

Cadernos do Observatório

#8

O desmantelamento do regime
de negociação coletiva em
Portugal, os desafios e as
alternativas

Maria da Paz Campos Lima

setembro de 2016



Propriedade e Edição

Centro de Estudos Sociais - Laboratório Associado
Universidade de Coimbra

www.ces.uc.pt
Colégio de S. Jerónimo
Apartado 3087
3000-995 Coimbra
Portugal

Url: www.ces.uc.pt
E-Mail: ces@ces.uc.pt

Tel: +351 239 855 570
Fax: +351 239 855 589

Autor

Maria da Paz Campos Lima

O desmantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas

Maria da Paz Campos Lima*

Introdução

No seu livro, *Trade Unionism under Collective Bargaining* (O sindicalismo no quadro da negociação coletiva), um clássico da literatura no campo das relações laborais, publicado em 1976, Hugh Clegg considera a negociação coletiva como um processo em que a “associação coletiva dos trabalhadores”, em particular os sindicatos, visa negociar com os empregadores ou com as suas associações a definição das condições e relações de emprego. Na sua perspetiva, a negociação coletiva reflete a capacidade de pressão de cada uma das partes sobre a outra o que, no caso dos trabalhadores e dos sindicatos, pressupõe o uso da greve como um dos instrumentos de pressão. Por conseguinte, a definição das condições e relações de emprego via negociação coletiva traduz sempre a expressão das capacidades relativas das partes e respetivas relações de poder, num contexto determinado.

A regulação conjunta (*joint regulation*) significava, para Clegg, que as partes, para além de definirem normas relativas às condições e termos de emprego no âmbito da negociação coletiva, eram capazes de as fazer aplicar. Neste caso, além das dificuldades e tensões associadas à definição das próprias normas, coloca-se o problema de aplicar as normas definidas. Também aqui se jogam diferentes capacidades e se exprimem relações de poder, que articulam espaços e níveis distintos de intervenção (como por exemplo, o nacional, o setorial e o local).

Embora Clegg fosse um incansável defensor da negociação coletiva e da regulação conjunta, vistas como formas que permitiam à “associação coletiva de trabalhadores” influenciar a determinação das condições e relações laborais a seu favor, também tinha presente a importância crucial do papel do Estado na definição de normas legais mínimas (*common rule*) protegendo o conjunto dos trabalhadores e assegurando a justiça social. Por conseguinte, competia também aos sindicatos procurar influenciar a seu favor a definição de políticas e a regulamentação legal.

Esta muito breve incursão pelo pensamento do autor britânico, tal como o formulava na antevéspera da chegada de Margaret Thatcher ao poder – acontecimento que posteriormente abriria caminho ao desmantelamento da negociação coletiva no Reino Unido – visa sobretudo pôr em relevo alguns dos aspetos críticos da negociação coletiva: as capacidades relativas e relações de poder entre atores no quadro da negociação coletiva e da regulação conjunta; o papel do

Estado não só como regulador das condições mínimas do trabalho mas também como definidor do quadro institucional / legal das relações laborais e da negociação coletiva; e as articulações entre a regulação estatal e a regulação conjunta.

No quadro deste estudo consideramos duas vertentes:

- As políticas e medidas legislativas com efeitos na transformação do quadro institucional da negociação coletiva (plano processual) e com efeitos nos domínios habitualmente também regulados através da contratação coletiva (plano substantivo);
- Os impactos nos processos e resultados da negociação coletiva, dinâmicas e alteração das relações de poder entre atores; assim como, os impactos na contratação coletiva enquanto regulação conjunta.

Deste modo, o estudo integra três secções:

Numa primeira secção, identificam-se alguns traços comuns da tradição da negociação coletiva na Europa ocidental e as tendências de mudança no quadro da UE, a partir da crise internacional de 2008. Visa-se uma discussão acerca dos principais problemas e dos novos constrangimentos de âmbito supranacional que têm vindo a condicionar a contratação coletiva nos estados membros e a provocar uma profunda erosão da negociação coletiva, em particular nos países do Sul da Europa.

Numa segunda secção, examinam-se os desenvolvimentos em Portugal no plano das medidas de política e dos seus impactos na reconfiguração institucional e processos de negociação coletiva e regulação conjunta, com incidência particular no período de intervenção da troika, ao nível da Comissão Europeia (CE), do Banco Central Europeu (BCE), do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do governo PSD/CDS, de 2011 a 2015. Procura-se nesta secção avaliar e discutir a amplitude e intensidade do desequilíbrio das relações laborais e da erosão da negociação coletiva, que constituiu o legado da troika e da governação para além da troika.

Finalmente, na terceira secção, tendo em consideração o novo ciclo político iniciado em Portugal com o governo do Partido Socialista (PS), suportado pelos compromissos parlamentares de esquerda envolvendo PS, Bloco de Esquerda (BE), Partido Comunista (PCP) e Verdes, analisam-se os desafios e as condições internas e externas (incluindo o Tratado Orçamental e o Semestre Europeu) de recuperação

da negociação coletiva. A perspetiva que guia a identificação dos desafios é a da reafirmação da centralidade da negociação coletiva como fator de progresso social, de recuperação e aprofundamento de direitos laborais, de redução das desigualdades e de promoção da inclusividade. No plano dos desafios, apresentam-se contributos no sentido da reflexão dos atores sociais e da ação do poder político visando a reconstrução do sistema de negociação coletiva sobre novas bases, tirando lições da experiência passada e sugerindo prioridades.

A negociação coletiva e a deriva austeritária neoliberal na UE: entre a erosão e o desmantelamento

7 / 54

A negociação coletiva de âmbito setorial: o património comum da Europa ocidental e os primeiros passos de rutura

Apesar das diferenças significativas entre os sistemas de relações laborais na Europa ocidental, a negociação coletiva de âmbito setorial, envolvendo associações de empregadores e sindicatos e abrangendo a maioria dos trabalhadores, constituiu-se como pedra angular na determinação das condições e relações de emprego na maioria dos países. A negociação coletiva de âmbito setorial é entendida aqui em sentido lato (na terminologia anglo saxónica *multi-employer bargaining*), como negociação entre associações patronais e sindicatos, no sentido da definição de regras de âmbito setorial ou subsetorial ou até ocupacional (regional ou nacional), aplicável nas empresas, em contraste com a negociação entre empresa e empregadores individuais (*single-employer bargaining*). Este tipo de negociação coletiva assentou nos pressupostos de solidariedade e coordenação na definição das normas laborais orientada para contrariar ou neutralizar as forças centrífugas do mercado e a tendência para a diferenciação de salários e condições de trabalho.

Do lado sindical, o investimento neste tipo de negociação baseou-se, de modo geral, no entendimento de que salários e condições de

trabalho dignas não deviam estar dependentes ou ser entendidos em função da situação económica desta ou daquela empresa individual, mas deviam antes basear-se num quadro mais abrangente. Por outro lado, para os sindicatos, tornava-se deste modo possível reunir massa crítica e influenciar de modo mais efetivo os resultados da negociação coletiva contornando a pressão patronal direta nas empresas no quadro da assimetria estrutural das relações de poder. Deste modo, a negociação setorial assegurava que todos os trabalhadores estavam protegidos, mesmo nas empresas em que a influência sindical era menos significativa. Este princípio – que por oposição ao princípio “dividir para reinar” conjugava-se em termos salariais com o princípio “a trabalho igual salário igual” – foi crucial na expansão e fortalecimento da organização sindical e na sua legitimação. A capacidade de determinação das condições de trabalho nesta lógica solidária, refletindo o desígnio de promoção do trabalho digno e a valorização e reconhecimento profissional, desempenhou um papel fundamental na afirmação da dimensão social na Europa no que toca à redução das desigualdades, e projetou os sindicatos como atores relevantes do progresso económico e social.

Do lado patronal, a negociação coletiva setorial tinha três vantagens principais: afastava a competição desleal baseada na compressão dos custos de mão-de-obra (o que hoje se designa de *dumping social*); afastava o conflito do âmbito das empresas evitando interrupções na produção e um clima negativo; e facilitava a gestão das empresas pela referência a quadros normativos uniformizados. Isto pressupunha a formação de associações patronais e a sua capacidade de representação filiando o maior número de empresas ou, em alternativa, criando mecanismos que permitissem que as convenções coletivas se estendessem a todas as empresas do âmbito considerado como, por exemplo, a extensão por via da intervenção do Estado ou a aplicação do princípio *erga omnes*. Por outro lado, em muitos países, a pressão sindical nas empresas funcionou como um fator muito importante para a filiação destas em associações patronais, com o objetivo de que os trabalhadores beneficiassem das convenções coletivas. Esta é a tradição dos países nórdicos que se mantém até aos dias de hoje, dada a forte densidade sindical e influência sindical nos locais de trabalho. Mas na maior parte dos países da Europa ocidental, a cobertura elevada das convenções coletivas setoriais foi sendo o resultado da intervenção do Estado, estendendo as convenções coletivas aos trabalhadores não

filiados nos sindicatos e às empresas não filiadas nas associações patronais signatárias.

A intervenção do Estado no suporte da negociação coletiva em geral, e da negociação coletiva de âmbito setorial em particular, não se limitou a garantir a extensão das convenções coletivas. Incluiu outros mecanismos fundamentais de suporte (Marginson e Welz, 2015) assentes no pressuposto de que a assimetria fundamental nas relações capital/trabalho, em desfavor do trabalho, exigia a adoção de mecanismos que repusessem um maior equilíbrio:

- Instituinto o princípio do tratamento mais favorável (*favor laboratoris*) aplicável em dois tipos de situações: **i)** em primeiro lugar, estabelecendo que as convenções coletivas não podiam definir regras menos favoráveis aos trabalhadores do que as estipuladas na legislação de trabalho aplicável, assegurando assim que a legislação de trabalho desempenhava uma função de proteção mínima que não podia ser subvertida pelo jogo de negociação e variação nas relações de poder entre atores; **ii)** em segundo lugar, definindo que as convenções coletivas de âmbito inferior, por exemplo, de empresa, não podiam determinar condições menos favoráveis do que as convenções coletivas de âmbito superior setorial ou intersetorial, assegurando por esta via que a negociação de empresa não podia contribuir para a redução da qualidade das normas, devendo antes contribuir para a sua melhoria;
- Instituinto disposições legais definindo quais os atores com competência para celebrar convenções coletivas atribuindo, normalmente, essa competência aos sindicatos (em vários países com base em critérios de representatividade), como únicos atores legítimos para tal efeito, e apontando para o papel chave dos sindicatos na organização coletiva dos trabalhadores e na articulação e coordenação da negociação;
- Instituinto disposições legais permitindo que as convenções coletivas continuassem em vigor para além do seu término até serem substituídas por uma nova convenção, garantindo a estabilidade das normas convencionais e prevenindo comportamentos que visassem reduzir direitos consagrados sob a ameaça de eliminação de convenções.

Este tipo de mecanismos de suporte estatal (no todo ou em parte) fez parte da tradição da maioria dos países da Europa ocidental. Pelo

contrário, nos países nórdicos, a tradição da negociação coletiva não incluiu estas modalidades de suporte estatal. Normas com funções equivalentes foram principalmente introduzidas através de acordos bilaterais ao nível nacional, entre confederações sindicais e patronais e convenções de âmbito setorial (Marginson e Welz, 2015; Campos Lima e Jørgensen, 2016). No Reino Unido, igualmente com uma tradição voluntarista, a definição de normas com funções equivalentes constituiu uma prerrogativa exclusiva dos atores das relações laborais. Neste país, o regime de “closed shop” obrigou as empresas a empregar unicamente os trabalhadores sindicalizados e a consagrar o direito à greve sem restrições, constituindo-se estes fatores-chave no equilíbrio nas relações capital/trabalho. Este cenário manteve-se até aos anos 80, altura em que Margaret Thatcher se tornou primeira-ministra do Reino Unido e interveio, através de legislação de forma a desmantelar o regime de “closed shop” e introduzir mecanismos de limitação e ilegalização das greves sindicais, no mesmo movimento em que impunha uma derrota histórica à greve dos mineiros. Começava aqui a deriva neoliberal.

Quando a crise internacional de 2008 emergiu, o património comum da negociação coletiva na Europa ocidental já tinha sofrido transformações mais ou menos críticas em vários países. A pressão sobre os sistemas de negociação coletiva não foi uma novidade provocada por esta crise. A novidade foi a intensificação e generalização dessa pressão que ameaçou os fundamentos da tradição europeia. O enfraquecimento dos sindicatos (vistos como um obstáculo ao livre funcionamento do mercado) inaugurado por Thatcher, no início dos anos 80, para responder à anterior crise internacional dos anos 70, levou ao colapso de convenções setoriais e à negociação de empresa em inúmeros setores, numa lógica de “descentralização desorganizada”, que teve como consequência o declínio dramático da cobertura das convenções coletivas e a prevalência da decisão unilateral patronal (Traxler, 2003).

Sob outras formas, antes da crise de 2008, iniciativas parciais de rutura com a tradição europeia fizeram parte das agendas políticas e patronais, com mais ou menos sucesso, noutros países europeus. Entre os casos mais críticos figura a Alemanha, que a seguir à sua reunificação nos anos 90, estabeleceu normas restritivas à extensão das convenções coletivas setoriais, com base na representatividade patronal (50% do emprego no setor), com efeitos drásticos na redução do número de trabalhadores abrangidos; introduziu mecanismos de derrogação das normas dos contratos setoriais, permitindo às empresas aplicar normas

menos favoráveis; e criou a possibilidade de empresas filiadas em associações patronais usufruírem de um estatuto "especial" subtraindo-se à obrigação de aplicar as convenções celebradas pela respetiva associação (Visser *et al.*, 2015).

Em França, em 1996, alteraram-se as disposições relativas à competência exclusiva dos sindicatos de negociação coletiva nas empresas, permitindo a negociação por estruturas representativas dos trabalhadores não sindicais (embora listas sindicais concorressem nas eleições para estas estruturas), experiência que se generalizou a partir do ano 2000. Em 2004, a lei Fillon inverteu o princípio do tratamento mais favorável fazendo prevalecer a negociação de empresa sobre a negociação setorial, embora mantendo o princípio em diversas matérias, incluindo nos salários mínimos setoriais e classificações profissionais (Marginson e Welz, 2015).

Portugal também participou neste processo ao introduzir, com o Código do Trabalho de 2003, a reversão do princípio do tratamento mais favorável na relação entre legislação e convenções coletivas de trabalho, e ao definir mecanismos de caducidade das convenções coletivas. O Código do Trabalho de 2009 (cuja definição foi anterior à crise) veio repor parcialmente o princípio do tratamento mais favorável e agravou as regras de caducidade pondo em causa as normas inscritas nas próprias convenções que postulavam a sua vigência até serem substituídas por outras.

Em paralelo, a história dos últimos 30 anos foi, em muitos países da UE, a história da implementação de políticas neoliberais centradas na flexibilidade do mercado de trabalho que afetaram diretamente as relações de poder entre capital e trabalho, entre empregadores e trabalhadores no espaço da empresa e, em consequência, entre associações patronais e sindicais, ainda que formalmente estas organizações representativas tivessem as mesmas prerrogativas no campo da negociação coletiva. Neste aspeto, o Reino Unido, desde o início dos anos 80, e a Alemanha, com as reformas Hartz iniciadas em 2003, impulsionaram agendas de redução da proteção no emprego e facilitação dos despedimentos, de facilitação do trabalho temporário e de redução da proteção no desemprego. O regime de emprego liberal no Reino Unido e o regime de emprego dualista na Alemanha formaram-se neste processo de mutação, combinando a flexibilização do mercado de trabalho com a alteração do quadro institucional da negociação coletiva (Campos Lima, 2015).

A deriva austeritária neoliberal na UE e o ataque aos sistemas de negociação coletiva

Desde a crise financeira internacional de 2008 e, em particular, desde a chamada crise das dívidas soberanas de 2010, algumas das características fundamentais da legislação laboral e dos sistemas de relações laborais, com incidência direta e indireta na negociação coletiva, foram profundamente alteradas em vários países da União Europeia (UE). A análise comparativa recente sobre a evolução das relações laborais e da negociação coletiva nos estados membros da UE (Marginson, 2014; Marginson e Welz, 2015) tem vindo a sublinhar que as transformações observadas variaram entre a erosão moderada e o desmantelamento dos sistemas de negociação coletiva. A negociação coletiva de âmbito setorial, envolvendo associações de empregadores e sindicatos e abrangendo a maioria dos trabalhadores que constituía a pedra angular da determinação das condições e relações de emprego nos países da Europa ocidental, foi o alvo principal das mudanças. Nos países do Sul da Europa, a corrosão da capacidade das convenções setoriais para definir normas universais aplicáveis a todos os trabalhadores fez parte do “assalto frontal” à negociação coletiva (Marginson, 2014).

A chamada crise das dívidas soberanas, agiu como um catalisador no sentido da generalização deste tipo de políticas a um importante número de países da UE, a partir de 2010. Este fenómeno não foi apenas um produto de processos nacionais, embora estes não se possam subestimar. Foi, em grande parte, o resultado da viragem da política europeia em direção ao neoliberalismo austeritário e autoritário, expresso nas condições estipuladas nos acordos de financiamento/empréstimo ou nas recomendações emitidas pela Comissão Europeia (CE), pelo Banco Central Europeu (BCE) e pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) – atuando isoladamente ou em conjunto como no caso da troika.

Até 2010, o entendimento das instâncias da UE remetia inteiramente para os estados nacionais a definição das políticas salariais e de negociação coletiva no quadro dos limites impostos pelos Tratados europeus, que vedavam a intervenção da União Europeia nas políticas dos estados membros naqueles domínios. Com efeito, o artigo 153(5) do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia exclui qualquer tipo de intervenção da UE com a intenção de harmonizar

salários e negociação coletiva, princípio também constante do Tratado de Maastricht e do Tratado de Amesterdão. A rutura com este entendimento operou-se por duas vias: com a criação de um novo mecanismo de coordenação política, o Semestre Europeu, no âmbito do qual a Comissão Europeia passou a emitir, desde 2011, recomendações específicas aos estados membros da UE em matéria de política salarial e negociação coletiva; e, no âmbito da troika (CE, BCE e FMI), através da imposição de medidas e reformas naqueles domínios, fixadas nos Memorandos de Entendimento (Memorandos), aos países sob resgate.

A intensidade do “novo intervencionismo europeu” variou no âmbito do Semestre Europeu num crescendo entre: **i)** uma pressão moderada em relação aos países fora da zona euro ou da zona euro sem desequilíbrios macroeconómicos críticos e/ou regimes já desregulados de negociação coletiva; **ii)** uma pressão significativa nos países da zona euro passíveis de sanções por via de desequilíbrios macroeconómicos persistentes, como os casos de Espanha, Itália e Eslovénia; **iii)** uma pressão extrema, fora do âmbito do Semestre Europeu, nos países da zona euro sob resgate, através dos Memorandos com a troika, como são os casos da Grécia, Irlanda, Portugal e Chipre; **iv)** ou ainda através dos chamados “Stand-by-Arrangements” (SBA) envolvendo a CE e o FMI, ocorridos na Hungria, Letónia e Roménia. No caso da pressão/intervenção extrema, as instâncias da UE ultrapassaram as competências previstas nos Tratados, conforme verificado nos casos da Grécia, de Portugal e da Roménia (Koukiadaki *et al.*, 2016). Tratou-se de uma ingerência indevida na autonomia da negociação coletiva e uma violação dos direitos laborais fundamentais, conforme o parecer da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o caso da Grécia (OIT, 2012).

Este novo ciclo inclui o “Europlus Pact”, assinado em março de 2011 pelos governos dos estados membros da zona euro e por seis outros países (Bulgária, Dinamarca, Lituânia, Letónia, Polónia e Roménia), definindo o compromisso para o ajustamento salarial baseado apenas na produtividade e no objetivo de controlar e avaliar as tendências nos custos unitários do trabalho. Embora declare formalmente o respeito pela autonomia dos estados membros este pacto inclui, nas atividades de monitorização, a revisão dos mecanismos de fixação de salários, em particular quanto ao grau de centralização da negociação coletiva, aos efeitos da indexação salarial e ao impacto da evolução salarial no setor público. Por outro lado, o chamado “Six Pack” relativo às regras de governação económica adotado pelo Conselho Europeu em outubro de

2011, introduziu a possibilidade de impor sanções a países em situação persistente de desequilíbrio macroeconómico, cujas regras reforçam indiretamente o poder da Comissão Europeia para supervisionar políticas salariais e custos unitários do trabalho.

A visão política subjacente às recomendações do Semestre Europeu e às imposições diretas via Memorandos, parte do pressuposto que a crise é sobretudo uma “crise de competitividade”, na qual os salários e os custos da mão-de-obra constituem um fator central, o que exige maior flexibilidade salarial nos países com maior desequilíbrio interno e externo, como forma de ajustamento. Nesta visão, a descentralização da negociação coletiva é vista como a medida, por excelência, no sentido de alinhar os salários com a produtividade ao nível local. A descentralização da negociação coletiva é aqui entendida no sentido da “flexibilidade salarial descendente”, na perspetiva da “desvalorização interna” assumindo-se a necessidade de baixar os salários supostamente “excessivos” definidos pelas convenções coletivas de âmbito setorial. Em simultâneo, a intervenção direta sobre a fixação do salário mínimo, considerando-o uma variável de ajustamento, incluindo congelamento e cortes nos países em resgate, esvaziava de eficácia a última rede de segurança do rendimento dos trabalhadores.

No setor público o argumento não era, nem é, a competitividade. Aqui o colete-de-forças representado pelos imperativos do Tratado Orçamental e pelas exigências de redução do défice público inscritas nos Memorandos foram as bases para o congelamento e cortes nos salários nominais, suspendendo quaisquer veleidades de negociação coletiva em matéria salarial, um direito reconhecido na generalidade dos países europeus.

É também na perspetiva da “desvalorização interna”, como fator principal de competitividade, que as recomendações e imposições das instituições da UE e do FMI abrangem além de matérias no domínio salarial e da negociação coletiva, matérias noutros domínios com incidência indireta na negociação coletiva, ou porque são matérias reguladas também por convenções coletivas condicionando-as, ou porque alteram as condições de contexto desequilibrando ainda mais as relações de poder em desfavor dos trabalhadores e sindicatos. Referem-se às matérias que, como a negociação coletiva, têm uma importância chave na reconfiguração dos regimes de emprego numa perspetiva neoliberal (Campos Lima, 2015) e cuja definição até 2010 era da exclusiva

responsabilidade dos estados membros, em particular reduzindo a proteção do emprego e a proteção dos desempregados.

É exatamente esta combinação que figurava na lista das “reformas estruturais” requeridas no relatório da DG ECFIN *Labour Market developments in Europe 2012*, incluindo medidas supostamente “amigas do emprego” como cortes nos subsídios de desemprego, redução da proteção no emprego, aumento da idade da reforma e medidas referentes “ao enquadramento da negociação coletiva”. Neste aspeto a lista compreendia: cortes nos salários mínimos definidos por lei ou por via da negociação coletiva; redução do nível de cobertura das convenções coletivas; redução da extensão das convenções coletivas; reforma dos sistemas de negociação coletiva no sentido da sua descentralização, através da remoção ou limitação do princípio de tratamento mais favorável; introdução ou alargamento da possibilidade de derrogação em relação às normas de convenções de nível mais elevado – leia-se convenções de âmbito nacional ou setorial – e preferência pela negociação de empresa; por fim, mas não menos importante, a promoção de medidas visando uma redução geral do poder dos sindicatos em matéria de fixação de salários (Schulten e Müller, 2013).

15 / 54

Nos países do Sul da Europa (incluindo aqui também a Roménia) a gama de medidas implementadas, com incidência direta na negociação coletiva, corresponderam a estas exigências incluindo:

- Medidas enfraquecendo a negociação coletiva setorial ao reduzir (ou suprimir) a extensão das convenções coletivas e a sua cobertura;
- Medidas reduzindo o período de validade das convenções, precipitando a sua eliminação ou condicionando os sindicatos a negociações de concessão com impacto na qualidade da negociação setorial (e ao nível de empresa);
- Medidas esvaziando as convenções de âmbito setorial da sua função de proteção universal mínima ao permitir, sobre diferentes formas – **i)** remoção do princípio do tratamento mais favorável aos trabalhadores; **ii)** derrogação de normas específicas; e **iii)** cláusulas abertas sobre matérias específicas a serem negociadas a nível de empresa – que as normas das convenções sectoriais fossem afastadas no todo ou em parte pelas empresas substituindo-as por regras menos favoráveis aos trabalhadores;

- Medidas permitindo o afastamento temporário das convenções coletivas em empresas em situação de crise (com impacto em todos os tipos de convenções coletivas);
- Medidas alterando a lógica da negociação de empresa na perspetiva de fazer desta um instrumento de redução de direitos estabelecidos ao nível setorial, e de afastamento dos mínimos setoriais, invertendo o princípio de tratamento mais favorável, em rutura com a tradição das relações laborais segundo a qual as negociações de empresa tendencialmente incluíam normas mais favoráveis ou de qualidade similar;
- Medidas fragilizando os sindicatos e a capacidade de coordenação da negociação coletiva permitindo que outras estruturas não sindicais representativas dos trabalhadores (ou até não representativas, como no caso da Grécia e da Roménia), negociassem acordos ao nível de empresa desvinculando-se da negociação setorial.

A constelação específica de medidas deste cardápio aplicadas nos países do Sul da Europa foi variável mas, no geral, significou uma erosão das instituições e dos processos de negociação coletiva, muito intensa em Espanha, extremamente intensa em Portugal e profunda na Grécia e na Roménia (Marginson, 2014; Visser, 2015; Cruces *et al.*, 2015; Koukiadaki *et al.*, 2016; Koukiadaki e Kokkinou, 2016; Trif, 2016).

Como se sabe, esta história não pertence ao passado, conforme é exemplo o caso (extremo) da Grécia, submetida desde o verão de 2015 a um novo programa de destruição ainda em curso, sob a égide de facto da troika.

Nos países em que as intervenções da troika terminaram formalmente, como é o caso de Portugal, as ameaças de sanções por “incumprimento” das regras orçamentais da UE, combinam-se com a exigência de não reverter as “reformas estruturais” realizadas e de promover ainda outras, implícita ou explicitamente formulada nas recomendações específicas do Semestre Europeu. De forma mais subtil, é também por vezes sugerida uma troca das exigências nas metas orçamentais por “reformas estruturais”.

Porém, as Recomendações do Conselho no âmbito do procedimento de supervisão macroeconómica, a participação decisiva da Comissão Europeia nos Memorandos, nos termos do Tratado que institui o Mecanismo Europeu de Estabilidade, e a ingerência, em ambos os casos, na definição das políticas referentes à negociação coletiva, colidem com

a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia que vincula as instituições da UE. O direito de negociação coletiva consagrado no artigo n.º 28 da Carta dos Direitos Fundamentais da UE constitui um verdadeiro direito fundamental em pé de igualdade com as disposições do direito primário, e o seu respeito vincula as instituições da UE tal como os estados membros. Na perspetiva de análises jurídicas recentes, o artigo n.º 28 está também a ser violado pelas exigências aos estados membros relativas aos conteúdos das convenções coletivas, e pelo seu fracasso em promover este direito fundamental, o que implica garantir um quadro legal para o exercício efetivo do direito de negociação coletiva. Nesta perspetiva, algumas das Recomendações do Conselho no âmbito do procedimento por desequilíbrios macroeconómicos, a serem adotadas constituiriam uma violação do artigo n.º 28 da Carta, tal como as imposições dos Memorandos em matéria de negociação coletiva (Rödl e Callsen, 2016).

O desmantelamento do quadro da negociação coletiva em Portugal durante a intervenção da troika e a governação PSD/CDS

17 / 54

O período anterior à intervenção da troika (2009-2011) e as reformas e medidas com incidência na negociação coletiva

Em Portugal, quando a crise financeira global eclodiu, em 2008, já estavam em curso reformas significativas do mercado de trabalho promovidas pelo governo do Partido Socialista (PS), incluindo alterações substanciais no quadro jurídico da negociação coletiva que se traduziram na entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009 e de nova legislação com impacto nas relações de trabalho no setor público (Campos Lima e Naumann, 2011; Dornelas, 2011).

No que diz respeito à negociação coletiva no setor privado, o Código do Trabalho de 2009 manteve a matriz do Código do Trabalho de

2003 que reverteu o princípio do tratamento mais favorável ao admitir que as convenções coletivas pudessem definir normas menos favoráveis ao trabalhador do que as definidas na legislação de trabalho (Art.º 3, n.º 1) e o limitou parcialmente, ao impor a aplicação do princípio do tratamento mais favorável a um leque específico de matérias (Art.º 3, n.º 3), entre outras: os limites e duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; a duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias; a duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos; e a forma de cumprimento e garantias da retribuição.

Ao mesmo tempo, o Código do Trabalho de 2009 introduziu modificações importantes, nomeadamente:

- Estabeleceu normas na perspetiva da descentralização da negociação coletiva permitindo que estruturas representativas dos trabalhadores (sindicais ou não sindicais) nas empresas com mais de 500 trabalhadores negociassem acordos coletivos, desde que com mandato sindical;
- Introduziu novas normas reduzindo a vigência das convenções coletivas através do regime específico de caducidade das convenções coletivas que incluíam cláusulas fazendo depender a cessação da sua vigência de substituição por outras convenções;
- Estabeleceu o regime de banco de horas e horários concentrados a ser definido por convenções coletivas e o regime de adaptabilidade individual dos horários de trabalho.

18 / 54

No setor público, a Lei n.º 59/2008 que definiu o novo regime de contratos de trabalho incluiu, pela primeira vez, o direito de negociar convenções coletivas, tendo o mesmo estatuto legal que as convenções do setor privado, embora regulando um leque mais limitado de matérias. Enquanto se admitia que estas pudessem regular os horários de trabalho e a adaptabilidade, a matéria salarial foi excluída do seu âmbito de regulação. Isto é, em matéria de salários manteve-se o regime anterior, ou seja, o direito de negociação mas não o direito de celebrar convenções, cabendo ao governo a decisão estatutária nesse domínio.

Na primeira fase do ciclo de austeridade iniciado em 2010 (Caldas, 2012; Pedroso, 2014), o governo PS estabeleceu novas medidas com implicações sobre a negociação coletiva no setor público, entre as quais: o bloqueio da negociação coletiva sobre salários, através do congelamento de salários e carreiras e a introdução de cortes nos salários nominais acima de 1500 euros (Orçamento do Estado para 2011).

No setor privado, as medidas previstas não se concretizaram durante o mandato socialista, face à demissão do primeiro-ministro, na sequência da rejeição pelo parlamento nacional da proposta do PEC IV, em 23 de março de 2011. As medidas previstas – inscritas no acordo tripartido assinado em 22 de março de 2011 por todos os parceiros sociais, com exceção da CGTP – visavam, entre outros objetivos, a descentralização da negociação coletiva.

O Acordo Tripartido para a Competitividade e o Emprego de 2011¹ previa que, dependendo de acordo no âmbito de negociação setorial, determinadas matérias – mobilidade profissional, organização do tempo de trabalho e organização do trabalho – pudessem ser reguladas a nível de empresa, através da negociação com estruturas representativas dos trabalhadores (incluindo as comissões de trabalhadores e as comissões sindicais), mantendo-se embora em vigor, no restante, a convenção coletiva de trabalho setorial (cláusulas abertas). Cabia às convenções setoriais definir os termos e as condições da implementação desta possibilidade. Além disso, previa a diminuição do limite da dimensão da empresa de 500 para 250 trabalhadores, acima do qual as estruturas representativas dos trabalhadores com mandato sindical podiam negociar acordos.

19 / 54

A implementação do Memorando da troika e as políticas para além da troika

Seria expectável em Portugal, que sob o efeito de choque inicial da crise internacional, empresas e associações patronais se retraíssem em sede de negociação coletiva em relação a matérias com impacto direto ou indireto nos custos do trabalho. E que, por isso, o ritmo de atualização das convenções coletivas nestes domínios abrandasse ou que as suas atualizações exprimissem moderação em matéria salarial (o que se vinha verificando desde 2008). Mas foram as medidas introduzidas sobretudo a partir de 2011, com incidência direta e indireta na negociação coletiva, incluindo as várias revisões do Código do Trabalho de 2009 e outras medidas com impacto no setor público e no setor privado, por via das exigências do Memorando de Entendimento (Memorando) com a troika e das ambições “para além da troika” da coligação PSD/CDS, que criaram o quadro de desregulação e rutura das instituições que favoreceram a erosão acelerada da negociação coletiva

¹ Disponível em: <http://www.ces.pt/download/719/AcordoTripCompetEmprego.pdf>.

em Portugal. Os efeitos foram dramáticos: o bloqueio total da negociação coletiva sobre salários no setor público; e, no setor privado, o declínio drástico do número de convenções setoriais negociadas anualmente, bem como do número de trabalhadores abrangidos por estas. Assim, a intervenção da troika conjugada com as políticas da coligação PSD/CDS, teve mais efeitos na erosão da negociação coletiva em Portugal a partir de 2012, do que a crise financeira e económica internacional entre 2008 e 2011.

Medidas e impactos

As exigências do Memorando da troika, assinado a 17 de maio de 2011, incidiram sobre a negociação coletiva em vários domínios: **i)** definição de políticas salariais no setor público; **ii)** salário mínimo nacional; **iii)** “reformas estruturais” do quadro legal regulador da negociação coletiva; e, **iv)** matérias suscetíveis de serem reguladas pelas convenções coletivas como, a compensação por despedimento, a organização do tempo de trabalho e a remuneração do trabalho extraordinário.

A medida de congelamento dos salários no setor público prolongava por três anos a medida excecional imposta em 2011 no Orçamento do Estado, e a política em relação ao salário mínimo rompia com o disposto no Acordo sobre a Fixação e Evolução da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG)². Além da redução da compensação por despedimento, prevista no Acordo tripartido de 2011, exigia a redução substancial (para metade) da remuneração por trabalho extraordinário e a eliminação do descanso compensatório por trabalho suplementar, estabelecia a possibilidade de negociação do “banco de horas” entre trabalhadores e empregadores na empresa, ignorando a mediação sindical ou das estruturas representativas dos trabalhadores.

No domínio das chamadas “reformas estruturais” o Memorando acolhia as propostas do Acordo tripartido de 2011 no sentido da descentralização, mas incluía duas novidades: a menção exclusiva às comissões de trabalhadores para efeito de negociação na empresa; e a possibilidade desta negociação ocorrer sem mandato sindical. Estas duas novidades conjugadas colidiam com a Constituição Portuguesa que estabelece que só os sindicatos tem competências no âmbito da negociação coletiva. Simultaneamente, o Memorando introduzia duas outras novidades: a restrição da extensão das convenções coletivas com

² Disponível em: <http://www.ces.pt/download/203/FixEvolRMMG2006.pdf>

base na representatividade das partes; e a redução do período de vigência e sobrevigência das convenções coletivas. Em síntese, um programa de “descentralização desorganizada” e de ataque à negociação setorial no plano quantitativo e qualitativo.

Quadro 1

Memorando da troika – Medidas com incidência direta
e indireta na negociação coletiva

<p style="text-align: center;">Medidas incidindo diretamente sobre salários (incidência indireta na negociação coletiva)</p> <p>Setor público – Congelamento de salários em termos nominais e congelamento de carreiras; Salário mínimo – ajustamento do montante apenas quando justificado pela evolução económica e do mercado de trabalho e após acordo no quadro da revisão do programa</p>
<p style="text-align: center;">Medidas incidindo diretamente sobre a negociação coletiva (visando o ajustamento salarial de acordo com a produtividade ao nível das empresas)</p> <p>Definição de critérios para a extensão das convenções com base na representatividade das partes e considerando as suas implicações para a posição competitiva das empresas não filiadas; Redução da sobrevigência das convenções coletivas caducadas, mas não substituídas por novas; Diminuição do limite da dimensão da empresa acima do qual as comissões de trabalhadores podem concluir acordos de empresa para 250 trabalhadores; Possibilidade das comissões de trabalhadores negociarem as condições de mobilidade funcional e geográfica e os regimes dos tempos de trabalho; Inclusão nos contratos coletivos setoriais de disposições, ao abrigo das quais as comissões de trabalhadores podem celebrar acordos a nível da empresa sem a delegação sindical.</p>
<p style="text-align: center;">Medidas incidindo no mercado de trabalho com particular impacto em matérias também reguladas por convenções coletivas</p> <p>Legislação de proteção do emprego Redução das compensações por cessação de contrato de trabalho.</p> <p>Regimes dos Tempos de Trabalho Adoção do regime laboral do “banco de horas”, por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores, negociado ao nível da empresa; Redução da remuneração por trabalho suplementar e eliminação do descanso compensatório por trabalho suplementar.</p>

21 / 54

Coube à coligação PSD/CDS, no poder desde junho de 2011, a implementação do Memorando de entendimento. Por conseguinte, o novo ciclo de austeridade aberto com a intervenção da troika coincidiu

com o novo ciclo político. O governo PSD/CDS não só alinou totalmente com os objetivos do Memorando, como introduziu novas medidas “para além da troika”, principalmente no setor público e com alguma incidência no setor privado.

No setor público, o governo congelou os salários nominais seguindo as exigências do Memorando, mas impôs também novas medidas não previstas por este:

- Corte nos salários nominais acima de 1500 euros entre 3,5% e 10% (prolongando a medida já aplicada em 2011 até 2015);
- Corte de 50% no subsídio de Natal em 2011 e no subsídio de Natal e de férias em 2012 (não prolongado em 2013 devido à intervenção do Tribunal Constitucional);
- Aumento do período normal de trabalho semanal de 35 para 40 horas, sem aumento de salário equivalente (Lei n.º 68/2013);
- Bloqueio em 2014 e 2015, de perto de 500 convenções coletivas assinadas na administração local repondo o horário semanal de 35 horas (bloqueio considerado inconstitucional em outubro de 2015 pelo Tribunal Constitucional (Acórdão n.º 494/2015).

As exigências do Memorando centradas no setor privado nos domínios do mercado de trabalho, fixação de salários e negociação coletiva foram basicamente implementadas, consubstanciando uma rutura radical com o quadro de negociação coletiva existente até 2011, quer através de medidas radicalmente novas como, por exemplo, a restrição da extensão das convenções, quer através da erosão incremental, reduzindo ainda mais o período de vigência e “sobrevigência” das convenções coletivas. Algumas das medidas introduzidas pelo governo PSD/CDS alteraram a formulação prevista no Memorando e novas medidas, para além das definidas pela troika, foram também acrescentadas.

A instituição de critérios para a extensão das convenções coletivas: a rutura com o princípio da inclusividade

Enquanto o Memorando previa que a extensão das convenções coletivas dependesse da representatividade das partes, o governo, através da Resolução n.º 90/2012, introduziu o critério exclusivo da representatividade das associações patronais (50% do emprego no setor em questão). A alteração desta norma no final de 2014, por via da Resolução n.º 43/2014, introduziu um novo critério incluindo também a possibilidade de extensão quando o número de associados das

associações (diretamente ou através da estrutura representada) seja constituído, pelo menos, em 30% por micro, pequenas e médias empresas.

A introdução de critérios restritivos à extensão das convenções coletivas nunca fez parte das exigências sindicais ou patronais em Portugal. Por esse motivo, ambas as partes reagiram negativamente, reação que se acentuou por via do dramático impacto da aplicação da Resolução n.º 90/2012 na redução dramática no número de convenções coletivas de âmbito setorial atualizadas e da sua cobertura (questão que examinaremos no ponto sobre a crise e a erosão da negociação coletiva). Embora na versão de 2014 os critérios se tornassem menos pesados, a extensão continuou a ser determinada com base no princípio da representação patronal, isto é, fazendo depender das variações desta a aplicação a todos os trabalhadores das regras convencionais.

A redução do período de vigência e “sobrevigência” das convenções coletivas: uma armadilha favorável ao patronato

Numa análise publicada em fevereiro de 2014 (Naumann, 2014) sobre o impacto quantitativo – em termos de eliminação de convenções – das normas sobre a caducidade e sobrevigência definidas em 2009 no Código do Trabalho, recomendava-se prudência e aconselhava-se a não redução do período de vigência e sobrevigência das convenções nos termos propostos pelo Memorando. Alertava-se também para os efeitos perversos da caducidade que permitiam às associações e entidades patronais fazer substituir convenções outorgadas por sindicatos com expressão, por outras menos favoráveis aos trabalhadores, outorgadas por sindicatos minoritários. Esta recomendação foi ignorada pelo governo que implementou basicamente a medida do Memorando reduzindo o período de validade das convenções coletivas de 5 para 3 anos, e o período de sobrevigência de 18 para 12 meses (Lei n.º 55/2014.).

A seguir a uma grande subida, em 2009, do número de avisos de cessação de vigência atingindo 15 convenções, o ano de 2015 é aquele em que de novo se verifica uma grande subida atingindo 7 convenções (entre 2005 e 2015 foram publicados 41 avisos de cessação de vigência de convenções). No mesmo ano, caducaram 2 convenções setoriais, isto é, 2 Contratos Coletivos de Trabalho (CCT), incluindo o CCT entre FENPROF e a Associação Ensino Particular e Cooperativo (AEEP); e 4 Acordos de Empresa (AE), três dos quais nos transportes rodoviários e o AE entre o SINDETELCO e a Portugal Telecom (DGERT, 2015). Por outro lado, o número de requerimentos de denúncia de convenções pelas entidades

e associações patronais subiu igualmente em 2015, abrangendo convenções setoriais na hotelaria e na construção civil e vários Acordos de Empresa no setor dos transportes. As implicações da caducidade não foram no entanto exploradas em profundidade pelo recente Relatório Anual sobre a Negociação Coletiva em 2015, elaborado pelo Centro de Relações Laborais (CRL, 2016).

As implicações das alterações legislativas de 2003, 2009 e 2014 no domínio da caducidade são de dois tipos: a supressão de convenções cujas normas são encaradas pela parte patronal como limitativas das prerrogativas patronais e a pressão que o dispositivo legal nas suas diferentes versões introduz no sentido da negociação de concessão por parte dos sindicatos visando impedir a sua caducidade. A análise da informação disponível no Relatório Anual sobre a Negociação Coletiva em 2015 sugere que a gestão do tempo de trabalho foi uma das matérias (com incidência em diferentes normas, da adaptabilidade ao banco de horas, por exemplo) em que esta pressão se manifestou, em parte. O estudo aprofundado sobre os impactos a estes dois níveis está por fazer. Mas o exame do seu potencial disruptivo não deixa dúvidas.

A caducidade das convenções coletivas requerida pelas organizações patronais significa, em geral, uma de duas coisas: ou força as negociações de novas convenções a partir do zero, uma ambição de longa data para alguns setores patronais (Campos Lima, 1999), na perspetiva de definição de novas normas numa relação de forças que lhes seja mais favorável; ou permite, no quadro do paralelismo de convenções, substituí-las por outras mais favoráveis ao lado patronal, e nalguns casos assinadas por sindicatos minoritários.

24 / 54

A descentralização da negociação coletiva: rumo à erosão da negociação setorial

Neste aspeto, as medidas de implementação do Memorando envolveram algumas reformulações importantes.

No caso da concorrência entre convenções, os critérios de preferência – estabelecendo que o Acordo de empresa afasta a aplicação do acordo coletivo ou do contrato coletivo, e que o acordo coletivo afasta a aplicação do contrato coletivo – passaram a poder ser afastados por convenção coletiva, designadamente através da cláusula de articulação entre (Artigo 482):

“a) Convenções coletivas de diferente nível, nomeadamente interconfederal (não existem em Portugal), sectorial ou de empresa;

b) Contrato coletivo que estabeleça que determinadas matérias, como sejam a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, sejam reguladas por convenção coletiva.”

A formulação a) – não prevista no Memorando – aparentemente confere maior autonomia às partes para decidir sobre que tipos de convenção são afastados em caso de concorrência entre convenções de diferente nível. O problema é que esta formulação não estabelece o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador na regulação de tais formas de articulação e não obriga explicitamente as convenções de nível inferior (empresa) a respeitar os mínimos setoriais, como imperativos mínimos. Não o fazendo, abre o caminho para que as convenções de empresa possam introduzir disposições menos favoráveis do que as setoriais, o que pode constituir mais uma forma de corrosão da negociação setorial.

A formulação b) – prevista no Memorando – inclui também matéria salarial no âmbito das cláusulas a incluir nas convenções setoriais, remetendo para o nível da empresa a negociação. O Memorando não o previa (incluindo antes a mobilidade profissional e o tempo de trabalho), mas a medida correspondeu aos seus objetivos de alinhar os salários pela produtividade das empresas.

Num ponto-chave, as exigências do Memorando não foram acolhidas, isto é, no que se refere à negociação de empresa sem mandato sindical, uma vez que esta é proibida pela Constituição Portuguesa que consagra o direito exclusivo dos sindicatos a desenvolverem a negociação coletiva. Manteve-se assim o princípio do mandato sindical nas negociações de empresa.

O que é surpreendente nestes mecanismos que visam a “descentralização”, é que se referem a uma realidade que está nos antípodas da realidade portuguesa. As bases para a “descentralização organizada” – isto é, presença de sindicatos fortes, ausência de competição sindical e forte influência sindical nas empresas – não existem em Portugal. As estimativas sobre densidade sindical em Portugal apontam para apenas 18.5% (Visser *et al.*, 2015) e as estimativas sobre a proporção de empresas (com mais de 10 trabalhadores), em que existem estruturas representativas dos trabalhadores, colocam Portugal em último lugar no ranking de países da UE, com apenas 8.5% (European Company Survey 2013/Eurofound). Note-se que mesmo em Espanha onde a taxa de sindicalização é igualmente baixa (17%) a proporção de empresas com estruturas representativas dos trabalhadores atinge os

57%. Finalmente, as experiências de “descentralização organizada” presentes nos países nórdicos baseiam-se em níveis muito elevados de sindicalização e no princípio de que só os sindicatos têm a prerrogativa de negociação de convenções coletivas: o nível setorial define as regras mínimas imperativas no plano salarial e outro; e, o nível de empresa define as regras efetivas. É a prerrogativa sindical e a sua capacidade de coordenação e articulação e a sua força nas empresas que impedem a desorganização (Campos Lima e Jørgensen, 2016).

Não admira por isso que apesar de medidas que mobilizam atores não sindicais, como as comissões de trabalhadores ou comissões sindicais, para as novas formas de negociação – baixando para esse efeito a dimensão de empresas de 500 para 150 trabalhadores –, não tenham tido praticamente impacto. Por um lado, entre 2012 e 2015, não houve nenhum movimento nas empresas que se tivesse concretizado na negociação de Acordos de Empresa envolvendo, por exemplo, comissões de trabalhadores com mandato sindical. Por outro, não se observaram casos de contratos setoriais (CCT), que transferissem a negociação de matérias específicas para o nível da empresa, fosse em matéria de salários, horários de trabalho ou outras, como previsto na legislação.

O que se observou, conforme é documentado no Relatório Anual sobre a Negociação Coletiva em 2015, elaborado pelo Centro de Relações Laborais (CRL, 2016) foram apenas três casos de aplicação das modalidades de articulação previstas no artigo 482 em que Acordos de Empresa (AE) e Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) definem em matérias específicas a relação entre si ou com convenções de âmbito setorial. Dois são acordos de empresa: o AE Troiaverde / FESAHT (BTE 34/2015) e o AE BNP Paribas em Portugal (BTE 29/2015). O terceiro é um ACT entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional do Médicos.

O exame mais detalhado destes casos mostra lógicas distintas. No caso do AE Troiaverde define-se que as normas da convenção setorial se aplicam à empresa exceto quando as regras do AE contenham normas distintas as quais prevalecem (cláusula 19ª) não sendo explícito o princípio do tratamento mais favorável (o que teoricamente permite que este seja posto em causa). No caso do AE BNP Paribas em Portugal/SBSI este estipula que são incorporadas no AE as matérias que venham a ser introduzidas no Acordo Coletivo Trabalho (ACT) do setor bancário que vinculem o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e respeitem às

matérias de exercício da atividade sindical – transferência do trabalhador para outro local de trabalho, subsídios de férias e Natal e assistência médica (cláusula 54^a), o que significa uma forma de articulação com respeito pelo ACT. Quanto ao ACT entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos, este estipula que a regulamentação das normas particulares de organização e disciplina do trabalho na carreira médica deve ser objeto de Acordo de Empresa, no âmbito de cada entidade pública empresarial onde os trabalhadores médicos exercem funções, designadamente quanto a organização do trabalho médico, intervalos de descanso, regime de descansos compensatórios e procedimento de fixação do horário de trabalho (cláusula 32^a).

Finalmente, como veremos no ponto sobre a erosão da negociação coletiva, também a negociação de empresa com os sindicatos foi negativamente afetada neste período. Com efeito, o aumento do peso dos AE atualizados em termos relativos foi resultado da redução do número de convenções setoriais atualizadas, e não do aumento do número de AE, que aliás desceu.

27 / 54

Outras medidas para além da troika limitativas do papel das convenções coletivas

Em simultâneo com as medidas já referidas, o governo PSD/CDS introduziu outras medidas para além da troika com impacto nas condições e remuneração do trabalho e na negociação coletiva, designadamente restringindo a sua autonomia e campo de regulação, e permitindo a derrogação das normas convencionais pelas empresas em situações de crise empresarial:

- Redução do período de férias e o corte de quatro feriados sem compensação (Lei n.º 23/2012) – afetando o setor público e o setor privado;
- Sobreposição temporária da lei às convenções coletivas – estabelecendo a nulidade das disposições das convenções coletivas que definem montantes superiores à lei no caso da compensação por despedimento; e, suspendendo por dois anos as disposições das convenções coletivas que definem montantes superiores aos da lei na remuneração do trabalho suplementar;

- Regime de banco de horas individual – em parte prevista no Memorando – mas indicando explicitamente a negociação individual do banco de horas entre trabalhador e entidade patronal (Lei n.º 23/2012);
- Possibilidade de suspensão das convenções coletivas nas empresas em situação de crise – definindo que as convenções coletivas, ou parte delas, podem ser suspensas temporariamente em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, por acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes sem prejuízo da possibilidade de delegação (Lei n.º 55/2014).

A crise e a erosão da negociação coletiva: sem precedentes históricos

Os estudos comparados da evolução da negociação coletiva na UE apresentam Portugal como um caso de forte erosão e ataque à negociação coletiva, com base na análise das mudanças ao regime de negociação coletiva (que tratamos no ponto anterior) e considerando os seus efeitos nos processos de negociação e atualização de convenções e respetiva cobertura (Marginson, 2014; Marginson e Welz, 2015; Visser, 2015; Cruces *et al.*, 2015; Koukiadaki *et al.*, 2016).

Alguns autores (Adisson, Portugal e Vilares, 2015) argumentaram que a análise centrada na atualização das convenções sobreavalia a crise da negociação coletiva, uma vez que o número de trabalhadores abrangidos pelas convenções em vigor e extensões operacionais (*stock*) foi pouco afetada. É certo que o caso português não é tão dramático como o da Grécia ou o da Roménia (Koukiadaki *et al.*, 2016; Koukiadaki, 2016; Trif, 2016), onde se reduziu vertiginosamente o número de convenções coletivas em vigor e respetiva cobertura, e foram literalmente eliminadas numerosas convenções, por se ter permitido nesses países que a negociação de empresa, à margem dos sindicatos e até das estruturas representativas dos trabalhadores, afastasse as convenções setoriais. Em termos de evolução da cobertura das convenções em vigor, a crise em Portugal foi limitada, embora a sua redução fosse significativa (Quadro 2).

Quadro 2
Convenções coletivas em vigor e trabalhadores abrangidos segundo o tipo de convenção e taxa de cobertura (2008-2014)

Indicadores	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nº de trabalhadores abrangidos por Contratos Coletivos de Trabalho - CCT (milhares)	2 245,5	2 122,6	2 035,1	1 979,5	1 775,8	1 752,6	1 802,1
Nº de trabalhadores abrangidos por Acordos Coletivos de Trabalho - ACT (milhares)	87,0	86,9	92,3	92,4	97,1	97,7	97,0
Nº de trabalhadores abrangidos por Acordos de Empresa - AE (milhares)	91,2	93,8	92,6	89,1	82,5	80,1	80,0
Total	2 423,7	2 303,2	2 220,0	2 161,1	1 955,4	1 930,4	1 979,2
Emprego total (Trabalhadores por Conta de Outrem - TPCO) - Quadros Pessoal (milhares)	2 894,5	2 759,4	2 599,5	2 553,7	2 387,4	2 384,1	2 458,2
Taxa de cobertura convenções em vigor (%)	83,7	83,5	85,4	84,6	81,9	81,0	80,5

Em Portugal, o que entrou em colapso foi o número de convenções atualizadas e a respetiva cobertura. Na perspetiva daqueles autores (Adisson, Portugal e Vilares, 2015), a redução da atualização de convenções e da sua cobertura refletiu o problema da “rigidez à descida dos salários” em tempos de deflação, e não uma crise da negociação coletiva. Ora o que é certo, é que foi precisamente a estratégia de “flexibilidade salarial descendente” – para corrigir tal suposta rigidez – que esteve na base do bloqueio da extensão das convenções, que teve efeitos dramáticos na negociação coletiva. Apesar da resistência de algumas associações patronais em atualizar salários como meio para fazer descer os salários reais, também é um facto que outras associações patronais não estavam dispostas a negociar aumentos salariais quando sabiam que as convenções não seriam estendidas ao conjunto das empresas e, portanto, estava aberta a porta à concorrência desleal.

A tendência de forte declínio do número das convenções coletivas de âmbito setorial (CCT) atualizadas segue, em grande parte, a curva descendente da publicação de portarias de extensão a partir de 2011. A redução do número de trabalhadores abrangidos pela atualização da negociação coletiva atinge níveis sem precedentes. Enquanto em 2008, cerca de 1 milhão e 895 mil trabalhadores eram abrangidos pela atualização da negociação coletiva, a partir de 2012 o número de trabalhadores abrangidos reduz-se a mínimos históricos, designadamente em 2013 e 2014, com apenas perto de 250 mil. A ligeira

recuperação em 2015 (resultante dos efeitos combinados da alteração das regras de extensão e do pequeno aumento do salário mínimo no final de 2014), não atinge sequer o nível observado, em 2004 (600 mil), na sequência da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 (Quadro 3 e Gráficos 1 e 2).

Por outro lado, enquanto o número de convenções multi-empresas (ACT) atualizadas se manteve mais ou menos estável entre 2009 e 2015, o número de AE atualizados sofreu uma descida continuada desde 2009 atingindo o nível mais baixo em 2012, seguido de alguma recuperação em 2014 e nova queda em 2015. Assim, a fortíssima erosão da negociação setorial não foi compensada pelo aumento da negociação descentralizada.

Entre 2009 e 2011, em média, 50% dos trabalhadores do setor privado viram as convenções que regulam os seus termos de emprego atualizadas, enquanto que, em 2012, esta percentagem desce para 17%, abrangendo em 2013 e 2014 apenas 10%.

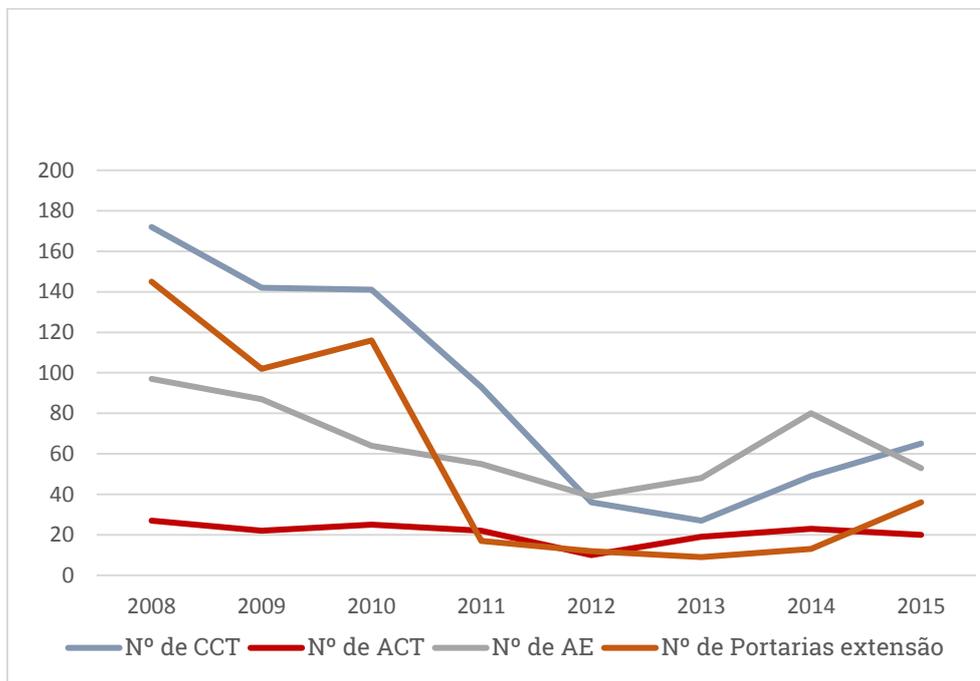
Quadro 3
Convenções coletivas atualizadas segundo o tipo, número de trabalhadores abrangidos e taxa de cobertura (2008-2015)

30 / 54

Indicadores	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nº de CCT	172	142	141	93	36	27	49	65
Nº de ACT	27	22	25	22	10	19	23	20
Nº de AE	97	87	64	55	39	48	80	53
Total	296	251	230	170	85	94	152	138
Nº de Portarias extensão	145	102	116	17	12	9	13	36
Nº de trabalhadores abrangidos (milhares)	1894,8	1397,2	1407,1	1242,2	404,8	241,5	246,6	568,9
Emprego total (TPCO) – Quadros Pessoal (milhares)	2894,5	2759,4	2599,5	2553,7	2387,4	2384,1	2458,2	
Taxa de cobertura convenções atualizadas (%)	65,5	50,6	54,1	48,6	17,0	10,1	10,0	

Fontes: DGERT/Relatórios sobre Regulamentação Coletiva (2009-2015); Quadros de Pessoal (2008-2015). Taxa de cobertura (cálculo da autora).

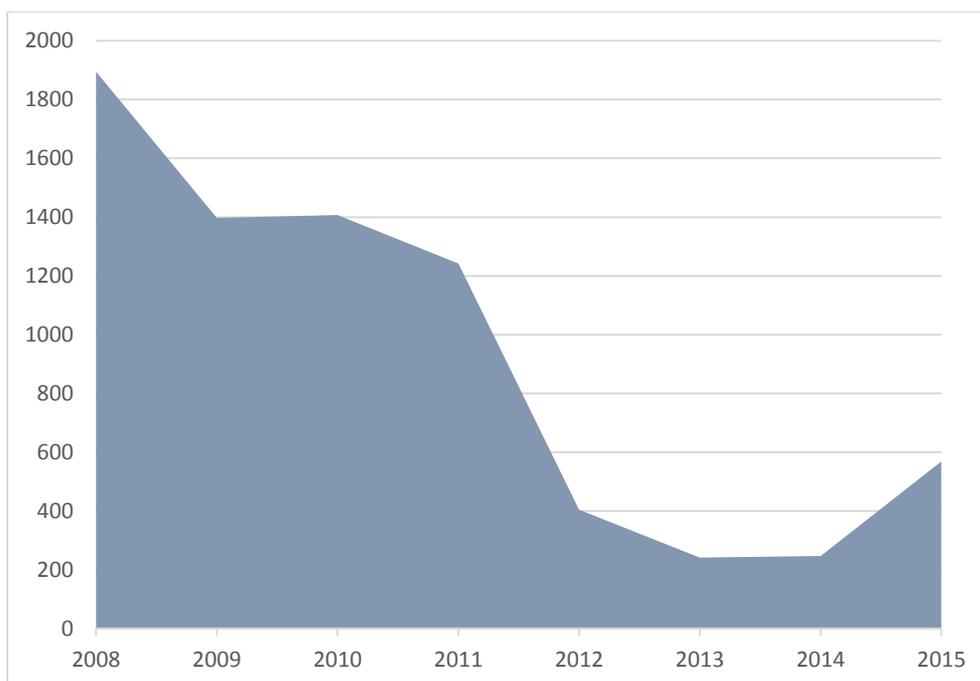
Gráfico 1
Nº de convenções coletivas atualizadas, segundo o tipo e nº de portarias de extensão (2008-2015)



Fontes: DGERT/Relatórios sobre Regulamentação Coletiva (2009-2015); Quadros de Pessoal (2008-2015).

31 / 54

Gráfico 2
Nº de trabalhadores (milhares) abrangidos por convenções atualizadas (2008-2015)

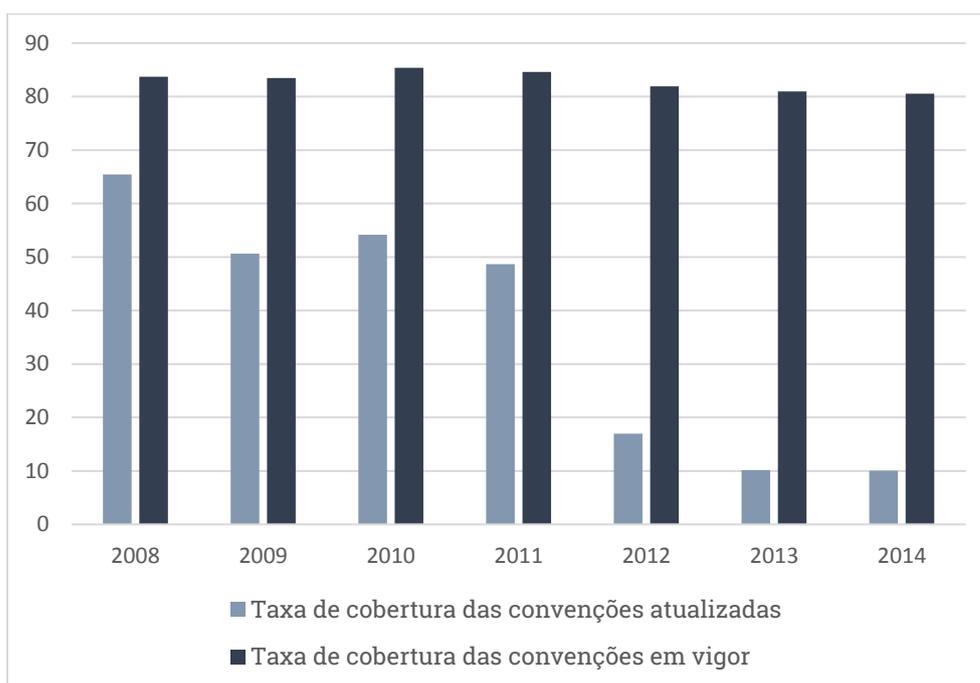


Fontes: DGERT/Relatórios sobre Regulamentação Coletiva (2009-2015); Quadros de Pessoal (2008-2015).

A comparação das taxas de cobertura das convenções em vigor e das convenções atualizadas mostra bem as tendências, de ligeiro declínio, no primeiro caso, e de colapso, no segundo caso (Gráfico 3). Os contornos do problema tornam-se ainda mais críticos quando apuramos, grosso modo, o número de trabalhadores abrangidos por convenções em vigor não atualizadas (subtraindo do total coberto por convenções em vigor o subconjunto constituído por aqueles com convenções atualizadas). O resultado obtido não deixa dúvidas quanto à fortíssima erosão da negociação coletiva em Portugal (Quadro 4, Gráfico 4).

Gráfico 3

Taxas de cobertura (%) das convenções atualizadas e em vigor (2008-2014)



32 / 54

Fonte: Cálculos da autora com base em GEE/ME, Quadros de Pessoal (2009-2014) e DGERT/Relatórios sobre Regulamentação Coletiva (2008-2014).

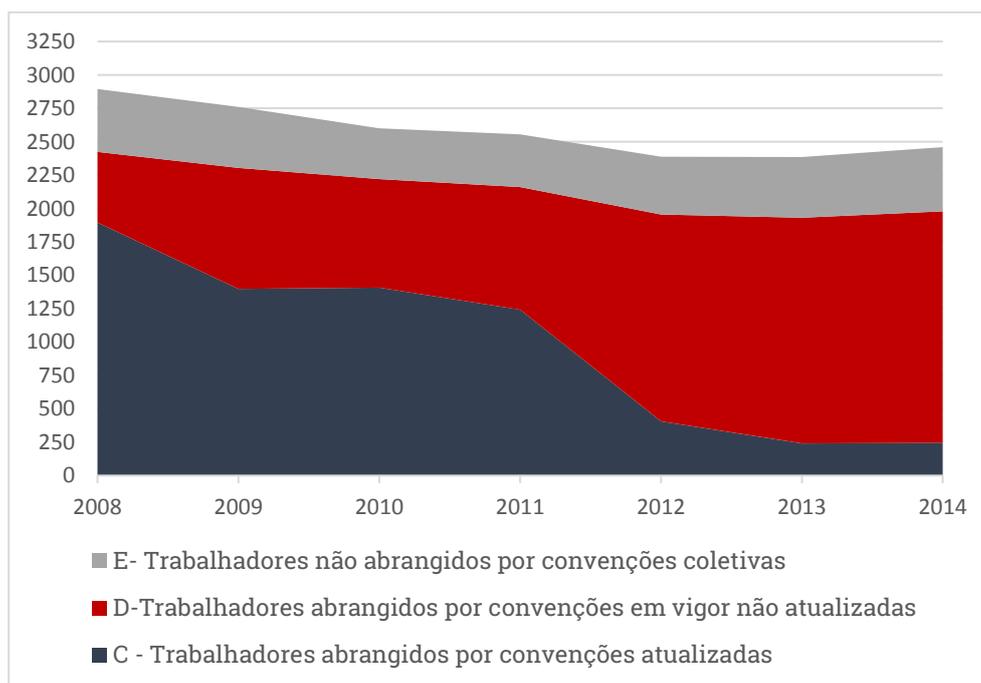
Quadro 4
Estimativa do nº de trabalhadores (milhares) cobertos por convenções atualizadas e não atualizadas (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
A. Emprego total (TPCO) - Quadros Pessoal	2 894,5	2 759,4	2 599,5	2 553,7	2 387,4	2 384,1	2 458,2
B. Trabalhadores abrangidos por convenções em vigor	2423,7	2303,2	2220,0	2161,1	1955,4	1930,4	1979,2
C. Trabalhadores abrangidos por convenções atualizadas	1894,8	1397,2	1407,1	1242,2	404,8	241,5	246,6
D. Trabalhadores abrangidos por convenções em vigor não atualizadas = C-B	528,9	906,0	812,9	918,9	1550,6	1688,9	1732,6
E. Trabalhadores não abrangidos por convenções coletivas = A-B	470,8	456,2	379,5	392,7	432,0	453,7	479,0

Fonte: Cálculos da autora com base em GEE/ME, Quadros de Pessoal (2009-2014) e DGERT/Relatórios sobre Regulamentação Coletiva (2008-2014).

33 / 54

Gráfico 4
Estimativa dos TPCO (Quadros de Pessoal) abrangidos por convenções coletivas em vigor atualizadas e não atualizadas e não abrangidos por qualquer convenção (2008-2014)



Fonte: Cálculos da autora com base em GEE/ME, Quadros de Pessoal (2009-2014) e DGERT/Relatórios sobre Regulamentação Coletiva (2008-2014).

A definição de grelhas salariais e a atualização de salários de âmbito setorial é uma competência exclusiva das convenções coletivas. A legislação sobre o salário mínimo e o seu montante tem um efeito indireto muito importante como norma imperativa que obriga as negociações setoriais a considerá-lo como ponto de partida obrigatório. É claro que o congelamento do salário mínimo funciona como travão ao aumento dos mínimos salariais setoriais quando coincide com estes (como acontece em vários setores). Por seu turno, os salários fixados pela negociação coletiva de âmbito setorial e as suas atualizações funcionam para as empresas enquanto normas/montantes imperativo(s) mínimo(s) por categoria ou grupo profissional, definindo as hierarquias salariais (e distâncias remuneratórias). Neste sentido, além de definirem o mínimo setorial definem as condições remuneratórias das carreiras profissionais e o reconhecimento de qualificações.

A não atualização de convenções em matéria salarial corresponde a uma certa forma de “congelamento” dos salários convencionais, a qual pode ter efeitos negativos na estagnação ou até na redução dos ganhos efetivos, sobretudo em setores e em ocupações em que tradicionalmente os salários efetivos e convencionais estão muito próximos (setores intensivos em mão de obra e ocupações menos qualificadas) e dependendo da evolução da inflação e do período de duração do boqueio salarial convencional.

Os desenvolvimentos a partir de 2011 foram dramáticos, pela conjugação do congelamento do salário mínimo com a descida vertiginosa do número de convenções atualizadas e do número de trabalhadores abrangidos por atualizações salariais (Quadro 5). A percentagem de Trabalhadores por Conta de Outrem (TPCO) abrangidos anualmente por aumentos salariais convencionais, que constituía à volta de 47%, nos três primeiros anos da crise, desceu para 13%, 8% e 9% respetivamente em 2012, 2013 e 2014. O aumento do período médio de eficácia das tabelas salariais, que variava entre 13 e 15 meses nos três primeiros anos da crise, atingiu os 30 meses em 2012 e continuou a aumentar alcançando o recorde de 44 meses em 2015 (Gráfico 5). Em 2015, observou-se um ligeiro aumento do número de trabalhadores abrangidos pela atualização de convenções – para o qual contou o aumento do salário mínimo e a mudança das regras de extensão, no final de 2014. Em média, estes trabalhadores não eram aumentados há 44

meses, isto é, cerca de quatro anos. Finalmente, e para piorar o quadro, o aumento limitado dos salários nominais convencionais não compensou a inflação observada (ainda que muito reduzida) e levou à diminuição dos salários reais (Gráfico 6).

Quadro 5
Convenções coletivas atualizadas e dinâmica salarial (2008-2015)

Indicadores	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nº de trabalhadores abrangidos por atualizações dos salários convencionais	1 704,1	1 303,4	1294,57	1 202,9	306,2	186,6	213,7	495,1
Em % do total dos TPCO – Quadros Pessoal	58,9	47,2	49,8	47,1	12,8	7,8	8,7	
Período médio de eficácia das tabelas salariais (meses)	18,7	13,7	15,9	15,9	19,9	30,7	37,1	43,6
Variação salarial nominal média intertabelas anualizada	3,1	2,9	2,4	1,5	1,4	1,0	1,0	0,7
Variação salarial média deflacionada	0,5	0,5	2,3	0,3	0,5	-1,6	-0,4	-0,2

35 / 54

Fontes: DGERT/Relatórios sobre Regulamentação Coletiva (2009-2015); Quadros de Pessoal (2008-2015).

Gráfico 5
% de TPCO abrangidos por alterações salariais e período médio de eficácia das tabelas salariais

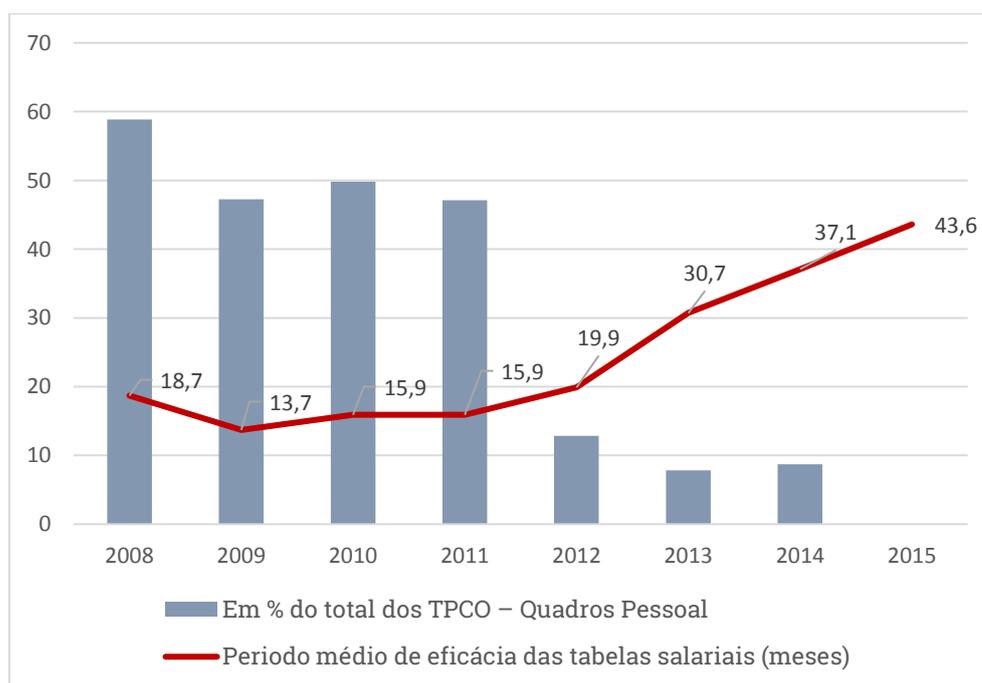
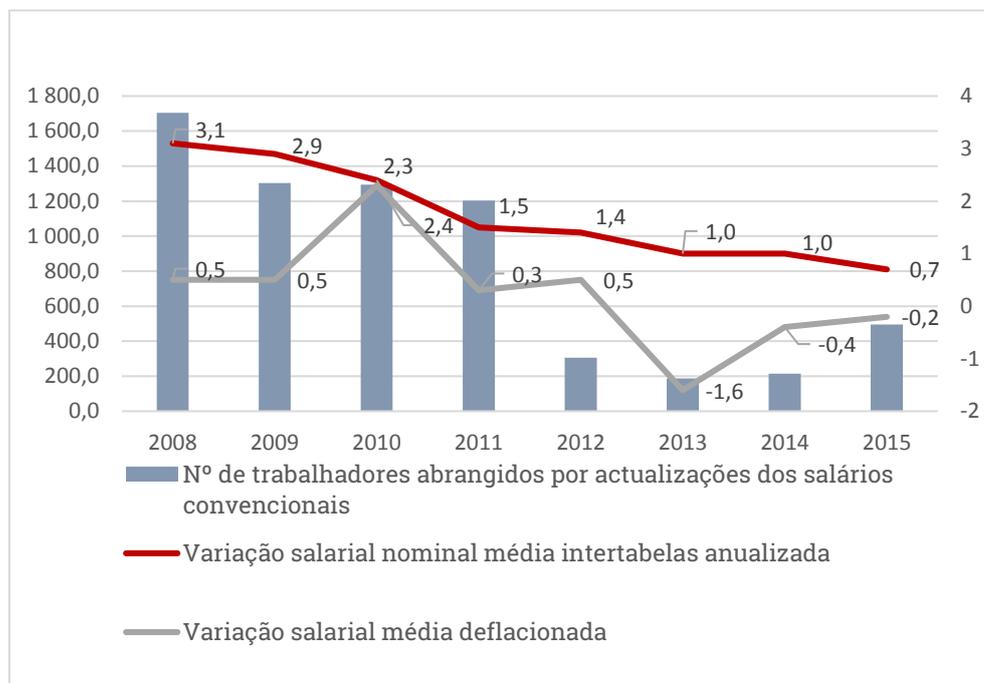


Gráfico 6
TPCO abrangidos por alterações salariais e variação salarial nominal e real (2008-2015)



Pode dizer-se que a estratégia implementada visou contornar e reduzir substancialmente a eficácia de um princípio fundamental do sistema de fixação dos salários em Portugal no âmbito da negociação coletiva, isto é, a proibição da redução dos salários nominais. Neste sentido, a estratégia correspondeu a uma visão que entende a flexibilidade descendente dos salários nominais como um mecanismo necessário para permitir o ajustamento das empresas através de redução dos custos salariais (Adisson, Portugal e Vilares, 2015).

As medidas implementadas previstas e não previstas no Memorando traduziram-se numa redução significativa dos salários via cortes salariais na função pública, congelamento do salário mínimo e não atualização salarial no âmbito da negociação coletiva. O estudo da OCDE “Employment Outlook 2016” estimou que Portugal figura entre os 10 países onde os salários são mais baixos, por via da redução dos custos unitários do trabalho e dos salários nominais. Em 35 países analisados, a média salarial portuguesa (medida em paridades do poder de compra) é a nona mais baixa, rondando 21 755 euros. Em contrapartida, é um dos que têm maior carga horária (OCDE, 2016).

Apesar do retrocesso salarial assinalado pela própria OCDE, as vozes apostadas na desvalorização interna exigem ainda mais mudanças, como o documenta a contribuição portuguesa no recente estudo da terceira edição da Rede de Dinâmica Salarial (Wage Dynamics Network), um projeto de investigação de economistas do BCE e de 25 bancos centrais nacionais da União Europeia, incluindo o Banco de Portugal. Com efeito, a contribuição portuguesa no âmbito deste estudo sublinha que o uso generalizado de mecanismos de extensão e a *“existência de uma legislação antiquada proíbe cortes nominais de salários”*, apesar das reformas feitas até 2013, acrescentando que a proporção de empresas que não fizeram qualquer alteração aos salários de base pode indicar que a rigidez salarial no sentido descendente se tornou numa restrição ativa importante durante a crise (Martins, 2016).

A re-entrada no Semestre Europeu e a negociação coletiva

Portugal esteve isento do acompanhamento e avaliação no âmbito do Semestre Europeu no que diz respeito à coordenação da política económica, durante o período de intervenção da troika (artigo 12º do Regulamento da UE n.º 472/2013), tendo sido reintegrado no final deste período, em maio de 2014. Note-se que algumas das medidas anteriormente mencionadas, tais como as referentes à redução do período de vigência e sobrevivência das convenções coletivas reclamada pelo Memorando e a suspensão das convenções nas empresas em crise, já são tomadas neste novo quadro e são precedidas pelas primeiras Recomendações Específicas do Conselho da UE (CSR). Na sua primeira versão a CSR, de junho de 2014, referia a necessidade de:

“(…) manter a evolução do salário mínimo coerente com os objetivos de promoção do emprego e da competitividade. Assegurar um sistema de fixação de salários que promova o alinhamento dos salários e da produtividade a nível setorial e/ou a nível de empresa. Explorar, em consulta com os parceiros sociais e de acordo com as práticas nacionais, a possibilidade de prever modalidades de derrogação («opt-out») a nível de empresa a acordos coletivos setoriais acordadas entre os empregadores e os representantes dos trabalhadores. Até setembro de 2014, apresentar propostas sobre modalidades de derrogação a nível de empresa a acordos coletivos setoriais acordadas entre empregadores e representantes dos trabalhadores, bem como

sobre a revisão da sobrevivência de acordos coletivos." (Comissão Europeia, 2014a: 8).

Na versão final, a CSR apresentava uma nova formulação do ponto sobre "derrogação" substituindo-o pela *"introdução da possibilidade de uma suspensão temporária dos acordos coletivos mutuamente acordada a nível de empresa"* (Comissão Europeia, 2014b).

Com estas Recomendações o Conselho da UE alinhava-se totalmente pelo programa da troika exigindo o seu cumprimento cabal, e mostrava a sua conceção de descentralização na linha da corrosão da negociação setorial, ao mesmo tempo que advertia contra tentativas de aumentar o salário mínimo. O comentário incluído na proposta de recomendação de 2015, depois daquelas medidas serem tomadas, seria de novo elucidativo:

"O sistema de negociação coletiva foi recentemente objeto de várias reformas, embora nem todas promovam o alinhamento dos salários pela produtividade a nível setorial e das empresas. O desafio que o sistema enfrenta consiste em permitir às empresas adaptarem-se a circunstâncias específicas. Tal inclui o recurso eficaz por parte das empresas às disposições em vigor que lhes permitem invocar derrogações a convenções coletivas setoriais em circunstâncias específicas. Não obstante o seu congelamento nos últimos anos, o salário mínimo aumentou a um ritmo significativamente mais rápido do que o salário médio, em termos nominais, desde 2008 (em 18,5% contra 3,5% entre 2008 e 2014) e a percentagem de trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo aumentou de 5% em 2005 para 12,9% em 2014)." (Comissão Europeia, 2015: 7).

Quando invoca que *"(...) embora nem todas promovam o alinhamento dos salários pela produtividade (...)"* a Comissão Europeia referia-se certamente à reformulação mais branda dos critérios da extensão das convenções coletivas introduzida pela Resolução n.º 43/2014. Quanto ao salário mínimo, o reparo referia-se ao aumento para 505 euros, instituído na sequência do Acordo tripartido celebrado a 24 de setembro de 2014.

O que as Recomendações de 2014 e 2015 anunciaram nestes termos foi a continuidade da austeridade neoliberal e a aposta na consolidação das "reformas estruturais" realizadas no domínio da

negociação coletiva e a vigilância do salário mínimo, na perspetiva da prossecução da estratégia de desvalorização interna em Portugal.

O novo ciclo político à esquerda e os desafios da negociação coletiva

Estamos hoje em Portugal perante um novo ciclo: o ciclo pós-troika e pós-governança de direita. Graças aos acordos parlamentares estabelecidos pelos partidos de esquerda (PS, PCP, BE e Verdes), que em conjunto detêm a maioria de mandatos no parlamento, o PS formou governo assumindo o compromisso de virar a página da austeridade. Este compromisso está patente no conjunto relevante de medidas tomadas nos primeiros oito meses de governação, em particular as que têm impacto na recuperação dos rendimentos dos trabalhadores e famílias (incluindo reposição de benefícios sociais) e efeito potencial no crescimento económico. Algumas dessas medidas poderão influir positivamente, de forma direta e indireta na negociação coletiva. É o caso das medidas com incidência no setor público com a reversão já observada e prevista dos cortes dos salários nominais (Lei n.º 159-A/2015) e a reposição do limite máximo semanal de 35 horas (Lei n.º 18/2016) alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. É o caso da reposição também dos quatro feriados eliminados em 2012, medida abrangendo os trabalhadores do setor público e do setor privado (Lei n.º 8/2016). A mensagem é clara: travar e inverter o processo de desvalorização interna e de ajustamento com base na desvalorização do trabalho e da destruição de direitos laborais e sociais.

A medida com mais impacto nos salários dos trabalhadores no setor privado e na negociação coletiva foi o aumento do salário mínimo para 530 euros, definido no Decreto-lei n.º 254-A/2015 que entrou em vigor em janeiro de 2016 (a atingir 600 euros em 2019), pela recuperação de algum poder de compra dos trabalhadores mais pobres e pelo estímulo que pode constituir para a atualização das grelhas salariais das convenções coletivas, sobretudo nos setores em que o salário convencional da categoria mais baixa corresponde ao salário mínimo.

No âmbito do Semestre Europeu, as Recomendações do Conselho da UE, de julho de 2016, insistiram na continuidade, salientando como positiva a evolução moderada dos salários em 2015 e advertindo que as características do sistema de negociação coletiva ainda dificultam o ajustamento à escala das empresas. Paralelamente, em relação ao aumento do salário mínimo de 505 para 530 euros mensais e a previsão do seu aumento gradual até 600 euros, a recomendação sublinhava:

"Portugal está a meio da classificação da UE em matéria de remuneração mínima, mas conta-se entre os países com o salário mínimo mais elevado relativamente à mediana da distribuição salarial. Esta situação sugere um enviesamento da distribuição dos salários em Portugal para o lado dos salários mais baixos e leva a crer que novos aumentos do salário mínimo possam rapidamente levar a um maior número de trabalhadores abrangidos, o qual em 2016 já representava quase um quarto de todos os trabalhadores. Ainda que esta medida possa contribuir para reduzir a intensidade de pobreza no trabalho, gera também a uma maior compressão da estrutura salarial, induzindo uma pressão para a subida dos salários em geral" (Conselho da UE, julho 2016).

40 / 54

Apesar da insistência das instâncias europeias na continuidade, a alteração ao quadro jurídico da negociação coletiva vai continuar na ordem do dia. O crescente "(...) enviesamento da distribuição dos salários em Portugal para o lado dos salários mais baixos", resultante das políticas com incidência na negociação coletiva que retiraram durante quatro anos a possibilidade de atualização dos salários à maioria dos trabalhadores, é certamente um argumento de peso. A lógica da flexibilidade salarial descendente sustentada pelas instâncias europeias só pode agravar o enviesamento. A mudança de paradigma na perspetiva da flexibilidade salarial ascendente é uma exigência para ultrapassar o enviesamento e reconhecer e promover as qualificações e competências necessárias ao desenvolvimento do país.

No seu programa, o governo do PS apontou como objetivos: desbloquear e dinamizar a negociação coletiva e promover a sua inclusividade, no setor privado e no setor público, e combater a individualização das relações de trabalho (ver caixa).

"Relançar o diálogo social e a negociação coletiva setorial, articulando-a com o nível das empresas, incluindo no setor público.

É essencial sustentar uma agenda consistente de mudança numa aposta forte em retomar o dinamismo do diálogo social a todos os níveis, da concertação social à negociação coletiva de nível setorial e de empresa, por contraponto à marginalização e desrespeito que caracterizaram os últimos anos. Para tal é necessário:

- Superar a situação de rutura da contratação coletiva por via de portarias de extensão e da promoção da negociação coletiva, assumindo a publicação de portarias de extensão e estabelecendo disposições claras sobre prazos legais razoáveis para a sua publicação. No mesmo sentido, devem ser criados incentivos à contratação coletiva, a negociar com os parceiros sociais, dando a esta um espaço de negociação vantajoso para todas as partes;
- Revogar a possibilidade, introduzida no Código do Trabalho de 2012, de existência de um banco de horas individual por mero «acordo» entre o empregador e o trabalhador, remetendo o banco de horas para a esfera da negociação coletiva ou para acordos de grupo, onde deve estar a regulação da organização do tempo de trabalho. Visa-se reequilibrar a legislação laboral, bem como eliminar a confusão deliberadamente introduzida na regulamentação da flexibilidade na organização do tempo de trabalho, que permitiu a pulverização e individualização de diferentes horários de trabalho nas mesmas empresas;
- Promover, com os parceiros sociais, a inovação e modernização negociada da regulação laboral no plano setorial, e promover a sua articulação com o diálogo social e as práticas ao nível das empresas, com especificidades que só a essa escala podem ser ponderados;
- Desbloquear a negociação coletiva no setor público, abrindo caminho à negociação com os parceiros sociais de matérias salariais e de questões como os horários de trabalho que foram unilateralmente mudadas e desde então bloqueadas. Enquanto empregador, o Estado deve dar o exemplo.

Programa do XXI Governo Constitucional (pags.25 e 26)

41 / 54

Virar a página da austeridade significa também modificar o quadro legal regulador da negociação coletiva que conduziu a um profundo desequilíbrio das relações laborais em Portugal em prejuízo dos trabalhadores, e a uma transferência substancial dos rendimentos do trabalho para o capital (Leite, 2013; Rosa, 2014). O debate sobre as mudanças a realizar no quadro jurídico regulador da negociação coletiva está por isso hoje na ordem do dia. Esta é a oportunidade para refletir e fazer um balanço na perspetiva de definir um novo quadro jurídico que garanta as condições do exercício efetivo do direito de negociação coletiva, como direito fundamental.

O descalabro a que chegou a negociação coletiva em Portugal exige uma reflexão e um debate aprofundados. No setor público, a negociação em matéria salarial e de carreiras está contaminada pela questão “quanto custa?”, associada ao cumprimento do défice público nos limites dos compromissos europeus, que pressionam no sentido da continuação das restrições que limitam na prática o direito à negociação coletiva na função pública em matérias com incidência salarial. Não se trata apenas de repor rendimentos, trata-se também de repor direitos. Os direitos de negociação coletiva no setor público e o seu exercício são importantes indicadores da qualidade da democracia em qualquer país. Em particular, a negociação incidindo sobre os salários dos trabalhadores da função pública com rendimentos mais baixos, congelados desde 2009, e que não foram alvo de reposição de rendimentos, é matéria a considerar como prioridade.

Tal como no setor público, no setor privado o debate começa por ser político. O quadro legal da negociação coletiva pode favorecer ou limitar a negociação setorial e a sua articulação com a negociação de empresa, favorecer ou limitar a cobertura das convenções coletivas, incluindo ou excluindo trabalhadores, fortalecer ou enfraquecer os atores envolvidos (uns mais do que outros), e promover ou enfraquecer, substancialmente a qualidade dos acordos alcançados no plano da proteção e direitos dos trabalhadores. Se dúvidas havia sobre isso, a experiência acumulada nos últimos anos dissipou-as. A alteração do quadro legal pode não ser condição suficiente. Mas é necessária e indispensável. O debate sobre as mudanças diz respeito às organizações sindicais e patronais, aos trabalhadores e empresas, mas diz respeito também a toda a sociedade, porque tem implicações na justiça social, na igualdade e na qualidade da democracia. Como direito fundamental, o direito de negociação coletiva é um bem público e, assim sendo, interpela o poder político a ponderar as soluções, a ouvir opiniões e finalmente a decidir. Hoje mais do que nunca o Estado e a legislação laboral têm um papel decisivo para corrigir o desequilíbrio profundo nas relações laborais provocado por anos de austeridade neoliberal.

Neste tempo de formação de decisões sobre o quadro legal da negociação coletiva há que lembrar que a assimetria de poder entre trabalho e capital se acentuou nos últimos anos, não apenas no plano da transferência de rendimentos do trabalho para o capital, mas também no plano transferência de poder, através da facilitação de despedimentos e do trabalho precário nas suas várias formas, num quadro de desemprego extremamente elevado – que ao mesmo tempo

teve e tem consequências nas dificuldades de organização e representação dos trabalhadores, cujo principal recurso de poder é a organização. É neste quadro que estamos. É este quadro que o regime de negociação coletiva deve compensar, em vez de contribuir para acentuar a assimetria a favor do capital, como o fez no anterior ciclo político sob a vigilância da troika.

É neste quadro que é imperioso definir alternativas às medidas da troika/governo PSD/CDS referentes à negociação coletiva, bem como tirar as lições do passado e estabelecer medidas que garantam o dinamismo da negociação coletiva no sentido do progresso social e da reposição de um maior equilíbrio das relações laborais.

Isso significa reverter as medidas tomadas durante a governação PSD/CDS com incidência na negociação coletiva, em particular no que se refere aos critérios e formas de extensão e caducidade. As disposições permitindo a suspensão das convenções coletivas em contexto de crise empresarial e as disposições permitindo a negociação individual entre trabalhador e empregador, sobrepondo-se às normas coletivas, devem também ser integralmente eliminadas, uma vez que encorajam o unilateralismo patronal que foi ganhando expressão crescente no contexto da degradação das relações laborais.

O estado de exceção não pode prolongar-se sobre pena de se transformar no “novo normal”, marcado pela desestruturação do sistema de relações coletivas e por um profundo desequilíbrio das relações laborais em desfavor dos trabalhadores.

Aos que receiam que tais medidas de reversão ponham em causa a estabilidade, há que lembrar que é a sua permanência que gera profunda instabilidade e insegurança nas vidas de milhares e milhares de trabalhadores e trabalhadoras, que gera desigualdade e empobrecimento, e a degradação das condições de uma recuperação económica assente na valorização dos recursos humanos e no seu reconhecimento. Manter o quadro atual é escamotear as dimensões concretas da profunda desestabilização das relações laborais e da vida de trabalhadores provocada pelas medidas da troika e do governo PSD/CDS.

O nível de desequilíbrio atingido e a instabilidade resultante do desmantelamento do regime de negociação coletiva justifica também a necessidade de desenhar alternativas, tirando as lições do passado, em linha com três princípios fundamentais:

- O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;
- O princípio da extensão das convenções coletivas estritamente baseado no interesse público e na inclusividade;
- O princípio de que uma convenção só termina quando é substituída por outra, isto é, por acordo entre as partes signatárias.

No que se refere ao princípio do tratamento mais favorável, há dois aspetos a considerar no sentido de afirmar o primado da lei na proteção do trabalhador e de promover a flexibilidade ascendente (e não apenas salarial) no campo da negociação coletiva. O primeiro aspeto fundamental é a sua reposição integral, não permitindo que qualquer norma da legislação de trabalho possa ser derogada em sentido mais desfavorável ao trabalhador, quer por via da negociação setorial, quer por via da negociação de empresa. Quando se afirma que a legislação no seu formato atual assegura que em domínios chave da relação de trabalho o princípio do tratamento mais favorável é respeitado, esquece-se que, não estando enunciadas as matérias ou cláusulas a que este não se aplica, se cria um campo de indefinição desfavorável aos trabalhadores. O esclarecimento desta questão é uma exigência central no debate atual.

O segundo aspeto refere-se à relação entre convenções coletivas de âmbito setorial e multi-empresarial e a negociação de empresa. Embora tradicionalmente, a negociação de empresa fosse mais favorável que a negociação de âmbito setorial, as condições nas empresas mudaram e os meios de pressão patronal aumentaram. No quadro atual de degradação das relações laborais seria um passo importante introduzir igualmente o princípio do tratamento mais favorável na relação entre convenções coletivas de âmbito setorial ou equivalente e a negociação de empresa, impedindo que a negociação de empresa possa ser utilizada para derogar no sentido mais desfavorável aos trabalhadores normas definidas a um nível mais amplo. A negociação de empresa deve ser valorizada e incentivada no sentido inverso, isto é, o da flexibilidade ascendente. Por exemplo, é essencial traduzir os ganhos de produtividade na progressão salarial dos trabalhadores, e a negociação de empresa joga aí um papel central. Este é um grande desafio para os sindicatos no sentido de maior intervenção nas empresas, até para garantir a efetiva aplicação dos direitos.

Só a afirmação integral do princípio do tratamento mais favorável, na relação entre lei e convenções coletivas e na relação das convenções de diferente nível entre si, pode contribuir para formas positivas de negociação ao nível da empresa, na perspetiva da flexibilidade

ascendente. No contexto do profundo desequilíbrio a que chegaram as relações laborais nas empresas em desfavor dos trabalhadores, a solução mais moderada e estabilizadora é precisamente a reposição do princípio do tratamento mais favorável, limitando qualquer possibilidade da negociação coletiva afastar regras legais de proteção mínima. O papel da negociação coletiva não é esse: é o de, tomando como ponto de partida o quadro legal, introduzir por via da regulação conjunta patamares mais elevados de progresso social. Foi esta a influência da negociação coletiva na construção do modelo social europeu. Não há negociação séria e equilibrada quando à partida se coloca o lado do trabalho em posição desfavorável face ao respeito dos mínimos legais. O papel de arbitragem do Estado complementa-se com o seu papel em assegurar as condições institucionais para o maior equilíbrio na relação entre as partes.

No que se refere à extensão das convenções coletivas há que considerar as implicações do modelo em vigor baseado na representatividade/representação patronal o qual potencialmente faz depender a extensão das convenções a todos os trabalhadores das estratégias das empresas – que podem ser positivas propiciando a filiação em associações patronais, ou negativas abandonando as associações patronais. A extensão deve ser independente da representação/representatividade patronal visto que o seu propósito principal é justamente compensar o seu défice, garantir a inclusividade, combatendo a segmentação do mercado de trabalho e protegendo os trabalhadores em quaisquer circunstâncias, e no interesse público. Se o direito à negociação coletiva é um direito fundamental, o direito de todos os trabalhadores do âmbito considerado beneficiarem dos seus resultados também o será. Na Alemanha, por exemplo, no início de 2015 eliminou-se o critério de representatividade patronal (50% do emprego setorial) e a extensão das convenções passou a depender apenas do “interesse público” (Schulten *et al.*, 2015).

O problema da extensão e da representatividade no caso português é outro. É o da competição sindical e do paralelismo de convenções (caso *sui generis* na UE) e da possibilidade de sindicatos ultraminoritários celebrarem convenções coletivas de trabalho e de regularem via extensão as condições de trabalho da maioria dos trabalhadores num setor dado. É aqui que a questão da extensão se liga à questão da representatividade, isto é, a montante, à prerrogativa de celebrar convenções. Note-se que em Espanha o princípio *erga omnes* aplica-se às convenções celebradas por organizações sindicais representativas, cuja representatividade é

avaliada no quadro das eleições para as estruturas de representação na empresa (como vimos 57% das empresas têm estruturas de representação) e não às convenções celebradas por organizações sindicais pouco representativas. Em Portugal, as alternativas são de dois tipos: ou se definem normas a montante sobre representatividade e prerrogativas de negociação sindical explorando as vantagens e inconvenientes das soluções a este respeito, implementadas em países como França e Espanha – definição que exigiria a participação das organizações sindicais e um debate profundo e uma clarificação no seio do movimento sindical, que exige tempo e recursos e encontra como limitação o défice de sindicalização e representação nas empresas; ou se consideram mecanismos que, respeitando o direito de negociação coletiva de todos os sindicatos, independentemente da sua representatividade, aumentem a transparência – por exemplo, o pedido de extensão ser acompanhado da informação do número de filiados na organização sindical requerente. Esta é uma questão a ponderar. Nos termos do código do trabalho (Art.º 516) qualquer pessoa singular ou coletiva que possa ser, ainda que indiretamente, afetada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada à publicação de portarias de extensão. Seria importante considerar como elementos de ponderação o número de filiados da(s) organizações sindicais face ao âmbito que se pretende abranger em comparação com convenções subscritas por outras organizações sindicais mais representativas e as implicações na corrosão de direitos adquiridos e retrocesso social.

46 / 54

É, no entanto, muito importante garantir maior representatividade sindical e patronal não só do ponto de vista do reforço da legitimidade dos acordos alcançados, mas também no plano da eficácia da sua implementação. Por isso, é de grande importância que organizações sindicais e patronais incluam o objetivo de promover a filiação de trabalhadores e de empresas como prioridade nas suas estratégias. Mas a extensão não pode ser condicionada por isso. Nos países em que se introduziram critérios de representatividade para efeitos de extensão a representatividade não aumentou, antes pelo contrário, desceu significativamente a cobertura das convenções coletivas e a sindicalização.

No que se refere à caducidade das convenções coletivas, se em qualquer país é grave a rutura com o princípio de que as convenções só terminam quando substituídas por outras, em Portugal, face ao regime de paralelismo de convenções, a rutura com este princípio pode gerar (e

nalguns casos gerou) comportamentos oportunistas penalizando os sindicatos mais estruturados e representativos e os trabalhadores em geral. Por outro lado a noção de caducidade nos termos atuais abre a porta ao conceito de “convenções coletivas a prazo” ao sabor das flutuações do mercado de trabalho, das conveniências e das relações de força. É necessário, pelo contrário, assegurar a estabilidade e a previsibilidade, restabelecendo o princípio da caducidade dependente exclusivamente da vontade de ambas as partes signatárias, isto é, patronal e sindical. São esses os fundamentos da regulação conjunta. A cessação de uma convenção só deve ter efeito quando se manifesta uma vontade coletiva comum incluindo a parte patronal e sindical, dando lugar à sua substituição por uma nova convenção. O que implica uma atuação positiva da legislação no sentido de fomentar a contratação coletiva, manter a contratação vigente, e evitar vazios de regulamentação. E isso implica também reforço de medidas no sentido de garantir que as instâncias de conciliação, mediação e arbitragem (incluindo a arbitragem obrigatória) sejam dotadas de recursos humanos e condições para o acompanhamento efetivo da negociação coletiva, e que seja atribuída a prioridade à formação de negociadores.

47 / 54

Do lado de alguns setores patronais, como do lado da direita política, estas propostas ou outras que visam, em maior ou menor medida, devolver à negociação coletiva o seu papel no progresso social, são muitas vezes consideradas como uma ameaça ao crescimento, à competitividade e ao investimento. Quanto ao crescimento e competitividade, persistem na aposta no modelo de baixos salários e na desvalorização interna, em vez de colocarem o enfoque na educação e formação profissional de qualidade e no seu reconhecimento (incluindo salarial), vitais para melhorar a produção, a qualidade da gestão, da organização do trabalho e dos produtos e serviços. Quanto ao investimento, é preciso perguntar que tipo de investimento pretendem atrair? O que é necessário é investimento sustentável associado a verdadeiros projetos de desenvolvimento para o país, que tenham em conta a valorização dos recursos humanos, a sua principal riqueza e não investimento que reproduza e acentue a degradação das condições de trabalho e a qualidade dos serviços prestados.

Finalmente, o último argumento contra a mudança necessária consiste em afirmar que reverter medidas e reconstruir a negociação coletiva na base dos princípios aqui enunciados, constitui um “regresso ao passado”. Este argumento visa claramente transformar o regime de

exceção no “novo normal” e ignora o desequilíbrio profundo das relações laborais em desfavor do trabalho, e a necessidade de recuperar princípios que demonstraram ter um efeito positivo na estabilidade das relações laborais, reequilibrando a posição das partes, na perspetiva de uma verdadeira regulação conjunta.

Por último, a concertação social deve ter a preocupação de promover o equilíbrio e favorecer as condições da regulação conjunta numa perspetiva de progresso social. Esta é a perspetiva que pode promover a credibilidade e legitimidade da concertação social. Alguns setores patronais e forças políticas relevam o papel da concertação social e compromissos aí forjados nos tempos da troika e do governo PSD/CDS, mas sem uma necessária análise crítica. Esta análise mostra-nos claramente que, nesse período, repetidas vezes, o diálogo e a negociação nem foram concertação, nem respeitaram o social, e limitaram a negociação coletiva. Foi negativo o seu apoio ou condescendência com medidas unilaterais adotadas na vigência do governo PSD/CDS, designadamente quando estas jamais fizeram parte da agenda das confederações patronais, ou quando anularam os efeitos de um dos acordos de concertação social mais válidos da nossa vida democrática – o Acordo sobre o salário mínimo nacional de 2006.

48 / 54

Em tempos de virar a página da austeridade, e prosseguindo o curso iniciado no quadro do novo ciclo político sustentado nos acordos parlamentares de esquerda que devolveram a esperança e a confiança à população trabalhadora, o pacto social que urge é o pacto com os cidadãos e cidadãs, com os trabalhadores e as trabalhadoras, com os sindicatos e as organizações patronais, para reconstituir as instituições abaladas, melhorando-as e capacitando-as, no sentido do desenvolvimento económico e social e da salvaguarda dos direitos fundamentais, entre eles o de negociação coletiva.

Referências

Addison, John; Portugal, Pedro; e Vilares, Hugo (2015), "Unions and Collective Bargaining in the Wake of the Great Recession", *IZA Discussion Paper No.8943*.

Caldas, José Castro (2012); "The impact of "anti-crisis" measures and the social and employment situation", European Economic and Social Committee – Workers Group.

Campos Lima, Maria da Paz (2016), "The influence of Troika on the erosion of collective bargaining in Portugal: changing rules and outcomes", in *Evolution of collective bargaining in Troika Programme and Post-Programme Member States*. European Parliament, Directorate General for Internal Policies, Study for the EMPL Committee.

Campos Lima, Maria da Paz (2015), "A reconfiguração do regime de emprego e de relações laborais em Portugal na ótica liberal", in *Cadernos do Observatório #5*, junho 2015, Observatório sobre Crises e Alternativas.

Campos Lima, Maria da Paz (2015), "O que nos devem? Mudanças no regime de emprego, regressão social e desigualdade em Portugal", in *Crítica Económica e Social*, #1, maio 2015.

Campos Lima, Maria da Paz (1999), "Os actores da negociação coletiva: propostas e orientações", in João Freire e Maria da Campos Lima (coord.) *Conteúdos das convenções coletivas de trabalho na ótica do emprego e da formação*, Observatório do Emprego e da Formação Profissional, Estudos e Análises 16, Lisboa.

Campos Lima, Maria da Paz e Jørgensen, Carsten (2016), "Trajectories of collective bargaining in Denmark and Portugal: from national determined 'organized Industrial Relations' to supra-national determined 'disorganized Industrial Relations'?" in Trine Pernille Larsen e Anna Ilsøe (Eds) *Den danske model set udefra – komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Copenhagen (no prelo).

Campos Lima, Maria da Paz e Naumann, Reinhard (2011), "Portugal: From broad strategic pacts to policy-specific agreements", in Sabina Avdagic, Martin Rhodes and Jelle Visser (eds.), *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution, and Institutionalization*, Oxford, Oxford University Press: 147-174.

Centro de Relações Laborais (2016), *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015*, CRL, Lisboa.

Clegg, Hugh (1976), *Trade Unionism under Collective Bargaining*, Oxford: Basil Blackwell.

Comissão Europeia (2014a), Recomendação do Conselho relativa ao Programa Nacional de Reformas para 2014 de Portugal, Bruxelas.

Comissão Europeia (2014b), Recomendação do Conselho de 8 de julho de 2014 relativa ao Programa Nacional de Reformas de Portugal para 2014.

Comissão Europeia (2015a), Recomendação do Conselho relativa ao Programa Nacional de Reformas para 2015 de Portugal, Bruxelas.

Comissão Europeia (2016a), Relatório relativo a Portugal 2016, Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão.

Comissão Europeia (2016b), Post-Programme Surveillance Report - Portugal, Winter 2015/2016, Economic and Financial Affairs, Institutional paper 022 | April 2016, pp. 25-29 e pp. 36 e 37.

Conselho Económico e Social (2011), Acordo tripartido para a competitividade emprego, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Conselho Económico e Social (2012), Acordo tripartido – Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cruces, Jesus; Álvarez, Ignacio; Trillo, Francisco e Leonardi, Salvo (2015), "Impact of the euro crisis on wages and collective bargaining in southern Europe – a comparison of Italy, Portugal and Spain" in Guy Van Gyes, and Torsten Schulten (eds.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance – Alternative strategies for inclusive growth*, ETUI, Bruxelas, pp. 93-139.

DERT/DGERT (2016), Relatório sobre regulamentação coletiva publicada no ano de 2015. Divisão de Estudos de Rendimentos do Trabalho/Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

Dornelas, António (2011), "Social pacts in Portugal: Still uneven?", in Philippe Pochet, Maarten Keune and David Natali (eds.), *After the euro and enlargement: social pacts in the UE*, OSE, ETUI, pp. 109-132.

Koukiadaki, Aristeia (2016), "The Greek system of collective bargaining during the economic crisis" in *Evolution of collective bargaining in Troika Programme and Post-Programme Member States*. European Parliament, Directorate General for Internal Policies. Study for the EMPL Committee.

Koukiadaki, Aristeia; Távora, Isabel and Martínez Lucio, Miguel (2016), "Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis: a seven country comparison", in Aristeia Koukiadaki, Isabel Távora and Miguel Martínez Lucio (eds.) *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*, ETUI, Bruxelas, pp. 7-134.

Leite, Jorge; Hermes, Augusto Costa; Carvalho da Silva, Manuel; e Almeida, João Ramos (2013), "Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho", in *Anatomia da Crise: identificar os problemas e construir alternativas*, Observatório das Crises e das Alternativas.

Marginson, Paul (2014), "Coordinated bargaining in Europe: from incremental corrosion to frontal assault?", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 21, no. 2, pp. 97-114.

Marginson, Paul e Welz, Christian (2015), "European Wage-setting mechanisms under pressure: negotiated and unilateral change and the UE's economic governance regime", *Transfer*, vol. 21, no. 4, pp. 429-450.

Martins, Fernando (2016), "How the Portuguese firms adjusted to the economic and financial crisis: main shocks and channels of adjustment", Banco de Portugal, Lisboa.

Naumann, Reinhard (2014) "Collective bargaining in Portugal: Study on the survival of contracts that are expired but not renewed (sobrevigência)", ICF GHK, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion.

OCDE (2016), *Employment Outlook 2016*, OCDE, Paris.

OIT (2012), Committee on Freedom of Association, case of Greece, 9 Fevereiro 2012. Geneve. Organização Internacional do Trabalho.

Organização Internacional do Trabalho (2014), *Tackling the Jobs Crisis in Portugal*, OIT.

Pedroso, Paulo (2014), *Portugal and the global crisis – The impact of austerity on the economy, the social model and the performance of the state*, Friedrich Ebert Stiftung, April 2014.

Programa Nacional de Reformas (2016), *Programa Nacional de Reformas – mais crescimento, melhor emprego, maior igualdade*, pp. 23-28.

Rosa, Eugénio (2014), “A transferência do rendimento do trabalho para o capital na administração pública”. Disponível em: <http://www.eugeniorosa.com/Sites/eugeniorosa.com/Documentos/2014/29-2014-rendimentos.pdf>

Rödl, Florian e Callsen, Raphaël (2016), “Collective social rights under the strain of monetary union”. Can Article 28 of the EU Charter of Fundamental Rights offer protection?, Bruxelas: ETUI.

Schulten, Thorsten e Müller, Torsten (2013), “A new European interventionism? The impact of the new European economic governance on wages and collective bargaining”, in David Natali and Bart Vanhercke (eds.), *Social developments in the European Union 2012*, Brussels: ETUI/OSE, pp. 181-213.

Schulten, Torsten; Eldring, Line e Naumann, Reinhard (2015), “The role of extension for the strength and stability of collective bargaining in Europe” in Guy Van Gyes, and Torsten Schulten (eds.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance – Alternative strategies for inclusive growth*, ETUI, Bruxelas, pp. 361-401.

Trif, Aurora (2016), “The state of play of collective bargaining in Romania” in *Evolution of collective bargaining in Troika Programme and Post-Programme Member States*. European Parliament, Directorate General for Internal Policies, Study for the EMPL Committee.

Visser, Jelle; Hayter, Susan e Gammarano, Rosina (2015), “Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?”, in *Labour Relations and Collective Bargaining Policy Brief*, No. 1. ILO, Geneva.

Observatório sobre Crises e Alternativas

CES Lisboa
Picoas Plaza
Rua do Viriato, 13, Lj 117 / 118
1050-227 Lisboa

Tel. +351 216 012 848
Fax. +351 239 855 589

observatoriocrises@ces.uc.pt
www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt