação Colectiva, DGERT.

Finalmente, e conforme ilustrado no gráfico 16, no sector dos transportes, armazenagens e comunicações verifica-se, à semelhança do que acontece nas indústrias transformadoras, uma tendência decrescente do número de convenções negociadas.

Gráfico 16 Transportes, Armazenagens e Comunicações



Fonte: Relatórios da Contratação Colectiva, DGERT.

IV.3. A negociação colectiva e o tecido empresarial português – os IRCT em vigor

De acordo com a informação disponibilizada pelos Quadros de Pessoal, relativa a empresas com pessoas ao serviço, existiam no Continente, em 2003, 293 958 empresas, que empregavam 2 727 835 pessoas ao seu serviço.

Quadro 9 Empresas, por dimensão da empresa
(Total e percentagem)
1994-2003

Continente

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
Total	175 659	183 674	188 971	204 582	215 316	232 483	256 484	286 214	293 958
Até 9 pessoas	140 248	148 153	153 716	167 000	176 790	190 953	212 781	239 055	247 121
10 - 49 pessoas	29 580	29 580	29 435	31 470	32 352	35 049	37 068	40 751	40 100
50 - 99 pessoas	3 333	3 438	3 335	3 569	3 537	3 766	3 910	3 731	3 992
100 - 249 pessoas	1 728	1 723	1 733	1 781	1 870	1 911	1 924	1 893	1 938
250 - 499 pessoas	501	497	464	473	472	497	500	492	506
500 e + pessoas	269	283	288	289	295	307	301	292	301
Percentagem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Até 9 pessoas	79,8	80,7	81,3	81,6	82,1	82,1	83,0	83,5	84,1
10 - 49 pessoas	16,8	16,1	15,6	15,4	15,0	15,1	14,5	14,2	13,6
50 - 99 pessoas	1,9	1,9	1,8	1,7	1,6	1,6	1,5	1,3	1,4
100 - 249 pessoas	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	0,7	0,7
250 - 499 pessoas	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
500 e + pessoas	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

Em 2003, as empresas com menos de 10 pessoas representavam 84,1% do total, empregando 28,7% das pessoas, sendo esse valor de 97,7% de empresas se considerarmos as empresas que empregavam menos de 50 pessoas, pelo que a negociação de ramo ou sector foi um dos níveis mais privilegiados pelos sindicatos e empregadores nas suas negociações. Verificamos que o peso da empresa de mais pequena dimensão tem vindo a aumentar ao longo dos anos: em 1994, 79,8% das empresas empregavam até 9 pessoas enquanto que esse valor era de 84,1%, em 2003.

As empresas com mais de 100 pessoas constituíam 0,9% das empresas, sendo responsáveis pelo emprego de 33,4% do total de pessoas empregues em empresas.

Quadro 10 Pessoas ao serviço das empresas, por dimensão da empresa
(Total e percentagem)
1994-2003

Continente

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
Total	2 120 782	2 149 697	2 147 501	2 263 991	2 338 128	2 471 670	2 584 154	2 688 884	2 727 835
Até 9 pessoas	484 985	504 870	520 023	561 498	588 694	634 772	690 907	767 568	782 446
10 - 49 pessoas	579 119	575 123	572 548	609 585	625 659	671 816	710 013	776 508	762 084
50 - 99 pessoas	229 411	235 972	229 318	246 149	242 262	257 468	268 796	256 400	273 366
100 - 249 pessoas	260 332	260 867	260 593	270 261	282 328	287 359	290 215	285 576	290 430
250 - 499 pessoas	171 471	167 393	157 404	159 443	161 999	167 670	170 157	167 644	172 528
500 e + pessoas	395 464	405 472	407 615	417 055	437 186	452 585	454 066	435 188	446 981
Percentagem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Até 9 pessoas	22,9	23,5	24,2	24,8	25,2	25,7	26,7	28,5	28,7
10 - 49 pessoas	27,3	26,8	26,7	26,9	26,8	27,2	27,5	28,9	27,9
50 - 99 pessoas	10,8	11,0	10,7	10,9	10,4	10,4	10,4	9,5	10,0
100 - 249 pessoas	12,3	12,1	12,1	11,9	12,1	11,6	11,2	10,6	10,6
250 - 499 pessoas	8,1	7,8	7,3	7,0	6,9	6,8	6,6	6,2	6,3
500 e + pessoas	18,6	18,9	19,0	18,4	18,7	18,3	17,6	16,2	16,4

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

IV.3.1. A aplicação dos IRCT nas empresas

Atende-se, de seguida, à aplicação dos instrumentos de negociação colectiva no tecido empresarial português, através da análise dos IRCT em vigor utilizando a informação dos Quadros de Pessoal.⁴⁹

No quadro seguinte apresenta-se a evolução do número de instrumentos de negociação em vigor, de 1994 a 2003, tendo por base a informação dos Quadros de Pessoal.

⁴⁹ Refira-se que, apesar da obrigatoriedade da entrega dos mapas dos Quadros de Pessoal para todas as empresas com pessoas ao serviço, existem empresas que não o fazem estando por isso os seus trabalhadores fora desta análise. Por outro lado, os trabalhadores que foram abrangidos por PE são incluídos nos IRCT que lhe deram origem, não sendo a sua análise feita de forma autónoma.

Quadro 11 Número de IRCT em vigor, por tipo de IRCT
(Total e percentagem)
1994-2003

Continente

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
Total	438	428	434	424	429	432	450	449	466
CCT – Contrato Colectivo de Trabalho	249	251	249	244	247	247	264	260	266
ACT – Acordo Colectivo de Trabalho	28	25	27	27	25	25	28	32	35
AE – Acordo da Empresa	134	126	132	129	132	134	131	133	138
PRT – Portaria de Regulamentação do Trabalho	20	19	19	16	17	18	19	18	20
Ignorado	7	7	7	8	8	8	8	6	7
Percentagem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CCT – Contrato Colectivo de Trabalho	56,8	58,6	57,4	57,5	57,6	57,2	58,7	57,9	57,1
ACT – Acordo Colectivo de Trabalho	6,4	5,8	6,2	6,4	5,8	5,8	6,2	7,1	7,5
AE – Acordo da Empresa	30,6	29,4	30,4	30,4	30,8	31,0	29,1	29,6	29,6
PRT – Portaria de Regulamentação do Trabalho	4,6	4,4	4,4	3,8	4,0	4,2	4,2	4,0	4,3
Ignorado	1,6	1,6	1,6	1,9	1,9	1,9	1,8	1,3	1,5

Fonte: DGEOP/MTSS, Quadros de Pessoal.

Para se ter uma ideia da aplicação destas convenções em vigor apresenta-se a mesma série para o número de empresas e estabelecimentos em que estão em vigor os diferentes tipos de instrumentos de regulamentação colectiva.

Quadro 12 Número de empresas, por tipo de IRCT em vigor
1994-2003

Continente

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
CCT – Contrato Colectivo de Trabalho	150 835	157 501	161 994	178 179	187 155	201 044	215 210	232 839	243 863
ACT – Acordo Colectivo de Trabalho	422	381	398	356	364	414	446	561	604
AE – Acordo da Empresa	130	130	132	131	134	134	119	122	123
PRT – Portaria de Regulamentação do Trabalho	18 259	18 677	18 053	16 424	17 844	20 339	22 026	25 281	30 508
Ignorado	9 443	10 758	12 805	13 755	13 901	14 698	23 133	37 645	30 036

Fonte: DGEOP/MTSS, Quadros de Pessoal.

Nota: Numa mesma empresa poderá coexistir mais do que um IRCT, pelo que não se apresenta o número total de empresas.

Quadro 13 Número de estabelecimentos, por tipo de IRCT em vigor
1994-2003

Continente

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
CCT – Contrato Colectivo de Trabalho	169 790	176 977	182 527	201 646	211 694	227 090	243 068	261 601	275 739
ACT – Acordo Colectivo de Trabalho	3 756	4 123	4 356	4 409	4 811	5 370	5 951	6 098	6 392
AE – Acordo da Empresa	1 795	1 864	1 823	2 100	2 139	2 068	1 523	1 422	1 437
PRT – Portaria de Regulamentação do Trabalho	20 200	20 724	20 138	17 755	19 307	21 856	23 642	27 001	32 983
Ignorado	9 823	11 206	13 327	14 432	14 652	15 552	24 272	39 351	32 077

Fonte: DGEOP/MTSS, Quadros de Pessoal.

Nota: Num mesmo estabelecimento poderá coexistir mais do que um IRCT, pelo que não se apresenta o número total de estabelecimentos.

Relativamente ao ano 2003, podemos verificar que 58% das convenções em vigor são Contratos Colectivos de Trabalho (CCT) abrangendo 86% do volume de emprego repartido por 243 863 empresas.

Em 2003, existem 123 empresas com 1437 estabelecimentos, empregando 3,5% do volume de emprego, em que eram aplicados Acordos de Empresa (AE), que representam 30% das convenções em vigor neste ano.

Quadro 14 Número de IRCT em vigor, volume de emprego, empresas e estabelecimentos – 2003

	N.º de IRCT		Volume de Emprego		N.º de Estabelecimentos	N.º de Empresas
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	v.a.
CCT – Contrato Colectivo de Trabalho	266	58,0	2 048 350	86,2	275 739	243 863
ACT – Acordo Colectivo de Trabalho	35	7,6	89 905	3,8	6 392	604
AE – Acordo da Empresa	138	30,1	83 662	3,5	1 437	123
Sub-Total	439	95,6	2 221 917	93,5	-	-
PRT – Portaria de Regulamentação do Trabalho	20	4,4	154 759	6,5	32 983	30 508
Total	459	100,0	2 376 676	100,0	-	-

Fonte: DGEOP/MTSS, Quadros de Pessoal.

Analisando a importância dos IRCT nos estabelecimentos segundo a sua dimensão podemos observar no quadro abaixo, que são os estabelecimentos de pequena dimensão a ter maior expressão na maioria dos tipos de contratos, sendo de salientar as Portarias de Regulamentação do Trabalho (PRT) e os Contratos Colectivos de Trabalho (CCT) que são aplicados em 91,1% e 83,5% de estabelecimentos que empregam até 9 pessoas, respectivamente. No caso dos Acordos de Empresa (AE), de um ponto de vista comparativo, têm maior incidência nos estabelecimentos de maior dimensão.

Quadro 15 Estabelecimentos por natureza dos IRCT em vigor, segundo a dimensão dos estabelecimentos
Total e percentagem – 2003

	Total	Até 9 pessoas	10-49 pessoas	50-99 pessoas	100-249 pessoas	250-499 pessoas	500 e + pessoas
CCT – Contrato Colectivo de Trabalho	275 739	230 377	39 572	3 720	1 607	324	139
ACT – Acordo Colectivo de Trabalho	6 392	4 796	1 288	160	126	15	7
AE – Acordo da Empresa	1 437	626	513	137	92	46	23
PRT – Portaria de Regulamentação do Trabalho	32 983	30 041	2 683	157	75	16	11
Ignorado	32 077	29 902	1 749	213	152	52	9
<i>CCT – Contrato Colectivo de Trabalho</i>	<i>100</i>	<i>83,5</i>	<i>14,4</i>	<i>1,3</i>	<i>0,6</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>
<i>ACT – Acordo Colectivo de Trabalho</i>	<i>100</i>	<i>75,0</i>	<i>20,2</i>	<i>2,5</i>	<i>2,0</i>	<i>0,2</i>	<i>0,1</i>
<i>AE – Acordo da Empresa</i>	<i>100</i>	<i>43,6</i>	<i>35,7</i>	<i>9,5</i>	<i>6,4</i>	<i>3,2</i>	<i>1,6</i>
<i>PRT – Portaria de Regulamentação do Trabalho</i>	<i>100</i>	<i>91,1</i>	<i>8,1</i>	<i>0,5</i>	<i>0,2</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
<i>Ignorado</i>	<i>100</i>	<i>93,2</i>	<i>5,5</i>	<i>0,7</i>	<i>0,5</i>	<i>0,2</i>	<i>0,0</i>

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

Nota: Neste quadro não se apresentam totais porque num estabelecimento pode coexistir mais do que um IRCT.

Nos quadros seguintes apresenta-se a distribuição de IRCT em vigor e respectivos trabalhadores por escalões de abrangência de cada tipo de instrumentos. Esta informação vem uma vez mais confirmar a importância dos CCT, que apresentam os valores mais elevados em todos os escalões considerados.

Quadro 16 Número de IRCT por escalões de trabalhadores abrangidos por tipo de IRCT – 2003

Continente

	Total	CCT – Contrato Colectivo de Trabalho	ACT – Acordo Colectivo de Trabalho	AE – Acordo de Empresa	PRT – Portaria de Regulamentação do Trabalho	Ignorado
Total	462	266	35	137	20	4
Menos de 1 000 trabalhadores	274	118	28	118	10	0
1 000 a 9 999 trabalhadores	136	106	4	17	7	2
10 000 a 19 999 trabalhadores	27	20	2	2	2	1
20 000 a 29 999 trabalhadores	4	4	0	0	0	0
30 000 trabalhadores e mais	21	18	1	0	1	1
Percentagem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 000 trabalhadores	59,3	44,4	80,0	86,1	50,0	0,0
1 000 a 9 999 trabalhadores	29,4	39,8	11,4	12,4	35,0	50,0
10 000 a 19 999 trabalhadores	5,8	7,5	5,7	1,5	10,0	25,0
20 000 a 29 999 trabalhadores	0,9	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0
30 000 trabalhadores e mais	4,5	6,8	2,9	0,0	5,0	25,0

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

É de salientar o facto de que 18 CCT (6,8% do total de CCT), no escalão de mais de 30 mil trabalhadores abrangidos, englobarem 65,1% dos trabalhadores cobertos por CCT. Por outro lado 44,4% dos CCT, no escalão de menos de 1000 trabalhadores, envolvem 1,4% dos trabalhadores.

Salienta-se ainda o facto de 98,5% dos AE se concentrarem nos dois primeiros escalões de abrangência de trabalhadores, representando 69,1% dos trabalhadores abrangidos por Acordos de Empresa.

Quadro 17 Número de trabalhadores por escalões de trabalhadores abrangidos por tipo de IRCT 2003
Continente

	Total	CCT – Contrato Colectivo de Trabalho	ACT – Acordo Colectivo de Trabalho	AE – Acordo de Empresa	PRT – Portaria de Regulamentação do Trabalho	Ignorado
Total	2 498 027	2 048 350	89 905	83 662	154 759	121 351
Menos de 1 000 trabalhadores	59 597	28 116	6 539	22 591	2 351	
1 000 a 9 999 trabalhadores	416 498	320 185	17 201	35 250	37 258	6 604
10 000 a 19 999 trabalhadores	364 166	270 866	23 324	25 821	31 168	12 987
20 000 a 29 999 trabalhadores	95 661	95 661				
30 000 trabalhadores e mais	1 562 105	1 333 522	42 841		83 982	101 760
Percentagem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 000 trabalhadores	2,4	1,4	7,3	27,0	1,5	–
1 000 a 9 999 trabalhadores	16,7	15,6	19,1	42,1	24,1	5,4
10 000 a 19 999 trabalhadores	14,6	13,2	25,9	30,9	20,1	10,7
20 000 a 29 999 trabalhadores	3,8	4,7	–	–	–	–
30 000 trabalhadores e mais	62,5	65,1	47,7	–	54,3	83,9

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

IV.3.2. O paralelismo das convenções

Uma das questões que se pode colocar e que está relacionada com a nota do quadro anterior, é a da potencial coexistência de mais do que uma convenção na mesma empresa/estabelecimento, aplicáveis a trabalhadores da mesma categoria, dependendo da filiação sindical destes. Esta situação poderá criar dificuldades ao nível da gestão das empresas quanto ao princípio de não discriminação com base na filiação sindical.

Nos quadros seguintes verifica-se que, em 2003, 323 714 empresas aplicavam apenas um IRCT, representado 95,7% do total de empresas. A análise do quadro permite-nos, no entanto verificar que, a aplicação de mais do que um IRCT, nomeadamente 2 IRCT aumentou nos últimos dois anos, situação que se verifica em 3,9% das empresas, em 2003.

Quadro 18 Estabelecimentos cujos trabalhadores estão abrangidos por um ou mais IRCT
Total e percentagem
1994-2003

Continente

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
Total	202 698	211 925	218 654	236 953	249 322	268 844	295 179	326 216	338 162
1 IRCT	198 075	206 910	213 044	231 365	244 286	263 883	289 362	314 187	323 714
2 IRCT	4 052	4 425	4 939	4 948	4 507	4 411	5 223	10 987	13 352
3 IRCT	457	472	529	511	414	424	459	867	946
4 IRCT	83	76	109	98	90	101	111	152	122
5 IRCT	25	26	28	21	21	19	20	22	22
6 IRCT	5	12	5	9	3	4	3	0	5
7 IRCT e mais	1	4	0	1	1	2	1	1	1
Percentagem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1 IRCT	97,7	97,6	97,4	97,6	98,0	98,2	98,0	96,3	95,7
2 IRCT	2,0	2,1	2,3	2,1	1,8	1,6	1,8	3,4	3,9
3 IRCT	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
4 IRCT	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5 IRCT	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
6 IRCT	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
7 IRCT e mais	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

**V. EIXOS DE INCLUSÃO E EIXOS DE EXCLUSÃO
DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA**

A fileira analítica explorada neste capítulo parte da ideia da existência de um eixo de inclusão e um eixo de exclusão da negociação colectiva definidos pela capacidade de penetração da mesma na regulação das relações laborais. Se, no primeiro caso, o indicador taxa de cobertura se afigura como uma aproximação quantitativa à efectiva capacidade de regulação da negociação colectiva, no segundo levantam-se algumas dificuldades de medição do fenómeno.

O eixo de exclusão da negociação colectiva incorpora dois tipos de realidades sociolaborais. A primeira reporta-se ao impacto da descolectivização do direito das relações laborais e da crise da voz colectiva sobre os sistemas de relações laborais (Ferreira, 2003: 86). Destacaria, nesta tendência, (1) as transformações sentidas nos domínios do desemprego, da segmentação e dualidade dos mercados de trabalho, acarretando dificuldades de organização dos trabalhadores com relações laborais atípicas, (2) a designada “crise do movimento sindical”, cujo principal sintoma será a desindustrialização, (3) a terceirização das economias, conjugada com as tendências de desindustrialização, conduzindo à problematização do modelo de base operária e industrial das relações colectivas de trabalho e induzindo a flexibilidade operativa afeiçãoada às relações laborais no terciário, (4) as dificuldades associadas à democracia laboral traduzível nas barreiras às formas de participação indirecta e directa na vida das empresas e, finalmente, (5) a estruturação do quotidiano numa base individualista, traduzível no mercado de trabalho por um crescente interesse pelas formas de contratação individuais e atípicas.

O conjunto de transformações acima referido conflui para o recuo dos contratos colectivos, com a consequente perda de centralidade da negociação colectiva, ganhando espaço sociolaboral as negociações informais e interpessoais escoradas na “promoção da autonomia individual”, reconhecíveis nas modalidades de contratação precárias e tendencialmente “civilistas”.

A este propósito, a análise da estrutura contratual laboral portuguesa⁵⁰ revela o peso elevado das formas atípicas de integração no mercado de trabalho associadas (1) à contratação a termo que registou, em 2005, 580,3 milhares de trabalhadores, correspondendo a uma taxa de variação de 0,9 relativamente a 2004⁵¹; (2) ao aumento do emprego por conta própria, correspondendo, em 2003 e 2004, a 25% e 24,2% no emprego total⁵²; (3) ao valor elevado do trabalho não permanente⁵³ e também (4) à elevada expressão do fenómeno dos *working poor* em Portugal.⁵⁴ Acresce ao que anteriormente fica dito o crescente aumento do desemprego, cuja severidade se acentua se forem contabilizados os chamados inactivos disponíveis e os que estão em situação de sub-emprego – 10,9% (Aguiar, 2006: 6).^{55, 56}

A segunda diz respeito ao peso da economia informal e do trabalho não declarado no quadro da economia portuguesa. Está-se perante um segmento periférico que tende a ser socialmente invisível porque depende do seu confinamento a uma esfera exterior ao espaço público e sem interferência da contratação colectiva.

A entrada oculta no mercado de trabalho configura situações de participação desprotegidas de relação jurídica adequada, que a enquadre e também desmunida de qualquer protecção social correlata da situação de trabalhador. Isto é, este trabalho situa-se em zonas de exclusão da estrutura normativa laboral e da contratação colectiva (Ferreira, 2003), com todas as consequências sociais daí decorrentes.

⁵⁰ O conceito de estrutura contratual laboral é desenvolvido em Ferreira (2003 e 2005). Grosso modo, ele inclui as modalidades de regulação das relações laborais formais e informais, legais e ilegais, flexíveis e rígidas.

⁵¹ Conferir INE, Inquérito ao Emprego (2006).

⁵² No que diz respeito ao auto-emprego, Portugal acompanha os países com maiores volumes de emprego independente: Grécia (39,8% em 2002), Itália (27,5% em 2003) e Espanha (18,6% em 2003) (Employment Outlook, 2004).

⁵³ Considerem-se, de acordo com as categorias do Inquérito ao emprego do INE, os contratos com termo, os contratos de prestação de serviços, o trabalho sazonal, o trabalho pontual e a tempo parcial. Ver, a este propósito, Pedrosa *et al.* (2005).

⁵⁴ Com base no Relatório da UE *The Working Poor in the European Union* (2004), conclui-se que Grécia, Portugal, Espanha e Itália são os países que registam maior percentagem de *working poor*, cerca de 15% no caso português.

⁵⁵ Aguiar, Carla (2006), “Desemprego real já está em 10,9% contando com o subemprego”. Diário de Notícias (21/02/2006).

⁵⁶ Adiante, identifica-se o número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos por contratos individuais de trabalho dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pelas convenções colectivas. Os primeiros encontram-se na situação de exclusão da negociação colectiva acima tipificada.

A privação do acesso aos direitos no trabalho pode ocorrer sob a forma de trabalho informal em empresas formais (trabalho não declarado ou trabalho ilegal, como o dos imigrantes ilegais ou o trabalho infantil⁵⁷) ou sob a forma de trabalho no sector informal da economia. O trabalho informal é um fenómeno em estreita ligação com o da economia paralela, estimada pela OCDE no caso português em 22,3% do PIB, o que coloca Portugal entre os países com uma das maiores economias paralelas ao nível da Espanha (22,3%) e da Itália (26,2%) (Schneider e Kinglmaier, 2004). Quanto ao trabalho não declarado, e de acordo com os dados mencionados no PNE (2003), a IGT avaliou 54107 relações de trabalho, correspondendo a outros tipos de contratação não incluídas nos trabalhadores efectivos, tendo contribuído para a regularização directa da situação de cerca de 5 mil trabalhadores.

A existência de bolsas de exclusão conduzem ao reconhecimento de que parte do ajustamento do mercado de trabalho português não é influenciado pela negociação colectiva. Acresce ainda um conjunto de trabalhadores assalariados que podem não estar por ela abrangidos por via do seu estatuto profissional, como é o caso das Forças Armadas, e da polícia e dos funcionários públicos em geral ou os trabalhadores excluídos por reduzida capacidade reivindicativa, como pode suceder com os trabalhadores a tempo parcial.⁵⁸

Quanto às relações laborais situadas no designado eixo de inclusão da negociação colectiva, toma-se como indicador de partida a sua taxa de cobertura, definida como a percentagem de trabalhadores abrangidos pelos acordos colectivos de trabalho no total dos assalariados aos níveis nacional, regional, sectorial ou de empresa (OCDE, 1994: 167; EIRO, 2002). Na análise da capacidade de penetração da negociação colectiva na regulação das relações laborais, devem igualmente considerar-se as noções de extensão – que torna o acordo colectivo obrigatório na sua área de aplicação, alargando-o aos empregadores que não são parte do acordo; alargamento – que favorece a transposição de um acordo para sectores ou áreas em que não existem associações sindicais ou patronais capazes de procederem à negociação colectiva; densidade sindical – definida pelo número de trabalhadores sindicalizados no total de trabalhadores assalariados; e equivalentes funcionais – traduzidos em práticas laborais que não têm base formal nos mecanismos de extensão, mas têm efeito de extensão das condições dos acordos colectivos.

⁵⁷ A este propósito, consultar MTS (2000) e IGT (2004).

⁵⁸ Como é sabido, Portugal (10%) de par com a Grécia (5,6%) e a Espanha (7,8%) evidenciam os menores volumes de emprego neste regime.

No quadro 19 apresentam-se os resultados da comparação entre diferentes sistemas de negociação colectiva realizada pela Fundação Dublin – Observatório EIRO (2002) atendendo às formas de extensão, alargamento e equivalentes funcionais em alguns países da UE. Em termos médios salienta-se a importância dos mecanismos de extensão presentes na grande maioria dos países observados e a diminuta presença dos mecanismos de alargamento e equivalentes funcionais. Apenas três países conjugam mecanismos de extensão e alargamento, como é o caso de Portugal, Espanha e Áustria. Apenas a Áustria combina mecanismos de extensão, alargamento e equivalentes funcionais.

Quadro 19 Formas de extensão dos acordos colectivos

Países	Extensão (sentido restrito)	Alargamento	Equivalentes funcionais
Áustria	+	+	+
Alemanha	+	-	+
Bélgica	+	-	+
Dinamarca	+	-	-
Eslováquia	+	-	-
Eslovénia	-	-	+
Espanha	+	+	-
Finlândia	+	-	+
França	+	-	-
Grécia	+	-	-
Holanda	+	-	-
Hungria	+	-	-
Irlanda	-	-	+
Itália	-	-	+
Luxemburgo	+	-	-
Noruega	-	-	-
Polónia	+	-	-
Portugal	+	+	-
Reino Unido	-	-	-
Suécia	-	-	-
Média	+	-	-

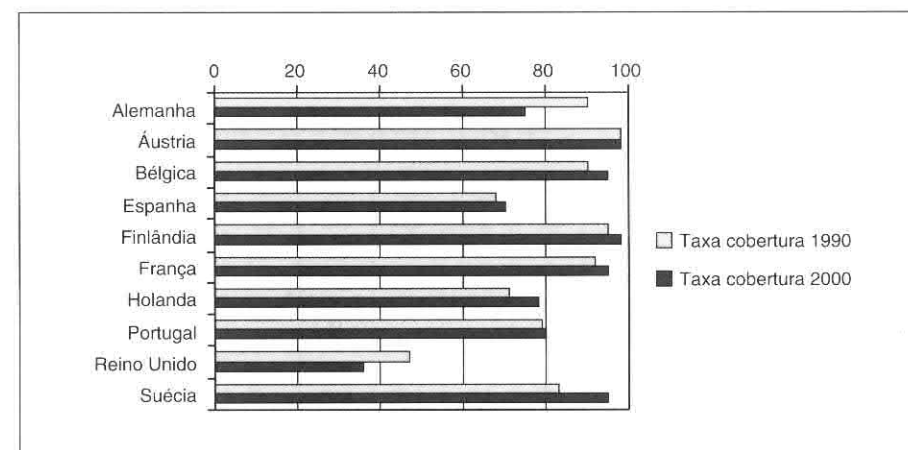
+ -: indicam a existência/ausência de mecanismos de extensão.

Fonte: Quadro realizado a partir dos dados recolhidos no EIRO – Collective Bargaining coverage and extension procedures (2002).

Em Portugal, é de realçar a importância dos mecanismos de extensão e de alargamento no âmbito da intervenção administrativa na fixação das condições de trabalho. Como vimos anteriormente, a actuação do Estado através da administração do trabalho é particularmente importante na regulação das relações laborais. O princípio da eficácia relativa das convenções colectivas em articulação com a aplicação do princípio da filiação concorrem para a promoção da intervenção estatal através do mecanismo de extensão das convenções.⁵⁹

No gráfico seguinte, tendo por base a metodologia *cross analysis*, compaginaram-se os dados do EIRO (2002) e da OCDE (1994) relativos às taxas de cobertura da negociação colectiva em 1990 e em 2000. De acordo com os dados, a taxa de cobertura das convenções colectivas nos últimos dez anos aumentou na maioria dos países considerados, excepção feita à Alemanha e ao Reino Unido.

Gráfico 17 Taxa de cobertura 1990-2000



Fonte: EIRO, 2002; OCDE, 1994.

⁵⁹ Conferir, a este propósito, artigos 27.º a 29.º e 36.º a 40.º do Decreto-Lei 519-C1/79 de 29/12 com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei 209/92 substituídos na actualidade pelos artigos 573.º a 580.º do Código do Trabalho, lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto.

Ainda no que diz respeito a Portugal, importa referir a impossibilidade de destrinçar, no valor total dos trabalhadores abrangidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva, o valor dos trabalhadores abrangidos por portarias de extensão. Assim, os valores da taxa de cobertura estão inflacionados no sentido de que não traduzem a verdadeira capacidade de regulação da negociação colectiva em sede de negociações directas e em auto-regulação dos parceiros sociais.

Deste modo é pertinente o sublinhado de Josefina Leitão (1998) relativamente aos valores da taxa de sindicalização correspondem à taxa de cobertura “real ou stricto sensu”. Neste sentido, pode considerar-se que Portugal apresenta uma baixa taxa de cobertura, tendo as alterações na taxa de sindicalização, consequências directas na taxa de cobertura e, consequentemente, na maior ou menor importância da negociação colectiva.

V.1. Trabalhadores abrangidos *versus* não abrangidos, por IRCT em vigor

A análise que se desenvolve de seguida utiliza a base de dados dos Quadros de Pessoal no sentido de identificar os trabalhadores abrangidos e não abrangidos por IRCT. Ainda que o universo de trabalhadores referenciado por esta fonte se inclua no sector estruturado da economia, pode admitir-se que mesmo no âmbito das situações laborais com cobertura legal ocorram modalidades de acesso e permanência no mercado de trabalho, cuja regulação é feita à margem da negociação colectiva. Os trabalhadores não abrangidos por IRCT correspondem, por relação ao sistema de negociação colectiva e de acordo com a tipologia proposta, a uma categoria de inclusão individual no mercado de trabalho tendencialmente excluída do domínio das relações colectivas de trabalho.

Os quadros seguintes comparam a informação relativa aos trabalhadores abrangidos e não abrangidos por RCT em vigor. No quadro 20 apresenta-se uma série, de 1993 a 2003, do número total de trabalhadores abrangidos e não abrangidos por IRCT. Em 2003, existiam 137 134 trabalhadores não abrangidos, ou seja 5,2% do total dos trabalhadores pertencentes a empresas que responderam aos Quadros de Pessoal em 2003.

Quadro 20 Trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos e não abrangidos por Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalhador (1994-2003)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
Total de Trabalhadores	2 065 502	2 031 937	2 060 423	2 060 639	2 167 112	2 249 133	2 374 796	2 464 252	2 564 448	2 617 656
Homens	1 259 051	1 207 770	1 215 739	1 211 407	1 255 393	1 293 140	1 353 917	1 393 411	1 484 526	1 478 754
Mulheres	806 451	824 167	844 684	849 232	911 719	955 993	1 020 879	1 070 841	1 099 922	1 138 902
Trabalhadores abrangidos	2 037 926	1 998 833	2 022 028	2 018 579	2 117 074	2 189 726	2 306 278	2 384 952	2 436 079	2 480 522
Homens	1 242 744	1 188 691	1 193 554	1 187 584	1 227 864	1 261 186	1 318 081	1 350 448	1 395 419	1 401 698
Mulheres	795 182	810 142	828 474	830 995	889 210	928 540	988 197	1 034 504	1 040 660	1 078 824
Trabalhadores não abrangidos	27 576	33 104	38 395	42 060	50 038	59 407	68 518	79 300	128 369	137 134
Homens	16 307	19 079	22 185	23 823	27 529	31 954	35 836	42 963	69 107	77 056
Mulheres	11 269	14 025	16 210	18 237	22 509	27 453	32 682	36 337	59 262	60 078

FONTE: Quadros de Pessoal.

Podemos verificar que o número de trabalhadores não abrangidos tem vindo a aumentar: em 1993 representavam 1,3% dos trabalhadores, em 1997 eram 2,3% e em 2003, como já foi referido, são 5,2% do total de trabalhadores (quadro 21).

Quadro 21 Trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos e não abrangidos por Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalhador (%) (1994-2003)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
Total de Trabalhadores	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Abrangidos	98,7	98,4	98,1	98,0	97,7	97,4	97,1	96,8	95,0	94,8
Não abrangidos	1,3	1,6	1,9	2,0	2,3	2,6	2,9	3,2	5,0	5,2
Homens	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Abrangidos	98,7	98,4	98,2	98,0	97,8	97,5	97,4	96,9	95,3	94,8
Não abrangidos	1,3	1,6	1,8	2,0	2,2	2,5	2,6	3,1	4,7	5,2
Mulheres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Abrangidos	98,6	98,3	98,1	97,9	97,5	97,1	96,8	96,6	94,6	94,7
Não abrangidos	1,4	1,7	1,9	2,1	2,5	2,9	3,2	3,4	5,4	5,3

FONTE: Quadros de Pessoal.

Fazendo esta mesma análise, mas tendo em conta a idade dos trabalhadores, verificamos que apresentam valores superiores à média (5,2%) os grupos etários 25-34 anos e 65 e mais anos, ou seja, neste grupos etários o peso de trabalhadores não abrangidos por IRCT no total de trabalhadores com aquelas idades, é superior ao valor encontrado para o total. As condições de acesso e permanência, no primeiro caso, e as condições de saída, no segundo, são certamente factores explicativos destas situações.

Quadro 22 Trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos e não abrangidos por Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalho, por grupo etário (2003)

	Total	TCO abrangidos	TCO não abrangidos	Peso dos TCO não abrangidos no total de TCO (%)	Peso dos TCO não abrangidos no total de TCO, em cada grupo etário (%)
Total	2 617 656	2 480 522	137 134	5,2	
Menos de 25 anos	363 772	346 538	17 234	4,7	
25-34 anos	877 116	821 666	55 450	6,3	
35-44 anos	688 807	654 213	34 594	5,0	
45-54 anos	471 828	451 680	20 148	4,3	
55-64 anos	189 525	181 263	8 262	4,4	
65 e + anos	21 823	20 623	1 200	5,5	
Ignorado	4 785	4 539	246	5,1	

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

A análise dos trabalhadores não abrangidos por IRCT por tipo de contrato evidencia que 11,2% dos trabalhadores não abrangidos têm contrato com empresas de trabalho temporário para cedência a outras empresas, sendo que 58,6% possuem um “contrato permanente” e 26,9% são detentores de um “contrato a termo”. Esta situação de contratação a termo apresenta um valor ligeiramente superior aos TCO abrangidos e também ao total de trabalhadores. Deste modo, os trabalhadores não abrangidos por IRCT estão mais expostos a modalidades de contratação flexíveis, por comparação com a situação dos trabalhadores abrangidos e com o total de trabalhadores. Por outro lado, se analisarmos o peso dos trabalhadores não abrangidos no total de TCO em cada tipo de contrato, constata-se igualmente a situação de maior vulnerabilidade contratual em que se encontram.

Os dados são significativos no reconhecimento da tensão existente entre a regulação das relações laborais emergente da negociação colectiva, *lato sensu*, e a regulação emergente das propriedades jurídico-laborais da estrutura contratual laboral. Os trabalhadores não abrangidos por IRCT apresentam valores inferiores na categoria de contrato permanente e valores superiores nas modalidades contratuais flexíveis da contratação a termo e da cedência temporária.

Quadro 23 Trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos e não abrangidos por Instrumentos de Regulamentação Colectiva do Trabalho, por tipo de contrato – 2003

	Total		TCO abrangidos		TCO não abrangidos		Peso dos TCO não abrangidos no total de TCO (%)
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Total	2 617 656	100,0	2 480 522	100,0	137 134	100,0	5,2
Contrato a Termo	586 741	22,4	549 861	22,2	36 880	26,9	6,3
Contrato de Trabalho a Termo para Cedência Temporária ⁽¹⁾	28 846	1,1	18 376	0,7	10 470	7,6	36,3
Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado para Cedência Temporária ⁽¹⁾	10 880	0,4	5 993	0,2	4 887	3,6	44,9
Contrato Sem Termo (Permanente)	1 878 098	71,7	1 797 694	72,5	80 404	58,6	4,3
Não enquadrável	18 250	0,7	16 771	0,7	1 479	1,1	8,1
Ignorado	94 841	3,6	91 827	3,7	3 014	2,2	3,2

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

(1) trabalhadores de empresas de trabalho temporário para cedência temporária a outras empresas.

A exclusão dos trabalhadores por conta de outrem das modalidades de regulação associadas à negociação colectiva tem de ser analisada envolvendo a dimensão remuneratória. De acordo com os cálculos feitos, verificamos que os trabalhadores não abrangidos por instrumentos de regulamentação colectiva auferem remunerações mais elevadas, em termos médios, do que os trabalhadores abrangidos, tanto em termos de remuneração base como de ganho.

O quadro seguinte permite afirmar que, em termos médios, a remuneração de um trabalhador abrangido por IRCT representa cerca de 70% da remuneração do trabalhador não abrangido, tanto em termos de remuneração base como de ganho.

Quadro 24 Remuneração dos trabalhadores abrangidos em percentagem da remuneração dos trabalhadores não abrangidos, por sexo (Portugal) (%) – 1997-2003

	1997	1998	1999	2000	2002	2003
Remuneração Base	73	73	72	69	67	69
Homens	71	70	69	66	64	67
Mulheres	76	74	76	73	71	71
Remuneração Ganho	76	75	74	71	69	70
Homens	74	73	71	68	66	69
Mulheres	77	74	77	73	71	72

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

Os dados anteriormente assinalados são um excelente indicador da contraposição entre duas das dimensões mais problemáticas que se colocam nos dias de hoje ao direito laboral e aos sistemas de relações laborais, nomeadamente as que assentam na flexibilização das fórmulas contratuais mais flexíveis, promoção da autonomia individual, expectativa de maior sucesso e rendimento *versus* formas contratuais mais estáveis, promoção da dimensão colectiva das relações laborais, expectativa de manutenção do posto de trabalho e estabilização do rendimento.

VI. CONTEÚDOS NEGOCIAIS

As avaliações, tendo por objecto os resultados negociais obtidos pela negociação colectiva, convergem no reconhecimento do seu imobilismo⁶⁰ patente na replicação de clausulados negociados em fases anteriores e do seu centramento em torno das matérias pecuniárias. Os dados disponíveis relativos às alterações dos conteúdos pecuniários e não pecuniários em sede de negociações directas ou em sede de conciliação são expressivos a este propósito⁶¹, ilustrando as dificuldades inerentes aos processos negociais em que estão envolvidos os parceiros sociais e à sua participação conjunta nos processos de dinamização da negociação colectiva. A própria estrutura das greves⁶² evidencia o peso das reivindicações salariais no total das reivindicações sendo, no entanto, significativo o acréscimo, ainda que ligeiro, a partir de 1997 das reivindicações relativas à duração do trabalho, regulamentação colectiva e segurança, higiene e saúde no trabalho.

No âmbito de vários trabalhos em curso, desenvolvi uma grelha de análise da negociação colectiva construída na base de dicotomias estruturantes da mesma, com principal destaque para as contraposições regulação/desregulação das relações colectivas de trabalho, negociação colectiva

⁶⁰ A este propósito, vale a pena acompanhar Maria Josefina Leitão quando contrapõe pobreza de conteúdo negocial a imobilismo das convenções colectivas. “É comum afirmar-se que as convenções colectivas em Portugal se caracterizam por uma grande pobreza de conteúdo. Esta afirmação é, no entanto, pouco rigorosa, pois a característica essencial das convenções colectivas, neste domínio, não é tanto a sua pobreza, mas antes o seu imobilismo. Na realidade, as convenções colectivas, de uma maneira geral, são bastante completas e tratam de todas as matérias ligadas às condições de trabalho e à forma como estas se desenvolvem, não obstante em muitos aspectos se limitarem a repetir a lei. Acontece, porém, que, por razões várias, os seus conteúdos não são regularmente reponderados e revistos, pelo que ao folhearmos um BTE (Boletim de Trabalho e Emprego) ficamos com a sensação de que as convenções colectivas quase só tratam salários” (Leitão, 1998: 52).

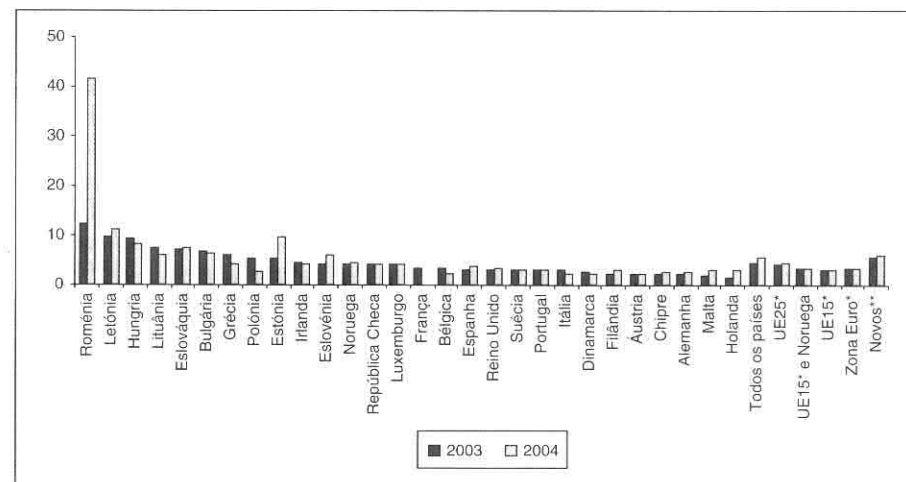
⁶¹ Conferir Relatórios da Área das Relações Profissionais, IDICT/DGERT e Relatórios da Contratação Colectiva, DGERT.

⁶² Conferir Greves Anuais, DGEEP.

como processo/negociação colectiva como resultado, parte obrigacional/parte normativa das convenções, flexibilidade interna/flexibilidade externa, flexibilidade ofensiva/flexibilidade defensiva; flexibilidade positiva/flexibilidade negativa (Ferreira, não publicado). De momento, pretendendo somente reiterar os pressupostos subjacentes a essa proposta, relevantes para a interpretação da falta de inovação dos conteúdos negociais. Eles são, em primeiro lugar, os que resultam da tensão existente entre o razoável envolvimento dos parceiros sociais na definição das políticas públicas aos níveis da concertação social e dos Planos Nacionais de Emprego e a baixa participação directa e indirecta dos trabalhadores na vida das empresas. Em segundo lugar, os que resultam do *gap* existente entre a tutela constitucional e legal dos direitos de participação colectiva dos trabalhadores na produção e aplicação da normatividade laboral e a falta de efectividade das práticas sóciolaborais que se lhe encontram associadas. Em terceiro lugar, a contraposição ou falta de articulação existente entre as estruturas de intermediação de interesses de nível inferior e superior indutora de situações concorrenciais de representação (num quadro legal com ausência de critérios de representatividade) e obstaculizadora da integração entre os vários níveis de negociação.

De um ponto de vista comparativo, parte-se da ideia de que cada sistema laboral se distingue, do ponto de vista da aplicação prática, dos pressupostos de análise anteriormente assinalados. Por exemplo, “é conhecida a influência que os acordos colectivos de trabalho exercem sobre as medidas de política macro-económica, sobretudo quando as negociações chegam a acordo sobre certos mecanismos de moderação salarial” (OCDE, 1995: 37). Com efeito, em todos os sistemas laborais, uma das questões amplamente discutidas em sede negocial é a questão salarial. A negociação colectiva na Europa evidencia os constrangimentos dos salários relativamente à inflação e ao PIB. De acordo com o EIRO (2004), a média salarial nominal decidida colectivamente aumentou entre os 15 estados membros da UE e Noruega como se pode verificar pelo gráfico abaixo representado.

Gráfico 18 Aumento médio salarial acordado por negociação colectiva: 2003-2004



* Não inclui dados de 2004 para a França.

** Novos Estados-Membros, 2004.

Fonte: EIRO, 2004, Comparative Overview of Industrial Relations.

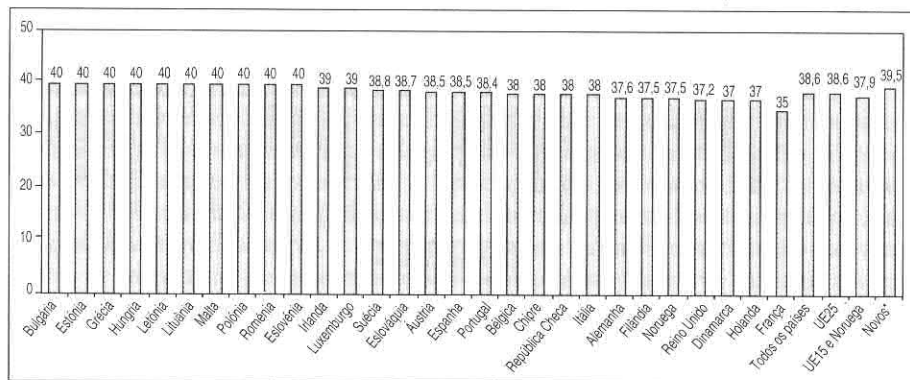
Efectivamente, a média salarial europeia manteve-se estável no período de referência, excepto no caso dos novos países membros ou candidatos à UE, apresentando estes diferenças salariais mais elevadas.

Outra das principais preocupações da negociação colectiva, segundo os estudos da OIT, consiste no tempo de trabalho entendido em sentido lato (redução de horário, organização, reforma etc.) e o modo como se podem preservar os postos de trabalho.⁶³ Verifica-se desta forma que a crescente mobilidade de mão-de-obra nos estados membros é elevada, no entanto, segundo a OIT (1997b: 21), “65% dos trabalhadores que perdem o seu emprego aceitam um outro pior pago”. Isto demonstra, por uma lado, a precarização das condições de empregabilidade, por outro lado, a diminuição da capacidade negocial quanto às horas de trabalho no contexto de instabilidade económica.

⁶³ As propostas sindicais vão no sentido de reavaliar a organização de trabalho de forma regulamentada e equilibrada, evitando-se o desemprego, enquanto que as propostas patronais negam que a redução do tempo de trabalho tenha alguma correlação com o desemprego, inclusive, consideram que a diminuição da carga horária pode levar para a sobrecarga de custos unitários de mão-de-obra e a uma contracção do emprego (OCDE, 1995).

Como indica o quadro que se segue, o tempo semanal de trabalho acordado por via convencional nos UE-15 e Noruega manteve-se em 2003 e 2004 perto das 37,9h/semana (EIRO, 2004: 38). Nenhum dos países indicados testemunhou mudanças significativas, apontando os índices para uma estagnação entre 2003 e 2004.

Gráfico 19 Horas de trabalho/semana acordadas por negociação colectiva – Europa 2004



* Novos Estados-Membros, 2004.

Fonte: EIRO, Comparative Overview of Industrial Relations (2004: 38).

A tendência geral de negociação das horas de trabalho é de maior flexibilização do horário laboral. Na sua maioria, os países europeus passam por uma situação de rediscussão das horas de trabalho e de aumento das horas extras. Como exemplo de boas práticas são os países nórdicos como Dinamarca, Holanda e Suécia (com 35h/semana), contudo nestes países a tendência também é de redefinição do tempo de trabalho (ETUI, 2002).

O ponto de situação feito por diferentes autores relativamente aos conteúdos da negociação colectiva em Portugal é muito semelhante.⁶⁴ Segundo Fernando Lopes (1998), a contratação colectiva recente continua alheada de temas reconhecidamente importantes, em que pode ter um relevante papel normativo, como a formação profissional, a renova-

⁶⁴ De acordo com vários estudos, a realidade laboral portuguesa caracteriza-se por uma forte tendência para o conteúdo pecuniário da contratação colectiva com tendência actual para introduzir outras matérias (gestão e organização do tempo de trabalho, higiene e segurança no trabalho). Leitão (1998 e 2001), Freire (2001), Freire e outros (2000), Campos Lima (2001), Cerdeira (1998, 2001 e 2004), Pires de Lima (2000), Pires de Lima e outros (2001), Dornelas (2001), Lopes (1998).

ção dos conteúdos formais das categorias, a segurança e saúde no trabalho, a igualdade de oportunidades e a não discriminação, a informação e consulta e os mecanismos voluntários de resolução de conflitos individuais. De facto, entre 1999 e 2004 não houve qualquer alteração neste domínio. O mesmo se conclui para a segurança, higiene e saúde no trabalho, pois apesar de se verificarem alterações em todos os anos em análise, a sua expressão é muito reduzida.

Também a taxa de cobertura da contratação colectiva é relativamente baixa. No que respeita ao conteúdo não salarial das convenções, ele é raro e insuficiente, principalmente no que se reporta à organização e flexibilidade do tempo de trabalho. Aqui, a conflitualidade entre organizações patronais e sindicais é acentuada, além de que o tema também é polémico nas próprias instâncias sindicais. É ainda escassa a renovação dos conteúdos no que diz respeito à definição de funções, sistemas de classificação, progressão profissional e polivalência. Assim, persiste a lógica taylorista tradicional, centrada no posto de trabalho, na definição estrita da função e num número muito elevado de categorias profissionais estandardizadas e relativamente imóveis.

Nos últimos anos, tem-se verificado alguma renovação de conteúdos, a que não é alheia a concertação social, os PNE e as directrizes europeias. Contudo, e como refere Marinús Pires de Lima (2000: 343), estamos ainda demasiado longe da regulação da formação profissional, da polivalência, da incitação às formas pós-tayloristas e pós-fordistas de organizações de trabalho, da flexibilidade interna e de modos de participação dos trabalhadores nas empresas. Vários factores explicam esta situação: o défice de estratégias competitivas da maioria das empresas, a baixa escolaridade e formação profissional da população activa (incluindo os gestores), a insuficiente articulação dos níveis micro, meso, macro e supranacional da negociação⁶⁵.

Segundo Fátima Prazeres (2000), o conteúdo pecuniário é a razão causa dos conflitos laborais. Assim, o conteúdo pecuniário das convenções parece ter ultrapassado as questões básicas da remuneração, integrando outras como o subsídio de refeição, abono por falhas, subsídios ligados à mobilidade geográfica, diuturnidades etc.⁶⁵

A estrutura dos conteúdos das convenções afigura-se, segundo Cerdeira (2004), relativamente estável. Salvo os aspectos pecuniários, o impulso da mudança existente resulta sobretudo de alterações legislativas, saídas dos Acordos de Concertação Social. Ainda segundo a autora,

⁶⁵ Tal como surge das análises de vários autores citados – Lopes (1998), Leitão (1998) Freire e outros (2000), Campos Lima (2001), Cerdeira (1998 e 2001), Pires de Lima (2000), Pires de Lima e outros (2001), Dornelas (2001).

verifica-se um grande alheamento da negociação relativamente às reestruturações e transformações tecnológicas dos sectores e das empresas, nomeadamente através do papel pouco relevante da formação profissional, da não inserção de planos sociais sobre o emprego, da não negociação de acordos de tecnologia e da estabilidade da lógica taylorista (grelhas de classificação profissional, recrutamento, progressão na carreira e definição e classificação dos empregos).

Retomando a distinção clássica entre a parte obrigacional e a parte normativa das convenções, Lopes (1998: 54) entende que as análises mais desenvolvidas incidem sobre o conteúdo normativo e, quanto a este, a matéria estudada mais sistematicamente e relativamente a mais anos é a das remunerações mínimas. “Nos anos abrangidos por acordos de concertação social sobre política de rendimentos, os aumentos médios anuais de remunerações foram sempre superiores à inflação do próprio ano”. A evolução das remunerações é demonstrativa de que a contratação colectiva coincide, genericamente, com o objectivo da concertação social de compatibilizar o crescimento dos salários reais com a redução da inflação. Contudo, o número de trabalhadores abrangidos pela contratação colectiva é, em todos os anos, inferior ao total de trabalhadores por conta de outrem (Lopes, 1998: 56). Ainda segundo o mesmo autor, seria interessante conhecer a evolução das remunerações na contratação colectiva dos parceiros sociais que não se vincularam aos acordos de política de rendimentos.⁶⁶

Relativamente ao conteúdo normativo não salarial das convenções, Lopes (1998) apresenta três elementos caracterizadores da realidade: (1) as convenções têm conteúdos não salariais extensos que regulam praticamente todos os aspectos da constituição, da execução e da cessação das relações de trabalho. É frequentes as convenções tomarem a legislação como paradigma, nos regimes substantivos e na sistematização. Este fenómeno é especialmente notado em contratos colectivos de sectores de actividade em que predominam as pequenas empresas. A função reguladora alheia-se frequentemente da segurança e saúde no trabalho; (2) muitas convenções mais antigas, com sucessivas revisões parciais, estão materialmente fragmentadas. Esta situação provoca sérias dificuldades à identificação dos textos em vigor por parte de quem não disponha de registos auxiliares fiáveis; (3) muitas convenções colectivas não são actualizadas, ou são-no episodicamente e em pequena medida.

⁶⁶ Os resultados da concertação ocorrem mesmo sem a assinatura de todos os parceiros sociais. Logo, o seu efeito ultrapassa a espera de intervenção de cada um dos parceiros. A concertação estabelece referências, mesmo para os que não outorgam pactos.

Na parte obrigacional, as convenções também não são inovadoras. A este propósito, justifica uma referência especial o mecanismo proposto pela lei das comissões paritárias para interpretação das convenções, cujas deliberações, quando tomadas por unanimidade, constituem interpretação autêntica. A actividade das comissões paritárias desde 1987 conduziu à publicação de 64 deliberações interpretativas, respeitantes a contratos colectivos de 8 sectores de actividade e a 3 acordos de empresa.

São apontados como problemas do conteúdo da negociação/contratação: o imobilismo; o fraco desenvolvimento da questão do trabalho a tempo parcial; a reprodução da legislação anterior, sem grandes inovações, sem mudanças significativas dos conteúdos legislativos, muito embora o conteúdo das convenções colectivas de trabalho seja bastante extenso; reestruturação e modernização tecnológica e organizacional das empresas – fraco nível de inovação nessa matéria (Lopes, 1998).

VI.1. As alterações de conteúdo não pecuniário das convenções colectivas

Neste tópico desenvolve-se uma análise das alterações de conteúdo não pecuniário das convenções colectivas, tendo como fonte os Relatórios da Contratação Colectiva produzidos pela DGERT entre 1997 e 2004. Analisam-se de seguida: (1) as alterações de conteúdo não pecuniário das convenções colectivas; (2) o número de convenções com redução da duração do trabalho e adaptabilidade dos horários, de acordo com a área sindical; e (3) as alterações do conteúdo pecuniário das convenções colectivas.

No quadro 25 apresentam-se os temas de conteúdo não pecuniário mais sujeitos a alterações. Conclui-se que o conteúdo não pecuniário das convenções entre 1997 e 2004 incidiu principalmente sobre temas como a definição de funções, as carreiras profissionais, a duração do trabalho, a protecção da maternidade e paternidade⁶⁷, as férias⁶⁸ e a adaptabilidade/flexibilidade do tempo de trabalho.⁶⁹ Menos abordados foram os temas de assiduidade de trabalho, isenção de horário de trabalho, trabalhadores com deficiência, diálogo social, organização de trabalho etc.

⁶⁷ Mais contempladas em 1999 e 2000.

⁶⁸ Reguladas em 2000 e 2001.

⁶⁹ Em 1997 foram mais contempladas que outras matérias.

Quadro 25 Alteração do conteúdo não pecuniário das convenções colectivas, 1997-2004

TEMAS	AE/ACT	CCT	TOTAL
Profissões/ def. de funções	149	174	323
Carreiras profissionais	116	110	226
Duração do trabalho	98	121	219
Maternidade e paternidade	81	112	193
Férias	122	67	189
Adaptabilidade dos horários	67	68	135
Faltas	49	38	87
Seg., hig., saúde no trabalho	22	29	51
Descanso sem., feriados	22	25	47

Fonte: Relatórios da Contratação Colectiva, DGERT.

Uma análise por nível negocial permite identificar: (1) uma maior dinamização ao nível da empresa, no que respeita às questões não-pecuniárias, pois a necessidade de gerir o emprego nas empresas contribuiu para que os AE/ACT dinamizassem a negociação colectiva e para que, ao mesmo tempo, se harmonizassem com a independência dos AE/ACT; (2) uma maior independência dos AE/ACT em relação aos CCT que regulam estatutos mais favoráveis para o trabalhador ao nível da empresa, dado que os CCT regulam situações muitas vezes longe da realidade concreta dos trabalhadores; (3) na negociação dos conteúdos pecuniários, a matéria sobre a carreira e a profissão decorre com maior frequência nos AE/ACT e CCT porque não foi uma matéria regulamentada por nenhum diploma legal publicado, esperando-se solucionar esta questão em sede de negociação.⁷⁰ Conclui-se assim que, apesar de incidirem sobre matérias como funções e carreiras profissionais, duração do tempo de trabalho, licenças de maternidade e paternidade, férias, adaptabilidade dos horários, etc., o conteúdo não pecuniário das convenções de trabalho não registou um aumento significativo. De facto, os conteúdos das convenções não oscilam muito para além das reivindicações salariais, com destaque, recente, para outros temas, que, de forma lenta, acompanham a realidade sociolaboral (Cerdeira, 2004: 182-187).

⁷⁰ Uma análise detalhada do conteúdo das conclusões colectivas de trabalho encontra-se no Livro Verde sobre as relações laborais (2006), em especial entre as páginas 99 e 134.

VI.2. Alterações de conteúdo pecuniário das convenções colectivas

Após as alterações do conteúdo não pecuniário, debruçamo-nos agora sobre as alterações do conteúdo pecuniário das convenções colectivas entre 1997 e 2004. O quadro 26 sintetiza, para o período em análise, os temas mais sujeitos a alterações: tabela salarial, subsídio de refeição e abono para falhas.

As tabelas salariais são a prestação pecuniária mais revista pelas convenções colectivas. Assim, entre 1997 e 2004 ocorreram 2574 alterações (865 AE e ACT e 1709 CCT). No entanto, entre 1997 e 2004 registou-se uma ligeira diminuição (382 alterações no primeiro ano apontado e 338 no segundo), traduzindo uma diferença de 44 alterações.

Depois das tabelas salariais, o subsídio de refeição é a prestação pecuniária mais revista pelas convenções colectivas, verificando-se, à semelhança da tabela salarial, um ligeiro decréscimo (em 1997 ocorreram 273 alterações e em 2004 ocorreram 252 alterações).

Para além da tabela salarial e do subsídio de refeição, o abono para falhas é também uma prestação pecuniária com um elevado número de alterações. Entre 1997 e 2004 ocorreram 1299 alterações. Neste caso, contrariamente à tabela salarial e ao subsídio de refeição, ocorreu um ligeiro acréscimo do número de alterações entre 1997 e 2003, 171 e 175 alterações, respectivamente.

Quadro 26 Alterações do conteúdo pecuniário das convenções colectivas, 1997-2004

TEMAS	AE / ACT	CCT	TOTAL
Tabela salarial	865	1709	2574
Subsídio de refeição	794	1330	2124
Abono para falhas	435	864	1299
Diuturnidades	468	609	1077
Subsídios de deslocação	283	551	834
Subsídio de turno	314	146	460
Subsídios diversos	247	109	356
Subsídios de estudo	148	20	168
Subsídio de prevenção	103	7	110

Fonte: Relatórios da Contratação Colectiva, DGERT.

O conteúdo das convenções colectivas de trabalho assume grande importância na análise qualitativa das convenções de trabalho, reflectindo a mudança de mentalidade dos parceiros sociais. Em síntese, da análise aos quadros anteriores, ressalta o seguinte: (1) a negociação formal não evoluiu muito para além de questões pecuniárias, ou seja, não se sentiu uma dinamização da participação dos sindicatos nos processos de planificação e implementação tecnológica, um esforço conjunto de gestão direccionada para a modernização. No entanto, (1) a dinâmica da negociação tem vindo a apontar para uma evolução positiva de temas não-pecuniários na negociação; (2) as convenções têm conteúdos não salariais extensos que regulam praticamente todos os aspectos da constituição, da execução e da cessação das relações de trabalho, sendo este fenómeno especialmente notado em contratos colectivos de sectores de actividade em que predominam as pequenas empresas (Lopes, 1998); (3) o aspecto central da negociação tem sido, desde sempre, a preocupação com as questões pecuniárias, sendo anualmente discutida para a definição dos mínimos salariais (Cerdeira, 2004: 173).

VI.2.1. Actualização de tabelas salariais de IRCT em vigor

Na análise da matéria pecuniária, e tendo novamente por base a informação dos Quadros de Pessoal, aborda-se a temática da actualização das tabelas dos IRCT em vigor.

Pode observar-se que 44,8% das tabelas salariais dos IRCT em vigor foram negociadas há menos de um ano, abrangendo 62,7% do emprego, enquanto 8% dos trabalhadores estão abrangidos por tabelas salariais de IRCT que não são revistas há 10 anos ou mais (15,9% dos IRCT em vigor).

Considerando os diferentes tipos de convenções salienta-se os Acordos de Empresa (AE) e as Portarias de Regulamentação do Trabalho (PRT) com 66% e 85% de convenções com tabelas salariais revistas há mais de um ano, respectivamente, apesar de terem situações distintas: enquanto que 65% das PRT não são revistas há mais de 10 anos, os AE repartem-se pelos intervalos de actualização mais baixos (24,6% foram revistos entre 1 e 2 anos e 25,4% entre 2 e 5 anos).

Quadro 27 IRCT por tipo de IRCT e trabalhadores abrangidos, segundo o intervalo de actualização das tabelas salariais dos IRCT em vigor (%) – 2003

Continente

	IRCT						Trabalhadores abrangidos					
	Intervalo de Actualização das Tabelas Salariais											
	Total	Menos de 1 ano	1 a 2 anos	2 a 5 anos	5 a 10 anos	10 e + anos	Total	Menos de 1 ano	1 a 2 anos	2 a 5 anos	5 a 10 anos	10 e + anos
Total	100	44,8	16,1	16,3	6,9	15,9	100	62,7	17,1	9,7	2,5	8,0
CCT – Contrato Colectivo de Trabalho	100	51,9	13,9	13,5	7,1	13,5	100	70,8	14,2	10,8	2,5	1,8
ACT – Acordo Colectivo de Trabalho	100	60,0	5,7	8,6	5,7	20,0	100	82,4	5,7	11,1	0,4	0,5
AE – Acordo da Empresa	100	34,1	24,6	25,4	8,0	8,0	100	27,7	47,0	13,8	10,8	0,6
PRT – Portaria de Regulamentação do Trabalho	100	15,0	10,0	10,0	0,0	65,0	100	12,4	60,4	0,4	0,0	26,8
Ignorado	100	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100	0	0	0	0	100

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

Fazendo uma análise das remunerações base dos trabalhadores, tendo por referência a remuneração convencional, ou seja, a remuneração que é estabelecida pelo instrumento de regulamentação do trabalho, verificamos que a maioria dos trabalhadores (70,2%, em 2003) auferem uma remuneração superior ao que foi estabelecido em convenção, sendo de destacar a “Produção e distribuição de electricidade, gás e água” com 93,8% dos trabalhadores a ganhar mais do que foi determinado pela respectiva convenção.

No extremo oposto temos 18,4% dos trabalhadores que ganham abaixo do que foi estabelecido, sendo esta percentagem claramente superior na “Educação” com 40,5% (devendo ter-se em conta que os valores apresentados nesta actividade não são representativos do sector, porque só estão contempladas empresas que entregam os Quadros de Pessoal), no “Alojamento e restauração” com 34,5%, na “Agricultura, produção animal, caça e silvicultura” com 25,4% e na “Construção” com 24,4% dos trabalhadores a ganhar abaixo do que foi convencionado.

Os sectores com maior expressão de trabalhadores com remuneração igual ao que foi convencionado são as “Actividades financeiras” (35,3%) e as “Actividades Imobiliárias” (23,9%), sendo este valor de 11,4% para o total das actividades.

Quadro 28 Trabalhadores que recebem uma remuneração base inferior, equivalente ou superior à remuneração convencional, por actividade económica (%) – 2003

Continente

	Total	Inferior	Igual	Superior
Total	100,0	18,4	11,4	70,2
A – Agricultura, Prod. Animal, Caça e Silvíc.	100,0	25,1	4,9	69,9
B – Pesca	100,0	0,7	12,0	87,3
C – Indústrias Extractivas	100,0	17,6	7,5	74,8
D – Indústrias Transformadoras	100,0	14,2	8,7	77,1
E – Prod. e Distrib. Electric. Gás e Água	100,0	0,6	5,5	93,8
F – Construção	100,0	24,4	19,4	56,2
G – Com. Grosso e Retal., Rep. Veic. Autom., Mot.	100,0	19,3	6,7	74,0
H – Alojamento e Restauração	100,0	34,5	8,6	56,9
I – Transportes, Armaz. e Comunicações	100,0	5,7	9,3	85,0
J – Actividades Financeiras	100,0	4,0	35,3	60,7
K – Activ. Imobiliárias, Alug. e Serv. Prest. Empresas	100,0	23,3	23,9	52,8
M – Educação	100,0	40,5	7,2	52,3
N – Saúde e Acção Social	100,0	14,0	1,9	84,1
O – Outras Act. Serv. Colect., Soc. e Pessoais	100,0	26,3	9,6	64,2
Q – Org. Internac. e Out. Inst. Extra-territoriais	–	–	–	–

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

O quadro seguinte permite-nos quantificar as diferenças acima referidas, ou seja permiti-nos saber quanto é que, em termos médios, os trabalhadores ganham acima do que foi convencional.

Assim, em 2003, os trabalhadores ganhavam em termos médios 148.6 euros acima da remuneração fixada pelo respectivo IRCT, destacando-se a “Pesca” e a “Produção e distribuição de gás e água” como os sectores com os valores médios mais elevados, estando no extremo oposto as “outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais”.

Quadro 29 Média das diferenças entre a remuneração base e a remuneração convencional por actividade económica – 2003

Continente

Euros

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
Total	107,2	100,1	103,8	99,3	109,2	111,9	123,1	155,1	148,6
A – Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura	69,0	62,9	68,8	75,4	74,4	85,4	103,6	129,0	128,9
B – Pesca	111,6	135,3	131,7	110,5	256,1	275,4	311,0	338,7	349,5
C – Indústrias Extractivas	113,6	95,4	103,3	114,0	120,5	125,3	137,5	158,8	167,8
D – Indústrias Transformadoras	99,9	89,7	96,2	91,8	101,3	107,3	113,0	161,1	171,9
E – Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água	2,5	45,0	95,3	124,3	169,2	205,8	255,5	334,1	329,7
F – Construção	76,2	66,5	76,6	69,5	76,1	74,6	84,6	97,6	107,2
G – Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação Auto	153,5	145,5	157,0	148,9	153,9	152,9	166,4	194,1	204,0
H – Alojamento e Restauração	88,2	61,4	66,6	69,5	64,5	45,1	76,2	73,5	84,1
I – Transportes, Armazenagem e Comunicações	64,2	82,6	84,1	78,6	99,6	98,3	108,8	146,5	162,0
J – Actividades Financeiras	70,8	72,4	73,9	67,2	77,0	80,8	87,3	150,4	129,9
K – Activ. Imobiliárias, Alugueres e Serviços Prestados Empresas	152,6	129,4	134,0	123,0	148,9	141,8	172,0	232,9	70,8
M – Educação	77,4	88,1	64,5	61,3	49,7	69,8	91,2	79,4	88,7
N – Saúde e Acção Social	190,0	203,4	66,0	62,9	67,2	99,6	117,2	112,4	124,2
O – Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	144,1	160,4	168,0	173,5	219,6	250,7	205,8	240,7	31,3
Q – Organismos Internacionais e Outras Instituições	304,1	111,2	140,7	108,8	139,8	662,8	630,2	–	–

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

Esta mesma análise por nível de qualificação permite-nos dizer que os níveis de qualificação mais elevados ganham mais do que a média e os trabalhadores menos qualificados ganham abaixo da média, apesar de ainda serem valores superiores às remunerações convencionais.

Quadro 30 Média das diferenças entre a remuneração base e a remuneração convencional por nível de qualificação – 2003

Continente

Euros

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
Total	107,2	100,1	103,8	99,3	109,2	111,9	123,1	155,1	148,6
Quadros superiores	533,2	521,9	557,2	558,2	628,7	655,9	687,3	953,2	425,4
Quadros médios	253,5	331,3	352,7	344,8	393,6	389,5	430,5	496,1	482,5
Encarregados, contr. chefes de equipa	231,7	234,9	243,8	251,9	275,4	278,1	296,6	334,3	343,0
Profissionais altamente qualificados	210,6	215,9	211,5	200,1	208,3	214,7	237,4	284,8	303,6
Profissionais qualificados	86,7	77,9	81,3	76,8	88,9	87,9	96,5	113,8	116,8
Profissionais semi-qualificados	64,7	52,5	49,5	49,0	46,7	49,7	57,6	61,7	68,3
Profissionais não qualificados	55,8	45,5	41,2	38,8	33,3	37,5	41,9	45,4	48,8
Praticantes e aprendizes	64,3	52,1	60,0	58,7	56,4	58,7	60,8	68,5	76,0
Dirigentes	28,0	–	–	–	–	–25,5	38,9	–	147,7
Residual/ignorado	224,5	283,3	279,8	276,6	236,8	160,4	60,6	196,8	–

Fonte: DGEEP/MTSS, Quadros de Pessoal.

VII. SÍNTESE CONCLUSIVA E COORDENADAS FUTURAS E PROPOSTAS DE POLÍTICA LABORAL

Neste capítulo procura-se integrar e sistematizar algumas das ideias e conclusões desenvolvidas ao longo do livro sob a forma de propostas de avaliação-orientação estratégica no domínio da negociação colectiva. As propostas de avaliação-orientação estruturam-se em torno de dois eixos. O primeiro, do sistema de resolução dos conflitos de trabalho, a partir do qual se sustenta a necessidade de analisar e intervir, de uma forma integrada, no sistema de negociação colectiva. O segundo corresponde também a uma perspectiva integrada das problemáticas dos níveis de negociação, conteúdos das convenções e capacidade de ajustamento da negociação colectiva ao mercado de trabalho.

A análise do sistema de resolução dos conflitos laborais português evidencia a lógica adversarial subjacente ao padrão de relacionamento entre os parceiros sociais, tendo como consequência o alcance limitado da negociação colectiva na regulação do mercado de trabalho e a escassa utilização dos diferentes instrumentos de composição da litigiosidade colectiva. Os constrangimentos das negociações directas, ao combinarem-se com o não aproveitamento das potencialidades do sistema de resolução dos conflitos colectivos de trabalho, tendem a produzir um efeito de externalização dos conflitos bilaterais entre empregadores e trabalhadores para o Estado. A adjudicação estatal dos conflitos, assumindo a via administrativa, conciliatória ou mesmo judicial, concorre para a manutenção de um princípio de intervenção estatal clássico, precludendo as possibilidades de dinamização da auto-regulação e auto-composição dos interesses desavindos.

A manutenção das formas adversariais de composição dos conflitos encontra como indicador sociológico recente as tensões em torno da arbitragem obrigatória, tornando uma medida excepcional numa medida de rotina. A arbitragem obrigatória configura-se, por isso, como um substituto funcional da intervenção estatal e administrativa, estando a sua relevância em relação directa com a incapacidade dos parceiros sociais para promoverem a autonomia colectiva, a auto-regulação e o diálogo social.

O ciclo vicioso do padrão de relacionamento entre os parceiros sociais pode beneficiar com a assunção de um modelo preventivo de

regulação da conflitualidade laboral assente no recurso integrado e activação dos vários elementos do sistema de resolução dos conflitos. A conciliação preventiva e a intervenção pró-activa por parte do Estado na fase de negociações directas poderiam contribuir, numa primeira fase, para a consolidação de práticas de negociação laboral. Trata-se, neste último caso, de corporizar a ideia da “negociação colectiva assistida”, admitindo o benefício recolhido em sede de negociações directas pelo apoio dado por parte dos serviços da administração do trabalho.

A revalorização das formas alternativas de resolução dos conflitos, como a conciliação, a mediação, as comissões paritárias, o apoio técnico e os modos autónomos de superação de conflitos laborais, são resultado da progressiva afirmação e consolidação de uma cultura laboral que reforça as tendências de cooperação, concertação e diálogo social, em detrimento das de conflito, oposição e rivalidade, logo de uma cultura que, pelos mesmos motivos, multiplica tanto os cenários para o desenvolvimento das práticas de negociação, como os métodos de busca de acordos.

Este modelo preventivo assenta ainda na ideia da promoção do acesso aos direitos laborais, na medida em que o apoio à produção e aplicação das normas emergentes das convenções colectivas confere maior efectividade à normatividade laboral. Considerando a existência de diversos organismos da administração do trabalho relevantes para este processo de dinamização preventiva da negociação colectiva nos domínios da fiscalização, conciliação, apoio técnico aos processos convencionais de regulamentação colectiva, informação e estudos, saúde, higiene e segurança no trabalho – Inspecção-Geral do Trabalho (IGT), Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP), Centro Nacional de Prevenção dos Riscos Profissionais (CNPRP) – afigura-se adequado, como prioridade político-laboral, apoiar a criação do Centro de Relações Laborais, efectivando uma proposta recorrentemente referida em sede de concertação social.

Por razões históricas e compreensíveis, a predominância do nível sectorial da negociação colectiva constitui uma das notas caracterizadoras do nosso sistema de relações laborais. A este propósito, Portugal é um bom exemplo, a contrário da correlação estabelecida pela OCDE (1994: 177) que refere que os países onde predomina o nível de negociação de empresa tendem a ter taxas de cobertura mais baixas. Também o padrão de negociação entre os parceiros sociais, dando prioridade às matérias pecuniárias e à fixação de limiares mínimos de salários, quer a ausência de uma cultura de diálogo social ao nível das empresas, concorrem para o predomínio do nível sectorial.

No entanto, contrariamente ao que sucede noutros países, em Portugal não existem mecanismos de articulação interníveis de negociação.

A ausência de técnicas e metodologias de descentralização coordenada das negociações sectoriais (nível privilegiado), concorre para uma regulação de carácter genérico mais distante das situações concretas vividas pelas empresas, sobretudo das de maior dimensão.

Por outro lado, a questão dos níveis de negociação coloca-se também a propósito da relação estabelecida entre a concertação social e a negociação colectiva. Em regra, contrapõe-se a macroconcertação tripartida à bilateralidade da negociação colectiva, sustenta-se que a concertação pode pôr em risco a negociação colectiva ou, alternativamente, que deve ser dotada de poder jurídico para articulá-la com a negociação colectiva.

A situação portuguesa, por força da situação experimentada pela negociação colectiva na sua função de ajustamento do mercado de trabalho e regulação das relações laborais, conduz ao reconhecimento da necessidade da promoção de uma maior integração e concatenação entre as matérias negociadas aos diferentes níveis negociais, de modo a estabelecer-se um contínuo negociado entre a concertação social e as empresas. A descentralização das negociações e a centralidade da empresa devem efectivar-se segundo uma lógica de reconhecimento da necessidade de padrões mínimos de condições de trabalho e das especificidades das empresas.

Considerando a situação portuguesa, afigura-se como adequado a promoção de um padrão de negociação multi-nível. A articulação entre os níveis de negociação poderá ser feita com um objectivo de médio alcance, articulador dos resultados obtidos nas diferentes esferas de diálogo social. Neste sentido, a compaginação de resultados ocorreria não só no plano da negociação colectiva, *strito sensu*, envolvendo pelo menos os Planos Nacionais de Emprego, o Plano para a Igualdade, os acordos de concertação social bipartidos ou tripartidos e os resultados dos grupos de trabalho permanentes ou não permanentes da Comissão Permanente de Concertação Social. Os diagnósticos das fragilidades do mercado de trabalho português, consensualmente identificados nos PNE, estariam assim mais presentes nas negociações concretas das convenções colectivas. Para além de ser possível mais facilmente regular os fenómenos do paralelismo e concorrência entre convenções (eventualmente, num quadro de manutenção dos critérios de legitimidade negociada), potenciar-se-ia a capacidade de ajustamento e regulação da negociação colectiva face ao mercado de trabalho. Também como se observou, as bolsas de relações laborais excluídas da negociação colectiva concorrem para a diminuição do seu papel na regulação das condições de trabalho. Do ponto de vista estratégico, uma concepção ampla das funções do Centro de Relações Laborais poderia incluir o objectivo da identificação e promoção dos canais de diálogo inter-níveis e a sinalização das práticas de *benchmarking* na negociação colectiva.

No entanto, e como ficou demonstrado no passado, as medidas de reforma anteriormente referidas permanecerão insuficientes, dada a extensão da desarticulação existente entre a *law in books* e a *law in action* característica do nosso sistema de relações laborais. A efectividade das normas laborais, independentemente da esfera de intervenção a que correspondam, deve conjugar desenvolvimentos económicos e sociais sustentados, competitividade empresarial e qualidade de vida e do trabalho e erradicação da concorrência desleal, não esquecendo que a influência das estruturas e instituições nas performances em matéria laboral residem numa dualidade complexa entre instituições coerentes e relações e práticas entre os parceiros sociais.

BIBLIOGRAFIA

- BARRETO, José (1991), *A Formação das centrais sindicais e do sindicalismo contemporâneo em Portugal (1968-1990)*. Tese de Doutoramento. Lisboa: ISCTE.
- BARRETO, José e NAUMAN, Reinhard (1998) Portugal: Industrial relations under democracy in *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell: Oxford, pp. 395-423.
- BECK, Ulrich (2000), *The brave new world of work*. New York: Polity Press.
- BLANPAIN, Roger (1995) "Industrial Disputes"; *International Encyclopedia for Labour and Industrial Relations*. Boston: Kluwer Law.
- CASTEL, Robert (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale*.
- CELESTIN, Jean-Bernard (2002) Formação e qualificações profissionais in *A qualidade do emprego*, DGEFP, Lisboa
- CERDEIRA, Maria Conceição (1988), *As estruturas sindicais portuguesas – Uma análise evolutiva de 1933 a Abril de 1987*. Lisboa: MESS (Estudos Série C Trabalho).
- CERDEIRA, Maria da Conceição Santos (2001), "A negociação sobre novas tecnologias: uma reflexão sobre o caso português". Trabalho e Relações Laborais, Cadernos Sociedade e Trabalho (1), DEPP/MTS.
- CERDEIRA, Maria da Conceição (2004), *Dinâmicas de Transformação das Relações Laborais em Portugal*. Lisboa: DGERT – MAET.
- CHERNYSHEV, Igor (2003) Decent work statistical indicators: strikes and lockouts statistics in the international context, ILO www.ilo.org/public/english/bureau/strat/download/articles/2003-3.pdf
- DAL-RE, Fernando Valdés (2003), *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*. Madrid: Ministério de Trabajo y Asuntos Sociales.

- DORNELAS, António (2000), "As relações industriais em Portugal: é possível mudar? É possível não Mudar?". *Revista Sociedade e Trabalho*, 7, pp. 45-55.
- DORNELAS, António (2001), "Inovação tecnológica e relações de trabalho: entre o unilateralismo e a regulação participada" in Jorge Pinho de Sousa (org.): *O impacto da inovação tecnológica na organização das empresas e do trabalho*, Porto: Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto.
- EIRO (2002) Collective Bargaining coverage and extension procedures in *European Industrial Relations Observatory on-line* www.eiro.eurofound.eu.int/2002/12/study/tn0212102s.html
- EIRO (2004) Comparative Overview of Industrial Relations in *Industrial Relations developments in Europe 2004*, Dublin.
- EIRO (2005a) *Social Partner Involvement in the 2002/2003 National Action Plans*, European Foundation for the Living and Working Conditions, Dublin.
- EIRO (2005b) Rapport Annuel 2004, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie de travail, Dublin.
- ESPING-ADERSEN, Gosta (2000) The Democratic Class Struggle Revisited in *Social Foundation of Post industrial Economies*, Oxford: University Press, pp. 15-31.
- ETUI (2001) Collective Bargaining in Europe 2000, Giuseppe Fajertag (ed.), European Commission, Brussels, pp. 19-58.
- ETUI (2002) Collective Bargaining in Europe 2001, Giuseppe Fajertag (ed.), European Commission, Brussels.
- ETUI (2003) The Coordination of Collective Bargaining in Europe, Annual Report 2002, Report 74, Brussels.
- ETUI (2004) Industrial relations in Western Europe: models, developments, Europeanization in *Industrial relations in Central and Eastern Europe: Transformation and integration*, Giuseppe Fajertag (ed.), Chapter 8, Brussels, pp. 315-340.
- ETUI (2005) Collective Bargaining 2003-2004, Giuseppe Fajertag (ed.), European Commission, Brussels.
- EUROSTAT (2002), Labour Force Survey http://www.eds-destatis.de/downloads/publ/en3_arbeitskr.pdf
- EUROSTAT (2004) in *Indicators for Monitoring the Employment Guidelines 2004-2005 compendium*, European Commission Employment and Social Affairs DG, p. 9.

- FERNANDES, António Monteiro (1991), *Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina.
- FERNANDES, António Monteiro (2005) "Há greves e greves" in *Diário Económico* (27.07.05).
- FERNER, Anthony; HYMAN, Richard (orgs.) (1998), *Industrial Relations in the New Europe*. Londres: Blackwell. FERNER e HYMAN (1998).
- FERRÃO *et al.* (1991), "A conciliação como processo de composição dos conflitos emergentes da celebração ou revisão de convenções colectivas de trabalho". Comunicação ao Seminário: *As transformações do Sistema de Relações Profissionais em Portugal no contexto do diálogo social*.
- FERREIRA, António Casimiro (1993), Contributos para uma análise sociológica das formas de resolução dos conflitos colectivos de trabalho. Coimbra: Faculdade de Economia (Provas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica).
- FERREIRA, António Casimiro (1994), "O Estado e a Resolução dos Conflitos de trabalho", *Revista Crítica das Ciências Sociais*, 39, 89-118.
- FERREIRA, António Casimiro (1998), A justiça laboral em Portugal numa perspectiva sócio-jurídica. Coimbra: CES/CEJ (relatório de investigação).
- FERREIRA, António Casimiro (1998a), "Da participação do Estado e da sociedade civil na resolução dos conflitos de trabalho" in AAVV, Debate sobre a administração e justiça do trabalho. Lisboa: Conselho Económico e Social, 53-118.
- FERREIRA, António Casimiro (2001), *Os conflitos de trabalho e as suas formas de resolução na sociedade portuguesa. Relatório JNICT*.
- FERREIRA, António Casimiro (2003), *Trabalho procura justiça: a resolução dos conflitos laborais na sociedade portuguesa*. Tese de doutoramento em Sociologia pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Coimbra: Faculdade de Economia.
- FERREIRA, António Casimiro (2004), "Diálogo Social: Notas de reflexão a partir da experiência europeia e portuguesa" in E. Estanque, L. M. Silva, R. Vêras, A. C. Ferreira e H. A. Costa (orgs.), *Relações laborais e sindicalismo em mudança: Portugal, Brasil e o contexto transnacional*. Coimbra: Quarteto.

- FERREIRA, António Casimiro (2005), *Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho: o caso da discriminação entre mulheres e homens*. Lisboa: CITE.
- FERRERA, Maurizio, HEMERJICK, Anton e RHODES, Martin (2000) Regimes de protecção social e problemas de ajustamento *in Futuro da Europa Social*, Celta: Oeiras, pp. 31-60.
- FITOUSSI, Jean-Paul (2005), *A Democracia e o Mercado*. Lisboa: Ter-ramar.
- FREIRE, João (2001), “O sistema de relações colectivas de trabalho em Portugal, bloqueios e hipóteses de superação” *in Trabalho e Relações Laborais, Cadernos Sociedade e Trabalho*, N.º 1, DEPP/MTS, pp. 83-107.
- FREIRE, J. *et al.* (org.) (2000), *Trabalho e Cidadania*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.
- IRES (2000) Les marchés du travail en Europe *in Repères*, N.º 291, La Découverte: Paris.
- KAHN-FREUND, Otto (1977), *Labour and the Law*. Londres: Stevens.
- KAHN-FREUND, O. (1978), *Selected Writings*. Londres: Stevens.
- KAUFMAN, Bruce E. (2004), *The global evolution of industrial relations*. Genebra: OIT.
- Kok, Wim *et al.* (2004), “Facing the Challenge. The Lisbon Strategy for growth and employment”. Report of the High Level Group chaired by Wim Kok, Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais da Comissão Europeia.
- LEITÃO, Maria Josefina (1998), “Traços Gerais da Contratação Colectiva em Portugal”. *Revista Sociedade e Trabalho*, 2.
- LEITÃO, Maria Josefina (2001), “O sistema de relações de trabalho português no contexto europeu”. *Trabalho e relações laborais, Cadernos Sociedade e Trabalho*, 1, pp. 213-231.
- LIMA, Maria da Paz *et al.* (2000), *Conteúdos das convenções colectivas de trabalho na óptica de emprego e formação*. Lisboa: OEFP.
- LIMA, Maria da Paz Campos (2004), “Relações colectivas de trabalho e flexibilidade ofensiva nos anos 90 em Portugal, Configuração e mudança das normas laborais – da regulação sectorial à regulação de empresa”. ISCTE: Tese de Doutoramento.
- LIMA, Marínus Pires de (2000), “Reflexões sobre a negociação colectiva e a concertação social em Portugal” *in A Reforma do Pacto Social*. Lisboa: Imprensa Nacional-Casa da Moeda.

- LOPES, Fernando (1998), “A Contratação Colectiva” *in I Congresso Internacional do direito do Trabalho*, 49-65. Coimbra: Almedina.
- LUCENA, Manuel; Carlos Gaspar (1992), “Metamorfoses corporativas? – associações de interesses económicos e institucionalização da democracia em Portugal (II)”. *Análise Social*, n.º 115, pp. 135-187.
- MATH, Antoine (2001) “Defense des intérêts patronaux au niveau européen: le cas des retraites” *in Chronique Internationale de LIRES*, n.º 72 – Setembro, 2001.
- MOREIRA, Vital (1997), *Auto-regulação profissional e administração pública*. Coimbra. Livraria Almedina.
- OCDE (1994) *Collective Bargaining: Levels and coverage in Employment Outlook 1994*, Chapter 5, pp. 167-208 – www.oecd.org/dataoecd/3/52/2409993.pdf
- OCDE (2002) *Employment Outlook*, Paris.
- OCDE (2004) *Employment Outlook*, Paris.
- OIT (s/d) *Labour Statistics Yearbook Database* <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>
- OIT (1994) *Towards social dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy making*.
- OIT (1995a) *World Employment 1995: An ILO Report*, Geneva, p. 15.
- OIT (1995b) *Public authorities and other social partners: changing relationships, Labour Report*.
- OIT (1997a), *World Labour Report*, p. 6.
- OIT (1997b) *Press Release: La mutación de las relaciones laborales: Perspectivas regionales in El Trabajo en el mundo, Relaciones laborales, democracia e cohesión social 1997-1998*, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, pp. 19-23.
- OIT (1997c) *Press Release: Las relaciones de trabajo y el sector no estructurado o informal in El Trabajo en el mundo, Relaciones laborales, democracia e cohesión social 1997-1998*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, pp. 25-27.
- OIT (2001) *Annual Survey of Violations of Trade Unions Rights in* <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/english/estadisticas/>
- OIT (2004a) *Economic Security for a better world* *in Oficina Internacional de Trabajo Geneva*.
- OIT (2004b) *International Labour Review*, Vol. 143.

- OIT (2004c) “How do Trade Union rights affect trade competitiveness?” in *Integration Working Paper*, 39.º.
- OIT (2005a) A stable workplace? A mobile workforce? – What is best for increasing productivity? in *Labour Survey 2004-2005*
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/wr04c4en.pdf>
- OIT (2005b) – World Employment Report 2004-2005
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/wr04c4en.pdf>
- OIT (2005c) Global unemployment and employment trends 1994-2004 Brief, February 2005 www.ilo.org/trends
- PAUGAM, Serge (2000), *Le Salarié de la Précarité*. Paris, Puf.
- PAUGAM, Serge (2005), *Les formes élémentaires de la pauvreté*. Paris: PUF.
- PEDROSO *et al.* (2005), “Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho, Formulação de Políticas Públicas no Horizonte de 2013”. Relatório de Investigação. Coimbra: FEUC.
- PEREIRA, António Garcia (1998), “Negociação colectiva, concertação social e intervenção do Estado” in I Congresso Nacional de Direito de Trabalho, Almedina, Coimbra, pp. 69-77.
- PERNOT, Jean-Marie (2001), “Europe – Patrons et Patronat, dimensions européennes. Chronique Internationale de L’IRES, n.º 72 – Setembro 2001”.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade (2003), Plano Nacional de Emprego: Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego
- PRAZERES, Fátima (2000), *Contratação colectiva: 1995-2000*.
- Relatório da UE *Working poor in the European Union* in www.eurofound.eu.int/publications/EF0467.htm
- REICH, Robert B. (1993), *O Trabalho das Nações. Preparando-nos para o Capitalismo do Século XXI*. Lisboa: Quetzal Editores.
- ROCHE, William K. (1999) The Demise of Fordism and Adversarial Industrial Relations in *The end of new industrial relations?*, EUI Working Paper SPS N.º 99/8, Italy: San Domenico.
- ROSA, Maria T. S. (1998), *Relações Sociais de Trabalho e Sindicalismo Operário em Setúbal*. Porto: Afrontamento.
- RONSANVALLON, Pierre (1988), *La Question Syndicale – histoire et avenir d’une forme sociale*. Paris: Calmann-Lévy.

- SANTOS, Boaventura de Sousa (org.) (2000), “Para uma concepção pós-moderna do direito” in *idem, A crítica da razão indolente: Contra o desperdício da experiência*. Porto: Afrontamento.
- SENNETT, Richard (1999), *A corrosão do carácter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Editora Record.
- STREECK, Wolfgang; SCHMITTER, Philipp (1985), *Private Interest Government beyond Market and State*. Los Angeles: Sage.
- SUPIOT, Alain *et al.* (1999), *Au Delà de l’Emploi. Transformations du Travail et devenir du Travail en Europe*. Paris: Flammarion.
- TREU, Tiziano (1984) *Contratação colectiva e relações industriais*, Associação Portuguesa dos gestores de Recursos Humanos.
- The World Bank (2001), *The Cost and Benefits of Collective Bargaining: a Survey*: Washington, D.C.
- The World Bank (Relatório do Banco Mundial) (2002), *Unions and Collective Bargaining – Economic effects in a global environment*. Washington, D.C.
- WAARDEN, Frans Van (1995), “Government Intervention in Industrial Relations” in Ruyssveld *et al.* (orgs.), *Comparative Industrial & Employment Relations*. Heerlen: Open University.
- XAVIER, Bernardo (1994), *Iniciação ao Direito do Trabalho*. Lisboa: Verbo.
- XAVIER, Bernardo (2005), *Iniciação ao Direito do Trabalho*. Lisboa: Verbo.