

XVII ENCONTRO NACIONAL DE SIOT

Emprego, Desenvolvimento e Coesão Social: Que perspetivas para a regulação económica e social?
23 e 24 de Novembro 2017 :: Escola Superior de Ciências Empresariais-Instituto Politécnico de Setúbal
Tema 4) Relações laborais e responsabilidade social das organizações

A negociação coletiva em Portugal 2008-2016: entre a crise e o pós "troika"

Fernandes, Paulo
paulo.fernandes@esce.ips.pt
ESCE-IPS

Resumo

Este trabalho está enquadrado numa investigação mais aprofundada; dentro de um projeto de doutoramento, que tem vindo a ser desenvolvido sobre a negociação coletiva em Portugal, numa perspetiva diacrónica e sincrónica, por exemplo, a fim de compreender a evolução deste fenómeno, no contexto Português e em momentos particulares de rutura ou continuidade que tem marcado a sua evolução.

O presente trabalho reflete sobre uma perspetiva temporal dos últimos 8 anos e tem como contexto, a transição de uma intervenção externa particular ("Troika") e seu fim, bem como, o cenário em termos de negociação coletiva resultante desta situação.

A realidade Portuguesa em termos de negociação coletiva e das relações laborais foi atravessada por um conjunto de alterações, não só jurídicas, mas também políticas, que, juntas, têm contribuído para mudar a sua distribuição em termos de sectores (indústria, comércio e novas tecnologias, para dar exemplos de alguns setores) bem como em termos de tipos de acordos que têm sido realizados no contexto de negociação.

A negociação coletiva como objeto empírico tem um conjunto de dimensões que lhe estão associadas e que foram analisados ao longo deste estudo. Em primeiro lugar, consideramos o papel regulador que, desde então, estabeleceu um conjunto de regras e princípios para determinados grupos profissionais ou sectores.

Este estudo considera também, um conjunto de dados quantitativos e qualitativos que de alguma forma esclarecer a mudança que ocorreu dentro do período de referência (2008-2016) e explicar a mudança de negociação que parece ocorrer em termos de negociação coletiva em Portugal.

Palavras chave: Negociação coletiva, processo de negociação, negociação, relações laborais.

Introdução

Este trabalho está enquadrado numa investigação mais aprofundada; dentro de um projeto de doutoramento, que tem vindo a ser desenvolvido sobre a negociação coletiva em Portugal, numa perspetiva diacrónica e sincrónica, a fim de compreender a evolução deste fenómeno, no contexto Português e em momentos particulares de rutura ou continuidade que tem marcado a sua evolução.

A negociação pode ser entendida num sentido mais restrito e numa perspetiva mais individual ou numa dimensão coletiva e neste caso associada à atividade laboral, como será o caso do trabalho que irá ser apresentado nas seguintes páginas.

Neste trabalho será feita uma reflexão sobre os processos de contratação coletiva em Portugal, com um maior desenvolvimento dos aspetos ligados à negociação coletiva.

O presente trabalho reflete sobre uma perspetiva temporal dos últimos 8 anos e tem como contexto, a transição de uma intervenção externa particular ("Troika") e seu fim, bem como, o cenário em termos de negociação coletiva resultante desta situação.

Em termos estatísticos a análise abarca o período que decorre entre 2008-2016, a partir da análise de alguns dados sobre a negociação coletiva em Portugal antes da intervenção do programa de ajuda externa e durante o mesmo.

Em termos metodológicos parte-se de uma abordagem que se apoia nos contributos da sociologia do trabalho e do direito do trabalho, tendo como suporte a pesquisa bibliográfica sobre a temática apresentada, a análise de conteúdo da documentação selecionada e de alguns dados estatísticos apresentados sobre as duas dimensões centrais deste trabalho; a conciliação e a negociação coletiva.

A estrutura do trabalho que irá ser apresentada terá um primeiro ponto sobre organização económica e a regulação laboral, um segundo ponto sobre os modelos de negociação coletiva, um terceiro ponto sobre o sistema negocial português, onde será ainda desenvolvido, o tema da negociação coletiva em Portugal e um quarto ponto onde teremos a apresentação de alguns dados estatísticos, assim como a explicação/reflexão sobre esses dados e por fim apresentamos algumas conclusões/considerações finais.

1 Organização económica e regulação laboral: evolução e tendências

A crise dos sistemas de relações coletivas de trabalho (Beaumont, 1995) e, por arrastamento, do próprio sistema de tutela legal (Monteiro Fernandes, 2000) tem sido uma das marcas mais significativas associadas ao triunfo do modelo capitalista de acumulação flexível (Rummert, 2000) e da ideologia meritocrática (Dench, 2006) que o suporta. Se a flexibilidade, nas suas diferentes dimensões (Boyer, 1987), se tornou hegemónica num quadro marcado pela globalização dos negócios, justificando as deslocalizações de empresas, a “luta” entre Estados¹ para atrair novos investimentos diretos estrangeiros e a imposição de relações de trabalho cada

¹ A expressão; a “luta” é entre Estados poderá ser excessiva, o termo competição, como, o exemplo da Autoeuropa mostra que são as empresas do grupo que estão em competição entre si para receberem os novos modelos que viabilizam as empresas e mantêm o emprego. Os Estados só podem intervir indiretamente, propiciando às “suas” empresas algumas condições mais favoráveis do que as de outras.

vez mais instáveis e degradadas (Estanque, 2005), a ideologia meritocrática, através do seu culto da performance (Ehrenberg, 1991), foi legitimando as consequências socialmente negativas do novo modelo de organização económica ao criar um mundo de infundáveis promessas de oportunidades económicas para todos desde que interiorizassem as novas regras económicas e investissem na sua empregabilidade permanente (Almeida, 2007).

Nestas condições, a representação coletiva dos trabalhadores foi cedendo progressivamente o seu espaço, por outro lado, assiste-se à crescente institucionalização das organizações sindicais que, adquirindo o estatuto de parceiros sociais, têm cada vez mais dificuldade em representar a massa de trabalhadores entregues aos seus “méritos” pessoais e à sociedade de consumo².

O que vemos são indivíduos/grupos comprometidos com os objetivos socioeconómicos das políticas públicas orientadas para garantir o acesso de todos ao consumo, condicionados pelas quase ilimitadas oportunidades de mobilidade social ascendente e sem base social de apoio para contestar a hegemonia dos grupos e dos valores sociais dominantes (Carvalho Ferreira, 2002), os sindicatos foram-se enredando em estratégias reformistas baseadas na melhoria dos salários e das condições de trabalho, deixando-se aprisionar pelas vantagens do Estado-Providência e pelo sedutor discurso gestor que em nome da empresa, enquanto instituição social que extravasa o território do económico para se afirmar como criadora de emprego e garante da estabilidade social (Bernoux, s.d.), foi garantindo prerrogativas próprias que sustentam a eficácia do modelo económico capitalista através dos processos de acumulação flexível.

A premissa de que “o que é bom para a empresa é bom para os seus trabalhadores” transformou-se numa máxima não só aceite como legitimadora de opções políticas e de estratégias económicas. É que a empresa, inicialmente vista como um recetáculo reproduzidor dos sistemas de representação e dos valores do meio social envolvente, passou a ser vista como “uma verdadeira instituição capaz de difundir as suas próprias consequências culturais ao resto da sociedade” (Sainsaulieu, 1997, p. 194).

Nesta ideia de empresa coloca-se ainda uma questão prática, onde está o interlocutor e aqui como defendem alguns autores, surge a ideia da “opacidade” do empregador real, entendida, no sentido

² Para Kovacs (2005) este novo modelo de organização económica baseado na flexibilidade representa a vitória da moral individualista que legitima a realização individual em detrimento do interesse coletivo. Ao indivíduo emancipado sobrepõe-se o indivíduo fragilizado, submetido à insegurança, desfiliação e fragilização dos laços sociais.

de dissimulação ou camuflagem da entidade empregadora, a qual corresponde, por sua vez, a uma lógica de erosão das características típicas do espaço tradicional da empresa, como sucede, por exemplo, na subcontratação, na prestação de serviços, nas empresas de trabalho temporário (Ferreira, 2001).

A forma como o trabalho aparece nestes novos sistemas de *puting out*, isto é, a difusão do trabalho feito à peça, trabalho no domicílio, teletrabalho, esbatem, ainda mais, a distinção entre espaço doméstico e o espaço da produção que desde o seu começo caracterizou o modo de produção capitalista e de certa maneira permitiu o corte com o modelo anterior com características mais artesanais (Ferreira, 2001).

A crescente individualização da relação de trabalho, com a conseqüente perda de identidade coletiva e de solidariedade de classe (Carvalho Ferreira, 2002; Estanque, 2005), a par, particularmente no caso português, do crescimento das formas atípicas de emprego (Vaz, 1997; Oliveira e Carvalho, 2008), o reduzido poder de regulação da negociação coletiva de trabalho (Dornelas, 2000) e da crise de representatividade sindical (MTSS, 2007) induziram uma progressiva desvalorização social deste modo de regulação da relação salarial e dos seus protagonistas.

Neste contexto e segundo alguns autores, as Comissões de Trabalhadores, apesar da Lei portuguesa não lhes conferir a capacidade para negociar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho dado atribuir essa competência exclusivamente aos sindicatos, têm surgido como um interlocutor privilegiado das grandes empresas nacionais e multinacionais³ para negociar aquilo que Damasceno Correia (2008) designa por “acordos negociais” internos⁴.

Ora “toleradas” ora “apropriadas” pelos sindicatos, e não raras vezes promovidas pelas administrações das empresas, as Comissões de Trabalhadores têm-se constituído num ator relevante para o processo de modernização da negociação coletiva portuguesa não só por corresponderem a um modelo de representação coletiva de maior proximidade, mas também porque, integradas, numa rede mais vasta de poder, como são os Conselhos de Empresa

³ Esta tendência vem, aliás, na linha já constatada noutros estudos (Fernandes, 2000), do reforço do sindicalismo de empresa orientado por uma lógica de ação baseada na negociação em detrimento da lógica do conflito.

⁴ Dornelas (2000: 68) chama à atenção para o facto de que a crise atual do capitalismo deslocou “os processos de regulação social” para o nível da empresa.

Europeus (Costa e Araújo, 2009), parecem mais capazes de influenciar as decisões empresariais, num quadro de crescente europeização da negociação coletiva (EIRO, 1999; Schulten, 2002) ao mesmo tempo que facilitam o processo de transferência da “responsabilidade da crise dos ciclos económicos para os trabalhadores” (Kovacs, 2005, p. 13).

2. Os modelos de negociação coletiva

O papel e as funções desempenhadas pela negociação coletiva na atual conjuntura sócio laboral, deve atender aos contextos específicos e as histórias nacionais dos sistemas de relações laborais que influenciam os modelos institucionais e legais e as práticas e relações dos atores sociais, sob pena de não se entenderem as várias manifestações em presença e de 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.

Apesar das reservas colocadas, alguns estudos têm desenvolvido análises comparativas entre modelos de relações laborais e de negociação coletiva. A tipologia proposta pela OIT sublinha a existência de dois modelos de relações, um que segue uma lógica de sistematização e organização laboral europeia⁵ e anglo-saxónico⁶.

O primeiro tem como eixos estruturantes uma negociação centralizada/coordenada que vai além da proteção económica do trabalhador no sentido de promover a solidariedade social, a intervenção do Estado e mais acentuada do que noutros modelos, tendendo a predominar negociações nacionais e sectoriais.

O segundo caracteriza-se pela negociação descentralizada, assumindo a proteção dos trabalhadores uma base mais económica do que social, e intervenção do Estado e mínima,

⁵ A matriz comum aos modelos europeus de relações de trabalho assenta no reconhecimento da liberdade sindical, do direito a negociação coletiva e ação coletiva (Leitão, 2001, p. 218), direitos consagrados nas Constituições de alguns países (Itália, Portugal, Espanha, Alemanha, Dinamarca, Irlanda, Islândia). Uma das críticas que se pode apontar as convenções da OIT e o facto de não expressarem o direito a não filiação sindical ou a “liberdade sindical negativa” (Leitão, 2001, p. 218) que permite a adoção 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 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 tem o direito de se filiar ou se filiar nos sindicatos – O artigo 11.º refere-se mesmo ao “Livre exercício do direito sindical”.

⁶ 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.

ocorrendo a negociação sobretudo ao nível da empresa e registando-se baixas taxas de sindicalização.

Neste sentido e segundo a OIT (1997a⁷ e 1997b⁸), a negociação 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.

A partir desta proposta, varias tipologias analíticas tem agrupado os sistemas de negociação coletiva 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 Irlanda e o modelo europeu.

Embora tendo presente as limitações analíticas e substantivas subjacentes aos modelos e tipologias dos sistemas de relações laborais, no âmbito deste enquadramento e tendo presente a proposta de Visser e Ebbinghaus⁹ que identificam 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 e influenciada por diversos fatores, desde o tipo de intervenção estatal, passando pelos níveis de negociação, práticas dos parceiros sociais, intensidade dos conflitos, entre outros (Visser e Ebbinghaus, 1997, p. 339 in ETUI, 2004, p. 320).

Assim e de forma resumida pode-se referir 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 fator comum a esses países e a configuração das relações laborais assente nos movimentos sindicais e na sua influência na construção do Estado Providencia. ``A livre negociação e uma parte estabelecida da economia do mercado, e as relações industriais são claramente encaixadas num sistema de normalização legal (ETUI, 2004, p. 319).

⁷ OIT (2004a) International Labour Review, vol. 143.

⁸ OIT (2004b) ``How do trade union rights affect trade competitiveness?´´, in Integration working paper, 39.º.

⁹ 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.

No caso do “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 coenvolvendo preocupações macroeconómicas, assumindo o Estado um papel mediador e conciliador face aos conflitos coletivos não autorregulados. Os resultados negociais parecem indicar uma tendência positiva dos trabalhadores.

Seguindo o mesmo registo de submodelos, a relação entre capital e trabalho, no modelo sul-latino europeu (conflitual) e polarizada e o reconhecimento entre atores 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 coletivos ou nas questões litigiosas. Ao mesmo tempo “o movimento sindical é politicamente e ideologicamente dividido (correntes sindicalistas, comunistas e sociais-democratas)” (ETUI, 2004, p. 320), com tendência para diminuição desde 1980.

Por fim, o modelo anglo-saxónico (pluralista) é caracterizado por “um certo grau de regulação oficial e legal” (ETUI, 2004, p. 319). “A ação 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.

No que se refere ao caso português, o sistema de relações laborais português enquadra-se, no modelo europeu e tem características que o situam ao nível do submodelo sul-latino europeu (conflitual).

A negociação coletiva em Portugal consoante a intervenção dos vários atores sociais, pode ser feita por via negocial; quando os diversos parceiros negociam diretamente sem intervenção de terceiros ou por via administrativa; quando o Estado intervém no processo negocial por emissão de instrumentos de regulamentação para áreas não cobertas para negociação coletiva ou em processos de arbitragem obrigatória, quando as partes não conseguem celebrar/finalizar um acordo.

Para finalizar deixamos uma última nota sobre a importância da negociação coletiva pela justificação 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, p. 45)¹⁰.

3. O sistema negocial Português: evolução e prática

A negociação coletiva apresenta uma série de aspetos muito particulares que a diferenciam de outros elementos da sociedade portuguesa, sendo um dos traços característicos do Estado de direito, bem como do sistema democrático, já que é a partir do 25 de Abril de 1974, que ela nos surge, pelo menos num aspeto que pode ser considerado como o mais relevante, a liberdade de negociação entre as partes¹¹.

Assim, o direito de contratação coletiva deve ser considerado um direito fundamental dos trabalhadores para efeitos de aplicação do regime dos direitos, liberdades e garantias, constitucionalmente consagrado (art.º 17.º da CRP)¹².

Enquadrada por alguns aspetos legais e por regras, a livre iniciativa de discussão apresenta-se como um facto inegável¹³.

¹⁰ Leitão, M. J. (1998), "Traços gerais da contratação coletiva em Portugal", in Revista Sociedade Trabalho, nº 2, pp. 44-55.

¹¹ Importa deixar aqui uma nota que reforça esta ideia da importância da realidade social e da sua evolução, como aliás refere o Prof. Monteiro Fernandes e neste caso em relação ao Direito do Trabalho, "(...) este não cria este modelo de relação de trabalho: limita-se a recolhê-lo da experiência social, reconhecendo-o e revestindo-o de um certo tratamento normativo (Fernandes, 2010, pp. 15-16).

¹² Neste sentido, o direito de contratação coletiva, consagrado na Constituição como direito fundamental dos trabalhadores abrange: a) o direito de celebrar convenções coletivas com os empregadores, o que implica a correspondente imposição de um dever de negociar de boa-fé; b) O direito de produzir, por essa forma, normas jurídicas diretamente vinculativas nas relações inter-individuais de trabalho; c) o direito de negociar livremente o conteúdo das convenções. O fundamento geral do direito de contratação coletiva é contrabalançar a desigualdade real entre os sujeitos da relação de trabalho. Como explicita o Prof. José João Abrantes, "A disciplina contratual deve corresponder a um equilíbrio entre os poderes contraentes: ora, nas relações laborais tal só pode ser conseguido pela conjugação entre a autonomia coletiva e a lei de cariz protecionista. A primeira a determinar as condições globais de trabalho e os salários, a segunda a definir imperativamente matérias do conteúdo do contrato de trabalho, procurando assegurar a igualdade substancial dos contraentes e a proteção do trabalhador" (Abrantes, 2005, p. 100).

¹³ A Constituição da República Portuguesa, CRP, no Título II – Direitos Liberdades e Garantias, no seu Capítulo III Direitos, Liberdades e Garantias dos Trabalhadores, consagra: a) No artigo 56.º n.º 3 "Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da Lei."; b) E, o n.º 4 "A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas.". O que significa, que inclui na competência das associações sindicais, a defesa e promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, exercendo o direito de contratação coletiva. Não sendo diretamente reconhecido às associações sindicais ele é, com mais rigor, um direito, de natureza coletiva, dos trabalhadores em cuja representação agem as associações sindicais. A contratação coletiva é, assim, um meio de fazer intervir os trabalhadores organizados na determinação coletiva das condições de trabalho celebrando convenções coletivas de trabalho. O Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto, reconhece quer às associações sindicais (art.º 477.º al .a), quer às associações patronais (art.510.º, n.º 1, al. a)), o direito de celebrar convenções coletivas de trabalho.

A evolução do sistema a partir de 1974, conheceu algumas etapas que foram sedimentando determinados aspetos da sociedade portuguesa, marcada por uma situação semiperiférica (Santos, 1990) e pelos processos de transição e consolidação da democracia, que acabam por moldar o sistema de relações laborais onde a negociação coletiva está presente (Ferreira, 1996, Lima, 1991, Pinto, 1996, Stoleroff, 1995).

O sistema de negociação coletiva que existe hoje em Portugal e apesar das recentes alterações, mantêm alguns dos princípios subjacentes ao modelo anterior. Este modelo que assenta sobretudo em dois modos distintos de regulamentação coletiva (com intervenção do Estado e sem essa intervenção); negociais e não negociais, embora ocorra alguma circulação de informação ou de conteúdo, como são o caso das portarias de extensão¹⁴.

No sistema português, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais, dependendo do tipo de participação dos vários intervenientes, tal como vem definido no Código do Trabalho (2015)¹⁵.

Em termos práticos e de organização, a preponderância, na aplicação realiza-se pela proximidade com a realidade laboral, se assim podemos dizer ou seja, quando existem IRCT negociais serão esses que se aplicam, dentro destes será dada prioridade às convenções e nestas os AE serão aqueles que estarão juto da realidade laboral dos trabalhadores quando tal exista para a sua empresa¹⁶.

No entanto, com a publicação do “Novo” Código do trabalho (Lei 99/2003) e da respetiva regulamentação (Lei 35/2004) são introduzidos novos elementos, na negociação coletiva, como por exemplo a caducidade dos contratos coletivos assinados pelos vários parceiros. Esta situação representou na altura um desafio em termos de negociação coletiva, já que no enquadramento

¹⁴ A portaria de extensão é um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que é aplicado com a intervenção do Estado e que resulta da extensão de um instrumento existente, negociado entre um sindicato e uma entidade patronal/empregador, mas que passa a ser aplicado a outros trabalhadores ou a outra empresa/entidade patronal.

¹⁵ As convenções coletivas de trabalho podem ser: a) Contrato coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores; b) Acordo coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas, c) Acordo de empresa, a convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento. Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais são a portaria de extensão, a portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

¹⁶ No reforço desta situação, o art.º 476 do CT, define que as disposições de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador (Princípio do Tratamento mais favorável).

anterior os contratos permaneciam em vigor até à assinatura de um novo contrato que o viesse substituir¹⁷.

A negociação coletiva em Portugal continua a apresentar e a representar um conjunto de elementos que justificam só por si a sua importância não só em termos sociais, mas também como objeto empírico, já que as dimensões de análise subjacentes são determinantes para a compreensão do modelo de relações laborais que está presente nos dias que “correm”¹⁸.

Esta importância acaba por ser ilustrada a partir de alguns dados concretos¹⁹, nos últimos dez anos, o número de trabalhadores por conta de outrem potencialmente cobertos pela negociação coletiva²⁰ atinge valores acima dos 85%, salvo algumas exceções (MSST, 2002).

A negociação coletiva encerra um conjunto de práticas e procedimentos que vão para além dos aspetos meramente administrativos ou legais, tal como seja, a indicação que os atores sociais envolvidos dão para a sociedade e para o mundo do trabalho. Aliás, basta pensar nos conteúdos presentes nas convenções coletivas, por exemplo, no que refere às matérias pecuniárias, acordadas entre os vários intervenientes e de que forma, o que é acordado serve como referencial

¹⁷ O art.º 10 da Lei n.º 7/2009 estabelece o regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção coletiva, assim é instituído um regime específico de caducidade da convenção coletiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Segundo alguns autores, por exemplo, Antunes e Perdigão (2011), este preceito prevê um regime de sobrevivência e caducidade aplicável a convenção coletiva anterior que contenha cláusula que faça depender a respetiva vigência da sua substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Destina-se a neutralizar, nas convenções celebradas anteriormente à entrada em vigor do Código do Trabalho, as cláusulas que repercutiam o n.º 2 do art.º 11 da LRCT “(...) a convenção coletiva e a decisão arbitral mantêm-se em vigor até serem substituídas por outro instrumento de regulamentação coletiva”; e que eram invocadas na vigência do CT 2003 para garantir a sobrevivência ilimitada dessas convenções (Antunes e Perdigão, 2011). Esta questão não é linear, no entanto, o Tribunal Constitucional no Acórdão n.º 338/2010, de 22 de Setembro (DR, 1.ª série, n.º 216, de 8 de Novembro de 2010) pronunciou-se pela constitucionalidade desta norma. O grupo de deputados à Assembleia da República que requereu a inconstitucionalidade deste preceito fundamentava-a entendendo que “o regime do 501 do Código de Trabalho e 10.º da lei preambular n.º 7/2009 – ao fazer caducar as convenções coletivas de trabalho sem simultaneamente obrigar as entidades patronais a negociarem novas convenções que as substituam – atinge a liberdade sindical (artigo 55) e viola o direito à contratação coletiva (artigo 56.º, n.º 3, da Constituição). O Acórdão sustenta que “(...) o art.º 10 pretende apenas resolver um problema específico que é o da caducidade das convenções coletivas de trabalho anteriores à entrada em vigor do Código do Trabalho que tem uma cláusula de manutenção da vigência da convenção até à sua substituição, estabelecendo prazos mais curtos e meios mais céleres de que os previstos no art.º 501 do Código de Trabalho de 2003” (Antunes e Perdigão, 2011, p. 19).

¹⁸ Para reforçar esta ideia importa ter presente que na discussão aquando da alteração do Código do Trabalho, a negociação coletiva foi uma das dimensões que foi indicada como passível de alteração tendo como enfoque a sua dinamização.

¹⁹ O número de trabalhadores abrangidos por conta de outrem (TCO) pela negociação coletiva, situou-se entre 1994 e 2001, em média um milhão e 300 mil trabalhadores, sendo que em 2006 abrangeu cerca de um milhão e 500 mil trabalhadores.

²⁰ Importa ter presente que a cobertura “real” convencional ultrapassa muitas vezes as convenções que são publicadas, num determinado ano, já que ocorre, as convenções estarem em vigor e continuarem a cobrir determinado setor ou empresa, sem que tenha sido publicado um acordo recente.

obrigatório para que subscreve, mas ao mesmo tempo pode servir como elemento de referência para outras empresas ou organizações²¹.

No entanto, a dimensão coletiva que encerra, modo de representação e a relação com os representados assume um significado que extravasa e excede essa dimensão. Os atores destes processos entendidos como forças sociais que procuram alcançar determinados objetivos e exercer influencia sobre as decisões que irão impor a uma coletividade (Touraine, 1978).

A negociação coletiva continua, apesar de algumas situações de bloqueio, como identificam alguns autores, ou de impasse, como, por exemplo, o centrar da discussão em matérias pecuniárias, deixando de fora uma série de outros aspetos da vida do trabalho, a pouca alteração e o imobilismo de algumas normas, a reprodução da Lei dos muitos dos contratos assinados (Leitão, 1998, Freire e Lima, 1999).

Desta forma, as relações coletivas de trabalho podem ser definidas como um conjunto de normas que regulamentam o emprego dos trabalhadores, assim como os diferentes métodos através dos quais essas normas são estabelecidas e podem ser interpretadas, aplicadas e modificadas; métodos aceites e escolhidos pelos diversos atores que interagem nestas relações, com base em processos, nos quais podem encontrar-se graus diversos de cooperação e de conflitualidade²² (Fernandes, 2010).

Estas relações coletivas de trabalho podem ser entendidas a partir de várias análises, por exemplo, a partir da análise da estrutura e do processo do sistema de gestão das relações coletivas de trabalho (Dunlop, 1958, Poole, 1981).

A presença de um sistema de relações coletivas de trabalho continua, apesar de tudo, a ter um papel muito importante em termos de regulação das relações de trabalho, já que a existência de modelos institucionais e de práticas, bem como de relações formais entre os vários atores sociais

²¹ Neste sentido e a propósito desta matéria, o Prof Bernardo Xavier refere “As convenções coletivas de trabalho (CCT) têm uma particular importância neste domínio, pertencendo a matéria retributiva ao núcleo duro do seu conteúdo, e uma inarredável competência conferida pela própria lei” (Xavier, 2014, pp. 85-86). Aliás, seguindo esta linha de pensamento, refere o mesmo, para destacar a importância da contratação coletiva; “Acontece, contudo, que certa jurisprudência, sem qualquer fundamento, tende a substituir os critérios legais gerais, afastando-se aliás do sistema constitucional e do próprio CT (Xavier, 2014, p. 86).

²² A dimensão do conflito é fundamental, tem um centro, os adversários partilham sempre a mesma linguagem, se assim se pode dizer, já que esta serve de elo de ligação entre eles e vai servir de base para estes se debaterem (Touraine, 1978).

são importantes para a regulação das relações de trabalho, não só em termos de mercado de trabalho, mas dos espaços produtivos²³.

A questão chave agora é o de encontrar novas formas e métodos de coordenação, no interior e através dos campos políticos, adaptados ao ambiente caracterizado por uma pressão internacional e pela diversidade interna (Freire e Lima, 1999).

As instituições das relações industriais clássicas – parceria social e negociação coletiva – podem desempenhar um papel “facilitador”, criando as condições de equidade e partilha de regras que permitam o investimento e a capacidade de risco entre as empresas e os trabalhadores. Para que isto aconteça, a existência de acordos coletivos que estejam constantemente a ser revistos, abertos a novos sistemas de recompensas, permitindo novas trocas entre flexibilidade e segurança, bem como procurando uma melhor cobertura do trabalho a tempo parcial e do emprego temporário. O grau de abertura dos procedimentos e de reforma substantiva é um dos pontos fortes da negociação coletiva e em parte da sua flexibilidade adaptativa (Freire e Lima, 1999).

4. A negociação coletiva em Portugal 2008-2016: evolução dos IRCT

O que constatamos quando olhamos para os dados dos IRCT publicados, é que a via negocial continua a ser preponderante (Quadro 1) e que as convenções coletivas de trabalho continuam a ser predominantes em termos negociais.

Em termos convencionais também se verificou uma diminuição acentuada, os cct publicados em 2008 foram 172 e em 2014 tivemos cerca de 49 publicações. No que se refere às outras convenções importa destacar o aumento da publicação de AE, aliás, seguindo uma tendência que alguns autores apontam como resultado da evolução das relações laborais e da deslocação do espaço negocial setorial para o nível da empresa.

²³ As convenções coletivas continuam a ser consideradas um elemento potencialmente estruturador na organização das relações laborais, como aparece, aliás, plasmado no Livro Branco das Relações Laborais para Portugal, no seguimento do Livro Verde e das orientações apontadas pela Comissão Europeia.

Quadro 1 Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho 2008-2016

Anos	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
IRCT's	441	362	353	200	107	106	174	182	210
CCT	172	142	141	93	36	27	49	65	69
ACT	27	22	25	22	9	18	23	20	19
AE	97	87	64	55	40	49	80	53	58
PE	137	102	118	17	13	9	13	37	35
N.º Trab. Abr. (CCT)	1.894.846	1.397.225	1.407.066	1.236.919	327.622	241.539	246.643	490.377	749.348
N.º Trab. Abr. (IRCT)	1.894.846	1.487.193	1.491.212	1.242.181	404.756	241.539	246.643	568.875	749.348

Fonte: Base de dados, DSRP, DGERT, MTSSS (2008 - 2016).

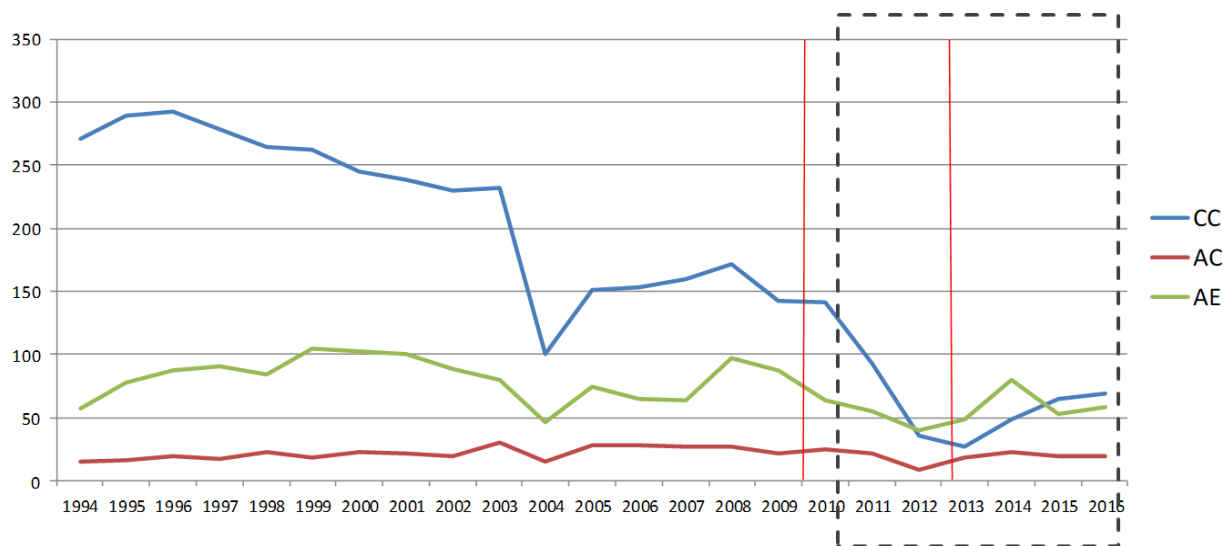
Assim temos que em 2008 foram publicados 97 AE e em 2014 tivemos 80 publicados, o que seguiu uma tendência iniciada em 2012 quando estes valores ultrapassaram o número de contratos coletivos publicados.

No que se refere ao tipo de convenções assistimos desde 2008, a uma diminuição acentuada dos IRCT publicados, importa referir que em 2008 foram publicados 441 instrumentos de regulamentação coletiva e em 2013, por exemplo, apenas 103 publicações como podemos perceber de forma mais clara pela evolução apontada em termos gráficos para o período em análise (Quadro 1).

Quando olhamos para o período em análise percebemos (Gráfico 1) que o período entre 2010 e 2014 regista a maior diminuição em termos de negociação coletiva, só comparável com o ano de 2004, após a alteração legislativa que introduziu o Código do Trabalho.

Esta diminuição foi acompanhada de um decréscimo acentuado dos trabalhadores cobertos pela negociação coletiva, como é visível se analisarmos o quadro 1, sendo que estes valores se tornam mais significativos no período de intervenção da “Troika”, atingido o valor mais baixo em 2013 com 241.539 mil trabalhadores cobertos pela negociação coletiva.

Gráfico 1 Evolução das convenções coletivas de trabalho 1994-2016



Fonte: Base de dados, DSRP, DGERT, MTSSS (1994 - 2016).

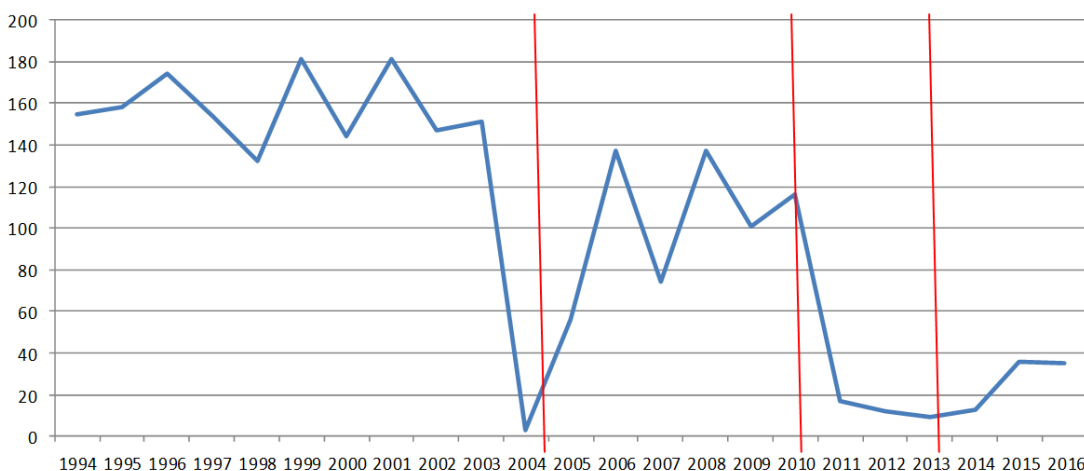
Por fim, se olharmos para valores mais recentes e até ao momento tínhamos até agosto de 2015 um número de publicações superior em número de contratos coletivos face ao total do ano anterior com 65 publicados e no caso dos AE com 53 publicações realizadas no mesmo período. Estes resultados têm depois um reflexo em termos de cobertura dos trabalhadores pelas convenções publicadas e temos assistido (Quadro 1) a uma diminuição dos trabalhadores abrangidos pelas mesmas; publicadas, o que de certa forma acaba por limitar a ação da contratação coletiva, porque o seu objeto é a proteção e a regulação das relações de trabalho em determinados contextos.

Quanto aos instrumentos de regulamentação de trabalho de carácter administrativo também para o período em análise e tendo em atenção os dados disponíveis (Quadro 1) passou de 137 portarias de extensão publicadas no ano de 2008 para o valor mais baixo em 2013 com apenas 9 portarias publicas, que resultou de um conjunto de critérios introduzidos pelo memorando da “troika” em

termos de representatividade que acabou por determinar um queda acentuada na sua publicação e condicionar a sua aplicabilidade, tendo em conta a sua função de extensão da convenção coletiva aplicável no setor de atividade.

A evolução da publicação dos instrumentos de regulamentação de trabalho de tipo administrativo teve uma evolução muito semelhante à ocorrida nas convenções coletivas, já que o valor mais baixo (Gráfico 2) também se registou no ano de 2003 com a entrada em vigor do Código do trabalho e no período de intervenção da “troika” no ano de 2013.

Gráfico 2 Evolução das Portarias de Extensão 1994-2016



Fonte: Base de dados, DSRP, DGERT, MTSSS (1994 - 2016).

Em relação ao período em análise deixar ainda algumas notas finais de alterações que não decorrem das convenções coletivas e da sua negociação, mas que tiveram um impacto sobre a mesma, como o congelamento da remuneração mínima mensal garantida, a redução do regime de compensação por despedimento coletivo, o corte na compensação das horas extraordinárias (imperativo em relação às convenções coletivas) e o corte nos 4 feriados (entretanto repostos).

Em nota e a terminar, a 30 de setembro de 2015 encerrou o escritório do FMI em Portugal a sua delegação permanente.

Conclusão

A investigação que está a decorrer sobre o objeto empírico apresentado de forma sumária nas páginas anteriores, centra-se na análise da negociação coletiva, não só no que resulta em termos práticos da sua ação, mas também do processo que ocorre durante o seu funcionamento enquanto sistema de regulação das relações de trabalho.

Desta forma compreender a negociação coletiva e interpretar determinados processos só poderá resultar da compreensão das dinâmicas que resultam da negociação enquanto processo de troca de concessões e não como forma de persuasão das outras partes, tendo como pano de fundo uma dinâmica pluridimensional como alguns autores a caracterizaram (Audebert-Lasrochas, 1999).

A importância da negociação coletiva resulta do impacto que tem em termos de coesão social e como modelo regulador das relações laborais, tendo como efeito a estabilizações entre representantes e representados, tanto dos empregadores como dos empregados.

Neste sentido a análise sociológica que está presente na estratégia de investigação, se assim se pode chamar, vai de encontro a uma abordagem dinâmica, talvez próxima de uma sociologia da ação no sentido que Touraine (1973) deu à expressão, com todas as implicações que esta opção terá em termos de complexificação da estratégia de análise e de aproximação aos atores intervenientes nestes processos.

O âmbito temporal da investigação determinado no projeto marcava inicialmente dois períodos distintos, um período de análise que compreenderia a realidade anterior à aplicação do “Novo” Código do trabalho, na altura, e um segundo período que compreenderia o momento da entrada em vigor desta nova legislação, mas com a entrada em vigor da revisão do Código, podemos considerar alguns efeitos que este terá em termos de realidade laboral.

Por fim, mais do que certezas, este tipo de trabalho deixa-nos interrogações e pistas para novos trabalhos, quando pensamos neste tipo de questões e com as implicações que têm em termos práticos, já que apesar da evolução, o trabalho e as relações de trabalho continuam a desempenhar um papel central na vida humana.

Bibliografia

- Abrantes, José João (2005), Contrato de trabalho e direitos fundamentais, Coimbra Editora.
- Almeida, António José (2007): “Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal”, *Sísifo/Revista de Ciências da Educação*, nº 2, pp. 51-58.
- Almeida, António José de e Cordeiro, João Pedro e Fernandes, Paulo (2010), A negociação coletiva ao nível da empresa: O caso da Volkswagen/Autoeuropa, in *Sociedade e Trabalho*, nº 40, pp. 7-19.
- Antunes, Carlos e Perdigão, Carlos (2011), Direito da contratação colectiva de trabalho, Editora Petrony.
- Assembleia da República, (2005) Constituição da Republica Portuguesa, Almedina.
- Bernoux, Philippe (s.d.), A sociologia das empresas, Porto, Rés.
- Boyer, Robert (dir) (1987), La flexibilité du travail in Europe, Paris, La Découverte.
- Carvalho Ferreira, J. M. (2002), Trabalho e sindicalismo no contexto da globalização, in Carvalho Ferreira, J. M. e Scherer-Warten, I. (org), Transformações Sociais e Dilemas da Globalização, Oeiras, Celta, pp. 201-230.
- Cerdeira, Maria da Conceição (2004), Relações laborais e emprego, in *Sociologias*, Porto Alegre, nº 12, jul/dez, pp. 106-140.
- Damasceno Correia, António (2008), As Relações Laborais em Portugal, Lisboa, RH Editora.
- Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, Lei Orgânica da DGERT
- Dench, Geoff (ed) (2006), The rise and rise of meritocracy, London, Blackwell.
- DEPP (2002), Portugal 1995-2000, Perspetivas da evolução social, Oeiras, Celta.
- Dornelas, António (2000): “Os sindicatos e as relações industriais em Portugal (1974-1996)”, in Caetano, António (Coord) *Gestão de Recursos Humanos*, Lisboa, RH Editora.
- Dunlop, John (1958), Industrial relations systems, New York, Holt&Co.
- Ehrenberg Alain (1991), Le culte de la performance, Paris, Hachette.
- EIRO (1999), The europeanisation of collective bargaining, Brussels, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Estanque, Elísio (2005), Classes, precariedade e ressentimento: mudanças no mundo laboral e novas desigualdades sociais, *Oficina do CES*, nº 38 (www.ces.uc.pt/publicações/oficina).
- 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.
- Fernandes, António Monteiro (2010), Direito do Trabalho, Coimbra, Ed. Almedina, 15 edição.
- Ferreira, António Casimiro (2001), Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais, in **Ferreira**, António Casimiro, Santos, Boaventura Sousa (orgs.) *Globalização: Fatalidade ou utopia*, CES-UC, cap. 7, pp. 255-293.
- Fernandes, Paulo (2000), As relações sociais de trabalho na Lisnave: crise ou redefinição do papel dos sindicatos, Lisboa, ISCTE, policopiado.
- Ferreira, António Casimiro (2006), Impacto da negociação colectiva na regulamentação do mercado de trabalho, Lisboa, in *Colecção Cogitum*, nº 24, DGEEP/MTSS.
- Freire, João e Lima, Maria da Paz (coords.) (1999), Conteúdo das convenções colectivas de trabalho na óptica do emprego e da formação, Lisboa, OEFP.
- Kovacs, Ilona (org) (2005), Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades, Oeiras, Celta.

Lei N.º 7/2009, de 12 de Fevereiro de 2009, que aprovou o Código do Trabalho

Leitão, Maria Josefina (1998), "Traços gerais da contratação colectiva em Portugal", in *Revista Sociedade Trabalho*, n.º 2, pp. 44-55.

Leitão (2001), "O sistema de relações de trabalho português no contexto europeu", in *Trabalho e relações laborais*, in *Cadernos Sociedade e Trabalho*, n.º 1, pp. 213-231.

Lima, Maria da Paz Campos (2015), A reconfiguração do regime de emprego e de relações laborais em Portugal na ótica liberal, in *Cadernos do observatório, Observatório sobre crises e alternativas*, CES, Junho.

Lima, Marinús Pires de et al. (1991), "Relações de trabalho, estratégias sindicais e emprego (1974-90)", in **Análise Social**, n.º 114, Lisboa, pp. 905-943.

Lopes, Fernando Ribeiro (1998), *Contratação colectiva*, in António Moreira (org.), *I congresso Nacional de direito do trabalho*, Coimbra, Almedina, pp. 47-65.

MTSS (2007), *Livro Branco das Relações Laborais*, Lisboa, MTSS.

Neto, Abílio (2010), *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, Ediforum, Edições Jurídicas, 2ª Edição.

OIT (1996), *A conciliação nos conflitos de trabalho*, Lisboa, MQE (Ministério para a Qualificação e Emprego), CICT, Col. OIT: Estudos.

OIT (2004a), *International Labour Review*, vol. 143.

OIT (2004b), "How do trade union rights affect trade competitiveness?", in *Integration working paper*, 39.º.

Oliveira, Luisa e Carvalho, Helena (2008), "A precarização do emprego na Europa", *Dados - Revista de Ciências Sociais*, vol. 51, n.º 3, pp. 541-567.

Pinto, Mário (1996), *Direito do Trabalho*, Lisboa, UCP.

Poole, Michael (1981), *Theories of trade unionism*, London, Routledge.

Rummert, Sónia Maria (2000), *Educação e Identidade dos Trabalhadores*, S. Paulo, Intertexto.

Sainsaulieu, Renaud (1997), *Sociologie de l'entreprise*, 2e édition, Paris, Presses de Sciences PO et Dalloz.

Schulten, Thorsten (2002), *Europeanisation of collective bargaining*, WSI, Dusseldorf, Discussion Paper n.º 101.

Touraine, A. (1978), *La voix et le regard*, Paris, Éditions du Seuil.

Vaz, Isabel Faria (1997), *As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do mercado de trabalho*, Lisboa, MQE.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2014), *Manual de Direito do Trabalho*, Porto, Verbo, 2ª edição.