
ANTÓNIO CASIMIRO FERREIRA

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Centro de Estudos Sociais e Observatório Permanente da Justiça Portuguesa

O sistema de resolução dos conflitos de trabalho: da formalização processual à efectividade das práticas

9

Este texto tem um duplo objectivo: propõe-se, em primeiro lugar, estabelecer um modelo de análise dos sistemas de resolução dos conflitos de trabalho composto pelo tríptico princípios de regulação sócio-políticos, formas de resolução de litígios e níveis sociais – individual e colectivo – em que emergem os conflitos.

Em segundo lugar, e de acordo com as dimensões referidas, estudamos o sistema português de resolução dos conflitos laborais. Para além de identificarmos os seus elementos constitutivos e caracterizarmos os respectivos desempenhos, problematizamos o sistema atendendo aos factores de bloqueio e de estrangimento que o influenciam.

[...] deve a ré ser condenada a pagar à autora a indemnização a que legalmente tem direito pela justa causa que lhe assiste [...]

(Sentença do Tribunal de Trabalho, 2001)

[...] não tendo as partes durante o processo conciliatório chegado a acordo, total ou parcial, que permitisse superar o conflito emergente da revisão do contrato colectivo de trabalho (...) encerra-se a presente conciliação sugerindo às mesmas que passem à fase de mediação ou de arbitragem [...]

(Auto de Conciliação, IDICT, 2001)

Conflitos, formas de resolução dos conflitos, possibilidades e limitações na composição dos litígios laborais são as questões abordadas no presente artigo. As transcrições da sentença do Tribunal de Trabalho e do Auto de Conciliação lavrado pelos serviços do IDICT ilustram de modo particularmente condensado o conjunto de elementos sócio-jurídicos envolvidos nos conflitos laborais e nas formas de sua resolução. Desde logo, o reconhecimento do próprio conflito a que estão associados direitos que podem ser invocados e defendidos, mobilizando os instrumentos de resolução disponíveis. Estamos por isso, nestas circunstâncias, perante relações sociais conflituais que já ultrapassaram as inúmer

1. Introdução

ras barreiras de acesso ao direito e à justiça, nomeadamente as responsáveis pelas duas formas mais perversas de discriminação social na composição dos litígios, no quadro das sociedades democráticas: o desconhecimento dos direitos por parte dos cidadãos de menores recursos; e a resignação face a direitos violados por parte dos cidadãos em situação de grande insegurança ontológica, social e política (Santos *et al.*, 1996; Ferreira, 1998). Os dois exemplos também deixam antever a existência de diferentes formas de composição dos conflitos, evidenciando uma situação de pluralismo jurídico, cujo conjunto configura o que pode designar-se por sistema de regulação e de resolução dos conflitos laborais (Ferreira, 1998a, 1998b e 2001).

Tomando por unidade de análise a sociedade portuguesa, partimos da hipótese de que o excessivo peso do Estado e das formas de composição dos conflitos de base estatal coabita com um conjunto formalmente rico, diversificado e plural de instrumentos que apelam à participação dos diferentes parceiros sociais na busca de soluções para regulação da conflitualidade. Para a operacionalização desta hipótese, levamos a cabo uma sociologia da ausência de intervenção e participação dos diferentes parceiros sociais nas formas de resolução dos conflitos, nos termos da qual procuraremos demonstrar que as razões que concorrem para esta situação se devem basicamente a dois factores: a relação existente entre o Estado e as organizações de trabalhadores e empregadores e o tipo de relacionamento que entre estas se estabelece.

Este texto tem um duplo objectivo. Propõe-se, em primeiro lugar, estabelecer um modelo de análise dos sistemas de resolução dos conflitos de trabalho composto pelo tríptico princípios de regulação sócio-políticos, formas de resolução de litígios, e níveis sociais – individual e colectivo – em que emergem os conflitos. Em segundo lugar, e de acordo com as dimensões referidas, propõe-se estudar o sistema português de resolução dos conflitos laborais. Para além de identificarmos os seus elementos constitutivos e caracterizarmos os respectivos desempenhos, problematizamos o sistema atendendo aos factores de bloqueio e de constrangimento que o influenciam.

2. O sistema de resolução de conflitos

No âmbito de uma discussão geral, a temática dos conflitos de trabalho e das formas da sua resolução entronca num universo teórico de que fazem parte as noções de «processo

de juridificação das relações laborais», de «institucionalização dos conflitos sociais» e de «emergência dos sistemas de relações industriais». De um ponto de vista político-jurídico, estamos perante processos e tendências sociológicas impulsionados pelo tipo de relacionamento que se foi estabelecendo no mundo do trabalho entre o Estado e a sociedade civil.

Efectivamente, percorreu-se um longo caminho no desenvolvimento da normatividade laboral e das relações laborais. Uma fase inicial, de «repressão-conflitual», marcada pela desobediência civil e por actos de grande violência, passando pela fase da «tolerância-cooperação», caracterizada pelo processo de juridificação das relações de trabalho e institucionalização progressiva de direitos sociais e laborais. A fase de «reconhecimento-participação-colaboração», mais recente, é marcada pela consolidação desses direitos, com base na legitimidade que o Estado-Providência e o conexo modo de regulação salarial fordista lhes conferiu, pelo desenvolvimento da concertação social, sendo posteriormente sujeita à pressão das tendências para a flexibilização, desregulamentação e desjuridificação das relações de trabalho.

Ao longo deste processo, que *grosso modo* corresponde aos períodos do capitalismo liberal, capitalismo organizado e capitalismo desorganizado (Santos, 2000: 129-153) a distinção Estado-sociedade civil sofre um processo de transformação gradual, marcado por deslocações sucessivas das suas fronteiras com implicações directas na regulação dos conflitos emergentes das questões operária e social. Duas tendências diferentes, mas interdependentes, marcaram este processo: por um lado, o Estado sempre assumiu uma posição arbitral na regulação dos interesses laborais em disputa, os quais não podem exceder o interesse geral, nem pôr em causa a paz social; por outro lado, as relações de trabalho foram o primeiro espaço social a ser submetido ao princípio da auto-regulamentação através da contratação colectiva – de tal modo que as relações individuais de trabalho passaram a ser predominantemente reguladas por via de convenções colectivas (Moreira, 1997). Essa contratação passou mais tarde a conjugar-se com os diferentes modelos de democracia industrial, concertação social, governo privado e formas de participação directa e indirecta, expressões da importância regulatória da «sociedade civil do trabalho».

Desde cedo, os Estados nacionais pressupuseram o intento de controlar os conflitos entre empresários e trabalhadores enquadrando-os num sistema de racionalidade

jurídica. Racionalidade jurídica que, como revelam as análises internas do «campo jurídico» (Bourdieu, 1989: 235, 252), se constitui na base de especificidades várias que a distinguiram claramente da *ratio juris* civilística e da dogmática jurídica.

Apesar de o Estado ter desempenhado um papel muito importante no processo de juridificação das relações laborais através de várias formas de intervenção directa, como a publicação de leis sociais, leis reguladoras das condições de trabalho, a intervenção administrativa e a resolução de conflitos pela via judicial (Simitis, 1987; Leite, 1986), as formas de intervenção indirecta nas relações de trabalho desempenharam desde cedo um papel relevante.

Contrárias à ideia do monismo e positivismo jurídicos, estas formas de regulação remetem para a noção de direito do trabalho enquanto direito social, isto é, para uma concepção plural do direito e da política. Como sublinha Alain Touraine (1996: 135), a atenção desloca-se então do sistema para os actores, ao mesmo tempo que a concepção dogmática do direito cede terreno perante uma concepção realista, em que o pluralismo dos centros de poder e de iniciativa jurídica confere um poder indirecto às associações e aos seus dirigentes. Com efeito, no domínio laboral a representação e a intermediação de interesses através de sindicatos e associações patronais são os principais motores da produção de normas (Moritz, 1994: 327). O direito do trabalho, tendo por base princípios como os da auto-regulação, autonomia colectiva, auto-tutela colectiva e diálogo social, bem como o da precedência hierárquica das normas assim geradas, constitui-se numa forma de regulação essencialmente produzida pelos actores sócio-laborais tendo como origem privilegiada a sociedade civil do trabalho. Daí a importância das questões da organização, participação e representação de interesses na produção/aplicação do direito e na composição dos conflitos, indutoras das características normativas do «espaço da produção»: «pluralismo jurídico»; «pluralismo das fontes do direito»; «pluralismo das ordens sociais»; ou formas alternativas e modos informais de resolução de conflitos.

Apesar da influência exercida pela dicotomia Estado/sociedade civil, esta evidencia limitações analíticas e práticas¹ no estudo dos conflitos de trabalho e suas formas de

¹ De acordo com Santos (1989, 1994, 2000), a dicotomia Estado/sociedade civil faz parte de uma certa «ortodoxia conceptual» redutora da análise sociológica.

resolução. Em primeiro lugar, porque tende a iludir as diferenças emergentes das especificidades normativas e institucionais e dos padrões nacionais de relações laborais, num momento em que as teses da «contínua diferenciação», contrárias aos diagnósticos padronizadores e uniformizadores, chamam justamente a atenção para a importância das instituições nacionais e da sua capacidade de adaptação, perante as pressões exógenas (Ferner e Hyman, 1992; Ferreira, 2001). Em segundo lugar, e é sobretudo esta a questão a sublinhar, porque não deixa perceber a pluralidade e heterogeneidade dos princípios e formas de regulação constitutivos dos sistemas de resolução dos conflitos laborais.

Admite-se neste último aspecto a coexistência de diferentes modos de produção e aplicação da normatividade laboral, tendo por base a relação de interioridade e interdependência existente entre as regulações política, jurídica, económica e social (Chazel e Commaille, 1991; Arnaud e Dulce 1996). Acentua-se, assim, o pluralismo regulatório das relações laborais emergente da circunstância de existirem diferentes actores sociais² a produzirem e a aplicarem normas laborais em vários contextos sociais³.

Tendo por objectivo captar a diversidade e heterogeneidade dos elementos constitutivos dos sistemas de resolução de conflitos de trabalho, exploramos neste artigo a hipótese de estes poderem ser analisados de acordo com três eixos analíticos. Partindo do primeiro, identificam-se os quatro princípios de regulação sócio-política 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-

² Entre outros, o Estado, Tribunais, Inspeção e Administração do trabalho, sindicatos, comissões de trabalhadores, delegados sindicais, associações patronais e empresas.

³ Concertação social, negociação colectiva, relação individual de trabalho, acordos de empresa, regulamentos de empresa, notas de serviço, códigos de ética, códigos inter-pessoais, etc. (Bonafé-Schmitt, 1992 e 1994; Supiot, 1996; Moritz, 1994).

e inter-organizações, enquanto forma de concertação e de diálogo social (Santos, 2000; Streeck e Schmitter, 1985).

De acordo com o segundo eixo analítico, identificamos as diferentes formas de resolução dos conflitos, partindo do princípio de que ocorre uma repartição vertical e em forma de pirâmide entre as formas adjudicadas e autocompositivas, de onde resulta o reconhecimento de três grandes 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 e a arbitragem, a intervenção administrativa e a intervenção do aparelho judicial. A partir deste eixo de análise, podemos 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, consideramos os dois níveis sociais em que emergem os conflitos: interindividuais e colectivos. O reconhecimento do carácter estrutural assumido pelos conflitos do trabalho (Santos, 2000), conduz à relativização da distinção entre conflitos individuais e colectivos, pelo que se torna possível o desenvolvimento de uma análise integrada dos mesmos. Em termos ideais-típicos, pressupomos que o direito do trabalho e os Tribunais de Trabalho associados às relações de trabalho individuais fazem parte do sistema jurídico, sendo constituídos pela 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 de um dos sujeitos ao outro; 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 industriais e são sobretudo constituídos pela comunicação das relações industriais 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 equilíbrio entre as partes (Ferreira, 1998: 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 qual, 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, associativo, estatal e pluralista liberal. Também é possível encontrar sistemas pautados por uma grande informalização de procedimentos de resolução dos conflitos, como é o caso espanhol, ou sistemas onde os tribunais são a via preferencial de composição, caso 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.⁴

15

No caso da sociedade portuguesa, marcada ainda por traços semiperiféricos (Santos, 1985, 1993), pelos processos de transição e consolidação democráticos iniciados em 25 de Abril de 1974 e pelo processo de integração na União Europeia iniciado em 1986, várias são as especificidades que foram moldando o seu sistema de relações laborais e das quais destacaríamos: a rápida sucessão e coexistência de diferentes modelos de regulação político-social; uma deficiente institucionalização de conflitos entre o capital e o trabalho; um modelo pluralista e competitivo de relacionamento intra e inter organizações de interesses do trabalho e do capital; uma forte politização dos processos de negociação

3. A institucionalização da regulação dos conflitos de trabalho

⁴ O modelo proposto é densificado através da introdução de dois vectores de análise: o que assenta na discussão em torno das lógicas de regulação e emancipação social e o que se encontra associado à discussão em torno da tensão global/local, consubstanciado nas diferentes formas de articulação entre os modos transnacionais e nacionais de regulação dos conflitos laborais. Consultar Ferreira, 2001a, 2001b.

das condições de trabalho; uma ligação do movimento operário e das organizações sindicais e patronais ao sistema partidário; uma dessincronia entre o movimento sindical português e o europeu; uma centralidade do Estado na relação capital-trabalho; estratégias negociais dos parceiros sociais visando a intervenção estatal e a regulação heterónoma das relações e conflitos de trabalho, não obstante o quadro formal e jurídico assentar na autonomia das partes e sua capacidade de auto-regulação; uma «situação de bloqueio» da negociação colectiva e, finalmente, uma forte heterogeneidade dos mercados de trabalho, dos sectores económicos, das formas e sistemas de organização da produção (Ferreira, 2001).

No que diz respeito ao sistema de resolução de conflitos individuais e colectivos, o período de consolidação democrática deu origem a um novo modelo que implicou a descorporativização das relações laborais e a consequente erosão do sistema administrativo de resolução de conflitos laborais, que se lhe encontrava associado. Embora o sistema de resolução de conflitos de trabalho emergente assumia, por vezes, um carácter contraditório, reconhecem-se nele os traços típicos dos modernos sistemas de resolução de litígios, nomeadamente os que decorrem da pluralidade e coexistência de diferentes princípios de regulação de formas e instrumentos de composição dos conflitos laborais: pluralismo jurídico; auto-regulação; informalização; intervenção estatal; e possibilidade de recurso para instâncias transnacionais como a OIT ou a UE.⁵

A principal consequência para a regulação da conflitualidade laboral decorrente das características contextuais sinteticamente assinaladas é o surgimento de um sistema de regulação e resolução dos conflitos de trabalho cuja origem normativa e institucional se deve essencialmente ao Estado. O sistema apresenta três características distintas das que encontramos no denominado modelo paradigmático dos sistemas de relações industriais (Stoleroff, 1988). Em primeiro lugar, o défice de cidadania industrial decorre da circunstância de o nosso sistema de relações laborais assumir formalmente as características de uma comunidade negocial auto-regulada, enquanto, na prática, se objectivam situações de profunda desigualdade. A esta situação não é alheio o facto

⁵ Para uma análise da articulação e influência dos factores exógenos sobre o sistema de resolução dos conflitos de trabalho português, cf. Ferreira, 2001.

de a modernização do espaço da cidadania ter precedido a modernização do espaço da produção nos países semiperiféricos (Santos, 1994), o que resultou em maiores dificuldades de consolidação da relação capital/trabalho e subsequente institucionalização dos direitos e democracia industrial. Contrariamente, nos países centrais, a autonomia da sociedade civil manifestou-se no modo como esta moldou o espaço da produção e do trabalho segundo as suas necessidades e interesses, o mesmo sucedendo com o espaço da cidadania e o próprio Estado. Segundo Boaventura de Sousa Santos (1989, 1994), a industrialização precedeu o parlamentarismo enquanto regime político dominante nos países centrais, tendo este correspondido, tanto na sua constituição como no seu funcionamento, aos interesses gerais da expansão do capitalismo.⁶ Em sociedades semiperiféricas, como a portuguesa, este processo ocorreu de forma diferente. A modernização do espaço da cidadania precedeu a do espaço da produção. Tal fenómeno expressa-se pela circunstância de o parlamentarismo, nas suas várias modalidades, ter antecedido os surtos da industrialização. Daí a grande autonomia que entre nós o espaço da cidadania mantém em relação ao espaço da produção e do trabalho (*ibid.*).

Em segundo lugar, sabendo-se que num curto espaço de tempo «o Estado português corporativo passou por uma transição para o socialismo, uma regulação fordista e um Estado-Providência, e ainda uma regulação neoliberal» (Santos, 1993: 41),⁷ torna-se praticamente um truísmo reconhecer a importância das formas de resolução dos conflitos de trabalho para a transição e/ou consolidação dos modos de regulação social levados a cabo pelo Estado. Deste modo, a normatividade laboral, em geral, e o sistema de resolução dos conflitos de trabalho, em particular, expressam as diferentes lógicas de regulação a que acabamos de aludir. Neles foram vazadas as contradições e vicissitudes dos vários regimes de regulação político-social por que tem passado a sociedade portuguesa. Evoluindo de uma forma indexada aos modos de regulação político-social dominantes, a normatividade laboral

⁶ Como refere o autor, a pujança do espaço de produção manifestou-se também no modo como ele transformou o espaço doméstico em função das exigências da reprodução da força do trabalho assalariado. Existe assim nos países centrais um certo isomorfismo entre o espaço de produção, o espaço doméstico e o espaço da cidadania.

⁷ A este propósito ver igualmente Maria João Rodrigues (1992) e Manuel Lucena (1991, 1992).

traduz-se num *corpus* sócio-jurídico de normas heterogêneas e muitas vezes contraditórias entre si. A estrutura normativa e simbólica da normatividade laboral e as práticas sociais que a produzem exprimem igualmente os vários «compromissos de classe» da sociedade portuguesa, pelo que a força ou fraqueza do associativismo e, sobretudo, a do movimento sindical, têm tido consequências muito concretas na produção e aplicação da normatividade laboral.

Assim se entendem as permanentes modificações da legislação laboral. Por lidar de perto com os poderes económicos, sociais e políticos num sentido regulador, a «agenda» da normatividade laboral tende a reflectir através dos seus debates a competição entre modelos, teorias e «visões do mundo» sócio-político. A oposição entre marxistas e conservadores, entre concepções do conflito e da colaboração, entre estatistas e liberais, entre neo-liberais e neo-intervencionistas, entre o «auto-governo» e o «uso promocional do direito», entre privatistas e publicistas, entre neopluralistas e neocorporativistas, são apenas alguns dos exemplos mais usuais.

Finalmente, em terceiro lugar, importa considerar a forte heterogeneidade do sistema económico português. Com efeito, o contexto económico envolvente do sistema de relações laborais expressa uma forte diferenciação das actividades produtivas e grandes desequilíbrios de produtividade inter-sectorial. Acresce ainda «a diferenciação da relação salarial» e «a precarização do sistema de emprego». Esta heterogeneidade e as marcadas diferenças sectoriais tiveram como consequência a diferenciação de relacionamento entre o capital e o trabalho. Daí o reconhecimento da co-existência de sistemas ou subsistemas diferenciados de relações laborais. Acrescente-se, ainda, que o campo das relações laborais é fortemente afectado pelos fenómenos da economia subterrânea e paralela, dos quais resulta a difusão das chamadas «cifras negras» do mundo laboral (Santos, 1993, 1994; Reis, 1992, 1993; Rodrigues, 1992).

Em resultado das especificidades matizadoras do sistema português de relações laborais, a integração do conflito laboral nos mecanismos criados para a resolução pacífica dos conflitos, operou-se em termos formalistas e legalistas (Stoleroff, 1988: 149), não procedendo de uma relação amadurecida e tendencialmente equilibrada entre o capital e o trabalho, impedindo uma eficaz institucionalização dos conflitos (Santos, 1993). Ao relativo défice de práticas de classe e à ausência

de uma tradição autónoma de negociação entre o capital e o trabalho (Santos, 1988), correspondeu um processo de juridificação das relações laborais levada a cabo pelo Estado originando espaços formais e institucionais de diálogo para uma comunidade negocial que não existe de facto.

Fazendo-se uma integração e institucionalização formal dos conflitos de trabalho «por cima» a partir do Estado, sem correspondência directa com as práticas de relacionamento entre os parceiros sociais, abriu-se o caminho à politização dos resultados negociais. Por outro lado, o défice de organização dos parceiros sociais induz práticas e modelos estratégicos de intervenção que não visam o objectivo da auto-regulação, mas sim o de suscitar algum tipo de intervenção estatal. Ou seja, os princípios normativos básicos em que assenta o sistema de resolução dos conflitos de trabalho e que traduzem a importância da auto-regulação e paridade das partes não têm correspondência, o mais das vezes, com as práticas dos parceiros sociais. Os espaços formais de negociação reproduzem os efeitos da desigual distribuição de poder e recursos sociais inscritos na sociedade num processo tutelado pelas políticas de orientação selectiva determinadas pelo Estado.

Uma descrição sócio-jurídica das diferentes soluções para a regulação da conflitualidade laboral permite distinguir seis mecanismos básicos de resolução dos conflitos de trabalho: (1) a conciliação, a mediação, 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; e (6) a intervenção administrativa através de portarias (PRT's, na prática não utilizadas como forma de resolução dos conflitos colectivos de trabalho). 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

4. O modelo de regulação dos conflitos laborais

mecanismos constitutivos do sistema de relações industriais 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. Por último, a intervenção administrativa através de portarias e o acompanhamento em sede de conciliação, partem do sistema estatal-administrativo e lidam com conflitos colectivos.

Aparentemente, no domínio das formas de resolução dos conflitos de trabalho coexistem soluções e procedimentos exigindo o envolvimento do Estado e dos parceiros sociais. Neste caso, a gestão das situações conflituais é feita num 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 (Santos, 1982).

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 (entre si), 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. Este paradoxo evidencia-se pelo recurso à articulação e combinação entre os princípios de regulação e as formas de resolução dos litígios a que se aludiu.

Partindo dos resultados das investigações por nós realizadas, visando a caracterização do sistema dos conflitos de trabalho português, tendo como fontes dados estatísticos das administrações da justiça e do trabalho, sentenças, livros de porta dos Tribunais, contenciosos de sindicatos, inquéritos e entrevistas a diferentes actores sociais e observação directa (Ferreira, 1998a, 1998b, 1999, 2001c) estamos em condições de sintetizar as principais conclusões e traços predominantes do padrão de resolução dos litígios laborais em Portugal. É a partir desta informação que identificamos os elementos substantivos enquadráveis em cada um dos princípios de regulação sócio-política e instrumentos de resolução dos conflitos de trabalho plasmados nos quadros 1 e 2.

Quadro 1 — Conflitos Individuais

Princípios de Regulação Formas de Resolução	Estado	Mercado	Comunidade	Associação
Judicial	Tribunal / Sentenças Tribunal / / Conciliação Tribunal / Ministério Público (até 1985)			Tribunal / Juizes sociais
Formal não judicial	Inspecção do tra- balho			Negociação colectiva (Institucionalização de procedimentos de conciliação, media- ção e arbitragem) Sistemas paralelos (Portuários, Expo, Bases das Lages e Beja) Centros de Arbitra- gem (Açores e Liga Portuguesa de Fute- bol) CCJ (até 1985) [Pré- judicial obrigatório]
Informal	Ministério Público (depois de 1985) Direcção-Geral das Relações Colectivas do Trabalho (até 1985) Direcção-Geral das Relações Colectivas do Trabalho (depois de 1985) Direcção-Geral das Relações Colectivas do Trabalho (até 1992) Inspecção de Tra- balho	Conciliação / media- ção em Gabinetes de Advogados Conciliação / media- ção em recursos hu- manos / empresa Hierarquia / Poderes de facto / empresa / / Resignação / Pro- cura suprimida Notas de serviço Regulamentos das empresas	Auto-composição e tentativa espontânea de acordo bilateral Usos e costumes Mediação por ter- ceira parte (colega, sindicalista, delegado sindical, recursos hu- manos, supervisores, quadros, etc.) Códigos de conduta Códigos de ética	Comissão de traba- lhadores Delegado sindical Associações sindi- cais e patronais Códigos de conduta Códigos de ética

No que diz respeito aos conflitos individuais de trabalho (Quadro 1), importa reiterar a importância assumida pela via judicial⁸, apesar da oferta diversificada de instrumentos

⁸ A título ilustrativo, refira-se que deram entrada nos Tribunais de Trabalho em 1999, 58 511 acções.

e princípios de regulação disponíveis. Com efeito, a inefectividade das formas não judicializadas, formais ou informais, na composição da litigação inter-individual torna os Tribunais de Trabalho o espaço preferencial de resolução dos conflitos. A ausência de canais e espaços alternativos de composição dos conflitos faz com que o judicial-laboral fique por isso sujeito a uma grande procura. Para além da adjudicação dos conflitos dirimidos por sentença, importa sublinhar o papel desempenhado pela conciliação judicial. Também a prática informal de conciliação protagonizada pelo Ministério Público se enquadra nesta perspectiva, tendo, no entanto, a particularidade de assumir a forma de uma conciliação informal. É neste contexto que o Ministério Público assume um papel muito relevante que ultrapassa as funções de patrocínio judiciário legalmente previstas.

A intervenção da Inspecção do Trabalho nas empresas categorizada como resultado da articulação entre o princípio de regulação estatal e as formas de resolução não judiciais formais e informais é também uma via de regulação das relações de trabalho. Ainda que à Inspecção do Trabalho não esteja cometida legalmente uma função conciliatória, as práticas inspectivas acabam nalgumas circunstâncias por concorrer para a composição dos conflitos. Existe, assim, uma certa ambiguidade entre uma actuação formal e informal visando a resolução dos conflitos individuais no espaço da empresa. Também no que diz respeito à administração do trabalho, pelo menos até 1992, era frequente realizarem-se conciliações nas delegações na Direcção Geral das Relações Colectivas de Trabalho, prática que caiu em desuso. Antes de 1985, ainda durante o período de funcionamento das Comissões de Conciliação e Julgamento, são vários os relatórios de actividades que exprimem uma certa situação de concorrência entre este organismo e as referidas Comissões. Após a extinção destas, em 1985, mantém-se uma intervenção conciliatória por parte da administração do trabalho realizada no quadro de uma certa contingência organizacional. Esta resulta das várias alterações às leis orgânicas da administração do trabalho, que vão no sentido de ligar esta à dimensão colectiva das relações de trabalho.

O princípio do mercado combina-se com diferentes modos informais de composição dos litígios, sendo de destacar o papel desempenhado pelos gabinetes de advogados, direcções de recursos humanos e, em última análise, os poderes de facto que no espaço da empresa conduzem à regulação dos conflitos por resignação e à procura suprimida. Sobre-

tudo nas grandes e médias empresas, onde em regra existem departamentos de recursos humanos e jurídicos, é frequente estes forçarem a composição dos conflitos.

Relativamente ao princípio da comunidade, em estreita conexão com a auto-composição dos litígios, ele assume um papel importante, mas de difícil captação. No entanto, de acordo com o inquérito realizado pelos autores do livro *Os tribunais na sociedade portuguesa* (Santos *et al.*, 1996: 638-639) evidencia-se o relevo da resolução dos conflitos por acordos espontâneos, sem recurso a qualquer tipo ou instrumento de composição dos conflitos.

Como seria de esperar, o princípio da comunidade articula-se analiticamente, em exclusivo, com as formas informais de resolução dos conflitos.

Quanto ao princípio associativo, traço caracterizador da estruturação das relações sociais no domínio laboral, ele evidencia uma das maiores fragilidades do sistema português de resolução dos conflitos de trabalho. O mau funcionamento e a débil institucionalização das formas de resolução dos conflitos, apelando à participação dos parceiros sociais, constituem um factor de bloqueio do sistema. O desinteresse pela figura dos juízes sociais, por intermédio dos quais os parceiros sociais poderiam participar na administração da justiça laboral, a incapacidade da negociação colectiva em instituir formas alternativas de resolução dos litígios,⁹ e a história problemática das Comissões de Conciliação e Julgamento de base tripartida, são exemplos reveladores da incapacidade de os parceiros sociais levarem a cabo, por si próprios, de forma bi, ou tripartida, a regulação dos seus conflitos.

Desta forma, a conciliação no domínio das relações laborais em Portugal funciona e obtém resultados palpáveis quando decorre em espaços públicos, como são os tribunais, em que a conciliação é uma auto-regulação assistida no espaço de adjudicação judicial, isto é, em que a alternativa à conciliação pode ser uma sentença. A evidenciar a fragilidade do princípio associativo, está também o debate recorrente, em sede de concertação social, tendo por objecto a constituição de Centros de Conciliação e Arbitragem, cujos resultados têm vindo a ser quase nulos. Neste domínio, e pela exemplaridade de que se reveste, merece especial menção o Centro de Arbi-

⁹ O único caso registado é o da convenção colectiva do sector da hotelaria e turismo.

tragem dos Conflitos de Trabalho dos Açores, cujo desempenho é a excepção à regra.¹⁰

Conforme assinalámos, os conflitos colectivos (Quadro 2) têm como principal forma de regulação o processo conciliatório levado a cabo pela administração do trabalho.¹¹ Para além desta forma de resolução e tomando por referência o princípio de regulação de base estatal, importará referir o peso relativo das três formas de resolução dos conflitos: judicial; formal não judicial; e informal.

No plano 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 as posições das partes. Por outro lado, e já no âmbito da administração do trabalho, é também frequente os serviços do IDICT desenvolverem um trabalho de conciliação ou mediação informal sobretudo com carácter bilateral. Em qualquer dos casos, estamos perante procedimentos de carácter excepcional.

No que diz respeito às formas de resolução dos conflitos colectivos de trabalho formais não judiciais, elas podem dividir-se em dois tipos: as que se encontram associadas aos mecanismos legais tradicionais de composição dos conflitos colectivos; e as que designamos por «magistério de influência» ou pressão institucional. No que diz respeito às primeiras, as conciliações levadas a cabo pelo IDICT, a pedido de pelo menos uma das partes envolvidas, são a única forma de resolução com efectividade e interferência concreta nas práticas e relações sociais entre os diferentes actores em presença, visto não serem emitidas Portarias de Regulamentação do Trabalho para a resolução dos conflitos, e o mecanismo da arbitragem se encontrar paralisado devido a os parceiros sociais não nomearem as listas de árbitros (Ferreira, 1998).¹²

¹⁰ Se estabelecermos uma comparação entre o número de processos de contrato individual findos no Tribunal de Trabalho em 1998, na Região Autónoma dos Açores (140) e o número de processos findos submetidos ao Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem (614), verificamos a sua importância.

Podem ainda assinalar-se alguns casos pontuais de previsão de instrumentos de resolução dos conflitos – Expo, acordos das Bases das Lajes e de Beja.

¹¹ Os serviços de Conciliação e Arbitragem acompanharam, no ano de 2000, cerca de 118 processos.

¹² O único caso conhecido de uma arbitragem cujo impulso partiu das partes sem qualquer intervenção do Estado surgiu na sequência do conflito que opôs os pilotos da TAP à administração da empresa. Sem nos determos nos pormenores deste processo, dir-se-á apenas que o resultado desta arbitragem não foi aceite pelas partes.

Quadro 2 — Conflitos Colectivos

Princípios de Regulação Formas de Resolução	Estado	Mercado	Comunidade	Associação
Judicial	Tribunal / Sentenças			
Formal não judicial	<p>Portarias de Regulação do Trabalho / Administração do Trabalho Arbitragem obrigatória Queixas à Provedoria</p> <p>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 Queixas apresentadas a Grupos Parlamentares da Assembleia da República Queixas apresentadas à Presidência e Provedoria da República Intervenção da Inspeção do Trabalho</p>	Negociações directas bilaterais		<p>Concertação social Concertação social / / Comissões de Acompanhamento Comissões paritárias Sistemas paralelos (Portuários, Expo, Base das Lages e Beja) Conciliação, mediação e arbitragem / / AT Negociação colectiva / negociação directa Arbitragem <i>ad hoc</i> Conciliação, mediação, arbitragem voluntária</p>
Informal	<p>Mediação política (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</p>	<p>Acto de gestão unilateral Resignação / / Procura suprimida</p>	Auto-composição	<p>Sistemas paralelos de negociação Cadernos reivindicativos Mediação por terceira parte associativa</p>

As tentativas de resolução dos conflitos através do recurso ao «magistério de influência» ou pressão institucional consubstanciadas na forma de queixas endereçadas a órgãos de soberania – Assembleia da República, Presidência da República e Governo – e a órgãos independentes de fiscalização – Ministério Público, Provedoria de Justiça – têm entre nós algum relevo. Em certas circunstâncias, a mediação política levada a cabo pelos Governos, sobrepõe-se à actividade conciliatória da administração do trabalho.¹³ As situações anteriormente referidas não podem ser enquadradas nas modalidades típicas de resolução dos conflitos de trabalho como a conciliação, mediação, arbitragem e emissão de PRT's. No entanto, elas desempenham um papel importante na medida em que podem influenciar a trajectória e o desfecho dos conflitos.

Ainda no âmbito da articulação entre o princípio de regulação de base estatal e as formas de resolução dos conflitos, cumpre referir o papel desempenhado pelo sector judicial-laboral. Com efeito, a falta de efectividade das formas alternativas de resolução dos conflitos colectivos jurídicos ou de interpretação, como sucede com as comissões paritárias, induz a procura dos Tribunais de Trabalho (Ferreira, 1998).

Igualmente importante é o papel desempenhado pela jurisprudência nos conflitos associados ao exercício do direito à greve, à fixação dos serviços mínimos, na interpretação de cláusulas das convenções colectivas ou no 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 na negociação colectiva.¹⁴

A institucionalização de sistemas paralelos e informais de negociação tendo por base a auto-regulação tem sido tentada sem sucesso. Refira-se que os casos conhecidos conflituam com o direito garantido constitucionalmente para a negociação colectiva.¹⁵ Caso curioso é o da mediação por terceira parte

¹³ Os conflitos emergentes no sector dos transportes, o acordo sobre a aplicação da lei das quarenta horas no sector têxtil e do vestuário são disto exemplos.

¹⁴ 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.

¹⁵ O exemplo mais conhecido é o da companhia de aviação Portugalia em que a administração procurou implementar um sistema paralelo concorrente da negociação colectiva tentando afastar os sindicatos deste processo.

associativa ocorrido no sector dos transportes. 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.

No domínio formal não judicial e tendo por base o princípio associativo, pode referir-se o acordo formal assinado entre os sindicatos e a administração da Parque Expo. 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.

Nesta linha, fazendo apelo ao princípio associativo deve referir-se a auto-regulação sectorial promovida pela Inspeção do Trabalho co-envolvendo organizações patronais e sindicais, metodologia que tem permitido a regulação e regularização das condições de trabalho, conduzindo ao evitar de conflitos.¹⁶

Ainda no que diz respeito aos modos formais não judiciais, cujo princípio de regulação é a associação, merece especial destaque a negociação colectiva e a concertação social. O facto de a negociação colectiva se encontrar em «situação de bloqueio», no sentido em que a negociação incide, quase em exclusivo, sobre matérias pecuniárias e se verifica uma acentuada desactualização das restantes matérias, tem impedido a constituição e funcionamento das comissões paritárias. Este instrumento, formal não judicial, não tem por isso exercido regularmente a sua função de regulação dos conflitos colectivos de trabalho. Quanto à concertação social, e para além das discussões que nesta sede têm ocorrido versando o desenvolvimento de normas processuais, merece menção a constituição de comissões de acompanhamento dos acordos negociados que nalguns casos prevêem mesmo a intervenção das partes em conflitos colectivos.¹⁷ Quer o Acordo Económico e Social de 1990, quer o Acordo sobre a Política de Rendimentos de 1992, quer o Acordo de Concertação

¹⁶ Foi o que sucedeu em sectores como o da segurança privada, limpezas e comunicação social.

¹⁷ Como sucedeu, por exemplo, no acordo de política de rendimentos para 1992. Também o acordo de concertação negociado para o sector portuário prevê cláusulas específicas para a resolução dos conflitos de trabalho.

Social de Curto Prazo de 1996, quer o Acordo de Concertação Estratégica de 1996, prevêem comissões de acompanhamento. No entanto, as opiniões acerca da sua eficácia, funcionamento e legalidade, assumem índoles muito diversas.

Em matéria de produção e aplicação de normas constitutivas do sistema de resolução de conflitos de trabalho, a situação é verdadeiramente ambígua. 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 de vários projectos de criação de serviços de conciliação e arbitragem (Ferreira, 2001), aborda-se, pelo menos desde 1989, no âmbito da concertação, a possibilidade de regulamentação de um protocolo sobre a organização e funcionamento de Centros de Arbitragem e Conciliação (Ferreira, 1998).

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.¹⁸

Dos acordos negociados em datas mais recentes, transparece a necessidade de reforçar as intenções expressas anteriormente, como pode constatar-se pela consulta, quer do Acordo de Curto Prazo, quer do Acordo de Concertação Estratégica (1996) – a que devem acrescentar-se as matérias respeitantes à melhoria da justiça e da administração do trabalho, reforço da negociação colectiva, participação dos parceiros sociais e criação do Centro de Relações do Trabalho. Manifestamente, estas são matérias acerca das quais existe uma razoável dose de discordância entre os parceiros sociais que põe a claro os limites das formas de

¹⁸ 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.

produção do direito de base auto-reflexiva num quadro de desentendimento e de assimetria de poder.

O recurso ao modelo de análise dos sistemas de resolução da conflitualidade proposto no presente artigo colocou em evidência o carácter plural dos princípios e formas de resolução dos litígios emergentes das relações laborais. A heterogeneidade e diversidade de soluções apelando ao envolvimento dos diferentes parceiros sociais é traço caracterizador dos processos através dos quais ocorre a regulação dos interesses sócio-laborais antagónicos.

Na sociedade portuguesa, o recurso ao modelo permitiu concluir pela existência de um duplo sistema de resolução dos conflitos: o sistema virtual ou semântico que decorre dos enquadramentos processuais, normativos e institucionais formais e o sistema real que emerge das práticas e relações sociais concretas do «espaço da produção». Não obstante as múltiplas formas e soluções previstas para a regulação dos conflitos laborais, as persistentes barreiras no domínio do acesso ao direito do trabalho, a procura suprimida e o recurso quase exclusivo à conciliação (no caso dos conflitos colectivos) e aos Tribunais de Trabalho (no caso dos conflitos individuais), são as características típicas do nosso sistema de resolução dos conflitos laborais. Sociologicamente, este sistema caracteriza-se pelos seguintes aspectos: (1) primazia do princípio de regulação estatal sobre os restantes; (2) predomínio das formas judiciais de resolução dos conflitos; (3) tendência para a autocomposição e fuga ao conflito, o que pode ocultar procura potencial, suprimida ou reprimida.

A principal consequência desta situação é a predominância dos princípios de regulação de base estatal, os quais acentuam o carácter antagonístico da composição dos litígios. Por outro lado, a fragilidade do princípio associativo tem impedido encontrar soluções que tenham por base o diálogo social, a cooperação e a resolução de conflitos segundo o princípio ganhador/ganhador.

Os parceiros sociais deveriam, assim, ajustar as expectativas associadas à negociação e à regulação dos conflitos, tornando mais previsíveis os seus comportamentos. Neste sentido, tornar o sistema de resolução dos conflitos laborais num sistema internamente coordenado e de confiança afigura-se como crucial no actual momento. No entanto, e como também já foi assinalado, o sistema de resolução dos con-

5. Conclusões

flitos laborais português é um sistema débil e bloqueado. Sendo débil, está mais aberto às pressões exógenas, ao papel desempenhado pelo Estado, à situação da economia nacional e aos poderes de facto. Estando bloqueado, impede a organização e coordenação internas, promove a inefectividade dos direitos laborais e permite os comportamentos oportunistas. Esta é uma questão perturbante, tanto mais que as formas de resolução dos conflitos laborais fazem parte do núcleo duro dos sistemas de relações laborais e são peças fundamentais para tornar mais democráticas e mais cívicas essas relações. ■

Referências Bibliográficas

- Arnaud, André-Jean; Dulce, María José Fariñas. 1996 *Sistemas jurídicos: Elementos para un análisis sociológico*. Madrid: Imprensa Nacional del Boletín Oficial del Estado.
- Bonafé-Schmitt, Jean-Pierre. 1992 *La médiation, une justice douce*. Paris: Syros.
- Bonafé-Schmitt, Jean-Pierre. 1994 «For a Socio-Legal Approach to the Production of Norms in the Field of Work Relations», *Droit et Société*, 27, 337-349.
- Bourdieu, Pierre. 1989 *O poder simbólico*. Lisboa: Difel.
- Chazel, Françoise; Commaille, Jacques (orgs.) 1991 *Normes juridiques et régulation sociale*. Paris: LGDJ.
- Ferner, A.; Hyman, Richard. 1992 *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford: Blackwell.
- Ferreira, António Casimiro. 1996 «A análise metateórica no contexto da transição paradigmática», *Oficina do CES*, 86.
- Ferreira, António Casimiro. 1998a *A justiça laboral em Portugal numa perspectiva sócio-jurídica*. Coimbra: CES/CEJ (relatório de investigação).
- Ferreira, António Casimiro. 1998b «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; Costa, Hermes Augusto. 1999 «Para uma sociologia das relações laborais em Portugal», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 141-171.
- Ferreira, António Casimiro. 2001a «Para uma concepção decente e democrática do trabalho e seus direitos», in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Globalização: Fatalidade ou utopia?*. Porto: Afrontamento (no prelo).
- Ferreira, António Casimiro. 2001b «O sistema português de resolução dos conflitos de trabalho: Dos modelos paradigmáticos às organizações internacionais», in Manuel Pureza; António Casimiro Ferreira (orgs.), *A teia global: Movimentos sociais e instituições*. Porto: Afrontamento (no prelo).
- Ferreira, António Casimiro. 2001c *Os conflitos de trabalho e as suas formas de resolução na sociedade portuguesa*. Relatório JNICT.
- Leite, Jorge. 1986 *Lições de Direito e da Segurança Social*. Coimbra: Serviços Sociais da U.C.
- Lucena, Manuel de; Gaspar, Carlos. 1991 «Metamorfoses corporativas?» – Associações de interesses económicos e institucionalização da democracia em Portugal (I)», *Análise Social*, 114, 135-187.
- Lucena, Manuel de; Gaspar, Carlos. 1992 «Metamorfoses corporativas?» – Associações de interesses económicos e institucionalização da democracia em Portugal (II)», *Análise Social*, 115, 135-187.
- Moreira, Vital. 1997 *Auto-regulação profissional e administração pública*. Coimbra: Livraria Almedina.
- Moritz, Klaus. 1994 «The Production of Norms in Labour Law: Some Aspects of Collective Agreements in Germany and France from the

- Viewpoint of the Treaty of Rome», *Droit et Société*, 27, 323-336.
- Reis, José. 1992 *Os espaços da indústria: A regulação económica e o desenvolvimento local em Portugal*. Porto: Afrontamento.
- Reis, José. 1993 «Portugal: A heterogeneidade de uma economia semiperiférica», in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: Um retrato singular*. Porto: Afrontamento.
- Rodrigues, Maria João. 1992 *O sistema de emprego em Portugal*. Lisboa: Dom Quixote.
- Santos, Boaventura de Sousa. 1982 «O Direito e a Comunidade: As transformações recentes da natureza do poder do Estado nos países capitalistas avançadas», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 10, 9-40.
- Santos, Boaventura de Sousa. 1985 «Estado e sociedade na semiperiferia do sistema mundial: O caso português», *Análise Social*, 87/88/89, 869-901.
- Santos, Boaventura de Sousa. 1988 «Uma cartografia simbólica das representações sociais: Prolegómenos para uma concepção pós-moderna do Direito», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 24, 139-172.
- Santos, Boaventura de Sousa. 1989 «O Estado e os modos de produção do poder social», *Oficina do CES*, 7.
- Santos, Boaventura de Sousa. 1993 «O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: O caso português», in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: Um retrato singular*. Porto: Afrontamento, 17-56.
- Santos, Boaventura de Sousa. 1994 *Pela mão de Alice: O social e o político nas pós-modernidade*. Porto: Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa et al. 1996 *Os tribunais nas sociedades contemporâneas: O caso português*. Porto: Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa. 2000 *A crítica da razão indolente: Contra o desperdício da experiência*. Porto: Afrontamento.
- Simitis, Spiros. 1987 «Juridification of Labour Relations», in Gunther Teubner (org.), *Juridification of Social Spheres*. New York: Walter de Gruyter.
- Streeck, Wolfgang; Schmitter, Philipp. 1985 *Private Interest Government beyond Market and State*. Los Angeles: Sage.
- Stoleroff, Alan. 1988 «Relações industriais e sindicalismo em Portugal», *Sociologia: Problemas e Práticas*, 4, 147-164.
- Supiot, Alain. 1996 *Crítica del derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Touraine, Alain. 1996 *O que é a democracia?*. Lisboa: Edições Piaget.