

#5

A reconfiguração do
regime de emprego e de
relações laborais em
Portugal na ótica liberal

Maria da Paz Campos Lima

junho de 2015

cadernos

do observatório

A reconfiguração do regime de emprego e de relações laborais em Portugal na ótica liberal

Maria da Paz Campos Lima^(*)

^(*) Este texto foi elaborado com base na comunicação apresentada no colóquio “A transferência de rendimentos do trabalho para o capital: contexto, dimensões e instrumentos”, realizado em 19 de junho de 2014, em Lisboa, no Auditório do Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos.

Os regimes de emprego nas vésperas da crise internacional

As políticas neoliberais que emergiram no Reino Unido no início dos anos 80 ganharam a partir dos anos 90, na Europa, uma nova dinâmica no plano ideológico e das políticas concretas tanto no que se refere à liberalização económica e às privatizações, como no que se refere à transformação das relações laborais e regimes de emprego no sentido da chamada “flexibilização do mercado de trabalho”. Esta foi sendo apresentada como imperativo para responder às pressões da globalização, as quais, no entendimento neoliberal, justificariam a crescente individualização do contrato de trabalho, o aumento e generalização do emprego precário, a facilitação dos despedimentos, o aumento das prerrogativas e poder patronal, a moderação salarial, a redução dos benefícios sociais através da re-mercantilização das políticas sociais (Schäfer e Streeck, 2013), e a pressão sobre os regimes de negociação coletiva (Sisson, 2013).

Embora a agenda neoliberal nestes domínios tenha sido transversal às políticas dos diferentes países europeus, levando a mudanças nos seus regimes de emprego e de relações laborais, a intensidade, ritmo e modos de implementação desta agenda foram variados. Em consequência, nas vésperas da crise internacional de 2008, as diferenças entre os regimes de emprego (Gallie, 2013; Tålin, 2013; Campos Lima e Fernandes, 2014) na Europa eram ainda muito significativas. Estas diferenças referiam-se a dois domínios fundamentais: a regulação das relações e condições de trabalho e a proteção social dos trabalhadores na situação de desemprego (Gallie, 2013). No domínio da regulação das relações e condições de trabalho um dos aspetos centrais que distinguia os regimes de emprego era *o âmbito de aplicação e a profundidade da negociação coletiva de trabalho* – medidos respetivamente através do grau de cobertura das convenções coletivas (indicador da extensão da regulação conjunta) e do nível de densidade sindical (indicador da profundidade da regulação conjunta e grau de eficácia da sua implementação ao nível da empresa). Um outro aspeto central neste domínio referia-se às diferenças dos regimes de emprego quanto à *proteção do emprego*, isto é, quanto às limitações legais aos despedimentos coletivos e individuais e ao recurso a diversas formas de trabalho temporário. Os regimes de emprego diferenciavam-se também no domínio da *proteção social na situação de desemprego*, em particular, no que se refere ao subsídio de desemprego tendo em conta as suas condições de elegibilidade (mais ou menos universais), duração, montante e cobertura.

Os países nórdicos do *regime inclusivo* caracterizavam-se pelos níveis mais elevados de cobertura das convenções coletivas de trabalho e de densidade sindical; e pelos níveis mais elevados, prolongados e abrangentes de proteção social no desemprego, a qual refletia uma abordagem universalista e de desmercantilização. Em contraste, os países anglo-saxónicos incluídos no *regime liberal* caracterizavam-se pelos níveis muito mais baixos de cobertura das convenções coletivas e de densidade sindical; e níveis comparavelmente muito baixos, menos prolongados e menos abrangentes de proteção no desemprego, refletindo uma abordagem de re-mercantilização. Os países da Europa continental incluídos no *regime dualista* apresentavam entre si diferentes níveis de densidade sindical mas, em muitos deles, a extensão das convenções coletivas garantia níveis elevados de cobertura; no que se refere à generosidade da proteção social no desemprego esta dependia em grande medida do estatuto face ao emprego (trabalhadores permanentes/temporários). Por último os países *do Sul da Europa* diferenciavam-se *do regime liberal* uma vez que a fraca densidade sindical era compensada pela extensão das convenções coletivas, definindo níveis elevados de cobertura; e enquanto os níveis de cobertura do subsídio de desemprego eram baixos e similares aos do regime liberal, o seu montante e duração era superior (Gallie, 2013; Tåhlin, 2013; Campos Lima e Fernandes, 2014).

Quadro 1
Cobertura das convenções coletivas e densidade sindical

Países com elevada cobertura das convenções coletivas e elevada densidade sindical	Países com elevada cobertura das convenções coletivas e baixa ou média densidade sindical
Finlândia, Suécia, Dinamarca, Noruega e Bélgica	França, Holanda, Portugal, Espanha, Alemanha, Grécia e Eslovénia
Países com baixa cobertura das convenções coletivas e baixa densidade sindical	
Reino Unido, Irlanda, Polónia, Rep. Checa, Hungria, Eslováquia e Estónia	

Fonte: Adaptado de Gallie (2013) com base na ICTWSS Database, compilada por Jelle Visser, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), versão 2012, dados referentes a 2009.

A distinção entre regimes de emprego, nas vésperas da crise internacional, no que se refere à proteção no emprego, isto é, às normas limitando ou facilitando despedimentos individuais e coletivos e formas temporárias/precárias de emprego, é outro aspecto fundamental a considerar. Os países do *regime liberal* caracterizavam-se pelos níveis mais baixos de proteção no emprego, muito abaixo da média dos países da OCDE. Os países do *regime inclusivo* diferenciavam-se, com a Dinamarca e a Suécia evidenciando níveis de proteção abaixo da média, compensados em parte por disposições mais

favoráveis da contratação coletiva; e com a Finlândia e a Noruega com níveis de proteção do emprego acima da média. Na maioria dos países do *regime dualista*, incluindo a Áustria, a Bélgica, a Alemanha e o Luxemburgo, o nível de proteção no emprego superava a média. Os países do Sul da Europa atingiam os níveis mais elevados de proteção no emprego sendo por isso aqueles que mais contrastavam com o regime liberal. Os regimes dualistas e os regimes do Sul da Europa tinham em geral níveis de proteção do emprego mais elevados do que os dos países nórdicos, mas em contrapartida estes últimos dispunham de sistemas de proteção no desemprego muito mais favoráveis, designadamente no caso da Dinamarca com o modelo de “flexigurança”.

A crise internacional e a austeridade neoliberal na Europa

As políticas de austeridade neoliberal, a cuja escalada se assistiu a partir de meados de 2010, atacaram em todas as frentes e em todas as dimensões as bases institucionais da igualdade e inclusividade do mercado de trabalho, nos domínios da contratação coletiva, da proteção no emprego e da proteção no desemprego, reconfigurando os regimes de emprego na ótica liberal, em particular nos países do Sul da Europa.

Com efeito, em vez de fazerem o balanço do contributo crucial do neoliberalismo para a emergência da crise internacional aberta em 2008 (Becker e Jäger, 2012; Fadda e Tridico, 2013; Jessop, 2013; Schäfer e Streeck, 2013) as instâncias políticas europeias intensificaram as políticas neoliberais agravando por essa via a crise económica e o desemprego. A resposta da União Europeia (UE) à crise financeira internacional e à recessão económica, designadamente a partir da chamada crise fiscal de 2010, consistiu na combinação de uma política agressiva de crescente austeridade com políticas ofensivas no domínio das privatizações, da desvalorização interna, da desregulação do mercado de trabalho, da fragmentação das relações laborais e da erosão do estado social. Deste modo, na Europa o que se verificou não foi apenas “*the strange non-death of neoliberalism*” (Crouch, 2011), mas a crescente intensificação das políticas neoliberais.

As orientações da política europeia expressas na Agenda 2020, no Semestre Europeu lançado em 2011 e no Tratado sobre Estabilidade, Coordenação e Governança na União Económica e Monetária de 2012, subordinaram as prioridades das políticas de emprego e sociais à estabilidade estrutural da união monetária e à consolidação das finanças públicas (Degryse, 2012; Pochet e Degryse, 2013; Costa e Caldas, 2013). No âmbito da nova governação europeia a política “social” passa a ser entendida como um fator produtivo cujo principal papel é reforçar a competitividade das empresas e da economia no seu conjunto (Degryse, 2012). O modelo social europeu passa a ser a variável de ajustamento da União Económica e Monetária, sob a forma de

desvalorização das economias nacionais, através da desvalorização salarial competitiva e da desregulação competitiva da legislação social (Pochet e Degryse, 2013).

Política salarial e negociação coletiva

No que se refere à negociação coletiva e política salarial a UE, que não tem competências em matéria de política salarial, procurou influenciar desde a década de 90 os Estados-membros através das recomendações regulares (não vinculativas) da Comissão Europeia e do Banco Central Europeu (BCE). A partir de 2010, com a Nova Governança Económica Europeia, assistiu-se ao crescente intervencionismo nesta matéria: com a estratégia Europa 2020 introduziu-se o "Semestre Europeu" como um ciclo anual de coordenação das políticas económicas europeias; em 2011 com o pacto Euro-Plus intensificou-se esta coordenação e com o Six-Pack esta saiu reforçada com base na monitorização dos indicadores económicos e com a inclusão de sanções financeiras. O pacto Euro-Plus definiu as orientações políticas do intervencionismo: a austeridade e a melhoria da competitividade como fatores-chave no sentido da superação da crise; os salários e os custos do trabalho como o mecanismo central de ajustamento no sentido da competitividade nacional; e a monitorização ao nível europeu da evolução dos salários, custos do trabalho e sistemas de negociação coletiva nos países membros (Schulten e Müller, 2013, Schulten, 2014).

O novo intervencionismo europeu no que se refere à negociação coletiva, tendo em vista a "desvalorização interna" e a flexibilização salarial, incluiu um *menu* com os seguintes objetivos:

- Diminuição da cobertura das convenções coletivas;
- Diminuição da extensão das convenções coletivas;
- Reforma do sistema de negociação coletiva na perspectiva da descentralização;
- Extensão da possibilidade de derrogação de matérias das convenções de nível mais elevado;
- Remoção ou limitação do "princípio mais favorável";
- Possibilidade de negociação de convenções coletivas por estruturas representativas ao nível da empresa (não sindicais) sem mandato sindical;
- Redução do período de validade e de sobrevivência das convenções coletivas;
- Redução em geral do poder sindical na fixação dos salários e incremento da flexibilidade salarial descendente.

Contudo, a intervenção direta junto dos Estados-membros tomou três formas distintas: o intervencionismo extremo através dos Memorandos de Entendimento entre os governos nacionais e a troika (Comissão Europeia/Banco Central Europeu/Fundo Monetário Internacional), no quadro dos programas de resgate, como nos casos da Grécia, da Irlanda e de Portugal; a intervenção informal do BCE condicionando o suporte financeiro à implementação de reformas estruturais com incidência nos salários e na negociação coletiva, como nos casos da Espanha e da Itália; e também através das recomendações do Semestre Europeu. Ao mesmo tempo, nos países com programas financiados pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) foram impostas também condições em matéria salarial e de negociação coletiva (Quadro 2).

Quadro 2

Intervencionismo no domínio das políticas salariais e de negociação coletiva (2011-2013)

Recomendações no campo dos salários e da negociação coletiva	Semestre Europeu (CNR - recomendações nacionais específicas)	Intervenção da Troika Intervenção FMI
Moderação salarial	Bulgária, Finlândia, Itália, Eslovénia	
Restrições ao aumento do salário mínimo	França, Eslovénia	
Congelamento/ cortes do salário mínimo		Grécia, Irlanda, Letónia, Portugal, Roménia
Congelamento/ cortes no sector público		Grécia, Irlanda, Hungria, Letónia, Portugal, Roménia
Aumentos salariais com base na produtividade	Alemanha	
Descentralização da negociação coletiva	Bélgica, Espanha, Itália	Grécia, Portugal, Roménia
Critérios mais restritivos para a extensão de convenções coletivas		Grécia, Portugal, Roménia
Reforma/eliminação da indexação salarial	Bélgica, Chipre, Luxemburgo, Malta	

Fonte: Adaptado de Schulten e Müller, 2013.

Desta forma o intervencionismo europeu, nas suas diversas formas, ao procurar impor uma solução única, ignorou as especificidades dos sistemas nacionais de relações laborais (Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013). Em consequência, a proclamada *descentralização organizada* traduziu-se na erosão da negociação coletiva, na lógica do modelo anglo-saxónico, isto é da *descentralização desorganizada* e da regulação pelo mercado.

Flexibilização do mercado de trabalho

Um outro aspecto relevante da política europeia refere-se à orientação da flexibilização do mercado de trabalho. Esta estratégia é anterior à crise, torna-se explícita com a referência ao conceito de “flexigurança” nas revisões de 2003 e 2005 da Estratégia Europeia para o Emprego e ganha centralidade com a publicação do Livro Verde “Modernizar a legislação laboral”, em 2006. A partir de 2010, no âmbito da nova governação europeia esta questão ganha renovada centralidade, aumentando-se a pressão sobre os Estados-membros através de recomendações no sentido da flexibilização do mercado de trabalho (Degryse, 2011). Este passo qualitativo visa interferir diretamente na reconfiguração da legislação laboral dos Estados-membros, reforçando o pilar flexibilidade da chamada “flexigurança”, ignorando o pilar segurança (Heyes, 2011, 2013; Clauwaert e Schömann, 2012; Schömann, 2014), ou até fragilizando este pilar através da redução da proteção social no desemprego e do reforço da lógica do *workfare*. Em consequência, observa-se neste período a redução da proteção do emprego através da facilitação dos despedimentos e do trabalho precário em vários países europeus (OECD, 2013). Também neste caso a intervenção europeia inclui dois registos: o registo informal e o registo no âmbito dos Memorandos de Entendimento condicionando a assistência financeira à mudança das normas no sentido da flexibilização do mercado de trabalho.

As mudanças no regime de emprego e no sistema de relações laborais em Portugal no período de intervenção da troika

Os Memorandos de Entendimento, firmados à revelia dos princípios democráticos de tomada de decisão, do veredito dos parlamentos nacionais e do parlamento europeu, enquadram-se numa política e método de decisão política de “exceção” (Clauwaert e Schömann, 2012; Ferreira, 2011; Ferreira e Pureza, 2013). O conteúdo das suas disposições exprime uma estratégia clara de flex(in)segurança, isto é, uma política deliberada de redução salarial, de desagregação da negociação coletiva, de flexibilização dos despedimentos e simultaneamente de redução da proteção social.

Em Portugal, o Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica de 17 de maio de 2011¹ é firmado num contexto político particularmente crítico, visto ter sido assinado pelo governo de gestão do PS que sucedeu à demissão do primeiro-ministro José Sócrates e à dissolução do parlamento na sequência do chumbo do chamado PEC IV. Contudo, a assinatura do Memorando obteve a clara concordância dos partidos do centro-direita, PSD e CDS, os quais tinham contribuído para o chumbo do PEC IV e anunciado, durante a campanha eleitoral que se seguiu, a sua intenção “de ir para além da troika”.

¹ Disponível em: http://www.portugal.gov.pt/media/371372/mou_pt_20110517.pdf.

Durante os três anos da implementação do Memorando, sob a governação de centro-direita PSD-CDS, não só o essencial das medidas previstas foram concretizadas, como novas medidas “para além da troika” foram impostas e avalizadas pela troika e “justificadas” com o argumento de cumprir as metas do Memorando, medidas que intensificaram ainda mais a desvalorização salarial competitiva e a desregulação competitiva da legislação social.

Globalmente, as medidas implementadas neste quadro consubstanciam a maior mudança no regime de emprego e de relações laborais em Portugal verificada desde o 25 de Abril de 1974, no sentido da desregulação laboral. Estas medidas minaram a capacidade de crescimento económico, aumentaram a dívida e geraram níveis de desemprego sem precedentes (Rodrigues e Reis, 2012; Reis *et al.*, 2013; Costa e Caldas, 2013).

A política salarial e a negociação coletiva

A redução dos salários e dos custos do trabalho

A partir de 1986, com os acordos de concertação social, a política prevalecente ao longo dos anos foi a moderação salarial com base na inflação esperada e ganhos de produtividade; e a norma seguida continuou a ser a definição dos aumentos salariais via negociação coletiva sectorial e de empresa, cuja extensão através da intervenção do Estado (portarias de extensão) assegurava a cobertura das convenções coletivas à generalidade dos assalariados, compensando assim o défice de densidade sindical. A partir de 2011, com a intervenção da troika, há uma clara rutura com esta tradição por via das imposições para a redução da despesa no sector público e para a redução dos custos do trabalho/salários e aumento da flexibilidade salarial no sector privado, procurando fazer depender a evolução dos salários principalmente da produtividade ao nível da empresa. Simultaneamente, por via do Memorando, congela-se o salário mínimo nacional que se mantém ao nível de 2011, nos três anos subsequentes, rompendo com o Acordo de Concertação Social de 2006, medida que irá ter impacto no sector público e principalmente no sector privado.

No sector público, a partir de 2011 opera-se o corte nos salários nominais dos trabalhadores (decidido em 2010), reduzindo-se entre 3,5% e 10% os salários acima de 1.500 euros. Em 2014 é aplicado um corte de 2,5% a 12% nos salários acima dos 675 euros, o qual virá a ser chumbado pelo Tribunal Constitucional (TC) seis meses após a sua entrada em vigor, embora tal chumbo não tenha tido efeitos retroativos. Em 2011, os subsídios de Natal são cortados em 50%; em 2012, segue-se o corte dos subsídios de férias e Natal, previsto também para 2013, mas inviabilizado pelo TC para esse ano; e em 2013 reduz-se o valor do salário/ hora dos trabalhadores, por via do aumento do horário de trabalho de 35 para 40 horas, sem equivalente aumento salarial, isto é, introduz-

se a norma do trabalho não pago. Nenhuma destas medidas estava explicitada no Memorando de Entendimento da troika mas todas foram “justificadas” com base na redução da despesa pública para cumprir as metas da troika quanto ao défice público. Nenhuma destas medidas resultou da negociação com os sindicatos ou da negociação em sede de concertação social, resultando todas da ação estatal unilateral autoritária que simultaneamente bloqueou a negociação coletiva no sector (Stoleroff, 2013).

No sector privado, o Código do Trabalho de 2012 (Lei n.º 23/2012) reduz os direitos dos trabalhadores com incidência salarial através da redução do pagamento das horas extraordinárias prevista no Memorando e de medidas não previstas como a introdução do trabalho não pago por via da redução dos feriados e dos dias de férias, da redução do preço do trabalho em dia feriado e do preço do pagamento da isenção de horário de trabalho. Simultaneamente, o ataque à negociação coletiva no sector privado com a redução dramática do número de convenções sectoriais e do número de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas em 2012, 2013 e 2014 constituem fatores adicionais no sentido do declínio dos salários dos trabalhadores do sector privado.

O ataque à negociação coletiva

O Memorando de Entendimento exigiu modificações substanciais no sistema de negociação coletiva argumentando com a necessidade da “descentralização organizada” com vista à promoção da competitividade e “ajustamentos salariais de acordo com a produtividade ao nível das empresas”. As modificações exigidas abrangem:

1. A possibilidade das comissões de trabalhadores negociarem as condições de mobilidade funcional e geográfica e os regimes dos tempos de trabalho;
2. A diminuição do limite da dimensão da empresa acima do qual as comissões de trabalhadores podem concluir acordos a nível de empresa para 250 trabalhadores;
3. A inclusão nos contratos coletivos sectoriais de disposições ao abrigo das quais as comissões de trabalhadores podem celebrar acordos a nível da empresa sem delegação sindical;
4. A definição de critérios a serem seguidos para a extensão das convenções coletivas incluindo a obrigatoriedade de considerar a representatividade das partes e as implicações da extensão das convenções para a posição competitiva das empresas não filiadas;
5. A redução da sobrevivência dos contratos caducados, mas não substituídos por novos.

As três primeiras exigências traduziam os termos do Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego de 2011² assinado por todos os parceiros sociais com exceção da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP), nas vésperas da derrota do PEC IV, enquanto as duas últimas constituíam uma novidade. O Código do Trabalho de 2012, legitimado pela assinatura em janeiro de 2012 do Acordo Tripartido “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego” de 2012³ (também não subscrito pela CGTP), acolheu no essencial as três primeiras exigências, com algumas diferenças: manteve o princípio de delegação sindical constante do Código do Trabalho de 2009, mas reduziu ainda mais do que o previsto no Memorando o limite da dimensão da empresa acima do qual as estruturas representativas de trabalhadores podem concluir acordos para 150 trabalhadores. Adicionalmente, o Código do Trabalho foi mais longe do que o Memorando introduzindo limitações à negociação coletiva através da imperatividade das normas em matéria de férias, feriados, compensação salarial do trabalho suplementar e também compensação por despedimento, em clara rutura com a tradição de autonomia da negociação coletiva nestes domínios. Um ano após a entrada em vigor do Código do Trabalho, o TC, considerou-o inconstitucional em várias matérias (Acórdão nº 602/2013⁴), entre elas o condicionamento da negociação coletiva sobre os dias de férias, mas acolheu as imposições sobre o pagamento do trabalho suplementar e a imperatividade da lei sobre as convenções coletivas nesta matéria. Na linha do Memorando, a extensão das convenções coletivas foi bloqueada e o seu regime foi unilateralmente alterado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, vindo a definir que as associações de empregadores outorgantes das convenções coletivas devem representar, pelo menos, 50 % dos trabalhadores do sector para que a extensão possa operar, sem prejuízo de serem consideradas ainda as respetivas implicações para a competitividade das empresas do sector.

Ao bloqueio da negociação coletiva, atendendo à crise económica, à política salarial e às modificações do regime de negociação coletiva, adicionou-se o bloqueio da emissão das portarias de extensão em 2012, 2013 e 2014 o que consubstancia uma rutura, sem paralelo, com a tradição de extensão das convenções coletivas em Portugal. Os resultados foram dramáticos com uma queda vertiginosa do número de convenções sectoriais e do número de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas que neste período aproximaram claramente Portugal do regime de emprego liberal (Quadro 3; Gráficos 1, 2, 3).

² Disponível em: <http://www.ces.pt/download/719/AcordoTripCompetEmprego.pdf>.

³ Disponível em:

http://www.ces.pt/download/1022/Compromisso_Assinaturas_versao_final_18Jan2012.pdf.

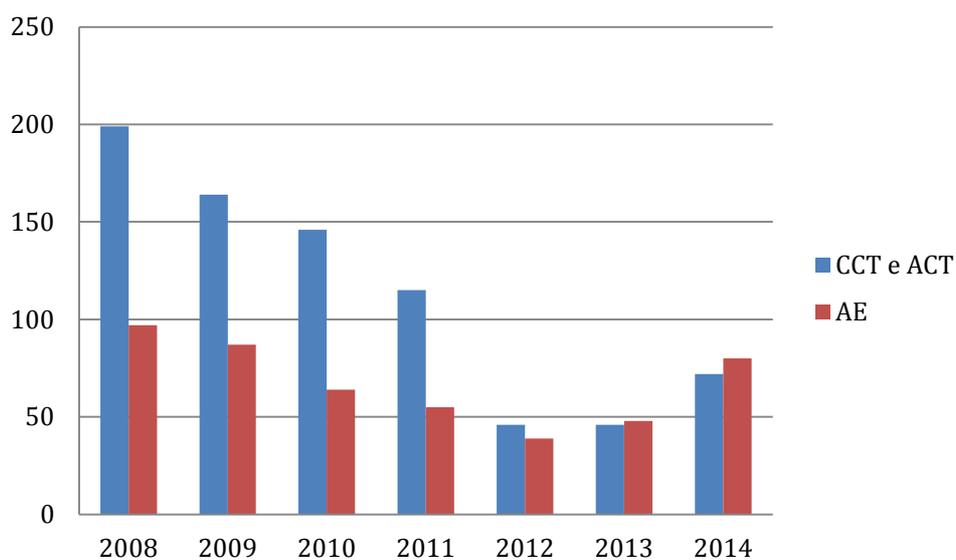
⁴ Disponível em: <http://dre.pt/pdf1sdip/2013/10/20600/0624106296.pdf>.

Quadro 3
Evolução das Convenções Coletivas (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CCT e ACT	199	164	146	115	46	46	72
AE	97	87	64	55	39	48	80
Total convenções	296	251	230	170	85	94	152
Portarias extensão	137	102	116	17	12	9	7
Nº Trabalhadores/cobertura	1894788	1397225	1407066	1236919	327662	242239	246388

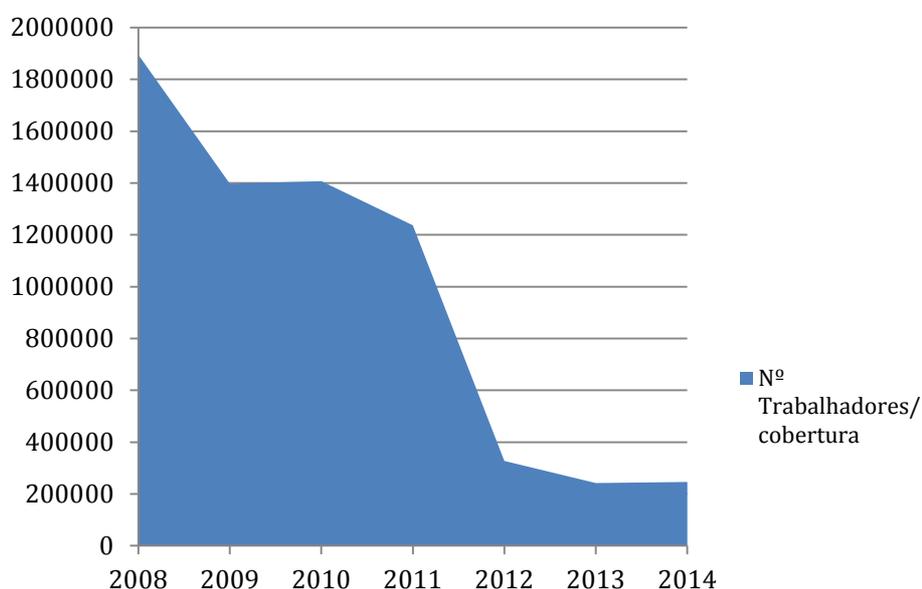
Fonte: DGERT.

Gráfico 1
Nº Convenções coletivas 2008-2014



Fonte: DGERT.

Gráfico 2
Cobertura das convenções coletivas negociadas - nº de trabalhadores (2008-2014)



Fonte: DGERT.

Após o período formal de intervenção da troika que expirou em maio de 2014, o governo tomou ainda outras medidas para concretizar as exigências do Memorando de Entendimento no que se refere à redução do período de sobrevivência das convenções coletivas, reduzindo o período de caducidade das convenções coletivas de cinco para três anos e o período de sobrevivência de 18 para 12 meses; e, indo para além do Memorando, introduziu a possibilidade de suspensão das convenções coletivas nas empresas em situação de crise empresarial, em circunstâncias específicas (Lei n.º 55/2014). Estas medidas fizeram parte de um acordo informal *ad-hoc* celebrado na concertação social, no início de junho de 2014, entre o governo, as confederações patronais e a União Geral de Trabalhadores (UGT). Em troca, o governo alterou as normas relativas à extensão das convenções coletivas através da Resolução n.º 43/2014, a qual adiciona ao disposto anteriormente (representatividade patronal igual ou acima de 50% do emprego do sector) um novo critério alternativo, isto é, que o número dos associados da associação patronal, diretamente ou através de estrutura representada, seja constituído, pelo menos, em 30% por micro, pequenas e médias empresas. Ao mesmo tempo, o governo decidiu unilateralmente prolongar a suspensão das normas das convenções coletivas relativas ao pagamento do trabalho extraordinário até ao final de 2014 (Lei n.º 48-A/2014).

Por outro lado, no sector público, ao total bloqueio da negociação sobre matéria salarial e decisão governamental unilateral cortando salários nominais e congelando progressões de carreira e aumentando o horário de trabalho de 35 para 40 horas, juntou-se a ofensiva governamental contra a negociação coletiva na administração local, atacando a sua autonomia, recusando-se a publicar cerca de 500 convenções coletivas celebradas entre os sindicatos da função pública e as administrações locais desde o último trimestre de 2013, as quais reduzem o horário de trabalho de 40 para 35 horas. Fazendo depender primeiro a sua publicação do parecer da Procuradoria Geral da República, recusando a seguir tornar público tal parecer, o governo foi protelando a sua publicação insistindo numa interpretação que reivindica o direito à intervenção do Ministério das Finanças nas negociações locais.

A flex(in)segurança

A facilitação dos despedimentos

As medidas neste domínio, isto é, de promoção em simultâneo do aumento da flexibilidade no mercado de trabalho através da facilitação dos despedimentos e da redução da proteção social no desemprego resultaram em grande parte da transposição das exigências do Memorando de Entendimento para a legislação portuguesa. Neste caso, contando também com o Acordo Tripartido “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego” de 2012.

No que se refere à facilitação dos despedimentos, o alcance das mudanças operadas não tem paralelo nas alterações legislativas anteriores, designadamente desde 2003, que visaram uma maior liberalização. Neste campo há dois aspectos a considerar: a redução da compensação no caso de despedimento, a qual afeta os despedimentos coletivos e individuais; e a facilitação dos despedimentos individuais por inadaptação e por extinção do posto de trabalho.

No que se refere às *compensações por despedimento*, a legislação (Lei n.º 53/2011 e Código do Trabalho 2012), alinhada com o Memorando, reduziu, numa primeira fase, a anterior compensação de 30 para 20 dias; eliminou a compensação mínima antes em vigor, equivalente a três anos de antiguidade; e introduziu dois limites máximos no montante da compensação, não podendo ser superior a 12 vezes a retribuição mensal e diuturnidades, nem superior a 240 salários mínimos. O novo regime aplicar-se-ia aos novos contratos de trabalho e quanto aos trabalhadores com contratos celebrados antes de 31 de outubro de 2011 aplicar-se-ia um regime misto, isto é, no que se refere à sua antiguidade até 31 de outubro de 2012 mantinha-se o direito a um mês de retribuição; mas no que se refere à sua antiguidade a partir de tal data aplicar-se-ia o mesmo regime dos novos contratos. Numa segunda fase, conforme previsto no Memorando, o

governo reduziu unilateralmente a compensação para 12 dias (Lei n.º 69/2013). Deste modo, por via da redução da compensação aos trabalhadores, reduziram-se substancialmente os custos das empresas com despedimentos coletivos e individuais.

No que se refere à facilitação dos despedimentos individuais por *inadaptação* e por *extinção do posto de trabalho*, o Memorando da troika estipulava:

- Os despedimentos individuais por *inadaptação* do trabalhador deverão ser possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local do trabalho. Entre outras, pode ser acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objetivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador;
- Os despedimentos individuais associados à *extinção do posto de trabalho* não devem necessariamente seguir uma ordem pré-estabelecida de antiguidade, se mais do que um trabalhador estiver destinado a funções idênticas (art.º 368 do Código do Trabalho). A ordem pré-definida de antiguidade não é necessária desde que o empregador estabeleça um critério alternativo relevante e não discriminatório (semelhante ao já existente no caso dos despedimentos coletivos);
- Os despedimentos individuais, pelas razões acima indicadas, não devem estar sujeitos à obrigação da tentativa de transferência do trabalhador para outro posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada.

No essencial, as alterações legislativas introduzidas pelo Código do Trabalho de 2012 alinharam-se com as exigências, as quais foram legitimadas também pelo Acordo Tripartido de 2012. Contudo, um ano depois da entrada em vigor do Código do Trabalho 2012, o Tribunal Constitucional (Acórdão n.º 602/2013) chumbou algumas das suas disposições relativas ao *despedimento por extinção do posto de trabalho*, por violarem o princípio de proibição dos despedimentos sem justa causa inscrito no artigo 53 da Constituição, uma vez que não eram especificados em concreto os critérios relevantes para a seleção dos postos de trabalho a extinguir, e uma vez que revogava, na prática, a regra que impunha ao empregador o dever de oferecer ao trabalhador um posto de trabalho alternativo.

No que se refere ao despedimento por *inadaptação*, o Código do Trabalho 2012, em linha com o Memorando, introduz dois tipos de despedimento: um tipo, correspondente ao normativo em vigor anteriormente, em que a *inadaptação* se refere à introdução de modificações no posto de trabalho, resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos; e um novo tipo de *inadaptação* (de facto “inaptidão”) no qual,

independentemente de terem ocorrido alterações no posto de trabalho, se verifica uma modificação substancial da prestação do trabalhador, nomeadamente, uma redução continuada de produtividade ou de qualidade. Neste caso, o TC não levantou objecções considerando que esta mudança não colidia com a proibição do despedimento sem justa causa. O TC considerou ainda inconstitucional a eliminação da norma que exigia, como requisito do despedimento, que não existisse na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

Na sequência do Acórdão do TC, o governo fez aprovar nova legislação (Lei n.º 27/2014) que, desta vez, enfrentou a oposição de ambas as centrais sindicais, introduzindo cinco critérios “objetivos”(!) de seleção dos trabalhadores no caso do despedimento por extinção do posto de trabalho, por ordem de importância: pior avaliação de desempenho; menores habilitações académicas e profissionais; maior onerosidade na manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; menor experiência na função; e menor antiguidade na empresa. Em síntese, alargaram-se em Portugal os critérios para o despedimento individual por inadaptação e por extinção do posto de trabalho, contribuindo por esta via também para a redução da protecção do emprego.

A redução das compensações por despedimento afetando despedimentos individuais e coletivos e a facilitação do despedimento individual concorreram para reduzir significativamente o grau de protecção no emprego em Portugal. No Plano Nacional de Reformas 2014, “Caminho para o crescimento: uma estratégia de reforma de médio prazo para Portugal”⁵, iniciando a participação de Portugal no Semestre Europeu, o governo vangloriava-se com aquele conjunto de medidas considerando que permitiram reduzir significativamente a “rigidez excessiva do mercado de trabalho português e combater a sua forte segmentação”, contribuindo para uma “melhoria assinalável” do índice Employment Protection Legislation (EPL) da OCDE, no que diz respeito aos despedimentos individuais e coletivos, que passou de 3,5 em 2008 para 2,7 em 2013, um valor inferior ao registado por países como a Alemanha, a Bélgica e a França. Não obstante o seu discurso sobre o combate à segmentação, o governo não deixou de promover, em paralelo, o trabalho precário, através de medidas legislativas, permitindo a renovação dos contratos a termo por mais um ano além do previsto (Lei n.º 3/2012 e Lei n.º 76/2013), o que por sua vez também contribuiu para a redução da protecção no emprego medida pela EPL.

A redução da protecção no desemprego

Em meados de 2010, após um curto período em que se promovem medidas excepcionais de protecção no desemprego, são introduzidas medidas restritivas em

⁵ Disponível em: http://www.portugal.gov.pt/media/1442132/20140517_caminho_crescimento.pdf.

relação ao subsídio de desemprego com a publicação do Decreto-Lei n.º 72/2010 reduzindo o seu montante e reforçando a sua condicionalidade através da ampliação do tipo de funções e tarefas e redução do limiar mínimo de remuneração das ofertas de emprego que o beneficiário não poderia rejeitar. E também se introduzem mais restrições ao subsídio social de desemprego com a publicação do Decreto-Lei n.º 70/2010 incluindo a revisão das regras de prova da condição de recursos (Decreto-Lei n.º 70/2010).

Não obstante, com o Memorando da troika são apresentadas novas exigências: a redução do montante do subsídio de desemprego e introdução de um perfil decrescente de prestações; e a redução da sua duração para 18 meses. Estas medidas de redução da proteção social no desemprego não são suficientemente compensadas pelas medidas também propostas pelo Memorando de extensão da cobertura do subsídio de desemprego através da redução do período contributivo necessário para aceder ao subsídio de desemprego para 12 meses, nem pelo seu alargamento ao trabalho independente (com características específicas), dada a persistência e aumento do desemprego e do desemprego de longa duração. O Decreto-Lei n.º 64/2012 alinhou as mudanças legislativas nestes domínios pelo Memorando de Entendimento e também contou com a legitimação do Acordo Tripartido de 2012.

Em síntese, quando face à escalada do desemprego seria expectável que as medidas a adotar se centrassem na criação de emprego e não por uma diminuição da proteção social, a opção do Memorando e do governo PSD-CDS foi escolher esta última. A qual combinada com as políticas de facilitação dos despedimentos que referimos anteriormente consubstancia uma estratégia de flex(in)segurança na ótica da “desvalorização interna”.

A reconfiguração das Relações Laborais e as estratégias dos atores

A reconfiguração do regime de emprego na ótica do modelo liberal visando a "desvalorização interna" resultou da redução dos salários e da mudança de procedimentos da sua fixação, da erosão da negociação coletiva sectorial e do declínio dramático da sua cobertura, da redução da proteção do emprego e da proteção social dos desempregados. Como reagiram os atores do sistema de relações laborais neste processo?

Em primeiro lugar, a estratégia do governo PSD-CDS foi combinar a decisão autoritária unilateral com a concertação anti-social. A decisão autoritária unilateral afetou o sector público e privado, como no caso do salário mínimo nacional, e, em particular, esteve na base das medidas para além da troika implementadas no sector público, como por exemplo nos cortes salariais, no aumento dos horários de trabalho, no bloqueio da negociação coletiva a nível central e no bloqueio das convenções coletivas celebradas ao nível local, mas

também no que se refere a algumas das medidas com incidência no sector privado, incluindo as restrições à extensão das convenções coletivas. O recurso à concertação tripartida, centrada no essencial no retrocesso dos direitos sociais e laborais e numa profunda mudança do regime de emprego, foi predominante em relação ao sector privado e abrangeu a quase totalidade das medidas exigidas pelo Memorando de Entendimento, bem como uma boa parte das medidas para além da troika (Quadros 4 e 5).

Por comparação com a história de décadas da concertação social em Portugal que evidenciou sempre o desequilíbrio nas contrapartidas oferecidas ao lado do trabalho (Campos Lima e Naumann, 2011), a concertação social neste período, com destaque para o Acordo Tripartido 2012, representa a versão mais perversa, designadamente porque sugere a existência de negociação nas matérias que integravam o Memorando quando se limitou praticamente a sancioná-las, e também porque integrou medidas “para além da Troika” ferindo profundamente um dos principais pilares do sistema de relações laborais em Portugal, isto é a negociação coletiva sectorial, funcionando *de facto* não como concertação social mas como *concertação anti-social*.

Em segundo lugar, este período foi marcado pela recusa ou relutância dos empregadores em assinar acordos ao nível sectorial, que combinada com o declínio das portarias de extensão (que potenciou tal recusa) abriu caminho para a redução dramática das convenções coletivas sectoriais e para o predomínio da decisão unilateral ao nível da empresa.

Em terceiro lugar, as estratégias das confederações sindicais neste período foram claramente diferentes das do passado, mostrando uma nova tendência, já anunciada em 2010, isto é, a intensificação/radicalização do protesto pelo lado da CGTP e a combinação do protesto com a concertação/concessão do lado da UGT (Campos Lima e Martin Artiles, 2011). Em cinco anos (2010-2014) tiveram lugar cinco greves gerais, isto é, o mesmo número observado ao longo de 35 anos (1974-2009). Em conjunto, a CGTP e a UGT convocaram três greves gerais (24 de novembro de 2010, 24 de novembro de 2011 e 27 de junho de 2013), quando na história da democracia portuguesa tal experiência conjunta só tinha ocorrido uma única vez, em 1988. Em 2012, o ano iniciado com o Acordo Tripartido “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”, ocorreram duas greves gerais convocadas pela CGTP: a greve geral de 22 de março, e a greve geral de 14 de novembro a que se juntaram 14 sindicatos e quatro federações filiadas da UGT, no contexto do protesto europeu organizado pela Confederação Europeia dos Sindicatos.

Quadro 4

A implementação do Memorando de Entendimento – matérias com incidência no regime de emprego e de relações laborais (2011-2014)

Medidas previstas no Memorando de Entendimento ou na linha dos seus objetivos	Forma de implementação
Descentralização da negociação coletiva	Acordo Tripartido 2012 – Código do Trabalho 2012
Bloqueio da emissão de portarias de extensão e introdução de critérios restritivos para a extensão das convenções coletivas – exigindo que as associações de empregadores representem 50% do emprego; – ou em alternativa que representem 30% das pequenas e médias empresas	Decisão Unilateral – Resolução n.º 90/2012 Acordo informal tripartido ad hoc 2014 - Resolução n.º 43/2014
Redução do período de caducidade e sobrevivência das convenções coletivas	Acordo informal tripartido ad hoc 2014 – Lei n.º 55/2014
Congelamento do salário mínimo nacional	Decisão Unilateral
Redução da compensação por despedimento (20 dias) Redução da compensação despedimento (12 dias) Facilitação dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho	Acordo Tripartido 2012 – Código do Trabalho 2012 Decisão Unilateral – Lei n.º 69/2013 Acordo Tripartido 2012 – Código do Trabalho 2012
Introdução de novos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir (extinção posto de trabalho)	Decisão Unilateral – Lei n.º 27/2014
Redução da compensação por horas extraordinárias	Acordo Tripartido 2012 – Código do Trabalho 2012
Possibilidade de acordo individual entre empregadores e trabalhadores no que se refere ao banco de horas	Acordo Tripartido 2012 – Lei n.º 38/2012
Redução da duração e montante do subsídio de desemprego e alargamento da sua base de incidência	Acordo Tripartido 2012 – Código do Trabalho 2012

Quadro 5

A implementação das medidas *para além* do Memorando de Entendimento – matérias com incidência no regime de emprego e de relações laborais (2011-2014)

Medidas não previstas no Memorando de Entendimento	Forma de implementação
Sector Público	
Congelamento dos salários e redução dos salários nominais	Decisão Unilateral – Orçamento Geral do Estado 2011/2012/2013/2014
Suspensão dos subsídios de férias e de Natal	Decisão Unilateral
Aumento do horário de trabalho de 35h para 40h	Decisão Unilateral – Lei n.º 68/2013; Lei n.º 35/2014
Redução da compensação por horas extraordinárias	Decisão Unilateral – Lei n.º 35/2014
Sistema de requalificação/antecâmara de despedimentos	Decisão Unilateral – Lei n.º 35/2014
Adesão individual a convenções coletivas	Decisão Unilateral – Lei n.º 35/2014
Bloqueio das convenções coletivas de trabalho celebradas na administração local estipulando o horário semanal de 35h	Decisão Unilateral
Sector Privado	
Regime de compensação por despedimento imperativo em relação às convenções coletivas	Acordo Tripartido 2012 – Código do Trabalho 2012
Corte de quatro feriados e três dias de férias – regime imperativo em relação às convenções coletivas	Acordo Tripartido 2012 – Código do Trabalho 2012
Corte na compensação por horas extraordinárias – regime imperativo em relação às convenções coletivas	Acordo Tripartido 2012 – Código do Trabalho 2012
- prolongamento deste regime até ao final de 2014	Decisão Unilateral – Lei n.º 48-A/2014
Possibilidade de suspensão das convenções coletivas em situações de crise empresarial	Acordo informal tripartido ad hoc maio 2014 – Lei n.º 55/2014

Houve, portanto, uma clara mudança nas estratégias sindicais. No caso da CGTP o recurso sem precedentes à multiplicação da greve geral e à mobilização para manifestações nacionais de protesto consubstanciou uma estratégia de intensificação da ação conflitual. No caso da UGT a estratégia combinou os extremos: da participação na concertação anti-social à participação com a CGTP em três greves gerais.

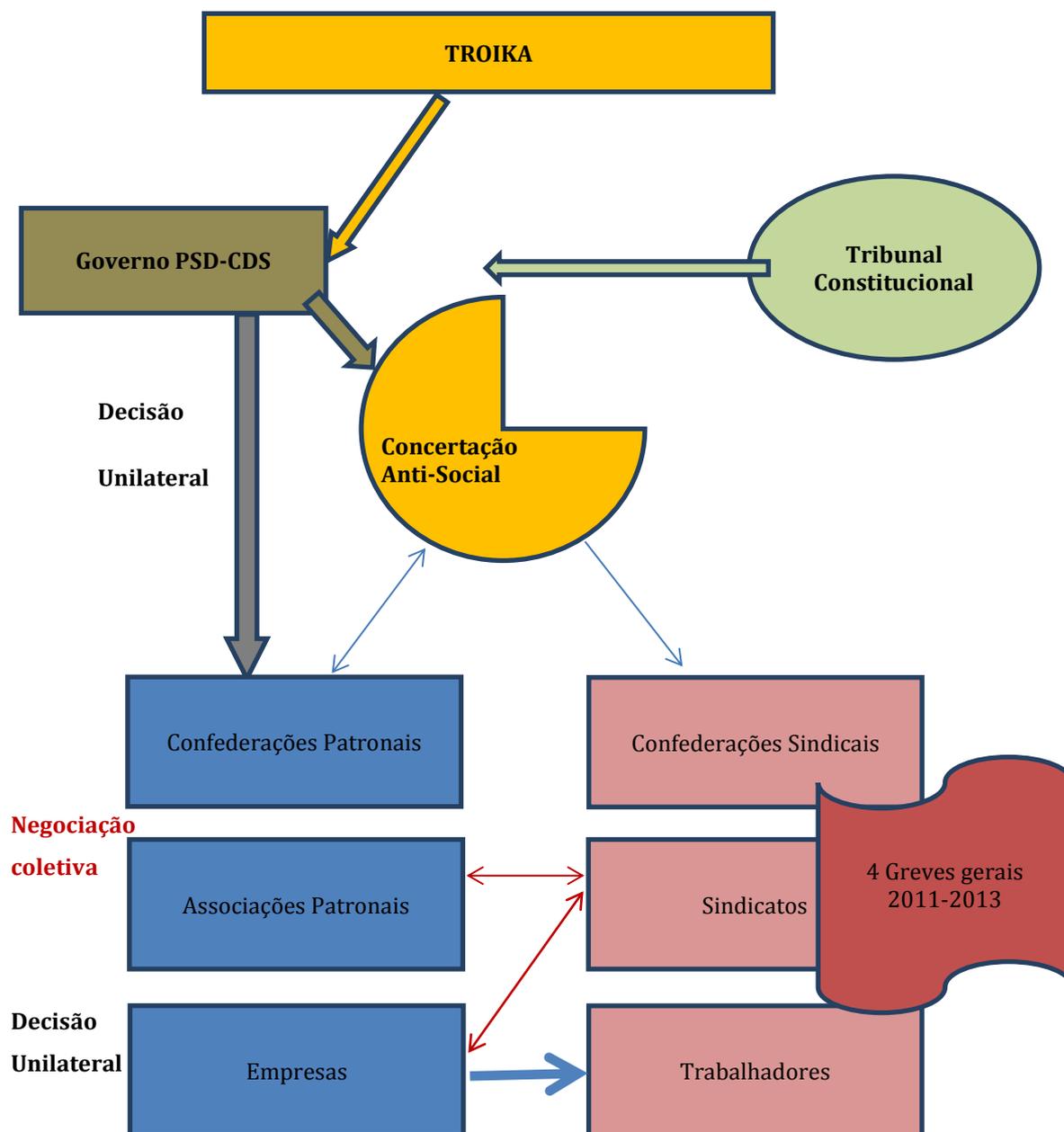
Além disso, este período viu o surgimento e desenvolvimento de novos movimentos sociais que incluíram nas suas agendas questões coincidentes com a agenda sindical em relação aos direitos do trabalho, proteção social e oposição geral à austeridade. Estes foram capazes de mobilizar os cidadãos, independentemente da sua filiação sindical e mobilizar todas as gerações, incluindo designadamente os jovens, organizando de manifestações de protesto extraordinárias (Campos Lima e Martin Artiles, 2013; 2014). Além disso, em diversas ocasiões, sindicatos e movimentos sociais uniram-se, apesar de suas diferenças, em amplas manifestações anti-austeridade (Quadro 6).

Quadro 6
Protesto social em tempos de austeridade 2010 -2013

Ano	Manifestações nacionais	Greves Gerais
2010		24 novembro – CGTP e UGT
2011	12 março – “Geração à Rasca” 1 outubro – CGTP 15 outubro – “M12M” 24 novembro – “15 de Outubro”	24 novembro – CGTP e UGT
2012	11 fevereiro – CGTP 15 setembro – “Que se Lixe a Troika” 29 setembro – CGTP 14 novembro – CGTP e “Que se Lixe a Troika” (Protesto Europeu)	22 março – CGTP (Código do Trabalho 2012) 14 novembro – CGTP e 14 sindicatos e 4 federações da UGT (Protesto Europeu)
2013	2 março – “Que se Lixe a Troika e CGTP ” 19 outubro – CGTP e “Que se Lixe a Troika” 26 outubro – “Que se Lixe a Troika” 1 novembro – CGTP	27 junho – CGTP e UGT 8 novembro – greve nacional do sector público – sindicatos e federações da CGTP e UGT

Em síntese, no período de intervenção da troika a prevalência das instâncias supranacionais da UE e FMI definiu a alteração das regras e do funcionamento do sistema de relações laborais, processo gerido pelo governo PSD-CDS combinando o autoritarismo unilateral com a concertação anti-social. O Tribunal Constitucional desempenhou um papel chave na travagem de algumas medidas, o que não obistou a que as medidas implementadas em linha com o Memorando e para além dele tenham modificado substancialmente o regime de emprego e de relações laborais no sentido do regime liberal. A par da concertação anti-social, o declínio das convenções coletivas sectoriais e da cobertura das convenções coletivas abriram caminho para a generalização da decisão unilateral das empresas. As respostas em termos de ação coletiva, incluindo greves gerais e mobilizações sociais, atingiram níveis sem precedentes, mostrando a oposição à política de exceção da austeridade neoliberal (Figura 1).

Figura 1
O Sistema de Relações Laborais em Portugal no período de intervenção da troika –
2011-2014



A “saída” da troika e o regresso ao Semestre Europeu

Por decisão das instâncias da UE, Portugal esteve isento do acompanhamento e da avaliação do Semestre Europeu durante a duração do programa de ajustamento do Memorando de Entendimento (maio de 2011 a maio de 2014) visto estar submetido ao acompanhamento e avaliação da troika. Com a “saída” da troika as políticas económicas e sociais passaram a ser alvo do acompanhamento e fiscalização do Semestre Europeu.

Neste novo quadro, quer o entendimento do governo PSD/CDS, patente nos projetos de reforma apresentados, incluindo o Programa Nacional de Reformas 2015⁶, quer o entendimento das instâncias da UE, expresso nos relatórios da Comissão Europeia sobre os progressos do ajustamento em Portugal e nas Recomendações do Conselho Europeu sobre as medidas de política a implementar em Portugal, apontaram para a consolidação e aprofundamento das reformas implementadas durante o período de intervenção da troika. É neste quadro que o governo PSD/CDS implementa as medidas reduzindo o período de sobrevivência das convenções coletivas (uma exigência do Memorando que ficara por cumprir) e possibilitando a suspensão das convenções coletivas em situação de crise empresarial. É neste quadro que as instâncias da UE advertem Portugal exprimindo reserva quanto ao aumento, ainda que muito limitado, do salário mínimo nacional resultante do Acordo Relativo à Atualização da Retribuição Mínima Mensal Garantida, Competitividade e Promoção do Emprego⁷, assinado por todos os parceiros sociais, com exceção da UGT. A linha de argumentação que sustenta tal reserva insiste na ideia de que o aumento do salário mínimo pode comprometer a competitividade e o emprego. É também neste quadro que a Recomendação do Conselho Europeu de 2015⁸ vinca de novo esta ideia e também a necessidade de alinhar os salários pela produtividade a nível sectorial e das empresas, defendendo ainda que, face a este objetivo, as empresas possam tirar partido das disposições em vigor que lhes permitem invocar derrogações face às normas das convenções coletivas sectoriais em circunstâncias específicas.

Em síntese, as recomendações europeias e a política do governo PSD/CDS alinham-se com a continuidade apontando para a consolidação e aprofundamento das “reformas estruturais” realizadas no quadro da intervenção da troika. E, ao fazer tal alinhamento, o que afirmam é que a política de exceção se torna a regra e que a emergência se torna permanente.

⁶ Disponível em: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/nrp2015_portugal_pt.pdf.

⁷ Disponível em: http://www.ces.pt/download/1687/2014_Acordo_Atualizacao_RMG.pdf.

⁸ Disponível em: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/csr2015_portugal_pt.pdf.

Conclusões

Em Portugal, durante o período de intervenção da troika, a austeridade neoliberal imposta pelo Memorando de Entendimento e pelas medidas adicionais do governo PSD-CDS eliminou ou reduziu substancialmente as componentes do regime de emprego que o distinguiam do modelo liberal anglo-saxónico, designadamente quanto às relações laborais e negociação coletiva, reduzindo dramaticamente a negociação de âmbito sectorial e a cobertura das convenções coletivas, aumentando o arbítrio patronal nos despedimentos e reduzindo a proteção social no desemprego. E face à “saída” da troika, as políticas europeias e nacionais procuraram consolidar e aprofundar este caminho.

Esta transformação teve um impacto profundo na queda dramática do emprego e dos salários, na redução da proteção social no desemprego e da sua cobertura, na criação de emprego precário e de baixos salários e no surto de emigração massiva incluindo de trabalhadores altamente qualificados (Carmo e Cantante, 2014; Observatório sobre Crises e Alternativas, 2015; Campos Lima, 2015), na transferência dos rendimentos do trabalho para o capital (Leite *et al.*, 2013; Rosa, 2014) e, finalmente, no aumento da desigualdade de rendimentos e da pobreza (Farinha, 2015).

Este processo consubstanciou um profundo ataque à democracia, provocando não só a erosão das suas bases quanto aos direitos sociais, mas também a erosão das suas bases no plano político/social no que se refere às relações laborais e à negociação coletiva. Os atores políticos e sociais apostados na agenda neoliberal aproveitaram esta “oportunidade” para intensificar a sua concretização numa lógica de revanchismo sem paralelo, contra os valores fundamentais instituídos pela Revolução portuguesa de Abril de 1974 e pela Constituição de 1976 em matéria laboral e social.

Em vésperas de um novo ciclo político, impõe-se reverter a política de exceção e reconstruir os direitos sociais e laborais que foram eliminados, os quais são indispensáveis para garantir o desenvolvimento económico, a justiça social e a democracia. Não o fazer corresponde a transformar a exceção na “nova norma”. Este será um caminho difícil, a avaliar pela experiência recente em Portugal no quadro do Semestre Europeu e pela pressão das instâncias europeias e do FMI junto da Grécia. Mas é o único caminho com futuro, para a viragem necessária nos países do Sul da Europa e para a reconstrução do modelo social europeu, caminho que no percurso terá de colocar na ordem do dia a renegociação das dívidas que destroem economias e sociedades. A ação coletiva desenvolvida neste período mostrou que a base social de apoio para fazer este caminho existe.

Referências bibliográficas

Becker, Joachim e Jäger, Johannes (2012), “Integration in Crisis: a Regulationist perspective on the Interaction of European Varieties of Capitalism”, *Competition and Change*, Volume 16 (3): 169-87.

Campos Lima, Maria da Paz (2015), “O que nos devem? Mudanças no regime de emprego, regressão social e desigualdade em Portugal no quadro da austeridade neoliberal”, *Crítica Económica e Social*, nº1, Maio de 2015. Disponível em: <http://www.criticaeconomica.net/2015/05/o-que-nos-devem-mudancas-no-regime-de-emprego-regressao-social-e-desigualdade-em-portugal-no-quadro-da-austeridade-neoliberal/>.

Campos Lima, Maria da Paz e Fernandes, Lídia (2014), “A austeridade, as políticas neoliberais e as mudanças do regime de emprego em Portugal”, Comunicação apresentada na Conferência Internacional *40 anos depois do 25 de Abril. A crise dos sistemas demoliberais do ocidente*, 4as Jornadas de Ciência Política do ISCTE-IUL, Lisboa, 8-10 maio, 2014.

Campos Lima, Maria da Paz e Martín Artiles, António (2014), “Descontentamento na Europa em tempos de austeridade: Da ação coletiva à participação individual no protesto social”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 137-172.

Campos Lima, Maria da Paz e Martín Artiles, António (2013), “Youth voice(s) in EU countries and social movements in Southern Europe”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19 (3).

Campos Lima, Maria da Paz e Martín Artiles, António (2011), “Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(3), 387-402.

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 (Ed.), *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution, and Institutionalization*. Oxford: Oxford University Press.

Carmo, Renato Miguel e Cantante, Frederico (2014), “Precariedade, desemprego e proteção social: caminhos para a desigualdade?” in *Os problemas e as soluções para a Segurança Social*, Observatório sobre Crises e Alternativas, 34-51.

Clauwaert, Stefan e Schömann, Isabelle (2012), “The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise”, *Working Paper 2012.04*. Bruxelas: ETUI (European Trade Union Institute).

Costa, Ana e Caldas, José Castro (2013), “A União Europeia e Portugal entre os resgates bancários e a austeridade: um mapa das políticas e das medidas”, in *A*

Anatomia da Crise: Identificar os problemas e construir as alternativas, Observatório sobre Crises e Alternativas, 72-107.

Crouch, Colin (2011), *The Strange non-death of neoliberalism*. Cambridge: Polity Press.

Degryse, Christophe (2012), "The new European economic governance", *Working Paper 2012.14*. Bruxelas: ETUI (European Trade Union Institute).

Fadda, Sebastiano e Tridico, Pascal (2013), *Financial Crises, Labour Markets and Institutions*. Londres; Routledge.

Farinha, Carlos Rodrigues (2015) "Pobreza aumentou para níveis do início do século", *Jornal Expresso*, 5 junho de 2015.

Ferreira, António Casimiro (2011), "A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 95, 119-136.

Ferreira, António Casimiro e Pureza, José Manuel (2013), "Estado de direito ou Estado de exceção: a justiça constitucional face ao questionamento do Estado Social" in *A Anatomia da Crise: Identificar os problemas e construir as alternativas*, Observatório sobre Crises e Alternativas, 250-272.

Gallie, Duncan (2013), "Economic crisis, the Quality of Work, and Social integration" in Duncan Gallie (ed.), *Economic crisis, Quality of Work, and Social Integration: the European experience*. Oxford: Oxford University Press.

Gumbrell-McCormick, Rebecca e Hyman, Richard (2013), *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford: Oxford University Press.

Heyes, Jason (2011), "Flexicurity, Employment protection and the job crisis", *Work, Employment and Society*, 25(4), 642-657.

Heyes, Jason (2013), "Flexicurity in Crisis: European labour market policies in a time of austerity", *European Journal of Industrial Relations*, 0(0), 1-16 (consultado online em 27 janeiro 2013)

Jessop, Bob (2013), "The North Atlantic financial crisis and varieties of capitalism: a Minsky and/or Marx moment? And perhaps Max Weber too?" in Sebastiano Fadda e Pascal Tridico (Ed.), *Financial Crises, Labour Markets and Institutions*. Londres: Routledge.

Leite, Jorge; Costa, Hermes Augusto; Silva, Manuel Carvalho 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, 108-158.

Observatório sobre Crises e Alternativas (2015), "Crise e mercado de trabalho: Menos desemprego sem mais emprego?", *Barómetro das Crises e das Alternativas* n.º 13. Disponível em:

http://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/documentos/barometro/13BarometroCrisis_Crise%20mercadostrabalho.pdf.

OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*. Paris: OECD Publishing.

Pochet, Philippe e Degryse, Christophe (2013), “Monetary Union and the stakes for democracy and Social Policy”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(1), 103-116.

Reis, José; Rodrigues, João; Santos, Ana e Teles Nuno (2013) “ Compreender a Crise: A economia portuguesa num quadro europeu desfavorável”, in *Anatomia da Crise: identificar os problemas e construir alternativas*, Observatório das Crises e das Alternativas, 12-67.

Rodrigues, João e Reis, José (2012), “The Asymmetries of European Integration and the Crisis of Capitalism in Portugal”, *Competition and Change*, Volume 16(3), 188-205.

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>.

Schäfer, Armin e Streeck, Wolfgang (2013), “Introduction” in Armin Schäfer e Wolfgang Streeck, (Ed.), *Politics in the age of austerity*. Cambridge: Polity Press.

Shulten, Torsten (2014), "The impact of the Troika policy on wages and collective bargaining", Public Hearing on ‘Employment and social aspects of the operations and role of the Troika in euro area programme countries’, European Parliament - Brussels, 9 January 2014.

Schulten, Thorsten e Müller, Torsten (2013), “A new European interventionism? The impact of the new European economic governance on wages and collective bargaining” in Natali, David e Vanhercke, Bart (Ed.), *Social developments in the European Union 2012*, European Trade Union Institute (ETUI)/European Social Observatory (OSE),181-201.

Sisson, Keith (2013), “Private Sector Employment Relations in Western Europe: Collective Bargaining Under Pressure?”, in James Arrowsmith e Valeria Pulignano (Ed.), *The transformation of Employment Relations in Europe – Institutions and Outcomes in the Age of Globalization*, Londres: Routledge, 13-33.

Schömann, Isabelle (2014), “Labour Law Reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse? *Working Paper 2014.02*, Brussels : ETUI (European Trade Union Institute).

Stoleroff, Alan (2013), "Employment relations and unions in public administration in Portugal and Spain: From reform to austerity", *European Journal of Industrial Relations*, 19(4), 309-323.

Tålin, Michael (2013), "Economic Crisis and Employment Change: The Great Regression", in Gallie, Duncan (Ed.), *Economic crisis, Quality of Work, and Social Integration: the European experience*. Oxford: Oxford University Press.

Observatório sobre Crises e Alternativas

CES Lisboa

Picoas Plaza

Rua do Viriato, 13, Lj 117/118

1050-227 Lisboa

T. +351 216 012 848

F. +351 239 855 589

E. observatoriocrises@ces.uc.pt

web. www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt