



TÓPICO 4 - Transformações socioeconómicas e evolução das relações laborais

Relações laborais

Refere-se às regras e ao conjunto de práticas que estruturam as relações entre os trabalhadores, os empregadores e o Estado, numa organização/empresa, sector de actividade, região ou economia nacional.

Relações que se desenvolvem no rescaldo da sociedade industrial e que se institucionalizam no período de regulação fordista (pós-II Guerra Mundial), sobretudo devido ao papel preponderante dos sindicatos e à doutrina política vigente (regulação/intervenção estatal).

Complexo de inter-relações entre empresários, trabalhadores e instituições governamentais.
(Dunlop, 1958)

Movimento sindical: do fortalecimento ao enfraquecimento (1)

- Pós-guerra – Período *30 Anos Gloriosos*
 - sindicatos: organizações poderosas enquanto representantes dos trabalhadores assalariados, tanto no plano económico como político.
 - instância fundamental da consolidação da **relação salarial fordista** (v. Ponto 2 do programa) e do **compromisso salarial fordista** (aceitação pelos trabalhadores/sindicatos das prerrogativas patronais quanto ao conteúdo, organização e intensidade de trabalho, tendo como contrapartida o aumento progressiva dos salários (sinónimo de melhoria das condições de vida) e a respectiva negociação colectiva sobre a os princípios inerentes à progressão salarial.
 - dinamização da negociação colectiva em torno de salários e outras condições de trabalho (condições de recrutamento, promoções e planos de carreiras, benefícios sociais, contratos de trabalho/segurança, controlo e pagamento de horas extraordinárias).

Movimento sindical: do fortalecimento ao enfraquecimento (2)

- Pós-guerra – Período *30 Anos Gloriosos*
 - **Contexto envolvente favorável**
- Orientações políticas governamentais dominantes (democráticas) nos países economicamente mais avançados do Ocidente, com influência do “keynesianismo” e políticas de protecção do bem-estar social.
- Crescimento económico. Situação de quase “pleno emprego”
- Forte peso da regulamentação/legislação laboral.
- Concentração de um grande número de trabalhadores nas fábricas (massa laboral), sujeitos a condições laborais e de vida idênticas --» homogeneização laboral – “colarinhos azuis” (trabalhadores por conta de outrem, maioritariamente do sexo masculino, pouco qualificados, profissões manuais) --» consciência de classe e solidariedade de classe;
- Forte peso das empresas estatais;
- Importância do colectivo (valores/sociedade moderna) e do respectivo enquadramento institucional
- **Estabilidade/segurança de emprego.**

Movimento sindical: do fortalecimento ao enfraquecimento (3)

• **Mudanças socioeconómicas – anos de 1970 e enfraquecimento sindical**

- Globalização e intensificação da concorrência;
- Terciarização, desenvolvimento do sector das TIC, novas profissões, mais intelectualizadas.
- Privatizações
- Fragmentação e segmentação. Práticas de outsourcing/externalização --» desconcentração da força laboral.
- Instabilidade e insegurança de emprego. Aumento das formas flexíveis de emprego. Pluralidade de situações perante o emprego e de estatutos.
- Crescente heterogeneidade e fragmentação da força de trabalho (trabalhadores nacionais e imigrantes, com e sem segurança de emprego, pertencentes a vários grupos profissionais, diferentes e enquadramentos, condições laborais; trabalhadores por conta própria e por conta de outrem ...)
- Novos enquadramentos políticos (neo-liberalismo) com ataques aos sindicatos (ex. Thatcher/Reino Unido) . Tendência para uma maior desregulamentação e para a individualização das relações laborais (associado a novos modelos de produção que procuram neutralizar os sindicatos e a solidariedade de classe em nome da solidariedade com a empresa).
- Crescente desafeição ideológica, relativamente à dimensão colectiva de “classe”... Individualização.

Diversidade de sistemas nacionais de relações industriais

Os sistemas de relações industriais são influenciados pelos **contextos sociais** em que se inserem, reflectindo:

- as especificidades socioculturais, históricas e políticas,
- o processo de desenvolvimento económico/tecnológico e sectorial,
- o perfil da mão-de-obra;
- as especificidades dos modelos de gestão;
- o papel do Estado;
- a ideologia dos actores intervenientes.

Apesar de ser redutor...

Existem várias tipologias que agrupam os diferentes modelos...

Tipologia OIT: dois modelos RL

Dimensões estruturantes :

- nível de negociação
- preocupações subjacentes à negociação – económicas ou socio-económicas

Modelo continental - segue uma lógica de sistematização e organização laboral europeia (Portugal, Espanha, Alemanha, França, Dinamarca, etc.)

Modelo anglo-saxónico (Reino Unido e EUA).

Tipologia - Visser (EU15)

- Dimensões:
 - grau de coordenação *versus* confrontação
 - papel do Estado
 - tipo de relações dominantes entre os parceiros sociais

1. Corporativismo de Norte (Suécia, Finlândia, Dinamarca e Noruega);

2. Parceria Social Continental (Áustria, Alemanha, Bélgica, Holanda, Suíça e Irlanda);

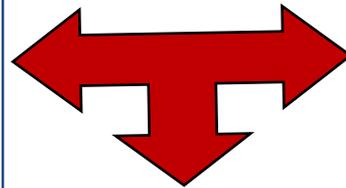
3. Pluralismo Anglo-Saxónico (Reino Unido, Irlanda, Suíça);

4. Confrontação Latina (França, Portugal, Espanha, Itália, Grécia, Bélgica e Irlanda).

Tipologia de sistemas de relações industriais (fundamentada nos modelos sindicais históricos)

Como é que o movimento sindical tem integrado a acção social e a acção política ?

Acção política – acção socialista que constitui uma ofensiva à dominação capitalista, propondo um modelo de sociedade alternativo (sociedade socialista).



Acção social – acção que expressa a consciência social de classe que emerge das relações de produção.

Diversidade de sistemas de relações industriais

Tipologia de sistemas de relações industriais

Três modelos sindicais históricos

- 1) Modelo social-democrata
- 2) Modelo mediterrânico
- 3) Modelo liberal

Modelo social-democrata (I)

- ❖ Assenta no princípio que **justiça distributiva** e **mercado** são compatíveis
 - estabilização do capitalismo
 - extensão dos poderes do movimento sindical.
- ❖ Não tem uma visão reformista (não põe em causa o capitalismo).
- ❖ Repousa num sistema político democrático consolidado.
- ❖ Está associado a um sindicalismo unificado e poderoso e a um partido social-democrata com forte representatividade nacional.
- ❖ As reivindicações profissionais e acção política não se sobrepõem.
- ❖ As relações laborais são pautadas pela procura de compromisso.

Modelo social-democrata (II)

- A contratação colectiva é fortemente regulamentada.
- Taxas de sindicalização elevadas.

Resultados:

- ❖ Boa inserção social e política do movimento sindical.
- ❖ Alargamento do espaço de negociação e participação nos vários domínios e níveis económicos e sociais.

Ex.. Alemanha, Suécia, Bélgica, Finlândia, Noruega, Dinamarca

Modelo social-democrata: o caso da Alemanha (I)

❖ Sistema de relações industriais desenvolvido após a II Guerra Mundial, enquadrado numa ideologia partidária moderada.



Procura de amplo consenso entre os diversos actores sociais
Estabilidade, paz social

Plataforma capaz de viabilizar a reabilitação económica e social do país

Modelo social-democrata: o caso da Alemanha (II)

Características:

- ❖ Unidade organizativa e cooperação económica;
- ❖ Sistema de relações industriais fortemente regulamentado;
- ❖ Contratações colectivas de âmbito sectorial/regional
- ❖ Negociação colectiva e co-gestão económica (empresas com mais de 500 trabalhadores são supervisionadas/fiscalizadas pelos órgãos representativos dos trabalhadores);
- ❖ Conselhos de empresa (ou estabelecimento) que podem celebrar acordos de empresa, acompanhar as fases de recrutamento, formação profissional, eventuais situações de despedimentos (empresas com mais de 5 trabalhadores), mudanças organizacionais, etc.
- ❖ sindicatos desempenham um papel importante na definição das políticas sociais e económicas a nível governamental (modelo assente na procura de compromisso social).
- ❖ Sindicatos detêm poder financeiro e as suas estruturas são profissionalizadas. Prestam serviços em vários domínios da vida social.
- ❖ Ligações ao SPD (partido social-democrata).
- ❖ Grande unidade sindical (a maior confederação, DGB, congrega mais de 80% dos efectivos sindicais.
- ❖ Cerca de 70% dos trabalhadores assalariados estão sindicalizados.

Países escandinavos (Dinamarca, Suécia...)

Constituem variantes do modelo social democrata.

- ❖ SRI (sistema de relações industriais), além de regulado, tende a ser mais centralizado do que na Alemanha (negociação nacional), ainda que articulado com negociação de nível regional e sectorial.
- ❖ Forte representação dos sindicatos nos organismos estatais e relevância da negociação inter-profissional (ao invés do que sucede na Alemanha);
- ❖ Taxas de sindicalização particularmente elevadas (80%).
- ❖ Os sindicatos, além das reivindicações profissionais, prestam um conjunto alargado de serviços aos associados (formação, seguros de saúde, complementos de reforma...).
- ❖ Fortes ligações ao partido social-democrata.

Na Suécia:

1972: lei que torna obrigatória a presença dos órgãos representativos dos trabalhadores nos conselhos de administração (empresas com mais de 100 trabalhadores).

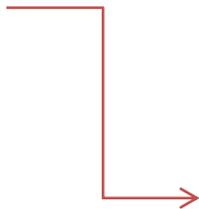
1976: votada lei pelo parlamento sueco que confere aos sindicatos o poder de co-decisão nas empresas no que se refere a contratação e organização do trabalho (lei que entrou em vigor em 1980).

O caso particular do Reino Unido

- SRI mais antigo da União Europeia, devido ao arranque da industrialização e à crescente organização sindical (primeiros movimentos sindicais).
- Os sindicatos organizaram-se essencialmente por ofício/profissão (*craft unions*) --» Modelo de organização ainda prevalecente (ao invés das variantes anteriores).
- *Trade Union Congress* (TUC), criada em 1868, é a central sindical que congrega a esmagadora maioria dos sindicatos (e sindicalizados) (quase 90% dos mesmos). A TUC está ligada ao Partido Trabalhista.
- Sindicatos detiveram um elevado poder significativo até à década de 1980 (governo conservador de Margaret Thatcher).
- Até aqui, imperava a lei *closed shop* (adesão obrigatória dos trabalhadores no sindicato representado na empresa aquando da respectiva contratação).
- Adesão a um sindicato TUC implicava filiação no Partido Trabalhista.

Afasta-se do modelo social-democrata...

- Pelo seu “voluntarismo”. O sistema, sendo voluntarista, não obriga ao cumprimento dos acordos negociados entre sindicatos e empregadores
- Uma empresa pode interditar a representação sindical no seu interior.
- O SRS é pouco regulado; a intervenção do Estado é mínima.
- Muitos dos acordos são realizados numa base descentralizada (nível de empresa), com os respectivos representantes sindicais de várias organizações sindicais (*shop stewards*).



**MUITAS DAS SUAS DIMENSÕES
INSPIRARAM O MODELO LIBERAL**

Modelo liberal

- Quase inexistência de relação entre o movimento sindical e os partidos políticos.
- Aceitação do sistema capitalista sem nenhuma referência a um projecto socialista do tipo europeu.
- Perspectiva muito economicista de defesa dos interesses dos assalariados.
- Fraca capacidade de intervenção no sistema económico e social nacional.

País mais representativo: EUA

▪ A partir dos anos 80 (difusão do neoliberalismo):

- ✓ Interdição por parte de mais de duas décadas dos Estados Federais das cláusulas de *union shop*, utilizando a possibilidade prevista na Lei de 1950.
- ✓ Quebra da sindicalização (8-10%).
- ✓ Perda de poder....

O caso particular do Japão

- O sindicato estrutura-se na empresa (contrariamente aos países ocidentais).
- Só existe um sindicato por empresa.
- Os sindicatos assumem um papel crucial na **forte integração das relações sociais** que caracterizam as empresas japonesas.
- Sindicalismo japonês não dispõe de apoio político para agir num quadro legal ou regulamentar extensível a todas as empresas.
- Grande contraste entre grandes empresas e pequenas empresa.
- À medida que se desce na escala da subcontratação, mais fraca é a presença sindical e a protecção social.

MODELO MEDITERRÂNICO (I)

- **Relação de dependência e subordinação** dos sindicatos e da acção sindical, dos partidos e ideologias políticas.

RESULTADO: os sindicatos transformam-se numa espécie de *correia de transmissão* das posições partidárias, tendo tido como objectivo uma reforma estrutural da sociedade (a construção de uma sociedade socialista)..

- Existência de um **pluralismo sindical** estruturado em torno de ideologias políticas e religiosas.
- Representatividade dos sindicatos de **ideologia comunista**.
 - Laços estreitos entre a confederação sindical mais representativa e o respectivo partido comunista do país.
- Relações sociais baseadas no princípio de “**oposição e conflito**”.
- O pluralismo manifesta-se na **existência de várias estruturas representativas dos mesmo trabalhadores** que entram, muitas vezes em conflito.

MODELO MEDITERRÂNICO (III)

- **Logo, existência de fortes divisões sindicais:**

Baseadas em projectos doutrinários de transformação social muito diferentes.

- **A institucionalização de conflitos** (o princípio de oposição e de conflito):



de trabalho.

domina as relações que se estabelecem no mundo

Países:

Países do Sul da Europa: Itália, França, Espanha e Portugal

Semelhanças entre Itália, Espanha, França e Portugal (II)

ITÁLIA: CLIL, maioritariamente ex-comunista.

CISL, de sensibilidade democrata cristã.

UTL, de maioria socialista.

ESPAÑA: UGT, historicamente próxima do partido socialista.

CO, Comissões Operárias que estão na direcção do partido comunista.

FRANÇA: CGT (Confederação Geral do Trabalho) de influência comunista.

CFDT (Confederação Francesa Democrática do Trabalho), de sensibilidade maioritariamente socialista com orientações autogestionárias.

FO (Confederação Geral do Trabalho – Força Operária), de ideologia revolucionária.

CFTC (Confederação Francesa dos Trabalhadores Cristãos), de inspiração cristã.

CFE-CGC (Confederação Francesa do Enquadramento - Confederação Geral de Quadros), confederação específica de quadros técnicos e superiores.

Portugal:

- **CGTP-IN** (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – IN)
- **UGT** (União Geral de Trabalhadores)
- **CGSI** (Confederação Geral dos Sindicatos Independentes) (2001)
- **USI** (União dos Sindicatos Independentes) (2001)
- **CPQ** (Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos)
- **CSI** (Convenção Sindical Independente)(1990)
- **CNSQ-Fensiq** (Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros-FENSIQ) (1992).

Semelhanças entre Itália, Espanha, França e Portugal (II)

ITÁLIA: CLIL, maioritariamente ex-comunista.

CISL, de sensibilidade democrata cristã.

UTL, de maioria socialista.

ESPAÑA: UGT, historicamente próxima do partido socialista.

CO, Comissões Operárias que estão na direcção do partido comunista.

FRANÇA: CGT (Confederação Geral do Trabalho) de influência comunista.

CFDT (Confederação Francesa Democrática do Trabalho), de sensibilidade maioritariamente socialista com orientações autogestionárias.

FO (Confederação Geral do Trabalho – Força Operária), de ideologia revolucionária.

CFTC (Confederação Francesa dos Trabalhadores Cristãos), de inspiração cristã.

CFE-CGC (Confederação Francesa do Enquadramento - Confederação Geral de Quadros), confederação específica de quadros técnicos e superiores.

Portugal:

- **CGTP-IN** (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – IN)
- **UGT** (União Geral de Trabalhadores)
- **CGSI** (Confederação Geral dos Sindicatos Independentes) (2001)
- **USI** (União dos Sindicatos Independentes) (2001)
- **CPQ** (Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos)
- **CSI** (Convenção Sindical Independente)(1990)
- **CNSQ-Fensiq** (Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros-FENSIQ) (1992).

As únicas com assento em sede de CPCS

SRL: o caso de Portugal

Três grandes fases no desenvolvimento das relações industriais :

1. Anterior a 1933: génese do movimento sindical e patronal (fase pré-corporativista).
2. Entre 1933 e 1974: do período corporativista à institucionalização das relações industriais.
3. Pós 25 de Abril de 1974: da institucionalização das relações industriais à configuração actual.

SRI: o caso de Portugal

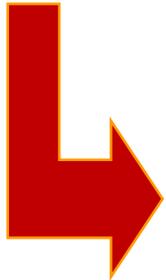
- A Fase da institucionalização das relações industriais

1975/1976: realização, pela primeira vez, de eleições livres (sufrágio universal), contornadas de uma grande instabilidade política.

Constituição de 1976



Transição para
socialismo



Consagração de um acervo importante de normas favoráveis aos trabalhadores, reflectindo os direitos pelos quais a classe trabalhadora se havia debatido.

Constituição que (teoricamente) elevaria o país a um Estado democrático e social, dando enquadramento legal às relações industriais.

SRI: o caso de Portugal

- A Fase da institucionalização das relações industriais

Constituição de 1976 consagra:

- a liberdade sindical;
- o direito à greve;
- o aumento dos salários e o princípios da supressão da carestia de vida;
- a institucionalização de um salário mínimo nacional;
- a redução do horário de trabalho;
- a reintegração daqueles trabalhadores despedidos por terem *abusivamente* exercido a sua actividade sindical;
- a liberdade de reunião e de associação;
- a liberdade de imprensa;
- a liberdade de federação em organismos sindicais internacionais;
- a extinção da PIDE/DGS (e julgamento público dos seus membros);
- restrições ao despedimento colectivo e individual;
- o pagamento do subsídio de férias e de Natal (13º e 14º meses).

SRI: o caso de Portugal

- A Fase da institucionalização das relações industriais

1978: **criação da UGT**, no âmbito da governação socialista (1976-1978)

Clivagem ideológica e tática por parte das centrais sindicais:

❑ **UGT**: sindicalismo de negociação e participação (mais próxima do PS), com maior presença no sector terciário.

❑ **CGTP**: sindicalismo de oposição e de antagonismo (ideologicamente próxima do PCP), com maior presença no sector secundário (**declínio do número de associados, veja-se quadro do texto da sebenta, de C. Cerdeira**). Representa cerca de 65% dos trabalhadores sindicalizados no país. **Orientação actual**: defesa de direitos adquiridos

➤ Centrais que se apresentam mais como rivais do que como parceiras na luta pela defesa dos trabalhadores, agravando a fragmentação e o enfraquecimento da posição sindical na negociação colectiva.

➤ Verticalização e centralização das decisões na cúpula das organizações sindicais --» Fraco enquadramento das organizações de base pelas organizações de nível superior.

A fase de institucionalização das RI corresponde à institucionalização do regime salarial fordista em Portugal

SRI: o caso de Portugal

- A Fase da institucionalização das relações industriais

Contexto de grande instabilidade política:

Sucessão de 10 governos constitucionais entre 1976 e 1985

repercussões negativas no processo de consolidação da democracia e de amadurecimento das relações industriais.

Contexto de crise económica



Inflação e medidas que a tentam combater...

- Forte intervencionismo estatal e políticas de restrição orçamental, ditadas pelo FMI
- Contenção salarial, tectos salariais
- Desvalorização do escudo
- Flexibilização contratual (anos 80) e aumento dos contratos a prazo
- Pouca abertura à negociação colectiva

SRI: o caso de Portugal

- A Fase da institucionalização das relações industriais

1984, em pleno Bloco Central

⇒ Criação do CPCS (Conselho Económico de Concertação Social), composto pelo Governo, as associações patronais (CIP, CAP e CCP) e, do lado das confederações sindicais, da UGT (a CGTP recusou assento neste órgão durante vários anos e apenas subscreveu 3 acordos até ao momento).

Procura de consenso, relações laborais dialogantes e cooperativas, em nome da “modernização” e da “competitividade” do país.

1990:

⇒ Criação do CES (Conselho Económico e Social), de âmbito mais alargado que O CPCS (centrado na revisão da legislação laboral), incidindo sobre: salários, despedimentos, flexibilidade de tempo de trabalho, formação profissional, subsídios de desemprego, segurança social, contratos de trabalho, negociação colectiva.

1986 – Adesão à CEE

Marco importante:

- estabilidade política;
- harmonização e transposição de directivas europeias;
- normas comuns aplicáveis às relações colectivas de trabalho.

Características das organizações dos trabalhadores

Pluralismo e divisão sindical

- existência de 7 confederações, separadas por razões de natureza político-ideológica e corporativismos profissionais;
- existência de um número muito elevado de sindicatos sem enquadramento confederal (independentes) – mais de 40% dos sindicatos existentes.

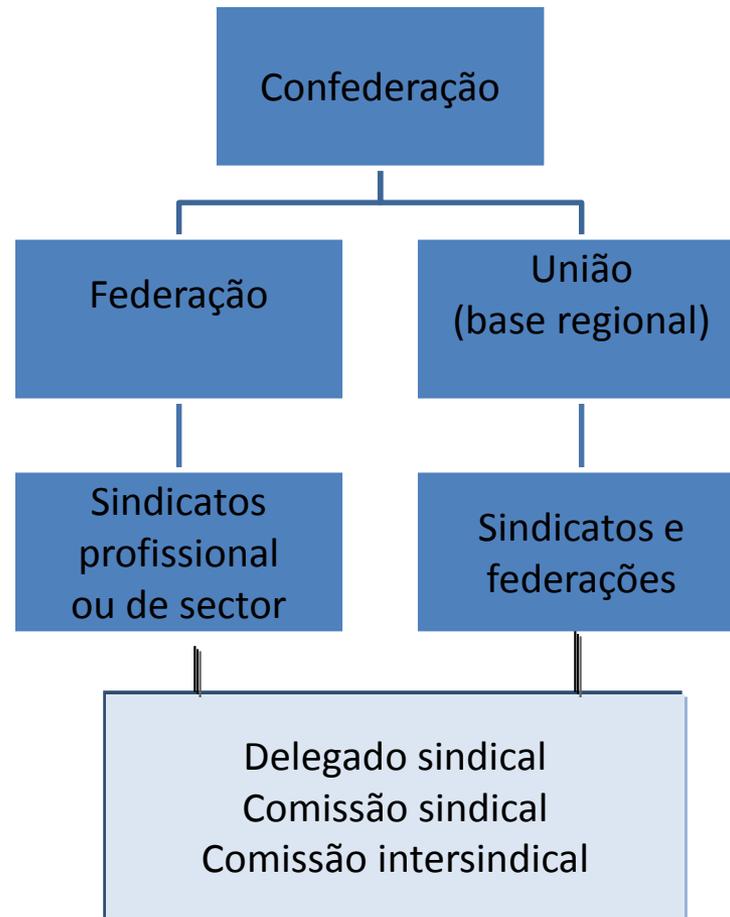
Crescente atomização. Mais sindicatos e menos sindicalização.

Fraco enquadramento das organizações de base pelas organizações de nível superior...

- ⇒ dificuldade de aplicar acordos negociados nos órgãos de composição tripartida, nomeadamente na Comissão Permanente de Concertação Social, do CES.

Estratégias dominantes: oposição e contra-poder (CGTP); rejeição da co-participação...

Estrutura organizativa: trabalhadores



Nota: É possível representação directa nas federações, uniões e confederações, desde que esteja previsto nos estatutos

Confederações sindicais

CGTP-IN (Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional)

UGT (União Geral de Trabalhadores)

CPQ (Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos)

CSI (Convenção Sindical Independente)

CNSQ-Fensiq (Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros-FENSIQ).

CGSI (Confederação Geral dos Sindicatos Independentes)

USI (União dos Sindicatos Independentes).

Órgãos de representação dos trabalhadores na empresa...

Um duplo canal:

- Delegados sindicais, que podem constituir comissões sindicais de delegados e comissões intersindicais de associações sindicais
- Membros das Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores

conselhos de empresa europeus : empresas de dimensão comunitária, que empreguem, pelo menos, 1000 trabalhadores nos Estados membros e 150 trabalhadores em cada um de dois estados membros diferentes.

Sistema dualista: atribuições e competências

Sindicatos

- Monopólio de celebração de convenções colectivas;
- Monopólio de declaração de greve;
- Prestação de serviços de carácter económico-social;
- Participação na gestão de instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- Participação no controlo de execução de planos económico-sociais;
- Direito de participação na legislação do trabalho;
- **Direito a participar no processo de reestruturação e nos processos de gestão da empresa;**
- **Direito de participar nos organismos de concertação social.**

Comissões de Trabalhadores

- De informação e consulta sobre a actividade da empresa;
- Direito a emitir parecer escrito prévio à realização de determinados actos;
- Direito ao controlo de gestão;
- Direito de intervir na reorganização das empresas;
- Direito de participação na legislação do trabalho;
- Direito de participação na elaboração dos planos económicos e sociais;
- Direito de gerir ou participar nas obras sociais

Confederações dos empregadores

CIP: Conf. Indústria Portuguesa

CCP: Conf. Comércio e Serviços de Portugal

CAP: Conf. Agricultores de Portugal

CTP: Conf. Turismo Português

CNA: Conf. Nacional da Agricultura

CPMPME: Conf. Port. de Micro, Peq. e Médios
Empresários

CORPA: Conf. Pesca Artesanal

AS CONFEDERAÇÕES de Empregadores...

- ❖ **CIP: Confederação Empresarial de Portugal** (2010)
 - AEP - Associação Empresarial de Portugal
 - AIP - Associação Industrial Portuguesa
 - CIP - Confederação da Indústria Portuguesa
- ❖ **CCP: Conf. Com. e Serviços de Portugal**
 - Sector Terciário
- ❖ **CTP: Conf. Turismo Português**
- ❖ **CAP: Conf. Agricultores de Portugal**
- ❖ **CNA: Conf. Nacional da Agricultura**
- ❖ **CPMPME: Conf. Port. de Micro, Peq. e Médios Empresários**
- ❖ **CORPA: Conf. Pesca Artesanal**

A Tutela...

- **MTSS** – tutela do emprego, da formação profissional e da segurança social
 - DGERT
 - <http://www.dgert.mtss.gov.pt/>
 - ACT
 - [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx)

Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT)

Negociais

Contratos colectivos
Acordos colectivos
Acordos de empresa

Acordo de adesão e Arbitragem Voluntária

Portaria de extensão (PE)

Portaria de condições de trabalho
(ausência de associação sindical ou de empregadores)

Decisão Arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária

Só na falta dos anteriores, salvo tratando-se de arbitragem obrigatória

Tipo de instrumentos	Via como são produzidos	Actores da negociação	Âmbito de aplicação
AE- Acordo de Empresa	Negociação	Uma ou várias organizações sindicais / Um empregador para uma empresa ou estabelecimento	Empresa ou estabelecimento
AC- Acordo colectivo	Negociação	Uma ou várias organizações sindicais / Vários empregadores isolados	Empresas que o negociaram
CC- Contrato colectivo	Negociação	Uma ou várias organizações sindicais / Uma associação patronal	Empresas e trabalhadores de um ramo de actividade, filiados nas associações que o negociaram
Acordo de Adesão	Negociação	Aceitação do conteúdo de uma convenção negociada por outras entidades patronais e sindicais	Empresas isoladas
Regulamento de extensão	Acto administrativo do Ministério da tutela e MTSS	Extensão a outras empresas da mesma actividade	Empresas do mesmo sector ou trabalhadores da mesma profissão
Regulamento de condições mínimas	Acto administrativo do MTSS	Comissão técnica	Empresas e trabalhadores não cobertos por outras convenções
Decisão Arbitragem Obrigatória	Acto arbitral	Árbitros do Tribunal Arbitral	Qualquer unidade

Conflitos colectivos

CONFLITO - exterioriza-se através de comportamentos:

Ameaça ([ameaça de greve](#): declaração de uma greve que acaba por não ser efectuada)

Greve (abstenção colectiva ou concertada da prestação de trabalho)

Lock-out (paralisação total ou parcial da empresa ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores pela entidade empregadora)

PORTUGAL

Problemas-Chave do SRL

- **Fraco papel da negociação autónoma** entre os actores patronato e sindicato;
- **Excessiva intervenção dos poderes públicos** na resolução dos conflitos de trabalho;
- **Alcance limitado das convenções colectivas negociadas**, em particular dos contratos colectivos de trabalho:
 - muitas vezes são desrespeitados pelos empregadores;
 - negociados há mais de uma década, muitas das cláusulas gerais dos contractos estão ultrapassadas e pouco ajustadas às condições actuais do funcionamento das empresas;
 - as tabelas salariais negociadas reportam-se a níveis mínimos e, por isso, não são praticadas nas melhores empresas do sector.

PORTUGAL

Problemas-Chave do SRL (II)

- **tecido económico débil**, com grande peso de PME, com fraca presença dos sindicatos;
- **imposição frequente de plataformas máximas para a negociação dos salários**, resultantes da necessidade de atingir metas económicas (controlo ou redução da taxa de inflação, moeda única);
- **divisão sindical e patronal** e fraqueza financeira das suas organizações;
- **multiplicação de processos negociais paralelos e de convenções colectivas**, fruto da forte divisão sindical e da ausência de dispositivos legais limitando o poder de negociação aos actores mais representativos na unidade a negociar.

Relações laborais e negociação da mudança

PORTUGAL

A Participação

PARTICIPAÇÃO

(indirecta) – conjunto de meios ou processos visando obter acordo, formalizado ou não, entre parceiros sociais, quanto ao conjunto de decisões susceptíveis de afectar os interesses respectivos.

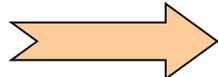
- A participação é um direito constitucional.
- Órgão de composição tripartida:
 -  poderes públicos (Estado)
 -  representantes patronais
 -  representantes dos trabalhadores

PORTUGAL

A Participação (II)

- Dois tipos de participação:

 **participação nos órgãos de ordem técnica**
(Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social; Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho).

 **participação em órgãos de política social**
geral (Comissão Permanente de Concertação do Conselho Económico e Social).

Social

Tendências recentes

- Tendência para o desenvolvimento de uma “participação a nível operacional” que vai ao encontro de formas de organização características do modelo em *lean production* (envolvimento), aparecendo fraca a evidência empírica de adoção de formas de organização do trabalho típicas do modelo antropocêntrico;
- Os países onde prevalece o modelo social-democrata são mais favoráveis à negociação de matérias qualitativas (formação/qualificação contínua) e novas formas de organização do trabalho. Matérias tradicionais (e.g. salários), enquadradas em organizações onde prevalecem os princípios tayloristas de organização do trabalho, são predominantes nos países onde prevalece o modelo mediterrânico.
- O modelo “lean production” é predominante naqueles países com menor regulamentação, com SRI voluntarista (é o caso do Reino Unido)

Três tipos de posicionamentos sindicais face à mudança

1. Oposição

Rejeição absoluta de qualquer envolvimento e negociação (posição sobretudo assumida pelos sindicatos de ideologia comunista; o envolvimento significaria colaboração com os interesses do patronato: a exploração intensiva dos trabalhadores (posição frequente nos sindicatos dos países que integram modelo mediterrânico).

2. Negociação de acordos de participação.

A negociação e os acordos estabelecidos são uma oportunidade para melhorar a qualidade do trabalho, aumentar a capacidade de influência dos sindicatos no interior da empresa e melhorar a capacidade competitiva das empresas (posição frequente nos sindicatos dos países que integram modelo social-democrata, sobretudo nos anos de 1970 e que, em parte, permitiu o desenvolvimento de experiências antropocêntricas).

3. Abstenção

Trata-se da postura daqueles sindicatos que consideram que as matérias relativas à introdução de novas tecnologias são da exclusiva competência da direcção das empresas (posição defendida pelos sindicatos japoneses, sendo também comum aos sindicatos dos países que integram o modelo liberal). Pode estar presente uma atitude de dependência e subordinação.

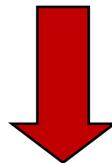
A moldagem social...

• Sistema de relações industriais



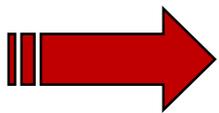
○ Efeitos das novas tecnologias

SRI pode, dada a sua função de vigilância e controlo do progresso técnico, minimizar os riscos associados às novas tecnologias, quer no plano macro (societal ou no plano micro (empresarial)).



Evitar orientações meramente tecnocêntricas

Negociação a nível societal (concertação), sectorial ou empresarial (contratos colectivos e acordos de emprego):



- evolução dos níveis de emprego;
- estrutura de qualificações
- organização do trabalho

Negociar a mudança: desafio aos actores sociais

Maioria dos sindicatos orientados por uma lógica subjacente ao regime de acumulação fordista

⇒ acordos de produtividade (centragem na negociação salarial enquanto garante do poder de compra dos trabalhadores)

Recorde-se que o regime fordista subsistiu enquanto modelo devido, em parte, à troca estabelecida entre os actores sociais: os empregadores aceitavam uma certa participação dos sindicatos na definição da política nacional e industrial (o que passava, essencialmente, pela fixação de salários), e, em troca, os sindicatos aceitavam as prerrogativas do patronato no que diz respeito a matérias como a organização do trabalho, as políticas de investimento em tecnologias, a formação profissional...

Maioria dos sindicatos seguem a uma estratégia defensiva/reactiva em torno das novas tecnologias



Desafio: estratégia pró-activa, de vigilância efectiva

Negociar a mudança: desafio aos actores sociais

As negociações colectivas têm de deixar de se centrar só **sobre a riqueza produzida, no fim do ciclo produtivo** (partilha dos benefícios, melhores salários) (**estratégia defensiva**)

É preciso que incidam sobre a forma **como produzi-la, no início do ciclo produtivo** (gestão das condições de trabalho, organização do trabalho, definição de perfis **profissionais, definição das políticas de formação** (estratégia pró-activa))

Participação e suas condições

Variáveis	Condições favoráveis	Condições desfavoráveis
Objectivos tecnológicos	-As qualificações técnicas e sociais dos trabalhadores são tidas como cruciais para o êxito da modernização tecnológica.	-A modernização tecnológica obedece essencialmente a uma estratégia de racionalização, automatização e redução de custos com a mão-de-obra (orientação tecnocêntrica). -O sistema é entendido como quase independente dos trabalhadores.
Estilo de gestão	-Cooperativo e descentralizado.	-Conflituoso e centralizado.
Estratégias sindicais dominantes	-Participação e co-gestão. -Promoção de empregos de conteúdo funcional amplo (qualificantes).	-Contra-poder e oposição defensiva. -Preservação das normas protectoras fordistas de protecção do emprego (rigidez normativa). -Defesa dos postos de trabalho.
Poder negocial	-Forte, baseado em elevadas taxas de sindicalização, na unidade e coesão organizativa sindical. -Estratégias sindicais pró-activas/ propositivas. -Presença de uma maioria de mão-de-obra tecnicamente qualificada.	-Fracó, por efeito da erosão densidade sindical ou sindicalização dispersa. -Organização sindical fragmentada. -Estratégias sindicais defensivas. -Baixa presença de uma mão-de-obra tecnicamente qualificada.
Regulação	-Tradição de um sistema tripartido de concertação social e negociação. -Forte regulação legal.	-Tradição de um sistema assente em ideias liberais e voluntarista. -Fracá regulação legal ou mesmo -Forte regulação legal, mas grande ausência de cumprimento das normas.
Nível de negociação predominante	-Acordos de negociação colectiva centralizados (interprofissional ou sectorial). Por vezes existe negociação articulada por níveis (sectorial/empresa).	-Negociação colectiva descentralizada, ou seja, centrada sobre a empresa, estabelecimento. -Ou, negociação colectiva sectorial, sem desenvolvimento ao nível da empresa.

PORTUGAL: obstáculos à participação e desenvolvimento de organizações do trabalho “qualificantes”

OBJECTIVOS TECNOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Fraca dependência nas qualificações técnicas e sociais dos trabalhadores. - Orientações tecnológicas tecnocêntricas.
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Centrada sobre formas taylorizadas de organização de trabalho e de categorização profissional.
ESTILO DE GESTÃO	<ul style="list-style-type: none"> - De uma forma geral hostil à participação. Em alguns casos promove-se o envolvimento dos trabalhadores numa óptica instrumental.
PODER NEGOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Fraco poder negocial, por efeito da erosão dos efectivos sindicais e da fragmentação sindical. - Negociação colectiva essencialmente de âmbito nacional (no caso da desenvolvida na Comissão Permanente de Concertação Social) e sectorial. Não existe negociação de empresa que desenvolva a negociação sectorial, com implicações num grande afastamento do nível em que se definem as normas (sectorial) e o nível da sua aplicação (empresa). - Tradição de uma negociação colectiva muito centrada sobre matérias salariais.
REGULAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> - Fraca autonomia dos actores sociais. - Forte tradição de intervenção do Estado na regulação social. - Nível muito elevado de regulação legal e prática frequente de extensão das convenções colectivas.
Cultura e orientações sindicais dominantes	<ul style="list-style-type: none"> - CGTP: De oposição e contra-poder. Recusa da co-responsabilização ou parceria. Lógica de defesa dos trabalhadores muito centrada sobre o posto de trabalho, ou seja, sobre organizações de trabalho e sistemas de controlo, avaliação recompensa do taylorismo. - UGT: Mais propositiva e aberta à negociação da flexibilidade. Contudo, a sua representatividade e presença nas empresas é muito fraca, sobretudo no sector fabril. A aplicação dos acordos por ela negociados é por essa razão difícil, já que conta com a oposição da CGTP. As dificuldades económicas empurram-na, por vezes, para lógicas de subordinação e dependência.
Organização sindical e patronal	<ul style="list-style-type: none"> - Muito fragmentada e dividida, ao nível da base e de topo.

Leitura obrigatória

Para compreender melhor esta matéria, ler:

- Kovács, Ilona (coord.), *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*, capítulo 7 (fundamentalmente os subcapítulos 7.2 e 7.3).