

Repositório ISCTE-IUL

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:

2019-05-08

Deposited version:

Publisher Version

Peer-review status of attached file:

Peer-reviewed

Citation for published item:

Alves, P. M. (2017). A negociação coletiva e a regulação do emprego temporário em Portugal. In Ana Alves da Silva, Alfredo Campos, Bia Silveira Carneiro, Elaine Santos, Saulo Aristides (Ed.), *Trabalho, Produção e Lutas Sociais no Século XXI: atas do I Colóquio Internacional do Grupo de Estudos em Relações de Trabalho e Sociedade do Centro de Estudos Sociais (RETS/CES)*. (pp. 76-91). Coimbra: CES - Centro de Estudos Sociais.

Further information on publisher's website:

<https://www.ces.uc.pt/publicacoes/cescontexto/index.php?id=16821>

Publisher's copyright statement:

This is the peer reviewed version of the following article: Alves, P. M. (2017). A negociação coletiva e a regulação do emprego temporário em Portugal. In Ana Alves da Silva, Alfredo Campos, Bia Silveira Carneiro, Elaine Santos, Saulo Aristides (Ed.), *Trabalho, Produção e Lutas Sociais no Século XXI: atas do I Colóquio Internacional do Grupo de Estudos em Relações de Trabalho e Sociedade do Centro de Estudos Sociais (RETS/CES)*. (pp. 76-91). Coimbra: CES - Centro de Estudos Sociais.. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

Use policy

Creative Commons CC BY 4.0

The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

A negociação coletiva e a regulação do emprego temporário em Portugal

Paulo Marques Alves,¹ ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa e DINÂMIA'CET-IUL
paulo.alves@iscte.pt

Resumo: O desemprego e a precariedade são inerentes ao capitalismo. Se durante a excecionalidade fordista constituíam algo de “atípico”, nos últimos decénios verificou-se a sua explosão no contexto da “acumulação flexível”. O diálogo social pode dar um importante contributo para a superação deste problema, em particular através da negociação coletiva. Este artigo visa analisar o modo como vem sendo regulado o emprego temporário nesta instância. Procedeu-se a uma análise de carácter extensivo das convenções coletivas novas, revistas na íntegra ou revistas parcialmente com texto consolidado, publicadas entre 2010 e 2015. Conclui-se pela existência de um profundo défice de negociação neste campo. Acresce que a maioria das convenções que regulam esta questão acabam por proteger o coletivo dos assalariados permanentes das empresas em detrimento dos que se encontram numa situação precária.

Palavras-chave: capitalismo, precariedade, emprego temporário, negociação coletiva, sindicatos.

Introdução

Lendo Marx percebemos que o desemprego e a precariedade são inerentes ao capitalismo. Se durante a excecionalidade fordista – onde houve fordismo – estes fenómenos eram marginais, sendo classificados como “atípicos”, no novo regime de “acumulação flexível” (Harvey, 1993 [orig. 1989]) deu-se a sua explosão. Este regime assenta numa profunda mudança no processo de valorização do capital, o qual exponenciou os seus níveis de destrutividade, em particular no que concerne à força de trabalho (Mészáros, 2003). Largos contingentes de trabalhadores tornaram-se supérfluos, facto que alastrou inclusivamente aos segmentos mais qualificados da força de trabalho, dando origem a um novo regime de mercado de trabalho. Adicionalmente, verifica-se a destruição dos direitos sociais conquistados ao longo de decénios de luta. A recente crise financeira global ampliou a situação.

Os jovens são particularmente atingidos, enfrentando inúmeros desafios, que passam fundamentalmente por uma difícil transição entre a escola e a vida ativa. Como sublinhou um relatório recente da OIT, estamos confrontados com "uma catástrofe económica e social" (OIT,

¹ Doutorado em Sociologia pelo ISCTE-IUL. Professor Auxiliar do ISCTE-IUL, com lecionação nos domínios das teorias sociológicas; das metodologias de investigação; do trabalho, emprego e organizações e do sindicalismo e relações laborais. Investigador no DINÂMIA'CET-IUL, com participação num vasto conjunto de projetos e autor de várias obras nos campos do trabalho, do sindicalismo e das relações laborais.

2012: 1), acrescentando o mesmo documento que a “[...] situação é tão calamitosa que ameaça um importante pilar do modelo económico e social actual” (OIT, 2012: 2). Esta organização alerta ainda para que os jovens atuais constituem a primeira geração a ver a qualidade do seu emprego e a sua qualidade de vida regredirem face aos padrões vigentes para os seus pais.

Efetivamente, os jovens são, em regra, os “últimos a entrar” mas também “os primeiros a sair”, ao estarem muito mais vulneráveis ao despedimento. As empresas atribuem-lhes um carácter mais descartável em virtude da sua diminuta experiência de trabalho, para além de que são menos dispendiosos no momento do despedimento, dados os seus salários mais baixos e a menor antiguidade. Por outro lado, a sua inserção no mercado de trabalho ocorre muito frequentemente através de empregos cuja qualidade é baixa, disso sendo exemplo os *McJobs* (Allan *et al.*, 2006; Butler e Watt, 2007; Lindsay e McQuaid, 2004; Lucas, 1997) que proliferam nos serviços privados. Trata-se de empregos precários, mal remunerados e que exigem baixas qualificações, o que representa um desperdício de recursos e tem custos sociais muito elevados ao potenciar a vulnerabilidade à exclusão social. Como consequência, tender-se-á para sociedades cada vez mais desiguais, nota a OIT.

O problema é global, se bem que se verifiquem cambiantes diversas de região para região e mesmo de um país para outro numa mesma região no que se refere à natureza e à escala assumidos. A situação é particularmente preocupante em alguns estados europeus, entre os quais Portugal.

Neste contexto, a negociação coletiva é de grande relevância, pois pode dar um importante contributo para a resolução desta grave situação, apesar da crise que atravessa em resultado da intervenção da *troika* e do aprofundamento da sua ritualização nos tempos mais recentes.

Com este artigo pretende-se analisar o modo como vêm sendo reguladas as matérias relacionadas com uma das dimensões da precariedade laboral, a precariedade do emprego. Adotou-se a definição de emprego temporário do EUROSTAT, que abrange as formas contratuais a termo certo ou incerto e o emprego através de empresas de trabalho temporário, mas não contempla o falso trabalho independente. Tendo em conta a definição que seguimos, a legislação laboral nacional acolhe uma panóplia de formas contratuais, nomeadamente: contrato de trabalho com termo certo e contrato de trabalho com termo incerto; contrato de trabalho temporário a termo certo e contrato de trabalho temporário a termo incerto; contrato de trabalho em comissão de serviço a termo certo e contrato de trabalho em comissão de serviço a termo incerto; contrato de trabalho intermitente; contrato de teletrabalho a termo certo e contrato de teletrabalho a termo incerto; contrato de trabalho de muito curta duração; contrato de estágio profissional - estágios emprego.

Dado o objetivo definido, procedeu-se a uma análise de carácter extensivo das convenções coletivas de trabalho, novas, revistas na íntegra ou revistas parcialmente com texto consolidado, publicadas no BTE – Boletim do Trabalho e Emprego entre 2010 e 2015. No total foram trabalhadas 397 convenções (60 novas, 186 revistas globalmente e 151 revistas parcialmente com texto consolidado). Atendendo ao seu tipo, foram analisados 177 contratos coletivos, 44 acordos coletivos e 176 acordos de empresa. Considerou-se as várias convenções paralelas aplicáveis a uma determinada empresa ou ramo de atividade, bem como aquelas que foram revistas globalmente mais do que uma vez ao longo do quinquénio.

A precariedade laboral

No capítulo XXIII de O Capital, Marx aborda a “lei geral absoluta de acumulação capitalista”, dedicando particular atenção nas suas terceira e quarta secções à investigação da relação entre o processo de acumulação do capital e a formação de um excedente populacional que designa

por “sobrepopulação relativa”. Aí demonstrou que ela é simultaneamente um “produto necessário da acumulação” e uma “alavanca da acumulação capitalista, mesmo uma condição de existência do modo de produção capitalista” (Marx, 1997 [orig. 1890]: 718). Isso deve-se a que esta sobrepopulação forma um “exército industrial de reserva [que] pertence ao capital tão absolutamente como se ele o tivesse feito crescer à sua própria custa” (Marx, 1997 [orig. 1890]: 718). Este exército assume-se como uma espada de Dâmocles que pesa sobre os assalariados, conduzindo à degradação dos seus estatutos, das suas condições de trabalho, dos seus salários, sobretudo nas épocas de crise.

Para Marx, a “sobrepopulação relativa” assumia quatro formas de existência. A “população fluída”, a “população latente”, a “população estagnante” e o “pauperismo”.

A primeira é composta por trabalhadores que ora estão empregados ora desempregados, em resultado dos ciclos económicos ou do incremento do capital constante em detrimento do capital variável. Segundo Marx, em período de expansão económica apenas uma parte dos desempregados encontraria trabalho, pelo que a diminuição desta categoria da “sobrepopulação relativa” não acompanha na mesma proporção o aumento da produção. A segunda é uma consequência do desenvolvimento do capitalismo nos campos, o que conduz à expulsão de enormes massas de camponeses e de assalariados agrícolas, que passam a constituir uma reserva de força de trabalho que espera uma oportunidade para engrossar o proletariado industrial. A terceira é formada por uma parcela do que Marx designa por “exército operário ativo”, nela se incluindo os trabalhadores com ocupações ocasionais ou que estão sujeitos a baixos salários e a longas jornadas de trabalho, pelo que a sua condição é inferior ao nível médio de vida do operariado. No fundo, esta é a categoria composta pelo que hoje designamos por trabalhadores precários. Por fim, o “pauperismo”, que Marx distingue do “lumpenproletariado”, é nas suas palavras sempre sugestivas, “o lar de inválidos do exército operário ativo e o peso morto do exército industrial de reserva” (Marx, 1997 [orig. 1890]: 732). Integram-no os indivíduos aptos para trabalhar, mas há muito afastados da atividade produtiva e sem esperança de a ela voltar; as crianças órfãs ou filhas de indigentes, que eram incorporadas no “exército operário ativo” nas épocas de expansão económica; e as “vítimas da indústria”, isto é, os sinistrados do trabalho, os doentes, as viúvas ou os trabalhadores mais idosos.

Se durante o fordismo, esta “sobrepopulação relativa” atingiu níveis relativamente marginais, confinando-se aos que dele não beneficiaram, em particular os trabalhadores migrantes, as minorias étnicas ou as mulheres, com a recessão de 1973 que, nas palavras de Harvey, “pôs em movimento um conjunto de processos que solaparam o compromisso fordista” (Harvey, 1993 [orig. 1989]:140) a realidade alterou-se profundamente.

Após um período de transição, o capitalismo entrou no novo regime de “acumulação flexível”. Nele verifica-se uma vasta reestruturação produtiva assente na introdução maciça das tecnologias da informação e da comunicação e na inovação organizacional; em taxas elevadas de inovação nos produtos e nos modos da sua comercialização; e na flexibilização do mercado de trabalho, para o que muito tem contribuído a forte intervenção dos estados, através da imposição de leis laborais visando a desregulamentação, com o objetivo de que o capital recupere o seu padrão de acumulação. Tudo isto vem ocorrendo sob a batuta do capital financeiro, donde esta fase do capitalismo ser também denominada de “regime de acumulação com dominação financeira” (Chesnais, 1997 e 2002).

Neste contexto, as sete dimensões da segurança típicas do fordismo (Standing, 2011) são erodidas e o trabalho estável, se bem que se mantenha maioritário nos países capitalistas centrais, retrai-se pela ação conjugada das forças referidas, aumentando em contrapartida os níveis de precariedade laboral nas suas várias dimensões.

Deste modo, contrariamente às várias teses que postulam o fim do trabalho ou da sua centralidade nas sociedades atuais, o trabalho não se extinguiu, antes sofreu profundas transformações. Como dirá Castel, a “grande transformação” não radica no decréscimo do número de assalariados, antes consistindo num número cada vez maior de trabalhadores precários que vivem a ameaça permanente de caírem no desemprego (Castel, 1998: 57).

O capitalismo não suprimiu o trabalho, até porque não pode prescindir do trabalho vivo, pois este “não é mais do que um meio para aumentar o trabalho acumulado”, ou seja, o capital (Marx e Engels, 1975 [orig. 1848]: 78). Só ele produz valor e embora possa ser reduzido em alguns ramos de atividade em resultado da reestruturação produtiva assente na introdução maciça dos sistemas flexíveis de produção e dos novos modelos de gestão, amplia-se noutros. E o capitalismo tem mostrado essa capacidade para gerar emprego, inclusivamente em ramos inteiramente novos, de que os *call centers* ou a restauração rápida são os exemplos paradigmáticos.

Por conseguinte, como bem nota Antunes, verifica-se atualmente uma contradição no mundo do trabalho que é muito relevante. Se, por um lado, se reforça o sentido da “perenidade” do trabalho vivo, porque ele continua a ser chave para a criação do valor, por outro lado, acentua-se a sua “superfluidade”, traduzida na enorme massa de trabalhadores precários e dos que engrossam constantemente as fileiras do desemprego (Antunes, 2005). A esta junta-se uma outra contradição que remete para o facto de que esta profunda degradação do trabalho ocorre ao mesmo tempo que uma novilíngua, alimentada pelo patronato, mas também por um vasto leque de cientistas sociais, enfatiza o “pós-taylorismo”, as “competências”, o “conhecimento”, o “capital humano”, o “empreendedorismo”, a transformação do trabalhador em “colaborador”, o “espírito de iniciativa e de inovação”, a “qualidade”, a “flexibilidade”, a “adaptabilidade”, a “gestão da carreira pelo trabalhador”, a “autonomia no trabalho”, entre outros termos.

Esta situação traduz-se numa vulnerabilidade e insegurança crescentes, numa “insegurança social” (Castel, 2003), que vai fragilizando o ser social e provocando a “corrosão do [seu] carácter” (Sennett, 2001 [orig. 1998]).

Assim sendo, esta nova época de desenvolvimento do capitalismo caracteriza-se por o trabalho e o salariedade se terem tornado mais instáveis e multifacetados. Uma dupla mudança ocorre. Por um lado, quantitativa, que se consubstancia num decréscimo da força de trabalho industrial, tendo como contrapartida o seu crescimento nos serviços, o que se verifica em particular nos países centrais do capitalismo. Por outro lado, qualitativa, remetendo para uma “nova morfologia do trabalho” (Antunes, 2005), tendo como consequência uma sua “heterogeneização, complexificação e fragmentação” (Antunes, 2005 [orig. 1999]: 209).

O emprego temporário em Portugal

No nosso país a precariedade laboral atingiu sempre níveis elevados. Basta que nos lembremos das praças de jorna nos campos do sul, do trabalho doméstico (a título exemplificativo, no recenseamento de 1930, os “criados e criadas” constituíam 11,6% da força de trabalho), dos trabalhadores sazonais, como os gaibéus e os avieiros descritos por Alves Redol, dos baixos salários ou dos salários em atraso.

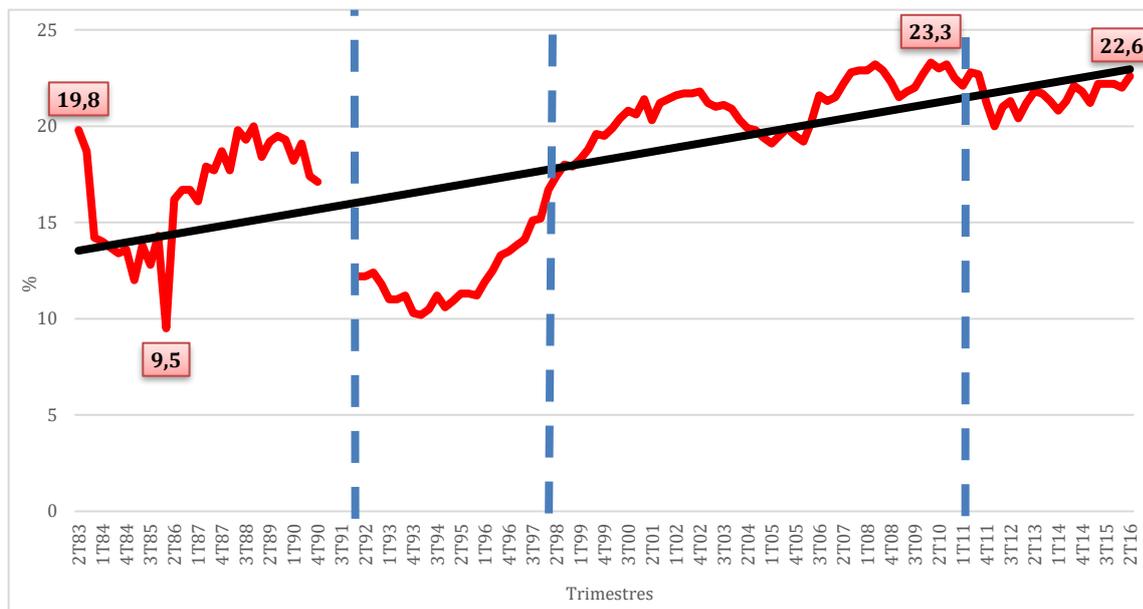
No que respeita à dimensão do emprego, a lei dos contratos a prazo de 1976 (DL n.º 781/76 de 28-10) foi o ato legislativo que abriu a porta para a moderna precariedade do emprego. Seguiu-se-lhe várias legislações sobre a contratação a termo, acabando o Código do Trabalho por acolher os diversos tipos de contratos de trabalho precários já referidos. Paralelamente, a precariedade foi alastrando com a implementação dos programas ocupacionais, com os estágios, os contratos de aprendizagem, as bolsas, o voluntariado, o alargamento do período

experimental, os recibos verdes ou os mais recentes CEI – Contratos Emprego-Inserção, para aludir apenas a algumas das vias que a ela têm conduzido.

A crise financeira global agravou a tendência para o seu crescimento Máximos históricos foram sendo sucessivamente batidos, facto que atingiu todos os escalões etários, embora os jovens de uma forma muito mais pronunciada.

Ainda que não revelando o fenómeno em toda a sua plenitude, os dados estatísticos oficiais não deixam de evidenciar o crescimento da precariedade do emprego, como se comprova no Gráfico 1, que se restringe ao emprego temporário.

Gráfico 1 – Evolução da proporção de contratos de trabalho com termo e de outro tipo de contratos de trabalho não permanentes no total dos assalariados (%) em Portugal, entre o 2T1983 e o 2T2016



Fonte: INE – Inquérito ao Emprego (2T1983-2T2016); Quebras de série estatística em 1992, 1998, 2011

Como se observa, estamos perante uma tendência crescente ao longo do período considerado, sendo que a partir do início do século atual a proporção de contratos de trabalho temporários nunca baixou dos 19,0%, atingindo-se entre 2008 e 2011 valores sempre acima dos 22,0% e, em alguns momentos, mesmo superiores a 23,0%. A partir de 2014 a fasquia dos 22,0% voltou a ser alcançada em alguns trimestres.

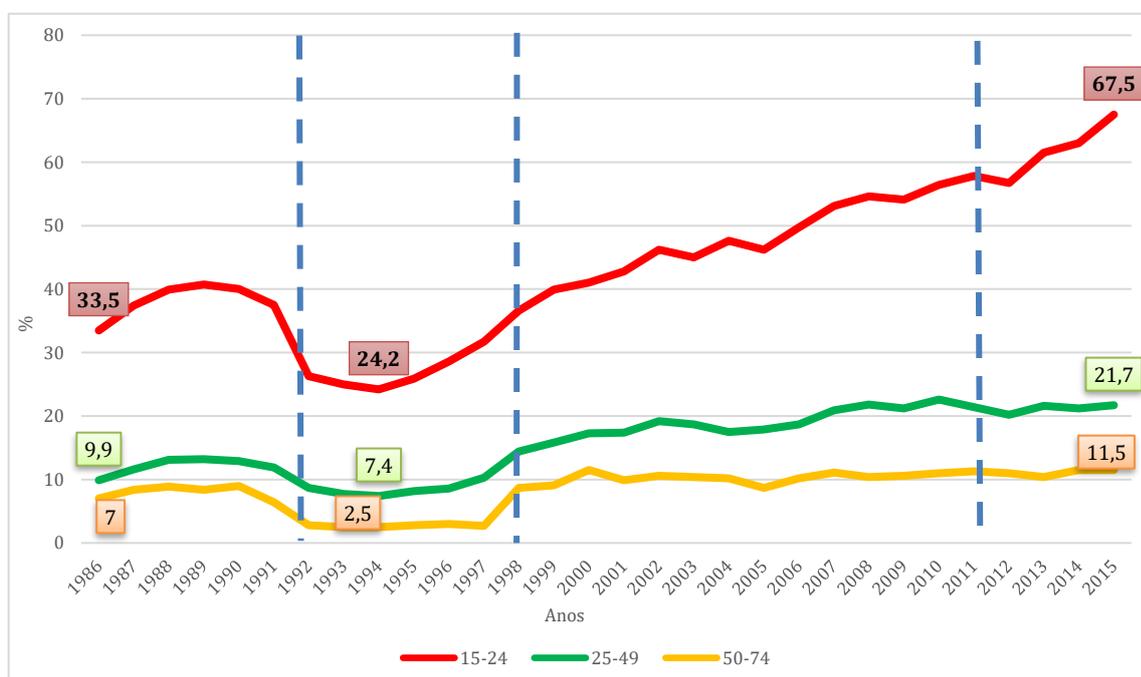
Os dados mais recentes, referentes ao Inquérito ao Emprego do 2T2016, relevam a existência nesse período de 712 300 contratados a termo e de 142 700 trabalhadores com outro tipo de contratos não permanentes, perfazendo um total estimado de 855 000 trabalhadores com contratos temporários. A deverão adicionar-se os “falsos independentes”, uma proporção certamente relevante dos 798 000 trabalhadores por conta própria estimados no mesmo período, assim como todos aqueles que escapam às estatísticas oficiais. Com toda a certeza se pode afirmar que mais de um milhão de trabalhadores portugueses vivencia uma situação de emprego precário. A agudizar o problema, os novos contratos de trabalho são maioritariamente temporários.

À semelhança do que se passa com o desemprego, a taxa de emprego temporário feminina foi sempre superior à masculina O diferencial chegou a ser da ordem dos 5 pontos percentuais nos finais dos anos 80. A partir de 2010 as duas taxas aproximaram-se e em 2014 e 2015 a

masculina suplantou, ainda que ligeiramente, pela primeira vez a feminina (22,4% contra 21,5% em 2015), acompanhando a mesma tendência verificada com o desemprego.

O incremento dos processos de precarização, tornando cada vez mais difícil o acesso a um emprego digno, é transversal a todos os grupos etários (Gráfico 2), ainda que atingindo mais intensamente os jovens. Daí que a taxa de emprego temporário neste grupo etário seja sempre superior às dos restantes escalões, tendo-se aprofundado o fosso entre eles, como é visível no gráfico. Se em meados dos anos 80 a taxa de emprego temporário jovem era superior em 23,6 pontos percentuais à do escalão imediatamente subsequente e de 26,7 relativamente à do seguinte, em 2015 as diferenças já eram de, respetivamente, 45,8 e de 56,0 pontos percentuais. A incidência do emprego temporário entre os jovens era, em 2015, 3,1 vezes superior por comparação com o verificado no grupo etário entre os 25 e os 49 anos e 5,9 vezes superior comparativamente com o registado no último escalão.

Gráfico 2 - Taxa de emprego temporário (%), em Portugal, por grupo etário, entre 1986 e 2015



Fonte: EUROSTAT – European Labour Survey; Quebras de série: 1992, 1998, 2011

Em 2015, a proporção de jovens com um emprego temporário em Portugal ultrapassava os dois terços (67,5%), sendo uma das mais elevadas da UE, apenas suplantada na Eslovénia (75,5%), na Polónia (72,7%) e na Espanha (70,4%), como indicam os dados disponibilizados pelo EUROSTAT. De realçar ainda que entre os trabalhadores mais idosos a taxa de emprego temporário atingiu os dois dígitos a partir do início deste século, quando era absolutamente marginal na década imediatamente anterior.

Por outro lado, no último ano, a taxa de emprego temporário jovem era o dobro da que se verificava em meados da década de 80. Já no escalão etário seguinte a taxa mais do que duplicou (2,2 vezes) e no terceiro cresceu 1,6 vezes. Deste modo, tomando por referência o início do período em estudo, o ritmo de crescimento foi mais elevado nos grupos etários mais jovens. Contudo, se tomarmos como referência os valores mínimos registados ao longo do período, a situação apresenta-se algo diferente. Neste caso, o acréscimo mais significativo ocorreu no

grupo etário mais idoso, onde mais do que quadruplicou (cresceu 4,6 vezes), tendo praticamente triplicado nos dois restantes.

Por ramo de atividade, em 2015 registavam-se taxas de emprego temporário superiores a um terço nos espetáculos (36,4%), na agricultura, florestas e pescas (35,1%) e nas atividades administrativas (34,1%). A da banca (8,1%) era a mais baixa, seguindo-se a administração pública (12,7%). Analisando os dados para os mais jovens, a situação altera-se radicalmente, visto que os valores variavam entre 58,2% na indústria e 89,1% na administração pública. Com valores superiores a 80,0% encontrávamos igualmente os espetáculos (87,9%) e os transportes (81,8%).

De acordo com os dados estatísticos disponíveis, quando falamos do emprego temporário em Portugal temos que ter em consideração que a grande maioria dos contratos são de muito curta duração. Segundo o EUROSTAT, 88,9% dos contratos tinham uma duração inferior a um ano em 2014, o que significava praticamente mais 20 pontos percentuais por comparação com a média da UE28 (69,1%).

A esta instabilidade adiciona-se um emprego muito frequentemente de baixa qualidade, desajustado em relação às qualificações detidas, onde os direitos laborais são coartados, com más condições de trabalho, menores oportunidades de formação, débeis perspectivas de carreira e salários mais baixos. De acordo com o *Structure of Earnings Survey* do EUROSTAT, o diferencial salarial entre trabalhadores temporários e trabalhadores permanentes em Portugal era desfavorável aos primeiros em 31,1% em 2006 e em 32,0% em 2010, sendo um dos mais elevados entre os países onde esta operação estatística teve lugar. Adensa-se assim o fosso entre temporários e efetivos, os quais se encontram numa situação de empregabilidade estável, possuem reais oportunidades de formação e de promoção e auferem salários mais elevados (Casaca, 2012).

Expande-se o emprego temporário, expande-se o desemprego e o subemprego, florescem outras dimensões da precariedade. A “flexibilidade externa” sobrepõe-se à “flexibilidade interna” (Gaspard, 1999).

A regulação do emprego temporário em sede de negociação coletiva

Sydney e Beatrice Webb definiam a negociação coletiva como constituindo um processo estratégico com o qual os sindicatos poderiam controlar o mercado de trabalho e contribuir para a criação de uma “*ordem industrial*” baseada na “*justiça*” (Webb e Webb, 1897). Esta tese foi posteriormente retomada e desenvolvida por autores como Flanders (1970) que, ao insistir na centralidade da “*espada da justiça*” e na criação e defesa de uma “*ordem industrial*”, sublinhou a sua relevância não só como fator de superação da individualização das relações de trabalho e de regulação destas relações, mas também enquanto fonte de definição de direitos laborais e sociais, ao conferir aos trabalhadores um determinado estatuto e ao libertá-los do arbítrio patronal.

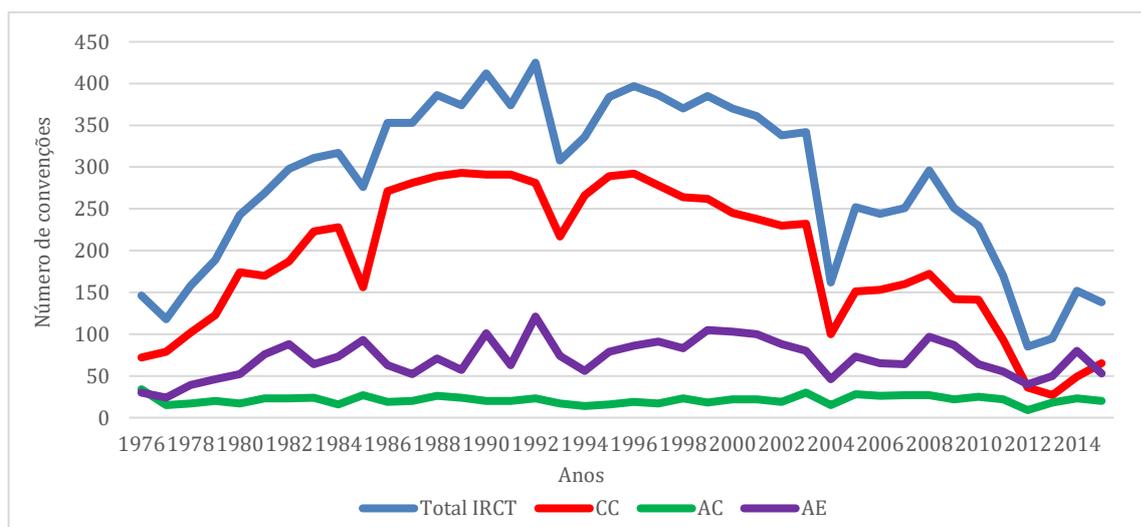
A negociação coletiva é uma forma de regulação autónoma, porque definida pelos atores sociais do trabalho (Fernandes, 2012), que tem na sua base dois grandes princípios norteadores: o da liberdade sindical e o da autonomia coletiva (Ramalho, 2012). A sua evolução ao longo do tempo foi considerável, demonstrando simultaneamente ser extremamente eficaz, em resultado da implementação de dois tipos de mecanismos específicos. Por um lado, aqueles que visaram a promoção da sua universalidade, o que no caso português foi assegurado pelas portarias de extensão; por outro lado, os que contribuíram para assegurar a “*intangibilidade do regime de tutela instituído pelas convenções coletivas*” (Ramalho, 2012: 209), implicando a instituição

de um conjunto de regras que regulam a relação entre as convenções e entre estas e os contratos de trabalho e a legislação.

No atinente ao emprego temporário, através desta forma de autorregulação, os atores sociais do trabalho podem consensualizar normas que sejam consentâneas com as especificidades dos vários ramos de atividade económica e a sua dinâmica, tendo em vista que as convenções são revistas periodicamente. Normas no sentido de restringir a utilização das formas precárias de emprego, de garantir que os trabalhadores que a elas estão sujeitos têm os mesmos direitos que os restantes ou de colocar um fim à situação de precariedade, como já sucedeu, aliás, em diversos acordos assinados na Autoeuropa. Contudo, atendendo a que neste caso estamos perante “acordos coletivos atípicos” que são resultado de uma forma de “negociação coletiva atípica” (Ramalho, 2009), eles não cabem no âmbito desta inquirição. Esta, remete para as convenções coletivas *típicas*, aquelas que são negociadas e assinadas pelos sindicatos, o modo de organização dos trabalhadores a quem a Constituição da República Portuguesa outorga o monopólio da legitimidade para o fazer (art.º 56.º n.º 3). Um preceito constitucional que tem tradução no Código do Trabalho (arts. 2.º n.º 2 e 477.º a) e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (arts. 338.º, 349.º e 364.º).

A negociação coletiva encontra-se numa crise profunda, como revela o Gráfico 3, que se refere à evolução do número de convenções coletivas negociais, por tipo de convenção, publicadas no BTE ao longo de 39 anos.

Gráfico 3 – Evolução do número de convenções coletivas negociais, por tipo de convenção, publicadas no BTE, entre 1976 e 2015



Fonte: Cálculos próprios a partir do Boletim do Trabalho e Emprego

A partir de 2008 assiste-se a um decréscimo do número de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho publicados, facto que se acentuou com o memorando de entendimento assinado entre o estado português e a *troika*, graças às medidas nele definidas, o que foi recentemente estudado por Campos Lima (2016). Após 2011 foram atingidos vários mínimos históricos. Assim, em 2012 foram publicadas apenas 85 convenções, o menor número desde sempre e que é bastante inferior ao mínimo anterior de 118 convenções registado em 1977. Ainda em 2012, foram publicadas unicamente nove portarias de extensão, o segundo valor mais baixo depois das quatro de 2004. Em 2013 registou-se o menor número de trabalhadores cobertos por convenções coletivas desde sempre, somente 242 239. Inédito foi o facto dos

acordos de empresa terem suplantado em número as convenções de carácter setorial entre 2012 e 2014.

Paralelamente, verifica-se uma profunda ritualização da negociação coletiva, com as convenções a limitarem-se a reproduzir os conteúdos legislativos e/ou a descurar temáticas cruciais. É o que sucede no campo da segurança e saúde no trabalho, a título meramente exemplificativo. Se, por um lado, o clausulado da esmagadora maioria das convenções se cinge ao que está estabelecido no Regime Jurídico da Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho; por outro, esse mesmo clausulado não acolhe aspetos cada vez mais relevantes, como é o caso dos riscos psicossociais (Alves *et al.*, 2013; Alves e Gonçalves, 2013).

O mesmo ocorre no atinente à regulação do emprego temporário.

A generalidade das convenções contém cláusulas que consagram a admissibilidade das formas contratuais previstas no Código do Trabalho, principalmente o contrato a termo certo, aquele que surge regulado com muito maior frequência. Em contrapartida, são escassos os instrumentos que acolhem os contratos a termo incerto, estando as restantes formas contratuais praticamente ausentes do clausulado, como sucede com o contrato de trabalho de muito curta duração ou os contratos de estágio profissional, ou mesmo totalmente ausentes, como acontece com o contrato de trabalho intermitente, os contratos de teletrabalho a termo certo ou incerto, os contratos de trabalho em comissão de serviço a termo certo ou incerto e os contratos de trabalho temporário a termo certo ou incerto.

No atinente aos contratos de trabalho a termo certo, as convenções, regulam a sua admissibilidade nos termos da lei, como sucede no acordo de empresa do BNP Paribas – Sucursal em Portugal,² onde se consagra que:

Cláusula 23.^a

Contrato de trabalho a termo

- 1 – O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da sucursal e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
- 2 – Pode, ainda, ser celebrado contrato de trabalho a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como de início de laboração de estabelecimento.

Existe, no entanto, uma convenção que acolhe a possibilidade das empresas utilizarem trabalhadores com contratos temporários com um fundamento que não se enquadre na situações previstas na lei, sendo imposto um limite máximo a tal prática. É o contrato coletivo do têxtil³ que, nos n.º 1 e 2 da cláusula 4.^a – Contratos a termo, estabelece que nas empresas com mais de 20 trabalhadores podem ser celebrados contratos de trabalho a termo certo para além das situações previstas na lei, “sem necessidade de invocação de motivos e circunstâncias justificativas”, estabelecendo-se um limite máximo correspondente a 15% do efetivo total ao serviço, enquanto as empresas até 20 trabalhadores podem admitir “até mais quatro trabalhadores” no âmbito do regime previsto na cláusula.

Mais ou menos presentes, elaboradas de forma mais ou menos detalhada, encontramos igualmente cláusulas que regulam a duração e a renovação dos contratos, as formalidades a que

² AE entre o BNP Paribas – Sucursal em Portugal e o SBSI – Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (BTE n.º 29 de 06-06-2015)

³ CC entre a ATP – Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (BTE n.º 03 de 22-01-2011).

eles deverão obedecer ou a sua caducidade e a compensação por caducidade. A formulação acompanha estritamente aquilo que se encontra estabelecido na legislação laboral.

Do mesmo modo, grande parte dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho acolhe o princípio da igualdade entre todos os trabalhadores independentemente do seu vínculo contratual, preceito constitucional e inserto no Código do Trabalho. É o que sucede com os contratos coletivos paralelos aplicáveis ao pessoal fabril, de apoio e manutenção da indústria de bolachas e afins,⁴ onde se afirma que:

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 – Os trabalhadores com contratos a termo ou eventuais ficam, em todos os aspectos e para todos os efeitos, equiparados aos restantes trabalhadores da empresa em tudo o que não contrariar a especial natureza desses contratos, sendo-lhes atribuídos o salário e nível profissional correspondentes à função que desempenharem.

Por sua vez, o acordo de empresa da REPSOL Polímeros⁵ estipula que a convenção se aplica aos trabalhadores contratados a termo, se bem que estes não possam aceder a todos os direitos que ela consagra:

Cláusula 23.^a

Contrato de trabalho a termo

2 – As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato, nomeadamente no que se refere ao prémio de assinatura e de resultados.

No que concerne ao recrutamento, seleção e integração, definem-se normas sobre o tipo de recrutamento (interno ou externo); a inserção no mercado de trabalho de trabalhadores pertencentes a grupos vulneráveis ou a proibição do não recrutamento de grupos específicos. Existem igualmente disposições que conferem preferência no recrutamento a determinadas categorias de trabalhadores ou sobre as modalidades de seleção, integração e acolhimento.

O recrutamento é visto, essencialmente, como visando o preenchimento das vagas existentes, raramente sendo encarado como forma de criação de mais emprego. Daí que a maioria das convenções conceda primazia ao recrutamento interno, só havendo lugar à contratação de novos trabalhadores se o efetivo existente não reunir as condições necessárias para o desempenho das funções requeridas. É o que se consagra o contrato coletivo aplicável ao comércio e serviços do distrito de Viana do Castelo,⁶ onde se afirma explicitamente o seguinte:

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

⁴ CC entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) (BTE n.º 24 de 29-06-2012) e entre a mesma associação patronal e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (pessoal fabril, de apoio e manutenção) (BTE n.º 25 de 08-07-2012).

⁵ AE entre a REPSOL Polímeros S.A. e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (BTE n.º 12 de 29-03-2012).

⁶ CC entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal (BTE n.º 05 de 15-02-2013).

1 – A entidade patronal só deve admitir trabalhadores para qualquer profissão se nos quadros da empresa não existirem trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

São poucas as exceções a esta regra, de que é exemplo o acordo de empresa da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa,⁷ onde se refere que o preenchimento das vagas em aberto pode ser feito com recurso tanto ao recrutamento interno como ao externo, ou o acordo de empresa da FIBO e o contrato coletivo para a indústria avícola, onde o enfoque é colocado no recrutamento externo.⁸

Em caso de recrutamento interno, três situações surgem como possíveis. Na primeira, que é maioritária, os trabalhadores com vínculo permanente têm prioridade no acesso às vagas existentes. É o que encontramos, por exemplo, nos dois acordos de empresa paralelos aplicáveis à SPdH.⁹

Cláusula 7.^a

Preenchimento de vagas

1 — As vagas que ocorrerem serão preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respectiva.

2 — Na falta de candidatos nas condições previstas no n.º 1, será dada preferência aos trabalhadores contratados a termo.

Revela-se assim uma atitude maioritária de proteção do coletivo dos trabalhadores com vínculo permanente em detrimento daqueles que se encontram numa situação precária.

A segunda situação mais representativa coloca ambos os grupos de trabalhadores em igualdade de circunstâncias. O acordo de empresa da Font Salem¹⁰ é disso exemplo:

Cláusula 12.^a

Preenchimento de vagas

2 – Para o preenchimento de vagas a empresa dará preferência, em igualdade de circunstâncias e de condições, aos trabalhadores ao seu serviço quer do quadro permanente quer contratados a termo.

Por fim, uma terceira situação, fortemente minoritária, consagra que os trabalhadores com vínculo precário têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos nas empresas, caso estejam em igualdade de circunstâncias com os demais candidatos. Incluem-se neste grupo o já citado acordo de empresa da REPSOL Polímeros, bem como o acordo coletivo aplicável à Douro Azul e a outra empresa,¹¹ onde se define que:

⁷ AE entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e outro (BTE n.º 06 de 15-02-2013).

⁸ AE entre a FIBO – Fábrica Ibérica de Óptica e a FEVICOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (BTE n.º 39 de 22-10-2012) e CC entre a ANCAVE – Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (BTE n.º 47 de 22-12-2012).

⁹ AE entre a SPdH – Serviços Portugueses de Handling, S.A. e o SIMA – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros e entre a mesma empresa e o STHA – Sindicato dos Trabalhadores de Handling dos Aeroportos (BTE n.º 06 de 15-02-2012).

¹⁰ AE entre a Font Salem Portugal, SA e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (BTE n.º 15 de 22-04-2015).

¹¹ ACT entre a Douro Azul – Sociedade Marítimo-Turística, S.A. e outra e a FESMAR – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar (BTE n.º 15 de 22-04-2013).

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

Especial destaque merece o acordo de empresa da Sociedade Pauta das Flores, L.^{da},¹² a convenção que dedica mais espaço à regulamentação das condições de utilização dos contratos a termo, sua duração e renovação; à indemnização por despedimento e à conversão de contratos a termo em contratos sem termo.

Neste campo, o acordo estrutura-se segundo quatro secções (das cinco dedicadas ao contrato de trabalho no capítulo VIII), englobando as cláusulas 89.^a a 105.^a.

Numa primeira secção (segunda do capítulo) regulam-se de modo genérico, e seguindo o Código do Trabalho, os contratos de trabalho a termo, com cláusulas sobre a sua admissibilidade, a possibilidade de existência de contratos sucessivos, a forma como os contratos são celebrados e o período experimental.

Numa segunda secção (terceira do capítulo) regulam-se os contratos de trabalho a termo certo, englobando normas que definem os prazos e o modo de renovação dos contratos e que regulam os contratos com prazos inferiores a seis meses, bem como a caducidade e a conversão do contrato.

Uma terceira secção (quarta do capítulo) é dedicada aos contratos de trabalho a termo incerto, com cláusulas sobre a sua admissibilidade, a duração, a caducidade e a conversão.

Por fim, uma quarta secção (quinta do capítulo), refere-se a disposições comuns sobre outras formas de cessação do contrato a termo, as obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo, a preferência na admissão aquando dos processos de recrutamento e a revogação unilateral durante o período experimental e o salvaguardar da manutenção de direitos em caso de encerramento temporário da empresa.

Ainda que seguindo a legislação em vigor, este acordo apresenta algumas diferenças face a ela. Por exemplo, quanto à caducidade do contrato a termo certo decorrente da iniciativa do empregador, enquanto no Código do Trabalho se define que ele caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador comunique ao trabalhador a vontade de o fazer cessar até 15 dias antes do prazo expirar, neste acordo de empresa o prazo diminui para oito dias. No caso da compensação, enquanto o Código do Trabalho, após a alteração registada em 2013, que é anterior à publicação da convenção, refere que o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, este acordo de empresa estabelece três dias de remuneração base por cada mês de duração completo, acrescentando que a compensação não pode ser inferior a um mês, o que significa que adota uma formulação próxima da do Código do Trabalho na sua versão de 2009.

À semelhança do acordo coletivo aplicável à Douro Azul e a outra empresa e do acordo de empresa da REPSOL Polímeros e algumas outras, esta convenção também consagra (no n.º 1 da cláusula 103.^a – Preferência na admissão) que os trabalhadores com contratos a termo têm, em igualdade de circunstâncias, preferência na “passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado”.

¹² AE entre a Sociedade Pauta das Flores, L.^{da} e o SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços (BTE n.º 04 de 29-01-2014).

Contudo, ela vai mais longe do que as convenções mencionadas, quando no n.º 2 da mesma cláusula se define que a violação deste preceito “obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de retribuição”, sendo que no n.º 3 se estabelece que “cabe ao empregador o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão”.

Esta convenção introduz assim um dos raros elementos inovadores no campo da regulação do emprego temporário que é possível descortinar ao longo do quinquénio considerado. Outros exemplos de normas que, devendo ser a regra constituem antes a exceção, remetem para a definição do direito a férias dos trabalhadores com contratos de trabalho de muito curta duração¹³ ou para os estágios. Neste último caso, o acordo de empresa da GOODREST¹⁴ no n.º 3 da cláusula 8.ª – Estágio, estabelece que os estagiários que concluíam com aproveitamento um curso de formação em escola profissional verão o seu estágio terminado nesse exato momento, sendo automaticamente promovidos ao 1º grau da categoria.

Por fim, não foi possível encontrar em nenhuma convenção, em particular entre os acordos de empresa ou os acordos coletivos, normas que garantissem a passagem de contingentes mais ou menos numerosos de trabalhadores em emprego temporário para os quadros das organizações onde laboram, à semelhança do ocorrido na Autoeuropa ou de um acordo de empresa celebrado na General Motors Manufacturing na Polónia, onde se determinou a passagem de 100 jovens trabalhadores com contrato a termo para contrato por tempo indeterminado.

Conclusão

Atendendo ao crescimento do desemprego, nos anos 90 verificou-se na UE uma mudança de perspetiva relativamente às políticas de emprego, que se consubstanciou na passagem do enfoque tradicional centrado nas políticas passivas de apoio aos sem trabalho, para um outro enfatizando a atuação ao nível das políticas ativas de emprego, em particular as direcionadas para a integração no mercado de trabalho dos grupos mais vulneráveis.

A partir de então, as instâncias comunitárias reforçaram igualmente a ideia de que o diálogo social em cada um dos estados deveria ter estas questões na devida consideração, o que foi acolhido pelos diversos governos nacionais, que tentaram incrementar a negociação neste campo. Em Portugal, o Acordo de Concertação Estratégica de 1996 assumiu esse desiderato.

Numa época de crescimento da “sobrepopulação relativa” nas suas múltiplas formas de existência, assume particular relevância compreender o modo como a negociação coletiva regula o emprego temporário. Em particular, importa analisar se ela está ou não a contribuir para uma sua restrição, para a concessão de direitos aos trabalhadores temporários e/ou se vem determinando a sua passagem para os quadros das organizações.

A análise efetuada permite afirmar que nesta sede se regista alguma preocupação com a regulação do emprego temporário, o que se expressa na existência de um clausulado que, de um modo geral, se limita a reproduzir o que se encontra legislado. Todavia, verifica-se uma

¹³ No CC entre a ANIPC – Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços (BTE n.º 16 de 29-04-2014) existe uma cláusula específica sobre o direito a férias dos trabalhadores com contratos de trabalho inferiores a 6 meses.

¹⁴ AE entre a GOODREST – Serviços de Restauração e Catering, L.da e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (BTE n.º 17 de 08-05-2014). De acordo com o n.º 4 da mesma cláusula, este preceito não se aplica nem aos estágios escolares nem aos profissionais.

total ausência de normas direcionadas ou para uma restrição da utilização das diversas modalidades de emprego temporário ou para a sua completa abolição, com a passagem dos que a elas se encontram sujeitos para os quadros das organizações. Conclui-se, assim, pela existência de um profundo déficit de regulação neste domínio. Acresce que a negociação coletiva parece estar muito mais direcionada para a proteção dos coletivos de assalariados permanentes do que dos trabalhadores precários, como se torna patente no clausulado sobre recrutamento. Quando existe alguma norma, a regra é a da concessão de prioridade aos primeiros para, como se afirma expressamente em algumas convenções, de que é exemplo a das instituições de solidariedade social, lhes proporcionar uma promoção e consequente melhoria das suas condições de trabalho.

Deste modo, esta situação parece denotar a inexistência de uma estratégia da parte sindical para colocar a regulação do emprego temporário na agenda da negociação coletiva. Esta hipótese só poderá ser comprovada através do aprofundamento da investigação, para o que não nos devemos cingir unicamente aos conteúdos das convenções coletivas negociais publicadas.

Daqui resulta ser imperiosa a participação dos trabalhadores precários nos processos de negociação coletiva para que os seus interesses nela estejam representados, o que convoca a necessidade da sua organização e do aumento da sua influência nos sindicatos, dado serem estas organizações quem detêm o monopólio da participação nesta instância de diálogo social. Aliás, a OIT já há algum tempo que o defende, contrariamente à exclusão a que estes trabalhadores têm estado sujeitos de um modo geral.

Porém, o acesso dos trabalhadores precários à negociação coletiva, sendo uma condição necessária, não é uma condição suficiente para possibilitar o aprofundamento da regulação neste domínio. Veja-se o que se passa com a proposta de convenção coletiva para os *call centers* que o SINTTAV – Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual apresentou já há algum tempo e que a associação patronal do setor se tem recusado negociar de forma reiterada.

Referências bibliográficas

Allan, Cameron; Bamber, Greg; Timo, Nils (2005), “‘McJobs’, student attitudes to work and employment relations in the fast-food industry”, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 12(1), 1-11. Consultado a 08 de setembro de 2016, disponível em <http://www.allbusiness.com/accommodation-food-services/accommodation/4536761.html>.

Alves, Paulo Marques; Gonçalves, Luís (2013), “A negociação coletiva e a regulação das matérias relativas à segurança e saúde no trabalho (SST)”, Lisboa: *Atas do XV Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho – Relações Sociais em Tempo de Crise: Trabalho, Emprego e Justiça Social*.

Alves, Paulo Marques; Areosa, João; Torres, Cláudia Mendes; Tomé, Raul; Gonçalves, Luís (2013), “A regulação da participação dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho na negociação coletiva: uma oportunidade perdida?”, *International Journal on Working Conditions*, 6, 37-57.

Antunes, Ricardo (2005), *O caracol e a sua concha. Ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.

- Antunes, Ricardo (2005 [orig. 1999]), *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Butler, Tim; Watt, Paul (2007), *Understanding social inequality*. Londres: Sage.
- Campos Lima, Maria da Paz (2016), *O dismantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas*. Coimbra: CES – Observatório sobre Crises e Alternativas.
- Casaca, Sara Falcão (2012), *Mudanças laborais e relações de género*. Coimbra: Almedina.
- Castel, Robert, (1998), “Centralité du travail et cohésion sociale”, in Jacques Kergoat *et al.*, (org.), *Le monde du travail*. Paris: Éditions La Découverte, pp. 50-65.
- Castel, Robert (2003), *L’insécurité sociale. Qu’est-ce qu’être protégé?*. Paris: Éditions du Seuil.
- Chesnais, François (1997), "L'Émergence d'un Régime d'Accumulation à Dominance Financière", *La Pensée*, 309, 61-85.
- Chesnais, François (2002), "A Teoria do Regime de Acumulação Financeirizado: Conteúdo, Alcance e Interrogações", *Economia e Sociedade*, 11(1), 1-44.
- Fernandes, António Monteiro (2012), *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Flanders, Allan (1970), *Management and unions: the theory and reform of industrial relations*. Londres: Faber & Faber.
- Gaspard, Michel (1999), *Reinventar o crescimento. Os caminhos do emprego na Europa*, Lisboa: Terramar.
- Harvey, David (1993 [orig. 1989]), *A condição pós-moderna. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola (tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves).
- Lindsay, Colin; McQuaid, Ronald (2004), “Avoiding the ‘McJobs’: Unemployed Job Seekers and Attitudes to Service”, *Work, Employment & Society*, 18(2), 297-319.
- Lucas, Rosemary; Ralston, Lisa (1997), “Youth, Gender and Part-time Employment”, *Employee Relations*, 19(1), 51-66.
- Marx, Karl (1997 [orig. 1890]), *O capital*. Lisboa: Editorial «Avante!» (tradução de José Barata-Moura, João Maria de Freitas Branco, Manuel Loureiro e Ana Portela).
- Marx, Karl; Engels, Friedrich (1975 [orig. 1848]), *Manifesto do partido comunista*. Lisboa: Editorial «Avante!» (tradução de Álvaro Pina).
- Mészáros, István (2003 [orig. 1994]), *Para além do capital*. São Paulo: Boitempo Editorial (tradução de Paulo César Castanheira e Sérgio Lessa).

OIT (2012), *A crise do emprego jovem: tempo de agir*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009), *Negociação colectiva atípica*. Coimbra: Almedina.

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Sennett, Richard (2001 [orig. 1998]), *A corrosão do carácter. As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa: Terramar (tradução de Freitas e Silva).

Standing, Guy (2011), *The precariat: The new dangerous class*. New York: Bloomsbury.

Webb, Sidney; Webb, Beatrice (1897), *Industrial democracy*. Londres: Longmans Green.