

Depois da crise: O que está a impedir a recuperação da negociação coletiva em Portugal?

Isabel Távora¹

Introdução

A crise da dívida soberana foi um período de intensa reforma do mercado de trabalho em Portugal, especialmente após o envolvimento da Troika em 2011. As alterações introduzidas na legislação laboral neste período foram associadas a uma perturbação significativa da negociação coletiva e a um consequente declínio na cobertura dos acordos publicados (Rocha e Stoleroff, 2014; Cruces et al, 2016; Campos Lima, 2013; Távora e González, 2016; Visser, 2016; Currie e Teague, 2017). Com o fim do programa de ajustamento, uma melhoria das perspetivas económicas, a emergência de um clima político mais favorável à negociação coletiva e a reversão de algumas das medidas mais disruptivas, criou-se uma expectativa de que a negociação coletiva retomaria o seu funcionamento normal. No entanto, embora a recuperação esteja a ocorrer, o ritmo tem sido lento e os níveis de cobertura das convenções publicadas anualmente ainda estão longe dos níveis anteriores à crise. Este relatório faz uma análise das circunstâncias que levaram à redução da negociação coletiva, de modo a oferecer uma compreensão de porque é que a atividade de negociação permanece relativamente baixa.

Para contextualizar o estudo, nas duas secções seguintes expõem-se, primeiro, as características antecedentes e os principais desafios da negociação coletiva em Portugal mesmo antes da crise e, depois, as recentes reformas-chave do seu quadro jurídico. Uma secção que explica as fontes de dados e métodos de pesquisa abre o caminho para uma secção que examina porque é que o número e a cobertura de convenções publicadas anualmente diminuíram, porque é que esses números permanecem menores do que antes da crise e porque é que, provavelmente, permanecerão assim. A secção final analisa o que estes desenvolvimentos significam para a saúde e o futuro da negociação coletiva em Portugal.

1. A Negociação Coletiva em Portugal: Desafios e Pressões para a Mudança

A estrutura da negociação coletiva em Portugal é caracterizada pela preponderância do nível setorial, com acordos de nível empresarial a terem alguma expressão, ainda que limitada, (Visser, 2016; Naumann, 2013). A nível nacional, o diálogo social tem sido importante para facilitar a mudança no emprego e na política social, mas a maior das duas confederações sindicais, a CGTP, raramente assina os acordos tripartidos que resultam deste processo e isto tem sido uma barreira à sua transposição para os locais de trabalho (Dornelas et al, 2006). Embora a articulação formal entre os níveis de negociação esteja presente na legislação laboral, pelo menos desde 2003 (Dornelas et al., 2006), a reduzida presença dos sindicatos nas empresas constitui uma grande barreira à coordenação vertical real.

¹ Senior lecturer in Human Resource Management, Alliance Manchester Business School, Work and Equalities Institute, University of Manchester.

As duas confederações sindicais nacionais, UGT e CGTP, têm estruturas sindicais concorrentes dentro dos setores, onde a estrutura de representação dos empregadores também tende a ser segmentada (Campos Lima e Artiles, 2011). Isso resulta em convenções paralelas e uma estrutura de negociação altamente fragmentada. As divisões do movimento sindical, a politização das relações laborais e o antagonismo entre os parceiros sociais é um legado do passado autoritário do país e da turbulenta transição política que se seguiu à revolução de 1974. (Stoleroff, 2000; Karamessini, 2008). Apesar da redução dos conflitos laborais durante a década de 1990, essa herança continuou a limitar o desenvolvimento da confiança necessária para os compromissos de classe que caracterizam os sistemas de negociação coletiva mais maduros que são típicos nos países do norte da Europa (Barreto e Naumann, 1998).

Embora os sindicatos gozassem de um poder significativo no período pós-revolucionário, foram ficando enfraquecidos com o declínio, desde os anos 80, da taxa de sindicalização, que é atualmente de 20% (OECD 2017). No entanto, os níveis de cobertura da negociação coletiva mantiveram-se elevados devido a três fatores principais: o domínio do nível setorial na negociação coletiva, a prática de extensões administrativas dos contratos coletivos setoriais a todos os trabalhadores e empresas do setor e legislação que impunha a validade continuada dos acordos coletivos até que um novo acordo fosse celebrado (Palma Ramalho, 2013). No entanto, as regras de continuidade eram cada vez mais consideradas como obstáculos à modernização do conteúdo das convenções coletivas. Durante um longo período, os empregadores queriam introduzir flexibilidade interna e atualizar/alargar as categorias profissionais, mas vários sindicatos, especialmente os filiados na CGTP, consideravam estas mudanças excessivamente desfavoráveis aos trabalhadores e um retrocesso nos seus direitos adquiridos, bloqueando-as de forma consistente. Tal levou a uma paralisação e a uma situação na qual as convenções eram formalmente renovadas e republicadas anualmente, sendo que, na maioria dos casos, as mudanças consistiam apenas em atualizações salariais (Naumann, 2014).

Foi neste contexto que, respondendo à pressão dos empregadores, e apesar da oposição dos sindicatos, que a caducidade (ou a possibilidade de fazer cessar uma convenção coletiva por denúncia de uma das partes) foi introduzida no Código do Trabalho em 2003 (Lei 99/2003), juntamente com outras alterações legais, incluindo medidas para aumentar a flexibilidade dos horários de trabalho.

2. A reforma da negociação coletiva

A crise marcou o início de um período de intensa reforma laboral, exacerbado com o envolvimento da “troika” – Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional – a partir de maio de 2011. Tal como no caso de outros estados membros da União Europeia (UE) que enfrentaram pressões financeiras similares (ver, por exemplo, Koukiadaki e Kokkinou de 2016 para a Grécia e Trif, 2016, para a Roménia), a muito necessária assistência financeira foi condicionada ao compromisso de Portugal para com um programa de três anos de consolidação fiscal e reformas estruturais. Estas foram apresentadas num memorando de entendimento e incluíram alterações à legislação laboral para reduzir a proteção do emprego, tornar o horário de trabalho mais flexível e alterar as regras da contratação coletiva (Távora e González, 2016). O objetivo era alcançar a “desvalorização interna”, que foi apresentada como a única maneira de restaurar a competitividade nacional nos países da zona do euro com maiores dificuldades financeiras (Myant, Theodoropoulou e Piasna, 2016). O memorando português justificou as suas medidas com base na necessidade de promover “uma evolução dos salários consistente com os objetivos da promoção da criação de emprego e da melhoria da competitividade das empresas, com vista a corrigir os desequilíbrios macroeconómicos” e

facilitar “ajustamentos salariais de acordo com a produtividade ao nível das empresa” (p. 23-24)².

Desde 2009, houve treze alterações no código de trabalho português³. Esta secção analisa as mudanças que mais significativamente afetaram a negociação coletiva. Podem dividir-se nos dois grandes tipos identificados por Marginson (2014) como sendo aquelas que afetaram o sul da Europa durante a crise: 1) medidas para reduzir o alcance da negociação coletiva, ou seja, limitando temporalmente o período de vigência de convenções coletivas através de mecanismos de cessação e/ou restringindo a extensão de contratos coletivos setoriais e 2) medidas para facilitar a descentralização da negociação coletiva, incluindo procedimentos de articulação entre níveis e facilitação de acordos de empresa por parte de entidades não-sindicais. No entanto, o processo de mudança em Portugal difere dos de Espanha, Roménia ou Grécia de duas formas. Em primeiro lugar, enquanto nos outros casos, as reformas foram implementadas de forma unilateral por governos sob grande pressão externa (Koukiadaki e Kokkinou, 2016; Fernández Rodriguez et al, 2016; Trif, 2016), em Portugal o processo de reformas foi mais negociado. As duas principais revisões do código do trabalho durante a crise, em 2009 e 2012, foram precedidas por um acordo tripartido que abriu o caminho para as reformas e o próprio memorando envolveu consultas com todos os parceiros sociais (Campos Lima, 2011). Em segundo lugar, as reformas em Portugal não foram tão específicas da crise, nem tão externamente impostas, como parece ter sido o caso nos outros países, ainda que as pressões económicas da crise e os 'compromissos internacionais' tenham sido argumentos usados para justificar e fazer passar medidas que foram mais radicais do que teria sido possível em circunstâncias normais (Távora e Gonzalez, 2016). Em grande parte, as mudanças na negociação coletiva naquele período continuaram um caminho da reforma que já estava em curso desde o início dos anos 2000 e que visava abordar os desafios de longa data, e bastante conhecidos, que a negociação coletiva enfrentava. Uma exceção parcial a isso foi a introdução de critérios de representatividade para a extensão dos acordos setoriais. Apesar da questão da representatividade ter sido levantada e debatida ao longo dos anos 2000, incluindo no acordo tripartido de 2008⁴, uma visão partilhada do caminho a seguir ainda estava por emergir, em grande parte porque os parceiros sociais tanto do lado sindical como patronal estavam confortáveis com as práticas de extensão existentes (Dornelas et al, 2011).

A introdução, em outubro de 2011, dos critérios de representatividade para emissão de portarias de extensão, após um período de cinco meses da sua suspensão, foi a alteração mais controversa e unilateral à negociação coletiva durante a crise. A Resolução do Conselho de Ministros 90/2012 estabeleceu que a portaria de extensão só poderia ser emitida se as empresas representadas pelas associações empresariais signatárias empregassem pelo menos 50% dos trabalhadores do domínio a que a convenção coletiva se aplicava. No entanto, a baixa densidade organizacional dos empregadores portugueses tornava esses critérios impossíveis de cumprir e, em consequência, essas regras foram novamente alteradas em 2014 com a inclusão do critério alternativo de que pelo menos 30% dos membros da associação de empregadores signatários fossem PMEs (Resolução do Conselho de Ministros 43/2014). Em 2017, as regras de extensão foram mais uma vez alteradas. Ao invés de prescrever critérios condicionais, as novas regras

² Portugal: Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality http://ec.europa.eu/economy_finance/eu_borrower/mou/2011-05-18-mou-portugal_en.pdf, acessado em 21/11/2018

³ O texto do artigo 1º da Lei 14/2018 refere que a mesma constitui a décima terceira alteração ao código do trabalho na sua versão de 2009 (Lei 7/2009).

⁴ Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Proteção Social em Portugal, <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f79/58bf17f79da4e681625862.pdf>, acessado em 21/11/2018

estabelecem que a emissão de extensão deve basear-se na análise do potencial impacto socioeconómico e de equidade da extensão (Resolução do Conselho de Ministros, 82/2017).

Outra reforma importante que afeta o alcance da negociação coletiva diz respeito à caducidade das convenções coletivas. Embora a possibilidade de cessação da convenção coletiva a pedido de uma das partes tenha sido introduzida em 2003 (Lei 99/2003)⁵, a revisão de 2009 do Código do Trabalho (Lei 7/2009) clarificou e reduziu o período de sobrevivência das convenções coletivas para dezoito meses após uma denúncia, enquanto as partes negociam um novo acordo e/ou decorre um processo de mediação, conciliação ou arbitragem voluntária. Essa lei também colmatou uma lacuna na primeira formulação legal das regras da caducidade: muitas convenções continham uma cláusula que reproduzia a norma jurídica anterior, estipulando que estas se renovavam automaticamente até serem substituídos por uma nova, o que as impedia de caducar. A Lei 7/2009 estabeleceu que estas cláusulas também poderiam caducar após cinco anos após a primeira publicação ou denúncia da respetiva convenção. Além disso, a Lei 7/2009 criou uma nova forma de arbitragem, 'arbitragem necessária'⁶, a ser utilizada por requerimento de uma das partes para auxiliar nos casos de caducidade de uma convenção coletiva. A Lei 55/2014 reduziu ainda mais os prazos sobrevivência das convenções coletivas e de cláusulas de renovação – de 18 para 12 meses e de 5 para 3 anos, respetivamente.

As reformas com o objetivo de descentralizar a negociação coletiva envolveram a introdução, em 2009, através da lei 7/2009, da possibilidade de estruturas não sindicais de representação de trabalhadores assinarem acordos de empresas com pelo menos 500 trabalhadores (Lei 7/2009) e, em 2012, este limite foi reduzido para 150 (Lei 23/2012). No entanto, a competência de negociação dessas estruturas continua a depender de um mandato sindical, o qual raramente é concedido. Assim, não há registo de acordos de empresas formais assinados por estruturas não sindicais (Dray, 2017). A outra reforma explicitamente destinada a descentralizar a negociação dizia respeito à articulação entre os níveis de negociação, mas não teve muito impacto. Embora a articulação entre níveis já fosse legalmente possível, a lei 23/2012 especificou que os contratos coletivos poderiam conter cláusulas que permitissem matérias como a mobilidade funcional e geográfica, a organização do tempo de trabalho e a retribuição serem reguladas por convenções de nível inferior. No entanto, os relatórios da negociação coletiva conduzidos pelo Centro de Relações Laborais indicam que essas cláusulas têm sido raras (Furtado Martins e Agapito, 2017, 2016; Nunes de Carvalho e Agapito, 2018).

Outras áreas sujeitas a reformas que, apesar de não incidirem diretamente nas regras da negociação coletiva, condicionaram o seu conteúdo e afetaram a sua autonomia, foram os acréscimos ao pagamento do trabalho extraordinário e em dia feriado e a flexibilidade no horário de trabalho. Relativamente à flexibilidade do horário de trabalho, o Código do Trabalho de 2012 (Lei 23/2012) deu continuidade às reformas iniciadas em 2003 e 2009 e introduziu bancos de horas individuais e em grupo, que, pela primeira vez, poderiam ser negociadas diretamente entre trabalhadores individuais e suas chefias no local de trabalho caso não fossem regulamentados por um acordo coletivo. O mesmo Código do Trabalho (Lei 23/2012) reduziu pela metade o pagamento de do trabalho extraordinário e em dia feriado e suspendeu por dois anos a vigência das disposições em convenções coletivas com valores mais elevados. O Código do Trabalho de 2012 também determinou que, após esse período de dois anos, o acréscimo à

⁵ No caso de cessação da vigência de um acordo coletivo, a regulamentação da relação de trabalho reverte para legislação laboral geral, mas os trabalhadores mantêm individualmente certos direitos básicos, como salários, categoria profissional e duração do tempo de trabalho.

⁶ A arbitragem necessária é um caso particular de arbitragem obrigatória vinculada à cessação da vigência de acordos coletivos. Pode ocorrer após a cessação de um acordo coletivo se: i) um novo acordo não for alcançado no prazo de 12 meses; ii) não houver outro acordo coletivo aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores no âmbito do acordo cessante e iii) uma das partes o solicitar (Gray, 2017).

remuneração do trabalho suplementar e em dia feriado estabelecida nas convenções existentes seria reduzida para metade, mas essa regra foi revogada pelo Tribunal Constitucional. Embora a suspensão de dois anos das taxas acordadas coletivamente tenha sido aceite pelo Tribunal Constitucional, devido ao seu carácter temporário face às circunstâncias económicas extremas e à necessidade de respeitar "compromissos internacionais", as restrições para além do período do memorando foram consideradas uma violação injustificada do princípio constitucional da autonomia da negociação coletiva.

Como veremos abaixo, estas mudanças, afetando áreas de conflito de longa data entre sindicatos e empregadores, também desempenham um papel significativo na explicação da recente quebra da negociação coletiva.

3. Métodos e dados de investigação

Este relatório baseia-se em duas fontes de dados principais:

1) Os dados da negociação coletiva e relatórios de negociação coletiva publicados anualmente pelo Ministério do Trabalho Português (DGERT), pela UGT e, desde 2016, pelo recém-criado Centro de Relações Laborais. Estes relatórios fornecem dados quantitativos detalhados sobre a negociação coletiva portuguesa. Estes dados de origem nacional são examinadas à luz de estudos transnacionais.

2) Doze entrevistas efetuadas em maio e junho de 2018 com de informantes-chave da Direção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT) do Ministério do Trabalho (dois), organizações sindicais (seis) e associações de empregadores (quatro). Para proteger o anonimato dos participantes, apenas algumas informações gerais são divulgadas. As entrevistas abrangeram:

- As duas confederações sindicais nacionais (UGT e CGTP)
- Quatro federações sindicais de nível sectorial (duas filiadas na UGT e duas filiadas na CGTP, duas no setor dos serviços e duas na indústria).
- Associações de empregadores, tanto da indústria como dos serviços, que incluíram três organizações setoriais e uma das cinco associações nacionais de empregadores com assento na comissão permanente de concertação social.
- Informantes-chave de sindicatos e associações patronais diretamente envolvidos na negociação setorial ou no diálogo social nacional e em funções de liderança nas suas respetivas organizações.
- Dois quadros do Ministério do Trabalho diretamente envolvidos em processos de mediação e conciliação.

4. Compreender a redução da negociação coletiva em Portugal

A maioria das análises em publicações com âmbito internacional sobre a negociação coletiva em Portugal no período da crise têm-se centrado na redução em número e cobertura das convenções coletivas publicadas cada ano (Rocha e Stoleroff, 2014; Cruces et al, 2016; Campos Lima, 2013), mas não examinam o impacto desse declínio sobre a cobertura global da negociação coletiva (para uma exceção, ver Addison, 2017). Para uma boa compreensão da redução da negociação coletiva em Portugal, é importante distinguir entre convenções

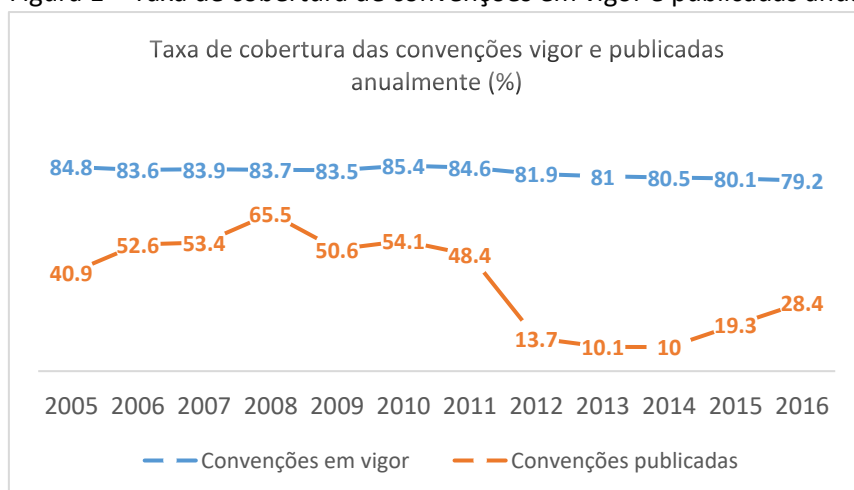
publicadas anualmente e as convenções que se encontram em vigor e examinar como a redução das primeiras afetou as segundas.

As convenções publicadas anualmente são as alcançadas pela primeira vez ou renegociadas cada ano, sendo estas últimas a grande maioria. Estas convenções são o produto formal de quaisquer alterações acordadas sobre o conteúdo das convenções existentes, incluindo aumentos salariais. Portanto, a redução na cobertura destas convenções implica um declínio do número de trabalhadores abrangidos por aumentos salariais ou outras alterações contratuais. Por sua vez, as convenções em vigor são aquelas que permanecem válidas, independentemente de terem sido ou não sujeitas a alterações naquele ano. Desde que a cessação da vigência se tornou possível em 2003, apenas 44 convenções coletivas caducaram e, embora o número de trabalhadores afetados seja desconhecido, trata-se de um número relativamente pequeno no universo total de convenções em vigor, que por exemplo em 2015 era 690 (Furtado Martins e Agapito, 2017). Portanto, a proporção de convenções que caducaram representa pouco mais de 6% do total. Além disso, das 44 convenções que caducaram, 21 foram posteriormente substituídas por uma nova convenção renegociada pelas partes (Nunes de Carvalho e Agapito, 2018).

Consistentemente, a figura 1 abaixo mostra que, no período de referência, enquanto a cobertura das convenções publicadas se reduziu desde o seu valor mais alto, de 65,5% em 2008, para o seu valor mais baixo, de 10% em 2014, a cobertura das convenções em vigor reduziu-se de forma constante, mas apenas ligeiramente, do seu valor mais alto, 85,4% em 2010, para 79,2% em 2016. Portanto, apesar da acentuada redução das convenções coletivas publicadas durante a crise, especialmente entre 2011 e 2012, para a grande maioria dos trabalhadores, as suas convenções coletivas permaneceram inalteradas, mas em vigor.

O quadro 1 mostra que a redução nas convenções publicadas anualmente se deveu principalmente à redução nos contratos coletivos de trabalho. Os acordos de empresa publicados em cada ano caíram menos e recuperaram mais rapidamente do que o número de contratos coletivos setoriais, mas o número de trabalhadores abrangidos pelos diferentes tipos de convenções indica que os contratos coletivos sectoriais continuam a ser dominantes.

Figura 1 – Taxa de cobertura de convenções em vigor e publicadas anualmente 2005-2016



Fonte: DGERT⁷

⁷ Em Nunes de Carvalho e Agapito (2018); adaptação do gráfico 8, p.47.

Quadro 1 – Número de convenções publicadas por ano e tipo de convenção, trabalhadores abrangidos e portarias de extensão 2005-2017

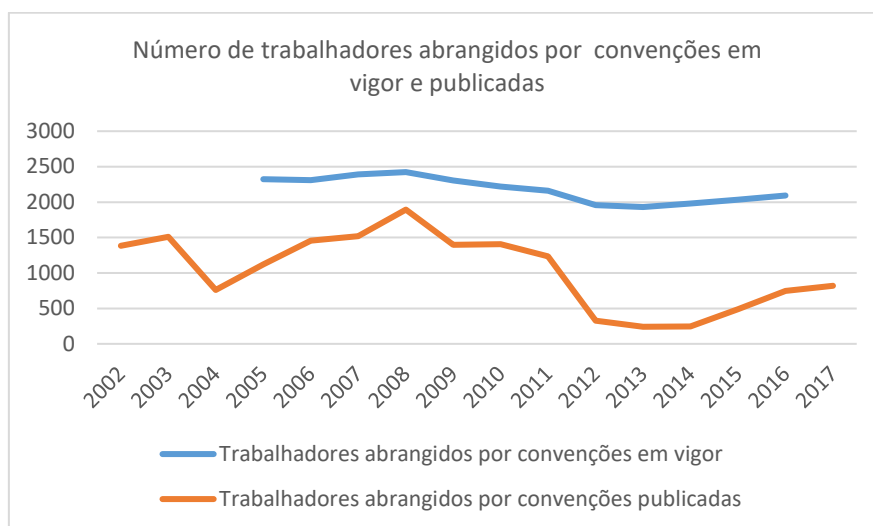
Type/year	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Contratos coletivos	151	153	160	172	142	141	93	36	27	49	65	69	91
Trabalhadores abrangidos (milhares)	1,015	1,343	1,430	1,778	1,299	1,309	1,160	291	197	214	446	648	n.a.
Acordos coletivos	28	26	27	27	22	25	22	9	18	23	20	19	21
Trabalhadores abrangidos (milhares)	68	73	58	47	59	64	52	26	27	19	21	65	n.a.
Acordos de empresa	73	65	64	97	87	64	55	40	49	80	53	58	96
Trabalhadores abrangidos (milhares)	36	37	32	69	37	33	24	9	17	12	22	34	n.a.
Total	252	244	251	296	251	230	170	85	94	152	138	146	208
Trabalhadores abrangidos (milhares)	1,121	1,454	1,521	1,894	1,397	1,407	1,236	327	241	246	490	749	821
Portarias de extensão	56	137	74	137	101	116	17	12	9	13	36	35	84

Fonte: DGERT, em Furtado Martins e Agapito (2017), Nunes de Carvalho e Agapito (2018) e UGT (2018)

Quais as razões que explicam a redução no número de convenções coletivas publicadas anualmente?

Tanto o gráfico abaixo (figura 2) como os dados das entrevistas sugerem que as condições que levaram redução da contratação coletiva não se circunscreveram às circunstâncias da crise, mas começaram com a publicação do Código do Trabalho de 2003. A figura 2 mostra uma redução acentuada em 2004, após a introdução do Código do Trabalho em 2003.

Figura 2 - Número de trabalhadores abrangidos por convenções em vigor e publicadas (2002-2017)



Fonte: DGERT, em Furtado Martins e Agapito (2017), Nunes de Carvalho e Agapito (2018) e UGT (2018)

As entrevistas com as organizações sindicais e patronais revelam que essa redução foi o resultado de uma reação das partes a uma mudança fundamental nas regras que regem a negociação coletiva. Pela primeira vez, os empregadores tiveram a oportunidade de fazer cessar a vigência das convenções coletivas se os sindicatos não se dispusessem a aceitar condições mais flexíveis. À medida que os empregadores faziam pressão para introduzir estas mudanças e os sindicatos avaliavam a sua posição, muitos não conseguiram chegar a acordo nesse ano. No entanto, como a maioria das convenções continha cláusulas de renovação sucessiva que, como entretanto se constatou, os impediam de cessar, a pressão foi reduzida e as circunstâncias voltaram ao normal anterior. A atividade de negociação coletiva foi gradualmente retomada e o número de convenções e sua cobertura aumentaram gradualmente até 2008. A tendência para a redução que (re)começou a partir do ano seguinte coincide com o período da crise e com o início de um período de reforma intensiva da legislação laboral.

A redução do número de convenções coletivas publicada nos anos da crise reflete, em grande medida, a relutância em aumentar os salários por parte de empregadores confrontados com as pressões económicas da crise (Addison, 2017). No caso dos contratos coletivos de trabalho, essa relutância foi exacerbada em 2011/12 pela suspensão e, em seguida, introdução de critérios de representatividade para a emissão de portarias de extensão (ILO, 2018). Estas regras significavam que, na maioria dos casos, os contratos coletivos não seriam alargados além das empresas filiadas na associação patronal contratante. Portanto, negociar aumentos salariais nessas circunstâncias significaria expor as empresas filiadas à concorrência de empresas não filiadas, ou seja, não vinculados pelas convenções coletivas e que, por isso, teriam custos de mão-de-obra mais baixos (Távora e Gonzalez, 2018). Embora isso ajude a entender a redução acentuada dos acordos publicados em 2012, essa é apenas uma parte da história.

Em 2009, foi colmatada a lacuna nas regras de cessação da vigência formuladas no Código do Trabalho de 2003 que tinha impedido a caducidade de convenções com cláusulas de renovação sucessiva. Em resultado disso, 15 das 44 convenções coletivas que caducaram entre 2003 e 2017 caducaram em 2009 (Furtado Martins e Agapito, 2017), sendo todas convenções com uma cláusula de renovação sucessiva (Naumann, 2014). Enquanto, até então, a maioria dos pedidos de cessação havia sido negada, a tendência foi invertida em 2009 e, a partir de então, a maioria dos pedidos foi aprovada (Furtado Martins e Agapito, 2017; UGT, 2018). As regras de caducidade deram poder negocial aos empregadores, já que se os sindicatos não aceitassem acordar termos mais flexíveis enfrentavam agora a perspectiva real de ficar sem convenção nenhuma.

O Código do Trabalho de 2012 complicou a situação e enfraqueceu ainda mais os sindicatos. Dois elementos essenciais tiveram um impacto particularmente negativo. Um foram os cortes nos acréscimos ao pagamento de trabalho suplementar e as restrições às disposições nas convenções coletivas com valores mais elevados. O outro foi a criação de bancos de horas individuais e grupais. Uma das principais razões pelas quais estas alterações foram problemáticas foi porque, embora resolvessem um impasse em questões que há muito eram controversas, favoreceram claramente o lado dos empregadores e isso criou um forte ressentimento da parte dos trabalhadores e dos seus sindicatos. Os cortes nas horas extraordinárias foram especialmente contenciosos. Muitas empresas aproveitaram a oportunidade para reduzir o valor das horas extraordinárias e isso foi considerado pelos sindicatos e trabalhadores como uma violação da convenção coletiva e levou a um aumento do conflito laboral (OIT, 2018). Além disso, o caráter temporário das restrições aos valores acordados coletivamente também criou confusão e incerteza sobre que valores deviam ser negociados nas convenções seguintes. A questão foi complicada pelo facto de a validade destas normas (que suspendiam cláusulas de convenções coletivas estipulando valores mais elevados durante o período do memorando, reduzindo-as pela metade depois disso) ter estado, durante ano e meio, sob apreciação do tribunal constitucional, e os ganhos e perdas para cada parte de se negociarem valores abaixo dos estipulados nas convenções existentes dependeriam dessa decisão. As entrevistas neste estudo revelaram que estas incertezas contribuíram para a paralisação das negociações nesse período (ver também Távora e González, 2016). As novas regras dos bancos de horas também foram (e continuam a ser) problemáticas para os sindicatos porque, se não chegassem a acordo com os empregadores para os introduzir na respetiva convenção coletiva, estes poderiam agora ser negociados diretamente entre patrões e trabalhadores em cada local de trabalho.

A redução dos acréscimos ao trabalho suplementar e em dia feriado previstos na lei e os novos regimes de flexibilidade na organização do tempo de trabalho significaram que as disposições das convenções coletivas se tornaram muito mais onerosas e menos flexíveis para os empregadores do que o que passou a ser obrigatório por lei. Consequentemente, os empregadores aumentaram a pressão sobre os sindicatos para acordarem condições que reduzissem essa diferença. No contexto da crise económica, houve muito pouco espaço para os sindicatos negociarem aumentos salariais que de alguma forma compensassem as perdas materiais que isso representaria para os trabalhadores. A possibilidade de os empregadores denunciarem as convenções coletivas criou um dilema para os sindicatos: fazer concessões que levariam a condições menos favoráveis e perdas materiais para os trabalhadores ou continuar a resistir aumentando o risco de caducidade.

As respostas dos sindicatos às novas circunstâncias foram díspares. Os sindicatos filiados na UGT tenderam a envolver-se pragmaticamente na renegociação das convenções, procurando acordar condições que fossem, pelo menos, um pouco melhores do que a lei geral. Vários contratos setoriais negociados pelos sindicatos da UGT passaram a incluir bancos de horas ou outros regimes de flexibilidade de organização do tempo de trabalho e reduziram os acréscimos ao pagamento do trabalho suplementar para valores próximos dos novos valores legais. Isso

aconteceu na metalurgia e certos ramos da distribuição, conforme referido nas entrevistas. No entanto, com a notável exceção do setor têxtil, onde tanto os sindicatos da UGT como os da CGTP antes mesmo da crise negociaram formas de flexibilidade do tempo de trabalho, estes regimes foram negociados principalmente por sindicatos filiados na UGT. Em contrapartida, as convenções da CGTP em setores-chave como o dos produtos químicos e o metalúrgico cessaram e, até à data, não foram renegociados, tendo esse espaço sido, em grande parte, ocupado pela UGT e outras organizações sindicais independentes (ver também Naumann, 2014). No entanto, em alguns setores, particularmente indústrias de mão-de-obra intensiva com longas horas de operação que tornam questões relacionadas com a organização dos tempos de trabalho particularmente relevantes e contenciosas, como a hotelaria e a grande distribuição, mesmo as organizações sindicais da UGT têm tido grande dificuldade em chegar a compromissos. O líder sindical de uma organização filiada na UGT que representa trabalhadores da grande distribuição explicou:

“A associação quer reduzir os complementos salariais associados ao trabalho suplementar e em dia feriado, assim como dilatar o dia de trabalho para evitar pagar suplementos por trabalho noturno. Isto é fonte de disputa porque por um lado tem muitas implicações para a vida familiar e pessoal e para o equilíbrio trabalho/família - o trabalho neste sector requer muitas alterações nos períodos de trabalho, o que implica muita instabilidade para o/as trabalhadores/as. Por outro lado, o trabalho suplementar constitui o único complemento ao salário miserável que se ganha no sector. O lado patronal quer reduzir as compensações, mas sem aumentar o salário base. É um problema muito difícil de resolver.”

Em suma, o número de convenções caiu, em primeiro lugar, por causa da relutância dos empregadores em negociar aumentos salariais no contexto de crise económica, o que foi agravado em 2011 pelas restrições às portarias de extensão. Em segundo lugar, tendo a possibilidade de fazer caducar as convenções, os empregadores aumentaram a pressão sobre os sindicatos para renegociar o seu conteúdo. Esta pressão foi reforçada com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2012, reduzindo o custo das horas extraordinárias e aumentando a flexibilidade do horário de trabalho. No entanto, estas questões foram altamente contenciosas e foi extremamente difícil chegar a compromissos. Em terceiro lugar, o Código do Trabalho de 2012 diminuiu os incentivos para os empregadores fazerem cedências para chegar a acordo em questões de flexibilidade do horário de trabalho ou pagamento de horas extraordinárias: na ausência de acordo, a flexibilidade nos tempos de trabalho poderia ser introduzida no local de trabalho através da negociação de banco de horas diretamente com os trabalhadores, enquanto que a caducidade da convenção permitiria aplicar os valores legais mais baixos de pagamento de acréscimos ao trabalho extraordinário.

Por é que os números das convenções coletivas publicadas anualmente permanecem mais baixos do que antes da crise?

Algumas das medidas que contribuíram para a redução das convenções coletivas foram revertidas, mas não todas. As restrições à extensão dos contratos coletivos têm sido progressivamente levantadas e os números de 2017 na tabela 1 sugerem claramente que as novas regras permitem estender a grande maioria dos acordos setoriais. As restrições temporárias aos valores coletivamente acordados das horas extraordinárias já não se aplicam. No entanto, os valores legais mais baixos mantiveram-se e, de igual modo, as regras sobre a contabilização do tempo de trabalho continuam a permitir a introdução de bancos de horas fora do âmbito da contratação coletiva. Finalmente, as regras que permitem a caducidade das convenções coletivas ainda se mantêm, e a análise abaixo revela que a sua introdução foi a alteração legislativa com mais impacto na negociação coletiva em Portugal, e que mais contribuiu para explicar o lento ritmo de recuperação dos números da negociação coletiva.

O que os entrevistados disseram sobre os dilemas criados pelo novo quadro legal e como os sindicatos responderam a esses dilemas ajuda a entender por que é que esses números continuam mais baixos do que antes. A secção anterior revelou que certas organizações sindicais não têm conseguido chegar a acordo com os empregadores. No entanto, mesmo nos casos em que os sindicatos aceitaram a necessidade de renegociar o conteúdo das convenções, o processo de renegociação de convenções que permaneceram inalterados durante vários anos e, nalguns casos décadas, é complexo e demora muito mais tempo do que anteriormente. É assim mesmo quando os problemas não são dos mais controversos. Por exemplo, as categorias profissionais foram redefinidas e atualizadas na metalurgia, num ramo da pequena distribuição e num ramo do têxtil, um processo que foi descrito pelos parceiros sociais de ambos os lados como bem-sucedido, mas tendo sido o resultado de negociações demoradas e difíceis.

Além disso, concluído pela primeira vez o processo de renegociação do conteúdo de uma convenção, cada ronda de negociação requer novas alterações. No passado, o processo anual consistia numa renegociação de rotina para acordar os aumentos salariais para esse ano, o que era habitualmente simplificado por se utilizar como referência os valores estipulados pelo governo para o setor público. Agora há frequentemente outros assuntos em cima da mesa de negociação. Por exemplo, além de regimes de flexibilidade, pagamento do trabalho suplementar e redefinição das categorias profissionais, as inovações recentes nos conteúdos das convenções incluem ainda a introdução de sistemas de avaliação de desempenho (na metalurgia), alterações ao horário de trabalho (grande distribuição e têxtil) e regimes alternativos de férias (têxtil), entre outros. Por um lado, isso significa que, na medida em que o processo é mais demorado e algumas questões são controversas, é mais difícil chegar a um acordo todos os anos.

Um tema comum nas entrevistas foi “a necessidade de olhar para além dos números” e que uma avaliação do estado da negociação coletiva em Portugal ao abrigo do novo quadro legal deveria considerar indicadores qualitativos e quantitativos. Os empregadores entrevistados tenderam a argumentar que a saúde da negociação coletiva deveria ser avaliada pela sua capacidade para se adaptar e fornecer soluções criativas para os problemas específicos do setor, bem como a medida em que serve os interesses dos seus trabalhadores e empresas. Nesta perspetiva, a possibilidade caducidade criou as condições para estes ajustamentos e para a renovação do conteúdo das convenções, principalmente ao nível setorial.

Essa visão era, até certo ponto, partilhada pelos outros atores laborais. Tanto entrevistados da DGERT como da UGT manifestaram a opinião de que a introdução da caducidade tinha sido de alguma forma necessária para permitir a modernização do conteúdo das convenções. Só os entrevistados de organizações da CGTP defenderam a sua reversão total. No entanto, embora alguns empregadores tivessem argumentado que o baixo número de acordos coletivos que caducaram mostra que as novas regras não têm um efeito negativo sobre a negociação coletiva, os entrevistados do lado sindical têm uma perspetiva diferente. Na sua experiência, ainda que o impacto das regras de caducidade não seja visível nos números de convenções caducas, esse impacto é manifesto nos resultados das negociações coletivas, tanto em termos da quantidade como da qualidade das convenções (re)negociadas.

No caso das organizações da CGTP, este impacto reflete-se principalmente na quantidade de convenções: conforme referido acima, para os negociadores da CGTP é muitas vezes impossível chegar a acordo com os empregadores que propõem condições menos favoráveis, mesmo sob a ameaça de caducidade. No caso das organizações da UGT, esse impacto reflete-se principalmente na qualidade das convenções. Segundo os entrevistados, em muitos casos, uma denúncia não leva necessariamente à caducidade; em vez disso leva a uma nova, mas indesejável, convenção coletiva. No contexto da crise e das reformas da legislação laboral associadas, as regras da caducidade enfraqueceram excessivamente a posição de negociação dos sindicatos, pressionando-os a aceitar piores condições de trabalho e perdas materiais para

os trabalhadores. Além disso, há a percepção, comum a todos os entrevistados sindicais, funcionários da DGERT e até mesmo transmitida por uma das associações de empregadores, que, na sua formulação 2003 e 2009, as regras de caducidade se prestam a abusos por parte dos empregadores, que podem denunciar as convenções sem terem de se justificar ou demonstrar qualquer esforço negocial. Houve relatos, entre os entrevistados sindicais, de situações de bloqueio na hotelaria, indústria alimentar e um ramo da têxtil, em que os empregadores, tendo denunciado a respetiva convenção não demonstravam qualquer esforço negocial para responder às preocupações do lado sindical, encontrando-se alegadamente apenas à espera de que os prazos de caducidade se completassem. Essas situações, que contribuem para o ressentimento e põem em causa a confiança entre as partes, ajudam a perceber porque é que os números das convenções coletivas permanecem mais baixos do que anteriormente.

As entrevistas também revelaram que um outro fator que ajuda a compreender a persistência das dificuldades em concluir convenções coletivas foi a contenção salarial para além do período da crise por parte dos empregadores. Um tema comum nas entrevistas com dirigentes sindicais foi que, apesar das melhorias nas perspetivas económicas, os empregadores continuaram relutantes em aceitar as suas reivindicações de aumentos salariais visíveis, e isto continuou a dificultar o fecho de convenções coletivas⁸. Os bancos de horas e o menor custo das horas extraordinárias entram novamente em jogo aqui. Como um entrevistado de um sindicato filiado na CGTP explicou:

“O banco de horas é, no fundo, uma questão de dinheiro – é uma maneira de os empregadores terem as pessoas a trabalhar a qualquer hora – noites, fins de semana, feriados etc, sem terem nenhuma despesa adicional com isso e poupar através da eliminação dos custos com o trabalho suplementar. Para os trabalhadores, isso implica menos rendimentos devido à redução de oportunidades de ganharem horas extraordinárias (que já tinham sido reduzidas), com horários menos previsíveis, menos convenientes e mais perturbadoras para a vida familiar.”

Durante a crise, a flexibilidade do tempo de trabalho a um custos mais baixo foi apresentada como necessária para salvar as empresas e proteger os empregos, o que levou vários sindicatos a fazerem cedências nessa matéria. No entanto, num momento em que a economia voltou a crescer, as exigências dos empregadores de flexibilidade “low cost” (nas palavras de um entrevistado) deixaram de ser aceitáveis para os sindicatos. As associações patronais justificaram a moderação salarial com preocupações com a incerteza económica. Por seu lado, tanto os sindicatos da CGTP e como os da UGT sublinharam a excessivo enfoque dos empregadores numa estratégia de concorrência com base no baixo custo. Os entrevistados dos sindicatos também chamaram a atenção para o facto de que uma década de austeridade governamental, especialmente de contenção salarial no setor público, legitimou e reforçou essas estratégias. Apesar do recente descongelamento da progressão nas carreiras em alguns setores da administração pública, desde 2009 que não há aumentos salariais generalizados. O nível de aumentos salariais no setor público costumava ser um termo de referência para o setor privado, e por isso a sua ausência tem tido uma influência negativa na negociação coletiva. Um entrevistado da UGT resume estes efeitos da seguinte forma: “O Estado como empregador não está a dar um bom exemplo de negociação coletiva e o setor privado tem tendência a seguir os maus exemplos”.

A evolução do salário mínimo nacional (SMN) teve, no entanto, o efeito oposto. Depois de um congelamento de três anos aquando da intervenção da Troika, os aumentos do SMN foram

⁸ O aumento do salário nominal acordado coletivamente foi, em média, de 0,7% em 2015, 1,5% em 2016 e 2,6% em 2017 (Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 2018), com estes aumentos a serem em grande medida resultado da necessidade de atualizar as faixas remuneratórias mais baixas de acordo com a evolução do salário mínimo nacional.

inicialmente modestos, mas já foram de 5% em 2016, 5,1% em 2017 e 4,1% em 2018⁹. A contenção salarial e as barreiras à negociação coletiva significaram que o salário mínimo ultrapassou as bandas mais baixas das tabelas salariais em muitos setores, comprimindo a tabela salarial e reduzindo as diferenças entre trabalhadores com diferentes níveis de qualificação, especialmente na metade inferior da distribuição salarial. A reação dos empregadores na negociação coletiva foi inevitavelmente atualizar os níveis mais baixos para o novo valor legal do SMN ou apenas um pouco acima, mas resistir a aumentar todas as faixas salariais na mesma proporção, apesar das pressões dos sindicatos. Isto levantou novos desafios e disputas de negociação. Tem-se constatado uma nova tendência de aumentos que se aplica regressivamente na estrutura salarial, com maiores aumentos nos salários mais baixos e gradualmente menores para os mais elevados e a mudança na abordagem à negociação de aumentos salariais significa que o processo leva mais tempo. Um entrevistado de um sindicato filiado na UGT explica:

“Estamos a assistir a uma mudança de abordagem. No passado negociava-se o mesmo aumento para todos; se o acordado eram 3 %, eram 3% para todos, para todas as faixas salariais. Agora vemos empresas e setores a proporem maiores aumentos para as faixas salariais mais baixas e gradualmente menores à medida que se sobe nas faixas salariais. Isto levanta novos desafios. O salário mínimo aumentou 5% ano ao ano, o que comprime o salário médio nas tabelas salariais. Continuamos a defender novos aumentos do salário mínimo nacional, até porque, mais cedo ou mais tarde, assistiremos a um efeito positivo sobre os salários dos quadros intermédios, mas a verdade é que até agora temos tido alguma dificuldade em responder a isso na negociação coletiva”.

Um último problema revelado pelo estudo foi a inadequação dos mecanismos e serviços de resolução de conflitos. A arbitragem raramente é usada; a recém-criada “arbitragem necessária” (projetada para ser usada em caso de caducidade) nunca foi usada. De acordo com os entrevistados da DGERT e dos sindicatos, como este mecanismo é suposto ser ativado após uma convenção ter caducado, chega tarde de mais para ter qualquer utilidade. Por outro lado, foi alegado, nomeadamente pelos inquiridos da DGERT, que a arbitragem raramente é solicitada porque interfere com a autonomia das partes, que têm relutância em confiar a terceiros a decisão sobre uma solução em seu nome. A mediação foi descrita como tendo problemas semelhantes, mas os serviços de conciliação são considerados mais úteis. Tanto as organizações patronais como as sindicais referiram situações em que a conciliação permitiu a celebração de convenções. No entanto, há a sensação de que a capacidade de esses serviços apoiarem a negociação coletiva é limitada, devido à falta de recursos humanos. Embora estes problemas não constituam entraves à negociação, significam que esses mecanismos e serviços poderiam ser mais eficazes no apoio à sua resolução.

Discussão: que perspectivas para o futuro da negociação coletiva em Portugal?

Enquanto que a recente crise e as reformas ao mercado de trabalho contribuíram para a redução das convenções coletivas publicadas anualmente (Cruces et al, 2015; Rocha e Stoleroff, 2014), foi a introdução da caducidade das convenções que mudou fundamentalmente as regras do jogo e teve um maior impacto no processo e nos resultados da negociação coletiva em Portugal. Este impacto foi exacerbado pelas mudanças introduzidas com a revisão do código do trabalho em 2012. Estas aumentaram a diferença entre a legislação e as condições coletivamente acordadas, que eram mais favoráveis aos trabalhadores, mas mais onerosas para os empregadores, o que

⁹ Ver relatório do MTSS sobre a evolução do salário mínimo nacional (MTSS 2018).

levou estes últimos a aumentarem a pressão para as aproximar ao novo regime legal. As novas regras – especialmente no que diz respeito aos regimes de flexibilidade do tempo de trabalho e pagamento do trabalho suplementar, ofereceram uma solução para um impasse na negociação que já se arrastava há muito tempo. No entanto, esta solução favoreceu excessivamente o lado dos empregadores e contribuiu para aumentar o conflito laboral. Tendo se verificado uma diminuição do conflito laboral após o período do memorando (OIT, 2018), a contenção salarial mantida pelos empregadores para além do período da crise não está a contribuir em nada para mitigar o ressentimento sindical. O processo de negociação, envolvendo agora mais matérias do que a prática anterior, que consistia normalmente apenas em aumentos salariais de rotina, tornou-se mais complexo e demorado. Tal levou a uma redução no número de convenções coletivas publicadas anualmente, em parte devido à natureza controversa destas matérias e em parte porque, mesmo quando os acordos são possíveis, isso requer um processo de negociação mais longo, o que diminui a probabilidade das partes chegarem a um acordo para renovar a convenção todos os anos.

Outra importante razão que explica porque é que os números de convenções publicadas diminuíram e continuam mais baixos do que anteriormente é que tanto os empregadores como os sindicatos têm agora menos incentivos para concluir convenções. Os incentivos para os empregadores são menores porque, sob o novo enquadramento jurídico, podem introduzir flexibilidade temporal a um custo menor do que antes, mesmo quando esses termos não são regulados por uma convenção coletiva. Para além disso, se a convenção caducar, os empregadores beneficiam da possibilidade de pagar os valores legais do trabalho suplementar, que são muito mais baixos do que os estabelecidos pelas convenções negociadas antes da crise. Os sindicatos, por sua vez, para fecharem convenções, precisam de aceitar condições menos favoráveis e regimes de flexibilidade que levam a perdas materiais para os trabalhadores. Como a análise acima revelou, os sindicatos consideram estas condições excessivamente desfavoráveis e, portanto, muitos têm optado por não concluir tais convenções, mesmo que isso resulte em caducidade. O resultado, quer os sindicatos fechem ou não convenções com o lado patronal, é uma maior capacidade das empresas de implementarem flexibilidade laboral no local de trabalho e um menor controlo dos trabalhadores sobre os seus tempos de trabalho e menos oportunidades para complementarem o seu rendimento através de trabalho suplementar.

Num estudo transnacional, Visser (2016) previu, em relação a Portugal, que à medida que menos convenções forem publicadas e a maioria dos trabalhadores estiver abrangida por acordos desatualizados, a cobertura da negociação coletiva "quase de certeza cairá acentuadamente nos próximos anos, a menos que haja uma grande recuperação da negociação" (p. 9). No entanto, esta interpretação do caso português poderá ter sido excessivamente pessimista. Conforme mostrado acima, a queda no número de convenções publicadas anualmente teve um impacto relativamente baixo na cobertura global das convenções em vigor. Estas, mesmo estando desatualizadas em certas matérias, continuam a oferecer alguma proteção aos trabalhadores contra alterações desfavoráveis nas suas condições e organização do trabalho. Mesmo considerando o baixo número de convenções que têm caducado, o aumento gradual de convenções publicadas anualmente desde 2014 poderá não ser suficiente para sustentar os atuais níveis de cobertura de convenções em vigor, mas o seu declínio, se continuar, será ligeiro e gradual. Além disso, a introdução da caducidade desencadeou um processo de renegociação de convenções que está a levar a uma renovação e atualização dos seus conteúdos – ainda que empregadores e sindicatos tenham perspetivas diferentes sobre a desejabilidade das novas disposições.

Ainda que as entrevistas tenham revelado um certo consenso (exceto por parte da CGTP) sobre a necessidade de regras jurídicas que permitam a caducidade das convenções, estas regras, na sua formulação atual, enfraquecem excessivamente a capacidade negocial dos sindicatos e estão a levar à deterioração excessiva das condições de trabalho. Sendo assim, constatou-se

também uma visão amplamente partilhada de que essas regras precisam de ser alteradas. Com efeito, novas mudanças estão em curso. Em junho de 2018, os parceiros sociais (exceto a CGTP) e o governo assinaram um acordo tripartido que visa alterar o código do trabalho para ajudar a reduzir o trabalho precário e dinamizar a negociação coletiva¹⁰. Segundo este acordo, as alterações fundamentais às regras que regem a negociação coletiva irão incluir a necessidade de justificar a denúncia de convenções e a possibilidade de arbitragem antes da convenção caducar. Os bancos de horas negociados individualmente deixarão de ser possíveis. Estes regimes de flexibilidade serão na sua maior parte reservados ao domínio da negociação coletiva. Além disso, o acordo tripartido compromete também o governo a reforçar os serviços de inspeção e fiscalização do trabalho e os recursos humanos dos serviços de mediação e conciliação.

Estes desenvolvimentos contribuirão para reequilibrar as posições de negociação de ambas as partes, embora permaneçam dúvidas sobre se estas medidas serão suficientes. Nomeadamente, embora o texto do acordo tripartido forneça o tipo de motivos que poderão justificar os a denúncia de convenções, estes estão formulados em termos bastante vagos: questões económicas ou estruturais, e “desajustamentos da convenção denunciada”. Além disso, não é claro que a decisão sobre a caducidade de uma convenção dependerá da avaliação das razões que justificaram a denúncia, o que seria um elemento importante para garantir uma renovação mais equilibrada do conteúdo das convenções coletivas. Maior clareza sobre os motivos que poderão justificar a denúncia de uma convenção e o requisito de que a parte que denuncia demonstre esforço de negociação para reduzir as diferenças relativamente à posição da outra parte seriam também essenciais para um sistema de negociação coletiva equilibrado e capaz de atender às necessidades não só dos empregadores, mas também dos trabalhadores.

Este estudo chama a atenção para a necessidade de “olhar para além dos números” e ponderar o impacto quantitativo das reformas laborais em relação ao seu impacto qualitativo. Se a redução no número e na cobertura das convenções estiver associada a uma renovação do conteúdo, então uma tal redução pode ser temporária e levar gradualmente a convenções mais relevantes que respondam melhor às necessidades das partes. No caso de Portugal, este processo tem, com efeito, levado a uma renovação geral do conteúdo das convenções, mas sem que tal tenha respondido às necessidades dos empregadores e dos trabalhadores de forma equitativa. Antes da introdução da caducidade, o quadro legal protegia os sindicatos de terem de aceitar mudanças que viam como desfavoráveis para os trabalhadores. Por seu lado, os empregadores não conseguiam introduzir alterações que consideravam essenciais para modernizar a organização do trabalho. A introdução da caducidade no contexto da crise e das reformas laborais associadas inverteu totalmente estas posições. Os empregadores passaram a poder introduzir condições de trabalho excessivamente flexíveis e desfavoráveis, sem que os sindicatos tenham capacidade de negociar qualquer compensação pelas perdas materiais incorridas pelos trabalhadores. Um amplo reconhecimento da necessidade de reequilibrar estas posições levou ao compromisso de alterar novamente as regras legais e, por isso, vai ser interessante acompanhar estes desenvolvimentos em Portugal, no que constitui uma primeira tentativa no sul da Europa de reforçar a negociação coletiva desde a crise económica.

¹⁰ Acordo Tripartido “Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva” <http://www.ces.pt/concertacao-social/acordos>

Bibliografia

Addison, J.T., Portugal, P. e Vilarés, H. (2017) Unions and collective bargaining in the wake of the great recession. *British Journal of Industrial Relations*, 55, 3, 551- 576.

Barreto e Naumann (1998). Portugal: Industrial Relations under Democracy. Em Ferner, A. and Hyman, R. (Eds.) *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwells.

Campos Lima, M.P. (2013). *Dramatic decline in collective agreements and worker coverage*. Dublin: Eurofound

Campos Lima, M.P. e Artiles, A.M. (2011) Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts. *Transfer*, 17(3) 387–402

Cruces, J., Alvarez, I. Francisco Trillo, F. e Leonardi, S. (2015) Impact of the euro crisis on wages and collective bargaining in southern Europe. Em Van Gyes, G. e Schulten, T. (Eds.) *Wage bargaining under the new European Economic Governance: Alternative strategies for inclusive growth*. Brussels: ETUI

Currie, D. e Teague, P. (2017) The eurozone crisis, German hegemony and labour market reform in the GIPS countries. *Industrial Relations Journal* 48:2, 154–173

Deakin S. e Koukiadaki A. (2013) The sovereign debt crisis and the evolution of labour law in Europe. Em Countouris N. e Freedland M. (eds.) *Resocialising Europe in a Time of Crisis*, Cambridge, Cambridge University Press.

DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (2018). Regulamentação coletiva de trabalho publicada em 2017 em números. Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Dornelas A, Ministro A, Lopes FR, Albuquerque JL, Paixão MM e Santos NC (coordenadores) (2011) *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Laboral em Portugal*. Lisbon: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Dornelas A, Ministro A, Lopes FR, Cerdeira MC, Galego P e Sousa SC (coordenadores) (2006) *Livro Verde Sobre as Relações Laborais*. Lisbon: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Dray, G. (2017) Livro Verde das Relações Laborais. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Fernández Rodríguez, Ibáñez- Rojo e Martínez Lucio (2016) Austerity and collective bargaining in Spain: The political and dysfunctional nature of neoliberal deregulation *European Journal of Industrial Relations* 22, 3.

Furtado Martins, P. e Agapito, P (2016) *Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2015*. Lisboa: Centro de Relações Laborais

Furtado Martins, P. e Agapito, P. (2017) *Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016*. Lisboa: Centro de Relações Laborais

ILO (International Labour Office) (2018) *Decent Work in Portugal: From Crisis to Recovery*. Geneva: International Labour Office

Karamessini, M. (2008). Still a Distinctive Southern European Employment Model?, *Industrial Relations Journal* 39(6): 510–31.

Koukiadaki, A. e Kokkinou, C. (2016) *Deconstructing the Greek system of industrial relations*, *European Journal of Industrial Relations* 22, 3, 205-219.

Marginson P. (2014) Coordinated bargaining in Europe: from incremental corrosion to frontal assault? *European Journal of Industrial Relations*, 21 (2), 97–114

Myant, Theodoropoulou e Piasna, (2016) *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe*. Brussels: European Trade Union Institute.

Naumann, R. (2013). *Portugal: Industrial Relations Profile*. Dublin: Eurofound.

Naumann, R. (2014) *Collective Bargaining in Portugal: Study on the Survival of Contracts that are expired but not renewed (Sobrevigência)*. Final Report, European Commission.

Nunes de Carvalho, A. e Agapito (2018) *Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2017*. Lisboa: Centro de Relações Laborais.

OECD (2017) *Labour Market Reforms in Portugal 2011-2015: A Preliminary Assessment*.

Palma Ramalho, M.R. (2013). *Portuguese labour law and industrial relations during the crisis*. ILO Working Paper 54. Geneva: International Labour Office

Rocha, F. e Stoleroff, A. (2014) The challenges of the crisis and the external intervention in Portugal. Rocha, F. (Coordinador), Feigl, G., Leonardi, S., Pernot, J., Stoleroff, A., Tomev, L. and Triantafyllou, C. *The New EU Economic Governance and its impact on the National Collective Bargaining Systems*. Madrid: Fundación 1º de Mayo

Stoleroff, A. (2000) Portugal: Union development within the changing contexts of political economy and industrial relations. Waddington, J. e Reiner Hoffmann (coordenadores) *Trade unions in Europe: Facing challenges and searching for solutions*. European Trade Union Institute.

Stoleroff, A. (2014) *Towards an assessment of Portuguese union strategies in the context of austerity and adjustment*. Paper presented at IREC Conference Dublin 10-12 September 2014.

Távora, I. e González, M.P. (2016a) Labour market regulation and collective bargaining in Portugal during the crisis: Continuity and change. *European Journal of Industrial Relations* 22, 3, 251-265.

Trif, A. (2016) 'Surviving frontal assault on collective bargaining institutions in Romania: The case of manufacturing companies. *European Journal of Industrial Relations*, 22, 3, 221-234.

UGT (2018) *Relatório Annual da Contratação Colectiva 2017*.

Visser, J. (2016) What happened to collective bargaining during the great recession? *IZA Journal of Labor Policy* (2016) 5:9.