

# COLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social

08

SET 2022

POLÍTICAS  
EM ANÁLISE



TRABALHO DIGNO  
E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

FILIPPE LAMELAS  
PEDRO RITA

# FICHA TÉCNICA

## Título

Trabalho digno  
e negociação coletiva

## Autores

Filipe Lamelas  
Pedro Rita

## DOI

10.5281/zenodo.7093092

## Data de publicação

Setembro 2022

## Cite este documento como:

Lamelas, F., & Rita, P. (2022).  
*Trabalho digno e negociação  
coletiva*. Políticas em Análise,  
N.º 8. CoLABOR

## COLABOR

Laboratório Colaborativo  
para o Trabalho, Emprego  
e Proteção Social  
Rua das Taipas, n.º 1  
1250-264 Lisboa

<b>Resumo/Abstract</b>	<b>1</b>
<b>1. Aspectos gerais</b>	<b>3</b>
1.1 Enquadramento	3
1.2 Rumos e tendências	3
<b>2. A negociação coletiva em Portugal: os últimos 20 anos</b>	<b>6</b>
2.1 Evolução: sumário das principais alterações	6
2.2 Avaliação das reformas iniciadas em 2003	7
<b>3. A Agenda do Trabalho Digno</b>	<b>12</b>
3.1 A dimensão coletiva na Agenda do Trabalho Digno	12
3.2 O regime legal atual e os princípios enunciados na Agenda do Trabalho Digno: breve apreciação crítica	14
<b>4. Que futuro para a dimensão coletiva das relações de trabalho? A necessidade de reformas – perspetivas</b>	<b>17</b>

## Resumo

O debate em torno da Agenda do Trabalho Digno é um dos momentos políticos mais relevantes da presente década, cujas linhas de reflexão contribuirão para definir o rumo das reformas laborais, com implicações sociais e económicas que se projetarão no futuro, com a negociação coletiva a assumir uma centralidade incontornável na referida Agenda.

A negociação coletiva constitui um valioso instrumento de gestão das empresas, tão útil a empregadores como a trabalhadores, que pode resolver ou mitigar antecipadamente inúmeros conflitos, obstáculos e contingências da atividade empresarial e laboral, em áreas diversas como a organização do tempo de trabalho, a mobilidade geográfica e funcional ou a progressão nas carreiras. A negociação coletiva, traduzindo um envolvimento efetivo dos atores principais das relações laborais no processo de definição das regras aplicáveis, pode oferecer soluções mais adequadas a problemas específicos surgidos em variados contextos profissionais, colmatando as insuficiências do Código do Trabalho e demais legislação laboral em aspetos que se revelam frequentemente fonte de instabilidade e antagonismo, com consequências negativas para a produtividade e desempenho das empresas.

Além de uma breve resenha histórica do enquadramento jurídico da negociação coletiva e de uma análise sobre os impactos de reformas anteriores, reflete-se sobre eventuais caminhos a considerar numa reforma futura. Analisam-se as especificidades do sistema de relações coletivas de trabalho nacional, identificando as suas características particulares de molde a projetar um modelo equilibrado, dinâmico e coerente, com repercussões positivas para trabalhadores e empresas, garantindo a justiça no trabalho, a regulação e estabilidade do mercado.

**Palavras-chave:** Negociação coletiva; reformas laborais; arbitragem; Agenda do Trabalho Digno; regulação; concorrência

## Abstract

The debate around the Decent Work Agenda is one of the most relevant political moments of the present decade, whose guidelines will help to define the course of labour reforms, with social and economic implications that will be projected into the future, with collective bargaining to assume an unavoidable centrality in the aforementioned Agenda.

Collective bargaining is a valuable tool for business management, as useful to employers as to workers, which can solve or mitigate in advance numerous conflicts, obstacles and contingencies of business and labour activity, in areas as diverse as the organization of working time, geographic and functional mobility or career progression. Collective bargaining, reflecting an effective involvement of the main actors of industrial relations in the process of defining the applicable rules, can offer more adequate solutions to specific problems arising in various professional contexts, filling the shortcomings of the Labour Code and other labour legislation in aspects that are often a source of instability and antagonism, with negative consequences for the productivity and performance of companies.

Besides a brief historical review of the legal framework of collective bargaining and an analysis of the impacts of previous reforms, there are some reflections on possible paths to take in consideration in a future reform. The specificities of the national system of collective labour relations are also analysed, identifying its characteristics in order to project a balanced, dynamic and coherent model, with positive repercussions for workers and companies, guaranteeing justice at work, regulation and market stability.

**Keywords:** Collective bargaining, labour reforms; arbitral model; Decent Work Agenda, Regulation, Regulation and competition.

---

Este texto foi submetido a avaliação científica interna e/ou externa. As análises, opiniões e conclusões nele expressas são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es).

## 1. Aspetos gerais

### 1.1 Enquadramento

A dimensão coletiva das relações de trabalho, no seu contexto histórico, surge como consequência da “desigualdade jurídica entre os sujeitos privados num vínculo de direito privado”. O seu tratamento normativo reconheceu-lhe a singularidade de constituir um “princípio abrangente de compensação de dependência do trabalhador”,<sup>1</sup> sendo por isso considerada o motor da “democracia industrial”.<sup>2</sup> É de notar que o desenvolvimento da contratação coletiva se encontra intimamente ligado à expansão do Estado Social, sendo indissociável do próprio conceito de democracia, porque integra os direitos de participação e regula um conjunto de realidades atinentes a direitos fundamentais de natureza social.<sup>3</sup>

A intervenção pública neste domínio tem como pressuposto que as partes – empregadores e sindicatos –, apesar do potencial conflito, partilham interesses relacionados, desde logo, com a atividade produtiva, o que lhes permite, por exemplo, negociar contratos coletivos de trabalho (que traduzem esse encontro de vontades), com efeitos que se fazem sentir de forma particularmente significativa na realidade económica e, igualmente, na realidade social de um determinado país.

Tradicionalmente, as políticas públicas promovidas sob o chapéu da dimensão coletiva das relações de trabalho têm como objetivo uma melhor “redistribuição dos recursos”,<sup>4</sup> cumprindo uma função intimamente ligada à melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

### 1.2 Rumos e tendências

Nas últimas décadas, esse escopo foi posto em causa pelo alegado imperativo de um novo modelo de flexibilização. A ideia de que “o garantismo não garante nada que a economia não

---

1 Ramalho, M. R. P. (2000). *Da autonomia dogmática do direito do trabalho*, Almedina, p. 414 ss. A autora refere ainda que esse princípio, além de “evidenciar a singularidade do ponto de partida do direito do trabalho”, tem repercussões “não só no vínculo de trabalho como nas situações laborais coletivas” (*ibidem*, pp. 416-417).

2 Traxler, F. & Brandl, B. (2009). *The economic effects of collective bargaining coverage: a cross-national analysis*. ILO Publications. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_115027.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_115027.pdf)

3 A nível internacional, as políticas públicas relativas à contratação coletiva têm a sua fonte, numa perspetiva normativa, na Convenção n.º 98 OIT (de 1949 e ratificada por Portugal em 1964). Igualmente determinante na sua contextualização é a Recomendação n.º 91 OIT (1951), que promove o exercício efetivo do direito à contratação coletiva, nomeadamente a necessidade de existência de um processo/administração para a sua efetiva implementação, bem como de mecanismos de controlo e supervisão associados a essa execução. Neste âmbito, a Recomendação n.º 163 OIT (1981) refere-se à promoção da contratação coletiva como uma obrigação dos estados. Também a nível europeu, além de algumas referências genéricas nos Tratados, a Carta Social Europeia (1961) não só consagra o direito à negociação coletiva como também delimita alguns dos termos em que os estados são destinatários da obrigação de proceder à sua promoção. Na vertente interna, o art. 56.º da CRP consagra o exercício deste direito às associações sindicais e impõe um comando dirigido ao Estado no sentido de desenvolver políticas que assegurem e garantam o cumprimento desse objetivo, nomeadamente através da regulamentação dos termos em que o incentivo à negociação coletiva deve ocorrer.

4 Lopez, M. C. P. (2001). *Direito do trabalho e ideologia*. Almedina, 37.

produza”,<sup>5</sup> foi o argumento que, numa primeira fase (década de 80 do séc. XX), contribuiu para uma inflexão das políticas públicas na área das relações industriais de forma a prosseguir estratégias de política económica e de emprego então dominantes. Funcionalizou-se a normatividade laboral e operacionalizou-se, lentamente, a sua reconversão em direito do emprego, passando a relação laboral típica a ser encarada como uma área jurídica de privilégio<sup>6</sup> – ao mesmo tempo que se foram criando aquilo que alguns autores denominam como “ghettos laborais”, alicerçados na deficiente proteção jurídica do prestador de trabalho. Posteriormente, foi invocada a necessidade de desconstrução dessa denominada área jurídica de privilégio, o que implicou reformas legislativas profundas, enfraquecendo-se, dessa forma, os institutos tradicionais do direito do trabalho, com a dimensão coletiva à cabeça.

Essa tendência teve acolhimento, antes de mais, no seio da própria União Europeia, em especial nas primeiras duas décadas do séc. XXI. O Livro Verde sobre a modernização do direito laboral da Comissão Europeia de 2006,<sup>7</sup> por exemplo, apontou no sentido da secundarização do papel das relações coletivas de trabalho, ao preconizar que o tratamento normativo deve ser centrado nas relações individuais em detrimento das coletivas.<sup>8</sup> Tal circunstância foi agravada pelo facto de, como refere Stephen Leibfried, as reformas no seio da UE surgirem apenas “em matérias com estreita ligação aos mercados e com a necessidade de, pelo menos, uma maioria qualificada para a sua aprovação”.<sup>9</sup>

O próprio Tribunal de Justiça da União Europeia não esteve imune a esta tendência. Por exemplo, no Acórdão C-438/05, *International Transport Workers’ Federation and Finnish Seamen’s Union v Viking Line*, [2007] CJTJ I-10779 (acórdão Viking), as liberdades económicas foram apontadas como o princípio dominante e estruturante da União Europeia, subalternizando-se a ação coletiva<sup>10</sup> e restringindo-a à sua compatibilização com aquelas. A nível nacional, essa reali-

5 Pinto, M. F. C. (1987). *Garantia de emprego e crise económica: contributo ensaístico para um novo conceito*, (RDES), ano XXIX (II da 2.ª série), n.º 4, outubro - dezembro, 437.

6 A expressão é de Sconamiglio, R. (1883). *Per una nuova filosofia del diritto del lavoro - Prospettive del Diritto del lavoro per gli anni 80 – Atti del VII Congresso Nazionale di Diritto del lavoro*, 45

7 European Commission (2006). *Green Paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. European Commission Publications. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708/com\\_com\(2006\)0708\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708/com_com(2006)0708_en.pdf)

8 No mesmo sentido, Bercusson, B. (2009). *European labour law*. Cambridge University Press, 648: “This is not a minor lapse. It speaks volumes that the Barroso Commission can consider embarking on a project to modernize labour law with a focus on the personal scope of individual employment rather than on collective labour law”.

9 Leibfried, S. (2010). Social policy – left to the judges and the markets? In Wallace, H., Pollack, M. & Young, A. R. (Eds.), *Policy making in the European Union*. Oxford University Press, 257.

10 Moreira, P. (2012) *Does proportionality suit the right to strike?*. ICJP/CIDP, 13: “Em primeiro lugar, o direito à greve não foi considerado pelo Tribunal como um interesse legítimo per se. Com efeito, o Tribunal considerou que a legitimidade do exercício desse direito depende do objectivo concretamente prosseguido, que, em Viking, era a protecção dos trabalhadores. Consequentemente, ter-se-á de proceder a uma análise casuística tendente a determinar se uma dada greve pode ou não constituir uma restrição justificada às liberdades do mercado interno. Por outras palavras, o TJUE tem o poder de controlar o âmbito dos interesses que podem ser licitamente defendidos através de uma determinada acção colectiva. (...) Em segundo lugar, a adequação tem de ser estabelecida por referência ao objectivo concreto de protecção dos trabalhadores. Em bom rigor, tal significa que uma greve será considerada ilícita se o seu objectivo for inatingível. Em terceiro lugar, o critério necessidade do teste de proporcionalidade foi aplicado na sua formulação mais estrita. Efectivamente, para cumprimento deste último crivo de proporcionalidade, os sindicatos, antes de partirem para

dade manifestou-se de forma sensível na reforma laboral iniciada em 2003 com a aprovação do Código do Trabalho e teve a sua expressão máxima em 2012 (Lei n.º 23/2012, de 25 de junho). Paulatinamente, foi-se retirando à dimensão coletiva das relações de trabalho essa especificidade de cariz social – que lhe é intrínseca e sempre constituiu uma característica determinante –, instrumentalizando-a (em particular, no que se refere à contratação coletiva) a favor de necessidades económicas supostamente imperativas em determinadas contingências conjunturais.

A jurisprudência nacional também se mostrou permeável a esse pretense choque e à possibilidade de liberdades económicas poderem sacrificar direitos sociais fundamentais. No Acórdão n.º 602/2013, o Tribunal Constitucional reconhece a manifesta ingerência da norma constante do n.º 4 do art. 7.º da Lei 23/2012<sup>11</sup> no âmbito de proteção do direito de contratação coletiva, mas cedendo à pressão dos argumentos económicos, às metas e compromissos assumidos no quadro do Memorando de Entendimento decidiu-se pela não declaração de inconstitucionalidade daquela norma.

Em sentido oposto, a OIT revelou-se particularmente crítica a este tipo de soluções, defendendo um conjunto de ações em sentido contrário.<sup>12</sup> A título exemplificativo, acentuou a importância da contratação coletiva e do diálogo social,<sup>13</sup> reconhecendo, paralelamente, o papel do Estado, nomeadamente na necessidade de estender os instrumentos de regulamentação coletiva por via administrativa como forma de combater a moderação salarial (que, conforme é entendimento da OIT, tem como efeito uma diminuição na procura interna). Do mesmo modo, no que respeita

---

o exercício de uma acção colectiva, estão obrigados a esgotar todos os outros meios menos atentatórios da correlativa liberdade de mercado do empregador de que disponham para atingir os mesmos fins”.

11 O preceito citado referia-se à suspensão de cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva que dispusessem sobre pagamento de trabalho suplementar em sentido mais favorável do que a lei entretanto aprovada, que baixou consideravelmente o valor desse pagamento.

12 Ver ILO (2014). *Tackling the job crisis in Portugal*. ILO publications. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09\\_27\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_27_engl.pdf). Ainda a este respeito, no seu relatório VI da Conferência Internacional do trabalho, 102.ª Sessão, 2013, a OIT referia: “Os países que adotaram medidas de austeridade de grande amplitude também previram reformas para facilitar o ajustamento salarial e assegurar que as negociações salariais tenham em consideração as diferenças de produtividade regional e empresarial (Portugal, por exemplo). Certos países introduziram reformas que permitem que os acordos de empresa se desviem dos acordos negociados a um nível superior, e mesmo dos regulamentos legais – por exemplo, a Grécia (Lei n.º 3899, 2010) e a Espanha (Real Decreto ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, de 10 de junho de 2011). Outros reformaram as cláusulas de extensão, como a Eslováquia (Lei n.º 557, de 2010 que altera a Lei consolidada n.º 2, 1991, sobre negociação coletiva, dezembro de 2010) e a Itália (Accordo interconfederale Confindustria e CGIL, CISL e UIL, de 28 de junho de 2011). Alguns governos tomaram medidas para rever os critérios de representatividade dos parceiros sociais e outros impuseram limites aos procedimentos de reconhecimento mais rigorosos, como a Grécia, Hungria, Itália, Portugal, Roménia, Eslováquia e Espanha (secção 2.3) (...) Estas medidas contrastam com a experiência recente de alguns países que dispõem de mecanismos de negociação coletiva bem desenvolvidos, onde os trabalhadores e os empregadores desenvolveram soluções vantajosas para ambas as partes e contribuíram para facilitar o ajustamento e atenuar as repercussões da crise nos trabalhadores e nas empresas. Nestes casos, os parceiros sociais negociaram pacotes para fazer face à incerteza económica, satisfazer os interesses dos empregadores em reduzir custos, e os dos trabalhadores em evitar despedimentos e proteger o seu rendimento; diminuíram igualmente a incidência da crise nas desigualdades laborais.”

13 Ver ILO (2009). *ILO summit on the global jobs crisis*. ILO Publications. Neste documento é referido: “in particular the package of ILO standards most relevant to this crisis, and the recognition of the crucial need for social dialogue and collective bargaining to address the crisis. Governments must create the enabling environment based on freedom of association to make this happen and to engage with trade unions as full partners in the discussions on crisis responses.”

à moderação salarial, considerou que, na verdade, essa opção não lograra resultados positivos uma vez que a tendência para a diminuição dos custos com o trabalho se verificava, em Portugal, desde 2000. Ao invés, a OIT preconizava uma atualização do salário mínimo nacional e um reforço dos serviços públicos de emprego, através da alocação de mais recursos humanos, tal como sucedeu em diversos países, como mecanismo essencial de resposta ao número crescente de desempregados verificado nesse contexto.<sup>14</sup>

## 2. A negociação coletiva em Portugal: os últimos 20 anos

### 2.1 Evolução: sumário das principais alterações

Antes de 2003, o contexto jurídico nacional, no que à dimensão coletiva das relações de trabalho diz respeito, previa o monopólio dos sindicatos na negociação e celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. O princípio da filiação, que determinava a eficácia pessoal direta das convenções coletivas relativamente aos trabalhadores filiados nos sindicatos e associações patronais representadas, também era um dado adquirido. O princípio do tratamento mais favorável (cujo sentido era o de os instrumentos de regulamentação coletiva apenas poderem dispor em sentido mais favorável do que a lei) era outra das traves-mestras do sistema: a negociação partia sempre de um mínimo adquirido. A reforçar essa ideia, o facto de todo este sistema assentar numa lógica de vigência indeterminada das convenções coletivas, que se mantinham em vigor até serem substituídas por outras.

Contudo, a reforma legislativa de 2003,<sup>15</sup> bem como as sucessivas alterações legislativas de 2006, 2009 e 2012, operaram uma mudança radical dos quatro eixos norteadores da negociação coletiva, traduzindo-se nas seguintes alterações:

- i. **Fim do monopólio sindical** ou, pelo menos, um prenúncio, em virtude da introdução da possibilidade de as comissões de trabalhadores, em determinado contexto, poderem ter competências a nível da negociação e da celebração de convenções coletivas;
- ii. **Desvirtuamento do princípio da filiação**, nomeadamente através do mecanismo das adesões individuais de trabalhadores a instrumentos de regulamentação coletiva;
- iii. **Estipulação de vigência temporalmente limitada** por meio da introdução do mecanismo de caducidade;<sup>16</sup>

---

14 ILO/WB (2012). *Inventory of policy responses to the financial and economic crisis: joint synthesis report*. ILO/WB. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09\\_111\\_engl](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_111_engl)

15 O Programa do XV Governo Constitucional (PSD/CDS-PP), além da codificação das leis laborais, continha linhas programáticas tendentes à promoção da adaptabilidade e a flexibilidade da organização do trabalho, por forma a aumentar a competitividade da economia e das empresas. Sendo a contratação coletiva um dos instrumentos privilegiados na organização do trabalho, passou, desse modo, a constituir uma prioridade para a reforma da legislação do trabalho.

16 Não obstante a introdução deste mecanismo da caducidade, salvaguardou-se um acervo de matérias, previstas na lei, cujos efeitos se mantêm para lá da vigência de uma convenção coletiva. Esta foi a solução compromissória – que, em



iv. **Degradação do princípio do tratamento mais favorável** (o CT2003 – art. 4.º – veio permitir que uma norma pudesse ser afastada por IRCT negociais, desde que a própria norma não dispusesse em sentido contrário, alteração que tanto se poderia verificar em sentido mais ou menos favorável para os trabalhadores).<sup>17</sup>

## 2.2 Avaliação das reformas iniciadas em 2003

As alterações legislativas introduzidas com o CT2003 tiveram repercussões profundas no equilíbrio negocial entre as associações patronais e os sindicatos, com o notório enfraquecimento da posição negocial das associações representativas dos trabalhadores, e determinaram a própria reconfiguração do modelo da negociação coletiva. A introdução de mecanismos flexibilizadores da prestação de trabalho (adaptabilidade de horários, bancos de horas, mobilidade funcional ou mecanismos de precarização dos vínculos laborais) passou a ter na contratação coletiva um instrumento privilegiado.

Com a introdução da possibilidade de os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho cessarem a sua vigência, a posição de um dos atores – os sindicatos – ficou fragilizada, com prejuízo para os trabalhadores que representam: uma coisa é negociar tendo por base um património de direitos que serviria como ponto de partida, outra é negociar a partir de um vazio. Tal como é possível observar na figura 1, a revitalização da contratação coletiva e o combate ao seu alegado imobilismo, objetivo primário declarado pelos decisores políticos, não foi atingido antes pelo contrário. O número de convenções coletivas celebradas atingiu, no ano de 2004, um mínimo histórico à data, sem precedentes no período democrático: levando em consideração a média dos últimos dez anos anteriores à entrada em vigor do CT2003 (1993-2003), é fácil concluir que, no ano em análise, o número de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados se ficou, sensivelmente, pela metade. De resto, nos anos subsequentes, ainda que se tenha verificado um aumento do número de convenções subscritas, a verdade é que a média desses anos seguintes (2004-2009) é significativamente inferior ao período que antecedeu a entrada em vigor do CT2003 (1998-2003).

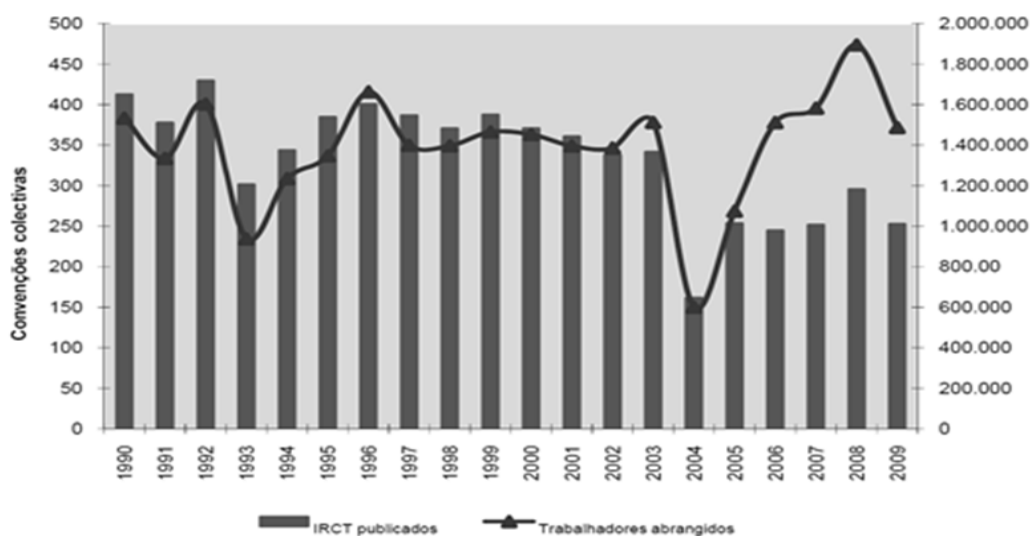
---

grande medida, resultou do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 306/2003, publicado na I série do Diário da República de 18/07/2003 (declarando que esta alteração não era inconstitucional, no pressuposto “de que a caducidade da eficácia normativa da convenção não impede que os efeitos desse regime se mantenham quanto aos contratos individuais de trabalho celebrados na sua vigência e às respetivas renovações”) e que, mais tarde, seria vertida na lei – que permitiu mitigar o total e vazio absoluto regulatório de relações de trabalho que assentaram em certos pressupostos, muitas vezes durante décadas.

17 Apesar de alterações tendentes a uma certa recuperação do princípio do *favor laboratoris* (com a indicação de um conjunto de temas em que os IRCT não poderiam prever regimes menos favoráveis do que a lei), o CT2009 (art. 3.º) deu continuidade à degradação do princípio do tratamento mais favorável na matéria da relação entre lei e IRCT, processo iniciado em 2003.

Do mesmo modo, é fácil concluir, também, que, no ano de 2004, o número de trabalhadores abrangidos caiu para cerca de metade, tendo, no entanto, essa tendência sido revertida a partir de 2005, o que muito se deve à tomada de posse do XVII Governo Constitucional, que empreendeu uma política de extensão das convenções coletivas existentes e, deste modo, alargou a abrangência destes instrumentos a um número considerável de trabalhadores, como forma de mitigar o decréscimo na celebração de instrumentos de regulamentação coletiva negociais. O mesmo viria a suceder, também, a partir de 2016, após a tomada de posse do XXI Governo Constitucional.

Figura 1. IRCT publicados e trabalhadores abrangidos (1990-2009)



Fonte: Livro verde das relações laborais 2010.

No que se refere ao número de instrumentos de regulamentação coletiva publicados, conforme é referido no *Livro verde sobre as relações laborais*, de 2016, é notório um conjunto de tendências que assinalamos:

“Com efeito, já desde 1995 que se vinha a observar uma paulatina diminuição no volume de IRCT publicados anualmente, designadamente nos Contratos Coletivos. Contudo, essa diminuição viria a assumir uma expressão particularmente evidente em 2004, após a crise económica de 2003, que se conjugou com a primeira codificação da legislação laboral em Portugal, que produziu efeitos a partir de dezembro de 2003.

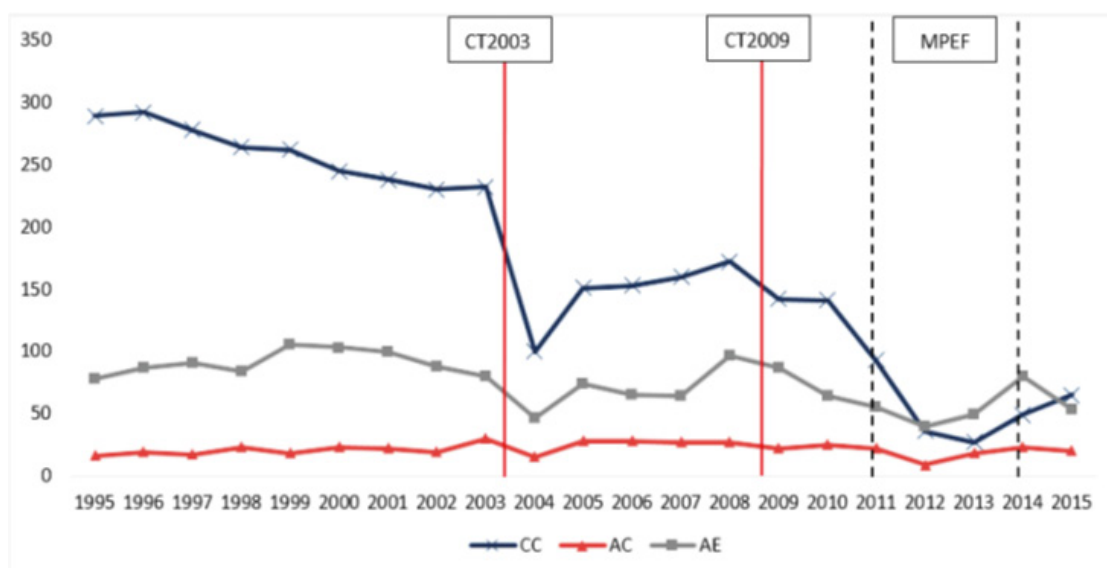
Entre 2005 e 2008 verificou-se uma recuperação da negociação coletiva, mas não voltando a atingir os níveis observados até 2003, sendo que, em 2009, ano em que se procedeu à revisão do Código do Trabalho, ocorre uma nova inflexão da publicação de IRCT.

Foi assim inaugurada uma tendência decrescente que viria a ser novamente agravada no período de assistência financeira, entre 2011 e 2014.

Importa notar que durante o período de assistência, em especial a partir de 2012, pela primeira vez, o número de Acordos de Empresa ultrapassou o número de Contratos Coletivos.”<sup>18</sup>

Essa realidade é ilustrada pela seguinte figura, também disponível no Livro verde sobre as relações laborais, de 2016.

Figura 2. Número de IRCT publicados, por tipo (1995-2015)



Fonte: Livro verde sobre as relações laborais 2016.

No que se refere ao número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas, depois de uma queda pronunciada verificada entre 2009 e 2013, os valores deste indicador conheceram um aumento entre 2014 e 2015 - tal como é descrito no relatório atrás mencionado:

“O número de trabalhadores potencialmente abrangidos por IRCT publicados (novos ou renegociados) reflete essa mesma dinâmica, em especial com retoma do número de Contratos Coletivos (de caráter setorial) publicados em detrimento dos Acordos de Empresa, com o consequente aumento do número de trabalhadores potencialmente abrangidos”.

18 Dray, G. (Coord.) et al. (2016). Livro verde sobre as relações laborais 2016. GEP/MTSSS, 315.

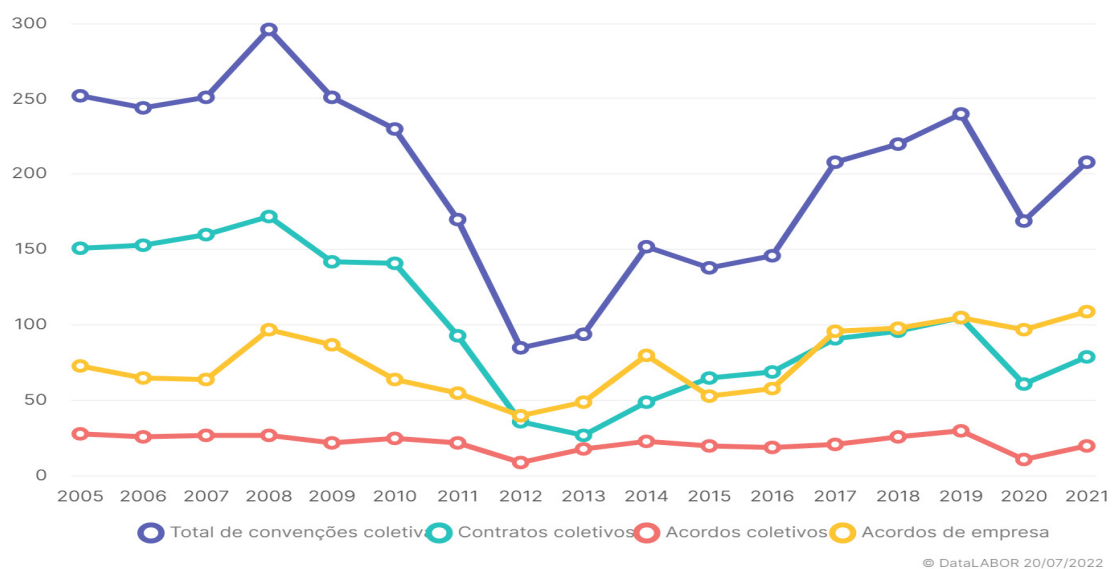
Figura 3. Trabalhadores abrangidos por IRCT publicados, 1995-2015



Fonte: Livro verde sobre as relações laborais 2016.

Em relação ao período posterior a 2015, apesar de um ligeiro aumento após esse ano, o número de convenções coletivas celebradas não voltou a estar próximo dos anos pré-2012, mas também pré-2004, voltando a notar-se uma tendência acentuadamente decrescente em 2020, em virtude da crise pandémica. Em 2021, verifica-se algum aumento do número de convenções coletivas publicadas, mas ainda a níveis inferiores a 2019.

Figura 4. Convenções coletivas publicadas (novas ou revistas), por tipo de convenção

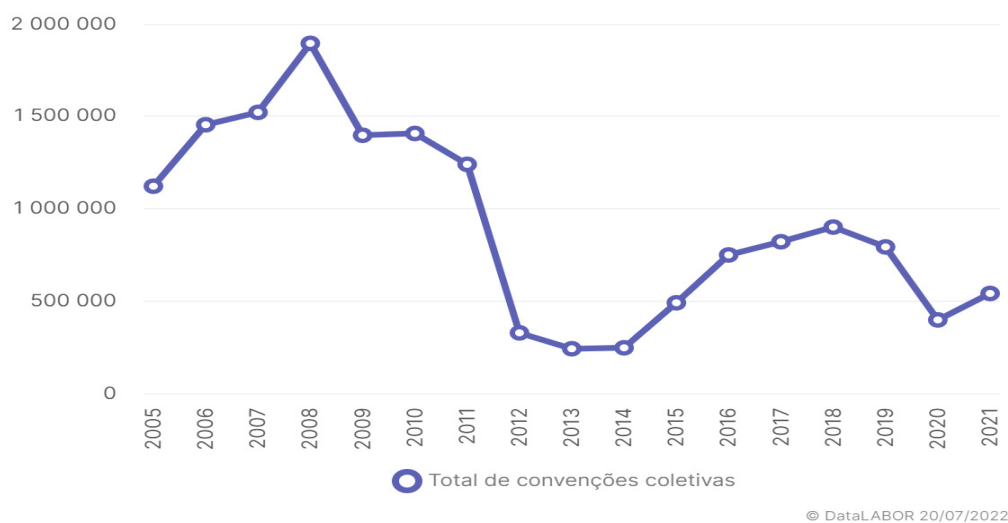


Fonte: DataLABOR, dados da DGERT.

© DataLABOR 20/07/2022

No que diz respeito ao número de trabalhadores abrangidos, os níveis pré-2012 e pré-2004 não voltaram a ser atingidos após 2015, nem mesmo com a publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho, que alarga a discricionariedade na definição dos critérios, procedimentos e indicadores a observar para a emissão de portarias de extensão de convenção coletiva (e que revoga a anterior Resolução de Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, na redação que lhe foi dada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho).

Figura 5. Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos por convenções coletivas publicadas (novas ou revistas)



Fonte: DataLABOR, dados da DGERT.

Cumprindo, ainda, a este propósito referir que, da análise das tabelas, decorre que nem sempre a diminuição na celebração de convenções coletivas resulta, necessariamente, numa menor taxa de abrangência dos instrumentos de regulamentação coletiva. Tal deve-se, em grande medida, às portarias de extensão que, na falta de solução negociada, permitem aumentar o universo de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas, o que, por sua vez, revela o papel fundamental que o Estado tem no âmbito das relações coletivas de trabalho em Portugal. Essa característica não deverá ser menosprezada, mas antes aproveitada no sentido de potenciar uma melhoria do sistema, conforme se referirá adiante. Para uma avaliação compreensiva da evolução da negociação coletiva importa, também, ter presente um conjunto de indicadores qualitativos, indispensáveis para se aferir o alcance efetivo da contratação coletiva na qualidade do emprego e do seu impacto social. Importa, por isso, um estudo profundo sobre os conteúdos dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, de molde a obter indicadores que permitam aferir na necessidade equilibrar/reequilibrar os interesses das partes e, acima de tudo, a sua capacidade negociada, ponto que deve ser equacionado num futuro imediato.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> O Centro de Relações Laborais tem vindo a monitorizar o conteúdo de diversos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, mormente no que respeita a aspetos referidos no art. 492, n.ºs 2 e 3 do CT. No seu relatório referente a 2021, destaca a “retribuição base para profissões e categorias profissionais [art. 492.º, 2, e), do CT] e o princípio da igualdade e não discriminação, através das suas múltiplas projeções, [art.492.º, 2, d), do CT], espelhando a relevância

### 3. A agenda do trabalho digno

#### 3.1 A dimensão coletiva na Agenda do Trabalho Digno

A “Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho” foi tornada pública em agosto de 2021. Além de constituir um importante documento estratégico na área do trabalho e do emprego para o atual Governo, apresenta um conjunto de eixos de intervenção prioritários, nomeadamente no que se refere ao combate à precariedade, promoção da contratação coletiva e melhoria geral dos salários.

Apoiando-se numa avaliação dos contextos económico e laboral atuais e partindo de um balanço negativo da vigência da legislação de tendência mais liberalizante das últimas décadas, a Agenda do Trabalho Digno contém um conjunto de propostas que, à partida, conduzirão à alteração do Código do Trabalho e regimes conexos.

O texto da Agenda do Trabalho Digno foi sendo objeto de um conjunto de alterações e revisões, encontrando-se a última versão em debate na Assembleia da República. Refira-se que, mesmo após o debate público, ao longo dos últimos meses e, em particular, pela recente discussão em sede de concertação social, o documento não logrou um consenso entre os parceiros sociais, que, por motivos distintos, não a subscreveram.

Na versão original, a promoção e o reforço das relações coletivas de trabalho e da negociação coletiva surgiam já como prioridades destacadas, apontando-se a esse título seis vetores essenciais:

- i. Alargar a cobertura da negociação coletiva aos trabalhadores em regime de *outsourcing* (por analogia com o regime aplicável aos trabalhadores temporários) e aos trabalhadores independentes economicamente dependentes, nomeadamente no caso de desempenharem funções de forma regular, por um período de tempo significativo, quando se integram no objeto social da empresa;
- ii. Introduzir incentivos e condições de acesso a apoios e incentivos públicos, a financiamento comunitário e à contratação pública relativos à existência de contratação coletiva dinâmica;
- iii. Clarificar a articulação entre o regime da escolha de convenção coletiva por trabalhador não sindicalizado e a emissão de Portarias de Extensão;

---

crescente que o tema tem vindo a adquirir nos últimos anos. Seguem-se, conforme a sua predominância, a regulação de comissões paritárias (art.492.º, 3, CT), as matérias relativas à formação profissional [art.492.º, 2, b), CT] e à segurança e saúde [art.492.º, 2, c), CT]. Os outros aspetos versados nos n.ºs 2 e 3 do art. 492.º do CT têm menor expressão no cômputo total das convenções apreciadas.” Apesar de este ser um ponto de partida interessante, importa proceder a uma análise densa, comparativa entre os conteúdos pré-2003 e os atuais e, em caso de mudança, caracterizar o respetivo sentido, analisando uma eventual relação com a fragilização das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no âmbito da negociação coletiva.

- iv.** Aprofundar as garantias de efetividade do exercício dos direitos de ação sindical, nomeadamente clarificando na lei que o direito de afixação e distribuição de informação sindical nas instalações da empresa se estende a espaços virtuais existentes na empresa como é o caso da intranet ou moradas de correio eletrónico;
- v.** Clarificar na lei que o direito a desenvolver atividade sindical na empresa pode ser exercido, ainda que não existam trabalhadores sindicalizados, mediante condições específicas aplicáveis e desde que não afetem o normal funcionamento da atividade produtiva;
- vi.** Criar condições para a abertura à representação sindical e à participação nas comissões de trabalhadores de novos grupos de trabalhadores, nomeadamente os trabalhadores independentes legalmente equiparados.”

Posteriormente, no documento de trabalho referente à Agenda do Trabalho Digno apresentado aos parceiros sociais, o Governo recuperou uma proposta (anteriormente aprovada em Conselho de Ministros realizado em 21/10/2022), que, tendo em vista a dinamização da negociação coletiva, visava “reforçar a arbitragem necessária, permitindo que qualquer das partes suspenda a caducidade das convenções, prevenindo vazios negociais”.

Nesse documento, apresentado na Comissão Permanente de Concertação Social, em 11 de maio de 2022, refere-se expressamente que “durante o período de sobrevigência da convenção coletiva, qualquer das partes possa requerer a arbitragem necessária, devendo a mesma ser determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral, o que significaria que a convenção se manteria em vigor, em sobrevigência, até que fosse proferida a competente decisão arbitral”.

Assim, e na sequência das reuniões com os parceiros sociais, ocorridas na Comissão Permanente de Concertação Social, o Governo apresentou a última versão final da Agenda do Trabalho Digno (em 25 de maio de 2022) que, relativamente à versão original e às propostas já conhecidas, veio acrescentar duas novas medidas:

- i.** Reforçar o papel da admissibilidade da arbitragem necessária na prevenção de vazios de cobertura da negociação coletiva, permitindo que, ainda durante o período de sobrevigência da convenção coletiva, qualquer das partes possa requerer a arbitragem necessária, mantendo-se a convenção em regime de sobrevigência, até que seja proferida a competente decisão arbitral;
- ii.** Instituir a possibilidade de uma das partes poder suscitar a apreciação por tribunal arbitral dos fundamentos deduzidos para a denúncia de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”

### 3.2 O regime legal atual e os princípios enunciados na Agenda do Trabalho Digno: breve apreciação crítica

De entre as medidas apresentadas pela Agenda do Trabalho Digno no que toca à contratação coletiva, sobressai, desde logo, a proposta relativa à arbitragem necessária como a mais adequada e apta a cumprir os objetivos da reforma legal anunciada de revitalização da regulamentação coletiva negocial.

Na análise deste ponto focal da revisão prevista, deve atender-se, em primeiro lugar, ao que prescreve o Código do Trabalho, na redação atualmente em vigor:

#### **Artigo 510.º**

##### **Admissibilidade da arbitragem necessária**

Caso, após a caducidade de uma ou mais convenções colectivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, não seja celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes, e não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, pode ser determinada uma arbitragem necessária.

#### **Artigo 511.º**

##### **Determinação de arbitragem necessária**

1 - A arbitragem necessária é determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento de qualquer das partes nos 12 meses subsequentes ao termo do prazo referido no artigo anterior.

2 - Para efeitos de verificação do requisito de não existência de outra convenção aplicável a, pelo menos, 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, o ministro responsável pela área laboral promove a publicação imediata, no Boletim do Trabalho e Emprego, de aviso mencionando o requerimento referido no número anterior para que os interessados possam deduzir oposição fundamentada, por escrito, no prazo de 15 dias.

3 - A decisão sobre o requerimento referido no n.º 1 é proferida no prazo de 60 dias a contar da recepção do mesmo.

4 - Ao despacho referido no n.º 1 são aplicáveis os n.os 4 e 5 do artigo 509.º

5 - O objecto da arbitragem é definido pelas partes ou, se estas o não fizerem, pelos árbitros, tendo em consideração as circunstâncias e as posições assumidas pelas partes sobre o mesmo.

Significa isto, que, no que se refere à arbitragem necessária, o regime legal atual – além de a prever – regulamenta de forma detalhada a sua admissibilidade, circunscrevendo o recurso a esta modalidade de resolução de conflitos coletivos a situações específicas e sempre dependente de despacho ministerial o que implica, necessariamente, uma margem de discricionariedade



que, dependendo das opções políticas de determinado governo, pode tornar a figura obsoleta. A mera enunciação do princípio, constante da Agenda do Trabalho Digno de “reforçar o papel da admissibilidade da arbitragem necessária na prevenção de vazios de cobertura da negociação coletiva”, atendendo ao que já se encontra na lei, poderá revelar-se insuficiente para o objetivo de dinamizar a negociação coletiva e promover a abrangência dos instrumentos de regulamentação coletiva.

Em causa não deve estar apenas o reforço da admissibilidade do recurso a esta figura, mas sim a sua generalização. Limitar a arbitragem necessária a situações pontuais, espartilhada por requisitos demasiado exigentes, não terá, certamente, um impacto significativo no que se refere à dinamização da negociação coletiva ou à promoção de uma maior abrangência dos instrumentos de regulamentação coletiva.

Acresce que manter essa faculdade dependente da discricionariedade ministerial potencia a volatilidade e aleatoriedade de soluções num sistema que se pretende relativamente perene e estável, de modo a garantir a segurança jurídica, a tutela de interesses e expectativas legítimos e a paz social. Nada será mais pernicioso do que criar um modelo de relações coletivas que, na sua fundação, assente em oscilações conjunturais e opções políticas passageiras.

Além da arbitragem necessária, e a propósito das demais propostas da Agenda do Trabalho Digno em matéria de contratação coletiva, deve desde logo referir-se que as medidas projetadas no sentido do alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas a trabalhadores em regime de *outsourcing* (por analogia com o regime aplicável aos trabalhadores temporários) e aos trabalhadores independentes economicamente dependentes, não resolvendo o problema de fundo do falso trabalho autónomo e precariedade dos vínculos – e verificando-se até o risco de uma certa normalização, legitimação, destas práticas –, têm, pelo menos, a virtude de incidir sobre situações que necessitam da proteção e estabilização proporcionadas pela cobertura da regulamentação coletiva. Importa, portanto, reconhecer a sua relevância efetiva na promoção do trabalho digno.

Estas medidas, no entanto, não têm repercussão no que toca à aplicação do princípio do tratamento mais favorável, aspeto cuja intervenção legislativa nos últimos vinte anos levou a uma profunda reconfiguração da contratação. Seria, aliás, útil proceder a uma comparação entre a situação atual e o regime anterior a 2003 e daí retirar conclusões relativas a acertos, a introduzir numa reforma laboral.

Do mesmo modo, a introdução de incentivos e condições de acesso a apoios e incentivos públicos, a financiamento comunitário e à contratação pública relativos à existência de contratação coletiva dinâmica é outra medida acertada que, porém, também não incide nem responde às questões fundamentais que se colocam no contexto presente, não resolvendo os problemas trazidos com a reforma introduzida pelo CT2003.

Realça-se, aliás, uma das ideias fortes, resultante da análise das propostas apresentadas pela Agenda do Trabalho Digno no tema da contratação coletiva: as medidas individualmente consideradas afiguram-se acertadas, mas as soluções preconizadas não deixam de ser insuficientes ou secundárias, acabando por se mostrar, nessa medida, desajustadas aos fins visados.

No que concerne à anunciada clarificação da articulação entre o regime da escolha de convenção coletiva por trabalhador não sindicalizado e a emissão de Portarias de Extensão, não pode deixar de se referir que a possibilidade de escolha pelo trabalhador não sindicalizado da convenção coletiva aplicável constitui uma circunstância que tende a contribuir para desequilibrar as relações coletivas de trabalho, sendo suscetível de agravar a crise do princípio da filiação (aplicável às organizações representativas dos trabalhadores e, de igual modo, dos empregadores), um dos pilares estruturantes da contratação coletiva. Neste sentido, o sucesso e adequação desta medida aos fins proclamados pela Agenda do Trabalho Digno dependerá, largamente, da fórmula legal concreta em que se vier a concretizar, sendo real o risco, caso a alteração do regime não seja a mais acertada, de o resultado obtido ser contraditório ou oposto ao pretendido. Por fim, e no que respeita às propostas da Agenda do Trabalho Digno relacionadas com a atividade sindical e a contratação coletiva, é de salientar o propósito assumido de garantir a liberdade e efetividade do exercício dos direitos de ação sindical como uma medida importante e que, aliás, vem reforçar o que já prescreve a lei neste tema. Será, todavia, de ponderar se a proposta relativa à criação de condições para a abertura à representação sindical e à participação nas comissões de trabalhadores de novos grupos de trabalhadores, nomeadamente os trabalhadores independentes legalmente equiparados – que, juridicamente, são prestadores de serviço –, não poderá constituir uma violação das normas constitucionais relativas aos sindicatos e comissões de trabalhadores, mormente as constantes do capítulo III do Título II da Constituição. Cumpre referir que essas normas têm como destinatários os trabalhadores, entendendo-se como tal quem presta serviço mediante autoridade e direção de outrem, o que por definição exclui os prestadores de serviço mesmo que economicamente dependentes. Paralelamente, como sucede noutras propostas, com esta abertura podemos estar a normalizar e legitimar (pelo menos, em algumas situações) algumas formas de trabalho informal ou ilícito, que se furtam à aplicação das leis do trabalho através de esquemas fraudulentos que têm como único propósito contornar a referida subordinação jurídica.

Consideradas as propostas no seu conteúdo mais concreto, cabe, em termos gerais, sublinhar que a revisão do regime jurídico da matéria da contratação coletiva no sentido proposto pela Agenda do Trabalho Digno, visando inverter a dinâmica de estagnação mais recente e revitalizar a negociação entre empresas e sindicatos, dificilmente será realizado sem uma análise sustentada do equilíbrio/desequilíbrio do sistema de relações coletivas de trabalho e do quadro legal em que se sustenta, recuperando por essa via um modelo vivo e participado de negociação coletiva. Sem prejuízo da oportunidade e adequação de cada uma das medidas sobre contratação coletiva constantes da Agenda do Trabalho Digno, e de, no seu conjunto, essas medidas expressarem uma vontade política reformadora e de valorização do trabalho, resta saber se a concretização

das propostas apresentadas, da discussão parlamentar e da discussão pública que prosseguirá, serão suficientes para fazer a transformação do regime legal de modo a recuperar o necessário equilíbrio do sistema e, nesse quadro, garantir a almejada dinamização da negociação coletiva. É de notar que a proposta relativa à arbitragem necessária, dependendo das alterações legais concretas em que se vier a traduzir, poderá constituir um primeiro passo com impacto efetivo no sentido da revisão do regime da vigência temporal das convenções coletivas, alteração que se mostra como uma condição indispensável à revitalização da negociação coletiva.

#### **4. Que futuro para a dimensão coletiva das relações de trabalho? A necessidade de reformas – perspetivas**

As relações de trabalho em Portugal, na sua dimensão coletiva, podem, atualmente, ser descritas como um corpo híbrido – cuja categorização exige um estudo atento –, resultante de um conjunto de alterações e somas de enxertos que impedem o seu enquadramento num género típico. Para ilustrar essa realidade basta pensar que, tradicionalmente, a contratação coletiva em Portugal privilegiava o âmbito setorial, ou de forma a abranger simultaneamente um conjunto representativo de empregadores, enquanto, atualmente, as políticas públicas neste âmbito têm procurado incentivar a negociação ao nível da própria empresa.

Contudo, ainda que tal se afigure como uma modalidade a considerar, importa ter presente que, atendendo às especificidades da realidade nacional, privilegiar a celebração de acordos de empresa poderá ter sentido num contexto subordinado à negociação setorial, funcionando esta como uma espécie de previsão mínima de condições de trabalho, a desenvolver ao nível da empresa consoante a necessidade das partes o dite ou exija. Essa comunicação entre a negociação ao nível setorial e empresarial permite uma dinâmica que melhor se coaduna com a nossa realidade e, ao mesmo tempo, potencia a capacidade de adaptação que é característica do nosso sistema.

Da mesma forma, é determinante não importar “modelos” externos sem uma reflexão sobre as características do modelo português. A concertação social, por exemplo, constituindo uma sede importante para a auscultação e diálogo com os parceiros sociais para a definição de estratégias nacionais, não deve ser encarada como a instituição preferencial para desenvolver a negociação coletiva. A contratação coletiva, em Portugal, faz-se a um nível menos macro, mais focada na realidade e mais próxima das necessidades evidenciadas pelos setores ou pelas empresas. Curiosamente, a atipicidade do modelo de relações coletivas de trabalho nacional pode revelar-se como uma das suas principais virtudes, em particular pela capacidade de adaptação – o que potencia a possibilidade de reformas. Como é referido por Crouch<sup>20</sup> – socorrendo-se do exemplo dos criadores de animais (refere que os “rafeiros” tendem a ser mais robustos e adaptáveis

---

20 Crouch, C. (2001). Welfare state regimes and industrial relations: The questionable role of path dependency. In Ebbinghaus, B. & Manow, P. (Eds.), *Comparing welfare capitalism*. Routledge, 109.

do que os espécimes com *pedigree*) –, os sistemas atípicos, que corporizam uma diversidade de características, têm a capacidade de potenciar algumas das suas especificidades em detrimento de outras, se isso se revelar mais adequado à sua sobrevivência.

No caso português, é determinante compreender o papel e a preponderância do Estado no nosso sistema de relações coletivas de trabalho. Mais do que um mero árbitro, o Estado funciona como um ator dominante. Reconhecer essa especificidade permite compreender a forma como o nosso sistema evoluiu, mas, acima de tudo, permite potenciar as características deste modelo de molde a dinamizar e equilibrar a dimensão coletiva das relações de trabalho. Permite, ainda, perceber que a taxa de cobertura dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não depende apenas da negociação coletiva direta mas assenta, em grande medida, na extensão de convenções coletivas através de portarias de extensão emitidas pelo ministério com a tutela da área laboral.

Por isso, e considerando a literatura sobre o tema, a adoção da arbitragem necessária ou obrigatória no âmbito da negociação coletiva pode desempenhar um papel impulsionador e revitalizante: o Estado permanece um ator relevante ao mesmo tempo que remete para as organizações de empregadores e de trabalhadores a responsabilidade de levar as negociações a bom porto sob pena de intervenção de um tribunal de natureza tripartida que, na ausência de acordo, intervirá no sentido de colmatar esse vazio.

Para uma implementação efetiva destas medidas é fundamental que as partes sejam envolvidas, de forma permanente e sistemática, num sistema que potencie entendimentos bipartidos, devendo o Estado intervir quando necessário – nomeadamente na ausência ou em caso de rutura de negociações. A este respeito, o exemplo do Conselho Económico e Social (CES) pode ser mimetizado, desde logo determinando o próprio alargamento de competências do CES que, além de ser um instrumento útil na prossecução desses objetivos, tem revelado ao longo dos anos (a propósito, por exemplo, da determinação de serviços mínimos em caso de greve) uma aceitação generalizada por parte dos parceiros e da própria sociedade.

Na prática, esta solução poderia ser um contributo determinante para que as partes encetassem negociações conducentes a um acordo bilateral, sob pena de arriscarem uma solução que poderia não satisfazer na plenitude os seus interesses. Nessa medida, esta solução pode servir como um incentivo para que essas negociações diretas se verifiquem.

Finalmente, sempre se dirá que um modelo em que é dada às partes a possibilidade de negociar é menos violento, no que à autonomia coletiva concerne, do que simplesmente impor convenções, como sucede com um modelo assente na extensão de instrumentos de regulamentação coletiva (que privilegia apenas a taxa de cobertura das convenções em detrimento da possibilidade de negociação).

Os problemas relativos à negociação não se esgotam, todavia, na necessidade de estabelecer modelos obrigatórios de arbitragem em caso de ausência ou rutura de negociações no âmbito da contratação coletiva. No que se refere à relação entre os diversos instrumentos de regulamentação coletiva, mesmo que se procure privilegiar soluções a nível empresarial e desconcentradas (porque têm em conta necessidades específicas de cada estrutura produtiva), deve ser acentuada a sua dependência relativamente a convenções coletivas mais abrangentes, que funcionem como uma espécie de regulamentação específica para determinado setor de atividade.

Importa, ainda, trabalhar os conteúdos dos instrumentos de regulamentação coletiva, promovendo o tratamento de matérias relacionadas com a inteligência artificial ou a digitalização, antecipando tendências e regulamentando realidades cuja aproximação é inegável. Ao mesmo tempo, é determinante saber antecipar os efeitos dessas novas realidades no sentido de adequar as necessidades setoriais e/ou empresariais a eventuais choques, por exemplo, recorrendo a determinados mecanismos de flexibilidade, usando-os como ferramentas para potenciar a segurança no emprego e eventuais reconversões da atividade dos trabalhadores que possam surgir em virtude dessas novas tecnologias.

Por outro lado, importa enfrentar o problema dos “*free-riders*”, isto é, a aplicação generalizada de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho por parte dos empregadores a não sindicalizados e as adesões individuais. Para um modelo estruturado, equilibrado e coerente, o princípio da filiação deve ser entendido como tendo um carácter absoluto, sem exceções e evitando também, assim, a escolha das convenções potencialmente aplicáveis. O sistema de pagamento de uma compensação aos sindicatos por parte de trabalhadores não sindicalizados que pretendem ser abrangidos por determinada convenção, bem como as adesões individuais, pretendendo ser válvulas de escape do sistema funcionam, no entanto, apenas como um mecanismo que enfraquece a representatividade e prejudica, por isso, a legitimidade e a dinâmica negocial.

Para se ser abrangido por um instrumento de regulamentação coletiva negocial, a filiação tem de ser condição essencial. A capacidade de negociação e, acima de tudo, a representatividade dos parceiros sociais são questões fundamentais. As decisões serão legitimadas na medida em que os próprios parceiros tenham legitimidade para as tomar. Até porque taxas de sindicalização mais elevadas tendem a possibilitar maior sucesso em soluções negociais uma vez que refletem interesses mais amplos.

Paralelamente, uma maior capacidade de mobilização por parte dos trabalhadores, através das organizações sindicais, também pressionará os empregadores no sentido de obter soluções negociais. Este sistema tem, assim, a dupla vantagem de contribuir para soluções negociadas e de as legitimar.

Não obstante o acima referido, a extensão dos instrumentos de regulamentação coletiva também é fundamental devendo, contudo, o recurso a este mecanismo servir, acima de tudo, para equiparar as condições de trabalho quando tal se justifique, nomeadamente em razão da similitude entre atividades ou por razões geográficas.

De resto, a negociação coletiva constitui um valioso instrumento de gestão das empresas, tão útil a empregadores como a trabalhadores, que pode resolver ou mitigar antecipadamente inúmeros conflitos, obstáculos e contingências da atividade empresarial e laboral, em áreas diversas como a organização do tempo de trabalho, a mobilidade geográfica e funcional ou a progressão nas carreiras. A negociação coletiva, traduzindo um envolvimento efetivo dos atores principais das relações laborais no processo de definição das regras aplicáveis, pode oferecer soluções mais adequadas a problemas específicos surgidos em variados contextos profissionais, colmatando as insuficiências do Código do Trabalho e demais legislação laboral em aspetos que se revelam frequentemente fonte de instabilidade e antagonismo, com consequências negativas para a produtividade e desempenho das empresas.

Neste quadro, e no plano da ação governativa, cabe promover a contratação coletiva, incentivando-se a autonomia das partes e criando-se condições para a obtenção de compromissos entre elas, ao mesmo tempo que, num plano mais especificamente económico, a contratação coletiva pode servir para conferir equilíbrio ao mercado, com o estabelecimento de regras adaptadas a cada setor de atividade económica, que deverão servir de referente num contexto de livre concorrência entre empresas, garantindo padrões de condições de trabalho para todos os profissionais e em todas as empresas de cada setor.

Nesta medida, a contratação coletiva pode ter um papel particularmente relevante como ferramenta de regulação do mercado, contribuindo para eliminar ou reduzir situações de precariedade do vínculo laboral, de irregularidades no recurso a certas modalidades de organização do tempo de trabalho, de preterição de regras de segurança e saúde no trabalho e de outras obrigações legais a que diversas empresas se furtam para ganhar uma vantagem ilícita sobre as suas concorrentes. Ou seja, para lá da sua vocação tradicional, assente na dimensão social, de regulamentação das relações de trabalho, a negociação coletiva pode – deve – funcionar como um instrumento privilegiado para regular a economia e a concorrência, contribuindo para estabelecer um enquadramento laboral equivalente para todos os agentes no mercado.

O atual contexto e a realidade política, económica e social permitem privilegiar soluções que não deem razão aos alertas de Júlio Gomes, no sentido de que o “respeito (...) pela autonomia negocial colectiva só existe se e enquanto esta produzir determinados resultados (...). Se não os produzir, a lei intervirá em substituição do acordo”.<sup>21</sup> Importa, por isso, quebrar este ciclo, sem descuidar as especificidades do sistema de relações coletivas de trabalho, mas, ao invés, potenciando as suas características particulares de molde a obter um modelo equilibrado, dinâmico e coerente, com repercussões positivas para trabalhadores e empresas, garantindo a justiça no trabalho, a regulação e estabilidade do mercado. Razões que mais do que legitimam uma crescente atenção ao futuro da contratação coletiva e o acompanhamento e participação no debate público em torno da Agenda do Trabalho Digno em curso.

---

21 Gomes, J. (2012). Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral. *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, Abril/Setembro, 575-617.

O CoLABOR – Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social é uma instituição de investigação científica reconhecida pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, que conta com uma equipa multidisciplinar de investigadores altamente qualificados.

O CoLABOR tem quatro objetivos centrais: apoiar a conceção e reformulação de políticas nas suas áreas temáticas; capacitar as instituições, incluindo a administração pública, as empresas e as instituições do terceiro setor; qualificar o emprego, mediante a formação de quadros e a criação de emprego científico; contribuir para debate público nas áreas do trabalho e da proteção social, através de formas de divulgação eficazes e inovadoras dos resultados da investigação que leva a cabo.

O CoLABOR concretiza estes objetivos através de uma agenda ambiciosa de aprofundamento do conhecimento científico em torno de três eixos temáticos centrais: o trabalho e emprego; a proteção social e os equipamentos e respostas sociais. Nesta agenda, destacam-se as seguintes prioridades: o estudo dos impactos das novas tecnologias sobre o trabalho e a proteção social; a reflexão sobre a adequação e sustentabilidade de diferentes modelos de proteção social; e a avaliação de equipamentos e respostas sociais.

Transversalmente a estas áreas temáticas, o CoLABOR desenvolve e mantém a DataLABOR, uma plataforma digital de sistematização, análise crítica, visualização de informação estatística e jurídica de âmbito internacional, nacional, regional e local nas áreas do trabalho, emprego e proteção social.

Para desenvolver a sua atividade, o CoLABOR conta com o apoio dos seus associados, onde se contam diversas instituições universitárias e de investigação, instituições do terceiro setor e empresas.

## Associados



Centro de Estudos Sociais  
Universidade de Coimbra



Instituto de Direito Económico, Financeiro e Fiscal



iscte - Instituto Universitário de Lisboa, CIES-iscte



Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade



Santa Casa da Misericórdia de Lisboa



Câmara Municipal de Lisboa



Delta Cafés - Sociedade Gestora de Participações Sociais, SA



MOTA-ENGIL, SCPS, S.A.



SONAE Corporate, S.A.

## Cofinanciado por:

