



VIII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

40 anos de democracias: progressos, contradições e prospetivas

ÁREA TEMÁTICA: Trabalho, Organizações e Profissões [ST]

TENDÊNCIAS RECENTES DA CONTRATAÇÃO COLETIVA

FARIA VAZ, Isabel

Mestre Economia do Trabalho

DGERT-MSESS

isabel_vaz@sapo.pt

Resumo

Com este estudo pretende-se dar a conhecer as tendências mais marcantes da contratação coletiva através de uma análise exploratória e essencialmente descritiva de alguns indicadores relevantes, como sejam, o número de convenções publicadas, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos e ainda as alterações decorrentes da revisão do Código de Trabalho em 2009, caso da organização do tempo de trabalho e dos critérios de representatividade para a extensão de uma convenção coletiva em vigor, introduzidos com a publicação da Resolução do Conselho de Ministros em 31 de outubro de 2012.

Estando implícitas as características de evolução sócio económica das últimas décadas a nível mundial, assume-se que a contratação coletiva desempenha um papel essencial na regulamentação dos direitos e deveres dos trabalhadores, permitindo estabelecer relações de confiança e conciliar e satisfazer os diferentes interesses entre trabalhadores e empregadores.

As reformas do mercado de trabalho surgem como pré condição para a assistência financeira dos países intervencionados pela Troika, caso de Portugal. Entre estas, salientam-se as relativas à organização do tempo de trabalho, banco de horas e adaptabilidade horária, a redução dos valores devidos em caso de prestação de trabalho suplementar, a redução dos dias feriados e de férias, as alterações ao regime jurídico do despedimento, a revisão do regime jurídico das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e o aumento dos contratos a termo.

Com o objectivo de conhecer o contributo da contratação coletiva na efetivação da organização do tempo de trabalho analisaram-se todas as convenções publicadas de 2010 a 2012 no capítulo relativo ao tema em estudo.

Abstract

This study is intended to raise awareness of the most striking trends in collective bargaining through an essentially exploratory and descriptive analysis of some relevant indicators. Such as the number of conventions published, the number of workers potentially covered and furthermore the changes arising from the revision of the Labour Code of 2009, such as the working time organization and representativeness criteria for the extension of a collective agreement, introduced with the publication of the Resolution of the Council of Ministers on 31 October 2012.

It is assumed that collective bargaining plays an essential role in regulating the rights and duties of employees, establishing trust relationships and to conciliate and satisfy the different interests between workers and employers by being implicit that the characteristics of socio economic developments of the last decades worldwide.

The reforms of the labor market arise as a pre condition for financial assistance from the Troika countries intervened as the case of Portugal. Among these, we highlight those concerning the working time organization, working time bank and time adaptability, reduced amounts payable for overtime work, the reduction of public holidays and vacations, the changes to the law of dismissal, the revision of the legal framework for compensation in case of termination of the employment contract and the increase in fixed-term contracts.

In order to know the contribution of collective bargaining in the implementation of working time organization were used all conventions published from 2010 to 2012 in the chapter of the topic in question.

Palavras-chave: contratação coletiva, portaria de extensão, organização do tempo de trabalho, banco de horas

Keywords: collective bargaining, extensive of collective agreement, working timw organization, working time bank

«não podemos usar a crise como uma desculpa para ignorar as normas de trabalho internacionalmente acordadas». Juan Somovia, 2011

Objetivos

Com este estudo pretende-se dar a conhecer, através de uma análise exploratória e essencialmente descritiva, as tendências mais marcantes da contratação coletiva feita com base em alguns indicadores relevantes, como sejam, o número de convenções publicadas, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos e ainda as alterações decorrentes da revisão do Código de Trabalho de 2009, caso da organização do tempo de trabalho e dos critérios de representatividade para a extensão de uma convenção coletiva em vigor, introduzidos com a publicação da Resolução do Conselho de Ministros em 31 de outubro de 2012. O período em análise respeita aos anos de 2003 a 2012.

O contexto atual

A ideologia neoliberal tem ditado a evolução sócio económica das últimas décadas a nível mundial. A evolução das sociedades capitalistas tem sido marcada pela intensificação da concorrência, pelos processos de deslocalização das empresas, pelo aumento do desemprego, pela multiplicação dos regimes contratuais precários e pelo aumento das desigualdades.

Paralelamente, assiste-se à difusão de modelos produtivos alicerçados na flexibilidade, quer qualitativa quer quantitativa induzindo reestruturações quer ao nível organizativo quer na legislação laboral com perda de direitos dos trabalhadores.

O papel da Contratação Coletiva

A contratação coletiva surge, em meados do séc. XIX, através da constituição de associações de classes e/ ou sindicatos, entidades representativas dos interesses dos trabalhadores, “como forma de compensar a debilidade dos trabalhadores na determinação das suas condições laborais ao nível do contrato de trabalho.” (Palma Ramalho, 2009, pp 30), tendo como primeiro objetivo histórico o da uniformização das condições de trabalho.

De acordo com Palma Ramalho, a convenção coletiva de trabalho, como hoje a conhecemos, disseminou-se à margem dos sistemas normativos. A negociação decorrente desta iniciativa, praticada e aceite durante décadas enquadrou-se no **sistema jurídico privado de oitocentos fundado no individualismo liberal, pouco receptivo a fenómenos coletivos em geral e a fenómenos de associativismo classista em particular** (Palma Ramalho, 2009, pp 31), tendo-se progressivamente imposto no universo jurídico.

Atualmente a competência das associações sindicais para intervirem na negociação coletiva é uma competência exclusiva – é o denominado princípio do monopólio sindical. No entanto, em alguns países estão consignadas soluções de abertura à intervenção de outras entidades, ainda que limitadas. Em Portugal, é o caso da delegação de poderes das associações sindicais nas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores na empresa com, pelo menos, 150 trabalhadores.

Esta norma foi introduzida, pela primeira vez, no Código do Trabalho de 2009, mas “não resolve a questão desde há muito controvertida na doutrina sobre o direito de as comissões de trabalhadores negociarem e outorgarem acordos gerais de empresa, uma vez que o exercício desse direito ao abrigo deste preceito não é autónomo, mas é-lhe delegado pelas associações sindicais”(Antunes e Perdigão, 201, pp 75).

A contratação coletiva desempenha um papel essencial na regulamentação dos direitos e deveres dos trabalhadores, sendo uma forma de alcançar soluções vantajosas e produtivas, permitindo estabelecer relações de confiança e conciliar e satisfazer os diferentes interesses entre trabalhadores e empregadores (OIT,2008).

A negociação coletiva setorial que visa uniformizar as condições de emprego num dado setor pode ser definida de forma geral ou restrita, contribuindo para a estabilidade nas condições de trabalho e para pôr em igualdade as empresas de um mesmo setor. De uma forma geral, estas convenções definem as condições de trabalho mínimas susceptíveis de serem melhoradas ou adaptadas em negociações posteriores, realizadas ao nível da empresa ou do estabelecimento (OIT, 2008).

A evolução da CC em Portugal

Em Portugal o direito de contratação coletiva surge após a revolução de Abril de 1974, uma vez que o período anterior caracterizado por um regime ditatorial era contrário a este tipo de iniciativas.

A criação do Conselho Permanente de Concertação Social, em 1984, traduz-se na instituição de um dispositivo de diálogo social e de concertação no plano das políticas económicas e sociais pelo reconhecimento da legitimidade de participação das confederações sindicais e patronais.

A concertação social “surge num momento de profunda crise económica, financeira e social e de grande conflitualidade política”(Lima e Naumann, 2000), sendo criada com o objetivo de estabilizar o sistema político pós-revolucionário e controlar a inflação. As confederações patronais participaram neste projecto com o objetivo específico de apoiar o lançamento de um grande projecto liberalizador e privatizador na economia e flexibilizador / desregulamentador nas relações laborais.

A transferência das negociações sobre aumentos salariais para o nível macro, através dos Acordos de Políticas de Rendimentos, assinados nos anos 80, esvazia ainda mais a negociação coletiva, que se centrava sobretudo nas questões pecuniárias tendo igualmente servido para baixar a inflação via contenção salarial.

Os Acordos assinados na década de 90 tiveram lógicas diferenciadas como seja a pretensão de articular a macro-concertação com a contratação a nível meso, caso do Acordo de Higiene e Segurança e “a afirmação crescente de orientações e normas relativas à flexibilidade interna e externa visando o aumento da competitividade”(Lima e Naumann, 2000).

A maioria dos acordos assinados pretenderam contribuir para desbloquear a negociação com a introdução de diversas matérias, caso da formação profissional e da redução e adaptação do trabalho. No entanto, a conclusão destes processos foi feita via legal.

Ao longo dos últimos anos tem predominado o nível setorial de negociação coletiva, apresentada no Livro Verde sobre as Relações Laborais como uma característica estrutural, reforçado pela importância dos procedimentos de extensão. Estas duas características que se evidenciaram até 2010 contribuíram para uma elevada taxa de cobertura da contratação coletiva de trabalho.

Apesar da predominância do nível setorial existem setores em que os acordos colectivos e os acordos de empresa predominam, caso das actividades financeiras e de seguros (CAE- rev 3, 64 a 66) e dos transportes, armazenagem e actividades postais (CAE – rev3, 49 a 53).

Ao longo dos anos, a negociação coletiva tem vindo a abordar uma série cada vez mais alargada de temas incluindo temas tão diversos como remunerações, duração do trabalho, organização do trabalho, recrutamento, reestruturação, segurança e saúde, formação e educação. Os temas da igualdade entre mulheres e homens, da não discriminação e da família (por exemplo, a licença parental) têm também sido tópicos das negociações. Contudo, os salários e a duração do trabalho continuam a ser na maioria dos casos as principais matérias.ⁱ

O que mudou na contratação coletiva?

Em termos evolutivos e considerando como referencia os anos de revisão do Código de Trabalho (2003 e 2009) e como variáveis determinantes, o número de trabalhadores potencialmente abrangidosⁱⁱ e o número de convenções publicadas de 2003 a 2012, constata-se uma evolução negativa, sendo mais acentuada nos anos subsequentes a 2009, apesar de temporalmente o segundo período ser mais curto.

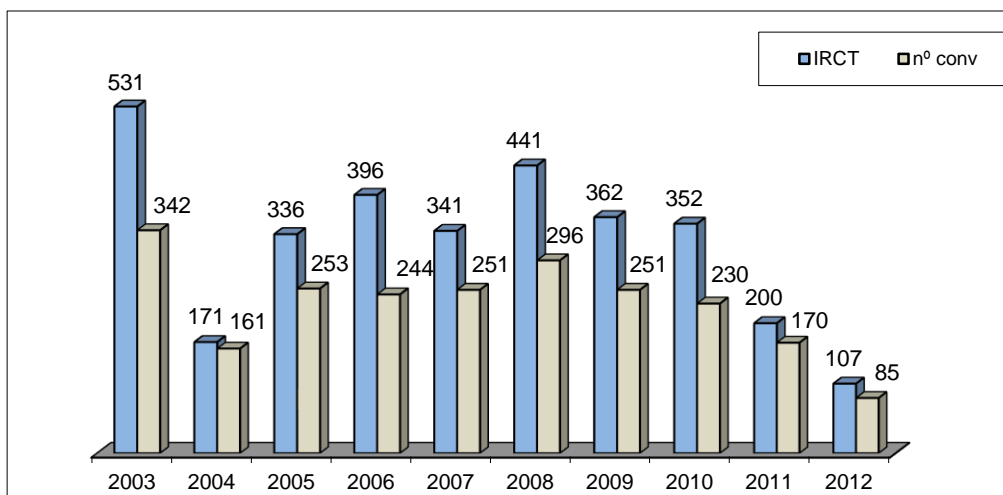


Gráfico 1 - N° de IRCT e de Convenções coletivas publicadas de 2003 a 2012. Fonte: DGERT –MSESS

De facto de 2004 a 2008, o número de convenções publicadas foi sempre inferior ao ano de 2003 havendo, contudo, uma maior dinamização da contratação coletiva ao longo deste período. No segundo período as quebras são significativas nos anos de 2011 e, particularmente no ano de 2012, sendo de assinalar a diminuição de 68% das convenções publicadas em comparação com o ano de 2009.

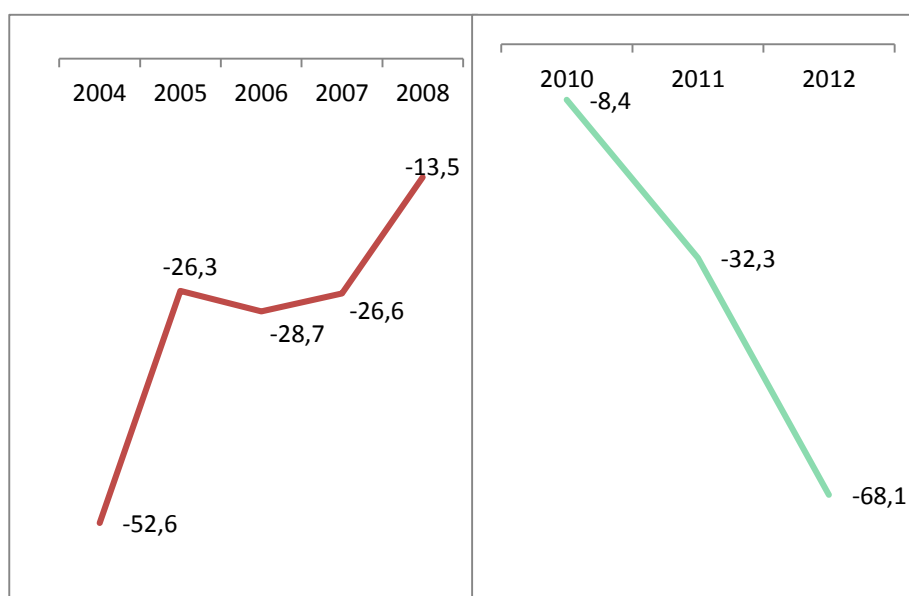


Gráfico 2 - Evolução n° convenções publicadas (2003=100 e 2009=100). Fonte: DGERT –MSESS

Quanto ao comportamento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos pela contratação coletiva evidenciam-se tendências diferenciadas. Nos anos de 2007 e de 2008 constata-se uma inversão da tendência anterior sendo de assinalar em 2008 um aumento de 25,3% em relação a 2003.

No segundo período a quebra de 76,8% relativamente a 2009 é muito expressiva e única a indiciar outros fatores explicativos neste comportamento, como seja, a situação económica e o posicionamento político face à contratação coletiva.

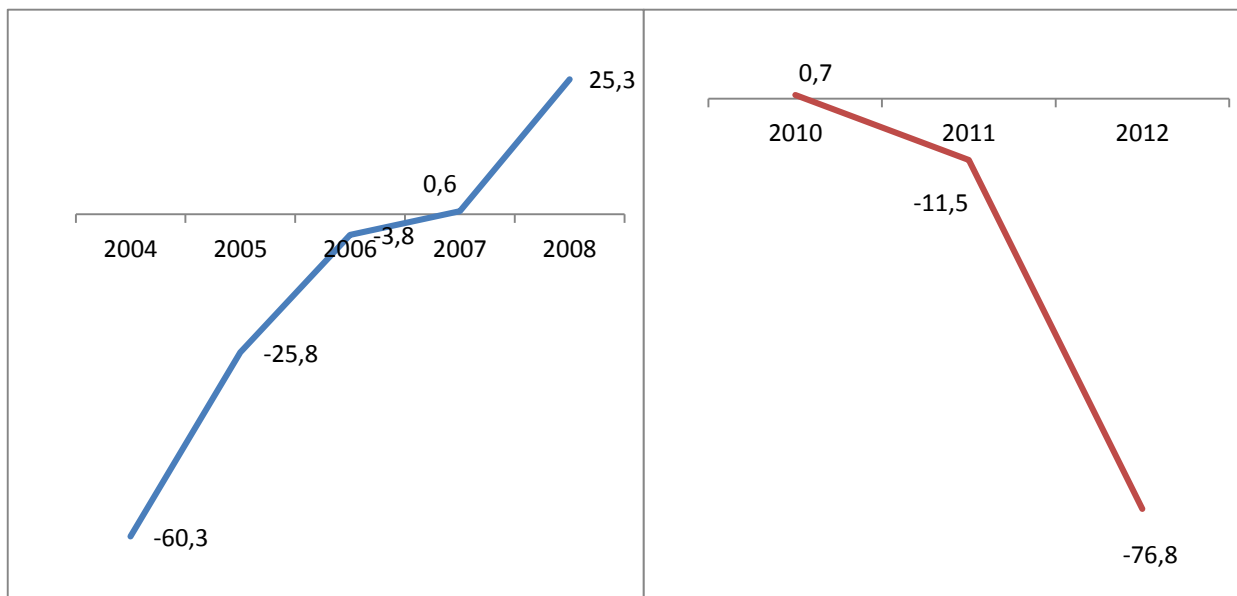


Gráfico 3 - Evolução nº trabalhadores potencialmente abrangidos pela contratação coletiva (2003=100 e 2009=100). Fonte: DGERT-MSESS

A contratação coletiva durante o ano de 2012 apresentou as seguintes características com repercussões nas negociações salariais (Quadro 1):

- Redução significativa do número de convenções coletivas (-50% relativamente ao ano de 2011);
- Um conjunto significativo de setores de atividade económica em que não foi negociada qualquer convenção, exemplo dos têxteis e vestuário, couro e calçado, fabricação pasta papel e construção civil, entre outros;
- Redução significativa do número total de trabalhadores potencialmente abrangidos pela negociação coletiva (-67,4%) e de trabalhadores potencialmente abrangidos por alterações salariais (-74,5%);
- Redução significativa da publicação de Portarias de Extensão;
- Aumento do peso relativo dos Acordos de Empresa decorrente do novo universo de convenções publicadas;
- Importância reduzida do peso das primeiras convenções;
- Aumento da importância relativa das convenções publicadas em que o texto publicado respeitava a alterações não salariais, cerca de 20% do total.

O conjunto destas situações traduziu-se num colapso da contratação coletiva e na quase ausência de atualização salarial para muitos setores de atividade económica. Em relação à maioria das convenções coletivas que procederam a alterações salariais assistiu-se a variações reais negativasⁱⁱⁱ.

A contratação coletiva regula os salários mínimos, visando fornecer um padrão mínimo de qualidade de vida para os trabalhadores abrangidos e para as suas famílias.

A negociação salarial poderá estar ligada quer à evolução do poder de compra traduzida pela evolução do IPC, quer à produtividade.

As variações reais das convenções coletivas publicadas em 2012 e em 2011, utilizando o valor da inflação do respetivo ano, foram negativas em todos os setores de atividade económica, o que significa perda de poder aquisitivo e consequente desvalorização salarial.

Acresce que a maioria destas convenções tinha um período médio de eficácia superior a 12 meses, o que traduz a sua desatualização. Como exemplo, em 2012 as tabelas negociadas com efeito a 1 de Janeiro de 2012 e com 12 meses de eficácia abrangiam cerca de 5,2% do total dos trabalhadores potencialmente abrangidos pela contratação coletiva, enquanto no ano de 2011 esta percentagem foi de 40,9%.

Os indicadores de que se dispõem não nos permitem concluir da ligação dos salários à produtividade, sendo certo de que a atualização salarial decorrente da contratação coletiva regula os salários mínimos deixando margem para que as empresas, através das suas políticas de gestão de recursos humanos utilizem outros instrumentos nas suas políticas de remuneração.

Portarias de extensão

Outra das características estruturais da contratação coletiva em Portugal até 2010 respeita à grande importância dos procedimentos de extensão que contribuiu para uma elevada taxa de cobertura (Livro Verde, 2006).

A portaria de extensão é um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) não negocial, ou seja, “um ato administrativo de conteúdo genérico, mediante o qual o ministro responsável pela área laboral, em caso de inexistência de IRCT criados com base na autonomia coletiva, intervém alargando total ou parcialmente o conteúdo de uma convenção coletiva ou decisão arbitral em vigor, tornando-a aplicável a empregadores e a trabalhadores não abrangidos por estes IRCT” (Antunes e Perdigão, 2011:134).

No artº 514º, alínea 2 da Lei nº7/2009 refere-se que a extensão é possível mediante ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, ou seja, as portarias visam promover, na medida do possível, a uniformização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores no plano social e, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor, no plano económico.

Os pedidos de emissão de Regulamento de Extensão são requeridos pelas associações e pelos sindicatos outorgantes dos contratos coletivos que solicitam o seu alargamento a todas as empresas não filiadas nas associações patronais outorgantes que, na área de aplicação, pertençam ao mesmo setor económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas no contrato coletivo, representadas pelas associações sindicais outorgantes. O pedido de extensão visa a unificação de condições de trabalho evitando distorções e divisões geradoras de injustiças e conflitos sociais e laborais.

O recurso a este acto administrativo não é um fenómeno nacional, uma vez que em 22 dos 27 países da U E existem mecanismos de extensão. Nos países em que este mecanismo não existe, caso da Suécia e da Dinamarca, a taxa de sindicalização é muito elevada tornando dispensável o recurso a este instrumento.

Com a publicação da Resolução do Conselho de Ministros em 31 de outubro de 2012 foram definidos critérios de representatividade, sendo mais relevante o que respeita à representatividade da parte empregadora subscritora da convenção coletiva que deve ter ao seu serviço, pelo menos, 50% dos trabalhadores do setor de actividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido.

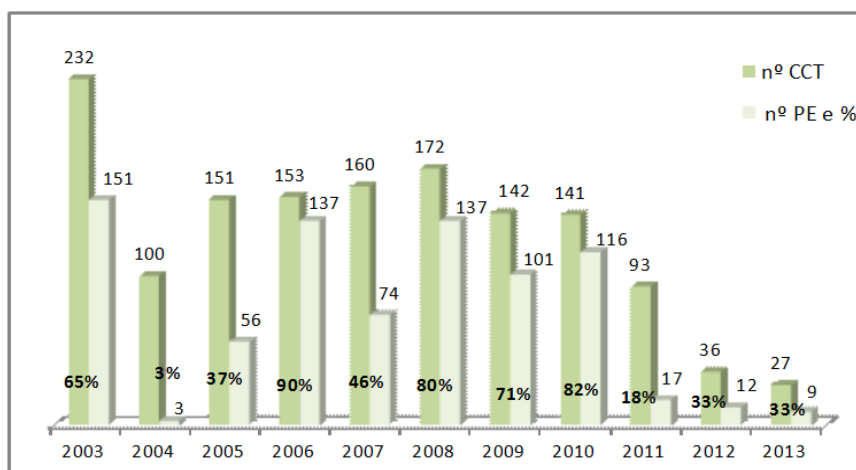


Gráfico 4 - Importância relativa das portarias de extensão de 2003 a 2013. Fonte: DGERT, MSESS

O peso das portarias de extensão no total das convenções coletivas – Contratos coletivos, Acordos coletivos e Acordos de Empresa – ronda os 50% no período entre 2006 e 2010, sendo de 10% em 2011 e 15% em 2012.

Tendo presente que estes pedidos respeitam sobretudo aos contratos colectivos, a importância relativa das portarias de extensão atingiu os 90% em 2006, e nos dois últimos anos do período em análise foi de 33%. Esta última percentagem é influenciada pela aplicação do critério de representatividade.

Sabendo que a aplicabilidade das portarias respeita exclusivamente aos trabalhadores cujas remunerações devidas sejam inferiores às da convenção, no ano de 2013 foram publicadas 9 portarias de extensão e 30,5% dos 47.947 trabalhadores terão sido abrangidos pelas convenções objecto de extensão.

Organização do tempo de trabalho

Decorrente do Acordo tripartido para um novo sistema de relações laborais assinado no âmbito da concertação social e da revisão do Código de Trabalho em 2009, consubstanciaram-se uma série de alterações no registo dos Quadro de Pessoal. Procedeu-se à inclusão de informação relativa à aplicabilidade das convenções; ao regime de duração do trabalho; à duração do tempo de trabalho e organização do tempo de trabalho e à remuneração base devida. Estas alterações pretendem melhorar o conhecimento da realidade no âmbito da negociação coletiva.

No que respeita à organização do trabalho e tendo em conta a importância que, para a gestão e a produtividade nas empresas, tem uma organização racional e adaptável do tempo de trabalho, o Código do Trabalho revisto introduziu alterações no regime de adaptabilidade (Lei nº7/2009 de 12 de Fevereiro e Lei nº23/2012 de 25 de Junho).

Assim, e apesar de se manterem os limites máximos do período normal de trabalho (artº 203º) de oito horas por dia e 40 horas por semana, tais limites podem ser respeitados em termos médios, o que permite que haja dias e semanas com mais horas de trabalho normal e outros dias e semanas com menos.

A adaptabilidade pode ter origem:

- a) Em regulamentação coletiva de trabalho, caso em que as horas de trabalho normal podem atingir 12 por dia, 60 por semana e o período normal de trabalho não pode exceder 50 horas em média num período de 2 meses (artigo 204º);
- b) Em acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que as horas de trabalho normal podem atingir 10 por dia e 50 por semana (artigo 205º);
- c) Em decisão do empregador, o qual pode estender aos restantes trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica a (i) adaptabilidade prevista em regulamentação coletiva que já abranja pelo menos 60% dos trabalhadores, ou (ii) a adaptabilidade acordada com pelo menos 75% dos trabalhadores (adaptabilidade grupal, artigo 206º).

A duração média do trabalho é apurada por referência a:

- a) um período estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva (não superior a doze meses);
- b) um período de quatro meses, que se pode estender a seis meses em determinadas situações previstas na lei.

A adaptabilidade grupal foi consagrada pela revisão do Código do Trabalho, em 2009.

Previu-se, ainda, como forma de flexibilidade horária, a possibilidade de ser instituído, por instrumento de regulamentação coletiva, um regime de banco de horas, através do qual o empregador pode aumentar o período normal de trabalho até quatro horas diárias podendo atingir sessenta horas semanais e tendo como limite duzentas horas por ano (artº 208º), sendo que esta modalidade não se encontra sujeito a um período de referência legalmente estabelecido.

Por sua vez, a compensação do trabalho prestado em acréscimo deve ser regulada pelo IRCT, podendo revestir a forma de horas livres ou aumento do período de férias ou ainda um pagamento em dinheiro.

Com o objetivo de conhecer o contributo da contratação coletiva na efectivação da organização do tempo de trabalho analisaram-se todas as convenções publicadas de 2010 a 2012 no capítulo relativo ao tema em estudo.

Das convenções publicadas nos anos em análise, 13% (2010) 25% (2011) e 21% (2012) instituem o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

	2010	2011	2012
Total excluindo os acordos de adesão	230	170	85
1ª convenção, revisão global e texto consolidado	104	67	38
Organização do tempo de trabalho	30	43	18

Quadro 1 - Convenções coletivas publicadas vs. organização do tempo de trabalho, 2010 a 2012

Uma vez que são sobretudo os textos que respeitam às primeiras convenções, aos textos consolidados e a revisões globais que regulam estas matérias, a percentagem anteriormente referenciada poderá ser recalculada em função deste universo, que, em conjunto, representam 45% em 2010 e 2012 e 39% em 2011 das convenções publicadas. Deste universo 29% em 2010, 64% em 2011 e 47% em 2012 instituíram o regime de adaptabilidade.

A Lei nº23/2012 de 25 de junho procedeu à 3ª alteração do Código de Trabalho de 2009 introduzindo o banco de horas por negociação individual. A bolsa tem um máximo de 150 horas anuais e permite que o tempo de trabalho seja aumentado até um máximo de 10h diárias. A proposta tem que ser feita por escrito pelo empregador e considera-se aceite se o trabalhador não responder num prazo de 14 dias.

Nas convenções analisadas são raras as situações em que se assume como compensação exclusivamente o pagamento destas horas, como é o caso do AE NAV (navegação aérea).

A maioria dos setores de atividade económica introduziu este regime, com especial relevância para a agricultura, indústria transformadora, construção, comércio, transportes, restauração e hotelaria e serviços.

A quantificação dos impactos socioeconómicos da Lei 23/2012 no que se refere à retribuição por trabalho suplementar e por trabalho em feriado, ao fim do descanso compensatório pelo trabalho suplementar, no corte realizado no tempo de lazer do trabalhador e na sua transformação em tempo de trabalho com a eliminação de 4 feriados, 3 dias de férias, foi apresentada no 1º relatório do Observatório sobre crises e alternativas (CES, 2013). A conclusão é a de que «este conjunto de alterações redundou num conjunto de vantagens concedidas às empresas que podem ser estimadas por defeito numa subida do excedente brutos das empresas que poderá oscilar entre os 2,1 e 2,5 mil milhões de euros».

Dever-se-ia avaliar o impacto do regime de adaptabilidade horária no rendimento dos trabalhadores, na medida em que se prevê que a compensação possa revestir exclusivamente a forma de horas livres ou aumento do período de férias, podendo acontecer em paralelo que o trabalho suplementar seja substituído pelo chamado Banco de Horas. A assunção desta situação traduzir-se-ia na redução dos rendimentos reais dos trabalhadores, tornando o regime de adaptabilidade num instrumento de gestão em benefício dos empregadores. Esta avaliação deveria ser estendida às situações em que, para além deste tipo de compensação se prevê igualmente o pagamento das horas, caso não sejam cumpridas, num determinado período, a compensação em horas livres ou aumento do período de férias.

Os cruzamentos com a política

A política de austeridade a que Portugal tem estado sujeito, implementada pelos decisores de política nacional e pelas instituições que compõem a chamada troika, tem dado corpo à mudança de paradigma da negociação coletiva. Assiste-se ao reforço da intervenção política direta, em vez do apoio à livre negociação coletiva garantida pelo artº 153.5 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. A intervenção direta é consubstanciada na concertação social através do Acordo tripartido para a competitividade e emprego assinado em 2011 e do Compromisso para o crescimento, competitividade e emprego assinado pelo Governo e pelos parceiros sociais em 2012.

O motor da política económica europeia em geral e da política de austeridade em particular, é a crença de que a crise atual é uma crise de competitividade, incentivando-se, sobretudo nos países intervencionados, à desvalorização interna dos salários e à descentralização da negociação coletiva, de modo a que os salários acompanhem a evolução da produtividade.

As reformas do mercado de trabalho surgem como pré condição para a assistência financeira. Entre estas, salientam-se as relativas à organização do tempo de trabalho, banco de horas e adaptabilidade horária, a redução dos valores devidos em caso de prestação de trabalho suplementar, a redução dos dias feriados e de férias, as alterações ao regime jurídico do despedimento, a revisão do regime jurídico das compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e o aumento dos contratos a termo.^{iv}

Os cortes e os congelamentos nos salários do setor público e o congelamento do salário mínimo são duas áreas de intervenção política direta pretendendo-se que tenham repercussões na negociação salarial do setor privado.

Em pleno séc XXI e apesar de existirem normas de trabalho internacionalmente acordadas o **novo paradigma** da negociação coletiva retrocede *ao sistema jurídico de oitocentos por se fundar no individualismo liberal, pouco receptivo a fenómenos colectivos em geral e a fenómenos de associativismo classista em particular...*

Referências bibliográficas

Antunes, Carlos e Perdigão, Carlos (2011). *Direito da Contratação Coletiva de Trabalho*. Petrony Editora.

Palma Ramalho, Maria do Rosário (2009). *Negociação Coletiva Atípica*. Edições Almedina, Coimbra,

Lima, Maria da Paz e Naumann, Reinhard (2000, abril) *Pactos sociais em Portugal: da legitimação de projectos políticos globais à negociação de reformas das «relações industriais»?* Comunicação apresentada no IV Congresso Português de Sociologia, Coimbra, Portugal.

Dornelas, António (coord.) *et al* (2006). *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa

OIT (2008), *Liberdade sindical na prática: lições a retirar*, Escritório da OIT em Lisboa

ⁱ Ver Livro Verde e Estudos Setoriais disponibilizados no *site* da DGERT.

ⁱⁱ A expressão “tendencialmente abrangidos” refere-se ao valor apurado pelos Quadro de Pessoal relativo às empresas que respondem aplicar o IRCT em análise. Este valor pode ser superior ao total dos TCO no setor por incluir outras atividades económicas, caso das atividades económicas identificadas como secundárias.

ⁱⁱⁱ Ver Relatório DGERT

^{iv} Lisboa, 01 ago (Lusa) - O Conselho de Ministros aprovou hoje a duração máxima de 12 meses no prazo de renovação dos contratos a termo, conforme acordado na quarta-feira em sede de concertação social.

"Nos termos desta proposta de lei, podem ser objeto de duas renovações extraordinárias os contratos de trabalho a termo certo que, até dois anos após a publicação deste diploma, atinjam os limites máximos de duração estabelecidos no Código do Trabalho", diz o texto divulgado após o Conselho de Ministros de hoje