

O DIREITO LUSÓFONO

Coordenadores:

Paulo de Tarso Domingues

Armando Luiz Rovai

Fábio da Silva Veiga



O DIREITO LUSÓFONO

Coordenadores:

Paulo de Tarso Domingues

Armando Luiz Rovai

Fábio da Silva Veiga



Porto, Portugal
2017

Ficha técnica

Título: O Direito Lusófono – Atas do I Congresso Jurídico de Investigadores Lusófonos

Coordenação:

© Paulo de Tarso Domingues (Faculdade de Direito da Universidade do Porto)

© Armando Luiz Rovai (Universidade Presbiteriana Mackenzie)

© Fábio da Silva Veiga (Universidade Europeia de Madrid)

Editoração:

Fábio da Silva Veiga

Guilherme Augusto Souza Godoy

1.^a edição, 2017

ISBN: 978-989-20-7393-4

Edição: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR
Rua de Ceuta, 118, 1.º andar, Sala 2.
4050-159 Porto
Portugal

ISBN 978-989-20-7393-4



9 789892 073934



Como citar:

APA (6.^a ed.):

Domingues, P. T., Rovai, A.L. & Veiga, F. S. (Eds.). (2017). *O Direito Lusófono*. Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos. ISBN 978-989-20-7393-4.

ISO 690:

DOMINGUES, Paulo de Tarso, ROVAI, Armando Luiz e VEIGA, Fábio da Silva, eds. *O Direito Lusófono*. Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos, 2017. ISBN 978-989-20-7393-4.

NP 405:

DOMINGUES, P.T., ROVAI, A. L., VEIGA, F.S. (coords.). *O Direito Lusófono*, 1.^a ed., Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos, 2017.

ABNT:

DOMINGUES, P. T.; ROVAI, A. L.; VEIGA, F. S. (coords.) **O Direito Lusófono**, 1.^o ed., Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos, 2017.

Este livro eletrónico está protegido pela **Licença Creative Commons BY+SA** e pela **Licença da Arte Livre** – Copyleft Attitude



Creative Commons BY+SA



DOMINGUES, Paulo de Tarso; ROVAI, Armando Luiz; VEIGA, Fábio da Silva (Coords.). *O Direito Lusófono*, 2017. Disponível no Repositório da Universidade do Porto: <https://repositorio-aberto.up.pt>

« Copyleft: Esta obra é livre, você pode copiar e compartilhar sob os termos da Licença da Arte Livre <http://artlibre.org/licence/lal/pt/> »

Conselho Científico:

Alessandra Silveira (Universidade do Minho)

Antônio do Passo Cabral (Universidade Estadual do Rio de Janeiro)

Armando Luiz Rovai (Universidade Mackenzie/ PUC-SP)

Catarina Serra (Universidade do Minho)

Daniel Mitidiero (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

Fábio Ulhoa Coelho (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo)

Helena Mota (Universidade do Porto)

Joaquim Freitas da Rocha (Universidade do Minho)

Luísa Neto (Universidade do Porto)

Mário Ferreira Monte (Universidade do Minho)

Marta Chantal (Universidade do Porto)

Miguel Pestana de Vasconcelos (Universidade do Porto)

Nuno Manuel Pinto Oliveira (Universidade do Minho)

Pablo Fernandez Carballo-Calero (Universidade de Vigo)

Paulo de Tarso Domingues (Universidade do Porto)

Teresa Moreira (Universidade do Minho)

APRESENTAÇÃO

O I Congresso Jurídico de Investigadores Lusófonos (I CONJIL) foi uma iniciativa da Faculdade de Direito da Universidade do Porto (FDUP), em conjunto com a Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie, e ainda, contou com o apoio de investigadores e professores de outras renomadas universidades europeias e brasileiras.

O evento disponibilizou um espaço de apresentação e discussão de trabalhos de investigação em diversas áreas do Direito da academia lusófona.

No dias 13 e 14 de março de 2015 às nove horas da manhã, o Salão Nobre da FDUP abriu as suas portas para receber cento e vinte investigadores lusófonos.

Naquela manhã o Diretor da FDUP, o Professor Doutor Miguel Pestana de Vasconcelos deu as boas-vindas a todos os presentes, oficializando a abertura do I CONJIL. De seguida, em representação da Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM), o Professor Doutor José Francisco Siqueira Neto, então diretor da Faculdade de Direito da UPM, saudou calorosamente o público e agradeceu todos os envolvidos no projeto que se realizava. Seguindo o protocolo, os coordenadores do I CONJIL: Paulo de Tarso Domingues – Professor de Direito Comercial da FDUP –, Armando Luiz Rovai – Professor de Direito Comercial da UPM e da PUC-SP – e o investigador, à época Mestre Fábio da Silva Veiga e atualmente doutor pela Universidade de Vigo – cumprimentaram o público e agradeceram a FDUP pela oportunidade de receber tão prestigioso evento.

Neste momento tão especial para nós, queremos agradecer fielmente a todos os que trabalharam para que o I CONJIL acontecesse de maneira bem sucedida. A começar pela Comissão Organizadora que muito se dedicou: Francielle Vieira (Doutoranda da Universidade do Minho)), Anastasio Ndapassoa (Doutorando da Universidade do Porto), Débora Melo (Doutoranda da Universidade de Salamanca), Fernanda Pereira (Doutoranda da Université Panthéon-Assas – Paris II), Marcelo Ilarraz (Doutorando da University of London), Larissa Boratti (atualmente Doutora pela University College London),

Pedro Loureiro (atualmente Mestre pela Universidade do Porto), Amarah Farage (Mestre pela Universidade do Porto e Sheila Kawamoto (Especialista pela Universidade do Porto). Dirigimos o nosso particular agradecimento ao Dr. Guilherme Augusto Souza Godoy, Doutorando em Criminologia da Escola de Criminologia da FDUP, por sua bondosa dedicação à editoração desta obra.

Importa frisar a atuação muito profícua e sensível do Prof. Doutor Paulo de Tarso Domingues junto ao Comité Científico da FDUP. Foi através do estimado professor que o projeto elaborado pelo investigador Doutor Fábio Veiga se fez possível, quando numa tarde do final de maio de 2014 recebeu o ilusionado investigador no seu gabinete na FDUP e acreditou na viabilidade da sua proposta. Em setembro de 2014, o Comité Científico da FDUP aprovou o projeto, na então gestão do Prof. Doutor Cândido da Agra – a quem manifestamos o nosso especial agradecimento.

Passados dois anos desde a realização do evento, apresentamos a obra ao público. Destacam-se trabalhos de grande impacto e interesse científico. Temas de diversas áreas do Direito e de legislações em constante transformação no âmbito lusófono. Destaca-se ainda, a participação de professores provenientes da Galiza, Espanha, os quais pela patente semelhança do idioma galego ao português, sentiram-se familiarizados com o I CONJIL, e assim, contribuíram com as suas investigações.

Por tudo, a coordenação agradece os investigadores e professores que possibilitaram a construção do I Congresso Jurídico de Investigadores Lusófonos. Esta obra promete marcar um momento de integração científica e este trabalho é resultado de todos que aqui estão. Muito obrigado!

O Coordenador Executivo
Madrid, 29 de agosto de 2017
FÁBIO DA SILVA VEIGA

ÍNDICE

<u>Capítulo I - INVESTIGAÇÃO JURÍDICA NA LUSOFONIA: ALGUMAS SUGESTÕES PARA A INTEGRAÇÃO CIENTÍFICA</u> <u>Fábio da Silva Veiga.....</u>	<u>09</u>
<u>Capítulo II - A BUSCA PELA JUSTIÇA: OS AFETADOS PELA POLIOMIELITE E SÍNDROME PÓS-POLIOMIELITE</u> <u>Aparecida Luzia Alzira Zuin e Rosângela Rabel.....</u>	<u>19</u>
<u>Capítulo III - A CONCORRÊNCIA NO «MERCADO DA SAÚDE» PODERES E ACTUAÇÃO DA AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA</u> <u>Isa António.....</u>	<u>33</u>
<u>Capítulo IV - A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO INTERNACIONAL E A FORMAÇÃO DO PLURALISMO JURÍDICO NO BRASIL</u> <u>Álvaro de Oliveira Azevedo Neto e Jaqueline Maria de Vasconcelos.....</u>	<u>67</u>
<u>Capítulo V - A INFORMAÇÃO E A PARTICIPAÇÃO FRENTE AO CONTEÚDO DE INCERTEZA DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO AMBIENTAL</u> <u>Gabriela Soldano Garcez.....</u>	<u>84</u>
<u>Capítulo VI - A MEDIAÇÃO NO ESCOPO DAS REFORMAS E NO CONTEXTO DO MOVIMENTO DE ACESSO À JUSTIÇA NO BRASIL: UM LONGO CAMINHO</u> <u>Fabiana Alves Mascarenhas.....</u>	<u>97</u>
<u>Capítulo VII - A NOVA RESPONSABILIDADE PENAL DA PESSOA JURIDICA</u> <u>Misael Neto Bispo da França e Luís Eduardo Lopes Serpa Colavolpe.....</u>	<u>124</u>
<u>Capítulo VIII - “AGENCIFICAÇÃO” – O CARDO DA ORGÂNICA EUROPEIA?</u> <u>Rita Ribeiro de Barros.....</u>	<u>135</u>
<u>Capítulo IX - ALIENAÇÃO PARENTAL. AVANÇOS LEGISLATIVOS E ANÁLISE DOS ASPECTOS PROCESSUAIS NO DIREITO BRASILEIRO</u> <u>Felipe Soares Torres e Graciliano de Souza Cintra.....</u>	<u>148</u>
<u>Capítulo X - DESAFIOS E PERIGOS NO HORIZONTE DA CONTRATAÇÃO COLETIVA – O NOVO REGIME DAS PORTARIAS DE EXTENSÃO</u> <u>Ana Teresa Ribeiro.....</u>	<u>162</u>
<u>Capítulo XI - ANÁLISE COMPARATIVA DA DESCRIMINALIZAÇÃO DA CANNABIS EM PAÍSES AMERICANOS E EUROPEUS</u> <u>Guilherme Augusto Souza Godoy.....</u>	<u>175</u>
<u>Capítulo XII - A CIDADE COMO LÓCUS DA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS</u> <u>Aparecida L. A. Zuin E Vânia Siciliano Aieta.....</u>	<u>190</u>

<u>Capítulo XIII - E (O) EU, COMO FICO(A)? NEOCONSTITUCIONALISMO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS</u>	
<u>Paloma Abreu Monteiro e Rafael Henrique de Souza Victório.....</u>	<u>203</u>
<u>Capítulo XIV - CONTRIBUIÇÃO DO MODELO PORTUGUÊS DE COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NA EFETIVIDADE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA</u>	
<u>Vanessa Lopes Vasconcelos e Francisco Damazio de Azevedo Segundo.....</u>	<u>217</u>
<u>Capítulo XV - LAMPEDUSA, CALAIS E OUTROS LAGER - A CONSTRUÇÃO PÓS-SCHMITTIANA DO INIMIGO</u>	
<u>Pedro Jacob Moraes.....</u>	<u>230</u>
<u>Capítulo XVI - PODER NORMATIVO DO EXECUTIVO FEDERAL BRASILEIRO, LEGÍSTICA E DESENVOLVIMENTO</u>	
<u>Linara Oeiras Assunção.....</u>	<u>240</u>
<u>Capítulo XVII - CONSIDERAÇÕES SOBRE A CAUSALIDADE ALTERNATIVA</u>	
<u>Renato Lovato Neto.....</u>	<u>253</u>
<u>Capítulo XVIII - CONTRATAÇÃO PÚBLICA ECOLÓGICA - UMA DAS CHAVES DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL</u>	
<u>Ana Rita Carneiro.....</u>	<u>264</u>
<u>Capítulo XIX - OS CRÉDITOS LABORAIS NO PROCESSO ESPECIAL DE REVITALIZAÇÃO</u>	
<u>Ana Cristina Ribeiro Costa.....</u>	<u>278</u>
<u>Capítulo XX - JUSTIÇA, CRIMINALIDADE, ORGANIZADA, INVESTIGAÇÃO PREVENÇÃO E PUNIÇÃO</u>	
<u>Miguel Mussequejua.....</u>	<u>294</u>
<u>Capítulo XXI - DA CONVENIÊNCIA DA TIPIFICAÇÃO DA CONDUTA DE ALIENAÇÃO PARENTAL – UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE BRASIL E PORTUGAL</u>	
<u>Maria Emília Miranda de Oliveira Queiroz e William Victor Costa Sougey.....</u>	<u>312</u>
<u>Capítulo XXII - PRINCÍPIO DA REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO SUPERIOR À DO DIURNO (ADICIONAL NOTURNO) E SUA APLICABILIDADE AO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL BRASILEIRO</u>	
<u>Edmar Arnaldo Lippmann Junior.....</u>	<u>326</u>
<u>Capítulo XXIII - O ADVENTO DO CONSTITUCIONALISMO NA CHINA</u>	
<u>Egas Moniz Bandeira.....</u>	<u>341</u>

<u>Capítulo XXIV - O CAPITAL ESTRANGEIRO E A RESPONSABILIDADE DO DIREITO AMBIENTAL NA GARANTIA DA SEGURANÇA ALIMENTAR: UMA QUESTÃO DE JUSTIÇA SOCIAL</u>	
<u>Amanda Dias Verrone e Elisabete Maniglia.....</u>	<u>354</u>
<u>Capítulo XXV - O DIREITO HUMANO À LIBERDADE E O SISTEMA CARCERÁRIO BRASILEIRO</u>	
<u>Érica Guerra da Silva.....</u>	<u>367</u>
<u>Capítulo XXVI - A COOPERAÇÃO INTERSUBJETIVA NA RELAÇÃO PROCESSUAL COMO FORMA DE ACESSO À JUSTIÇA E EFETIVA REALIZAÇÃO DE DIREITOS</u>	
<u>José Geraldo Alencar Filho e Érika de Sá Marinho.....</u>	<u>380</u>
<u>Capítulo XXVII - FEDERALISMO E ESTADO UNITÁRIO: COMPARAÇÕES ENTRE O SISTEMA PORTUGUES E BRASILEIRO</u>	
<u>Manuela Magalhães e Ernani Contipelli.....</u>	<u>393</u>
<u>Capítulo XXVIII - A LOCALIZAÇÃO DAS PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS EM SEDE DE IVA</u>	
<u>José Carlos Abreu.....</u>	<u>408</u>
<u>Capítulo XXIX - A PROTEÇÃO JURÍDICA DA AMEAÇA DE OFENSA À PERSONALIDADE FÍSICA OU MORAL: UM DANO REPARÁVEL?</u>	
<u>Glenda Gonçalves Gondim.....</u>	<u>421</u>
<u>Capítulo XXX - O TERRORISMO GLOBAL COMO REFLEXO DE UM MUNDO GLOBALIZADO: A UNIÃO EUROPEIA E A LUTA CONTRA OS CRIMES TRANSFRONTEIRIÇOS</u>	
<u>Iana Karine Cordeiro de Carvalho.....</u>	<u>432</u>
<u>Capítulo XXXI - IMPLICAÇÕES DO MODELO HÄBERLEANO DE ESTADO COOPERATIVO NA JURISDIÇÃO</u>	
<u>Thiago Oliveira Moreira.....</u>	<u>445</u>
<u>Capítulo XXXII - REGÍMENES FISCALES EXENTOS O DE TRIBUTACIÓN REDUCIDA EN LA FACHADA ATLÁNTICA DE LA PENÍNSULA IBÉRICA: MADEIRA FREE TRADE ZONE (PORTUGAL) Y ZONA FRANCA DE VIGO (ESPAÑA)</u>	
<u>Jaime Aneiros Pereira.....</u>	<u>459</u>
<u>Capítulo XXXIII - A COOPERAÇÃO INTERSUBJETIVA NA RELAÇÃO PROCESSUAL COMO FORMA DE ACESSO À JUSTIÇA E EFETIVA REALIZAÇÃO DE DIREITOS</u>	
<u>José Geraldo Alencar Filho e Érika de Sá Marinho.....</u>	<u>478</u>

<u>Capítulo XXXIV - A SINDICABILIDADE DA CONFORMIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS EM MOÇAMBIQUE</u> <u>Justino Felizberto Justino.....</u>	<u>491</u>
<u>Capítulo XXXV - “O PROCESSO” DE KAFKA: UMA CRÍTICA AO ACESSO À JUSTIÇA</u> <u>Francisco Damazio de Azevedo Segundo e Vanessa Lopes Vasconcelos.....</u>	<u>502</u>
<u>Capítulo XXXVI - PESQUISA NACIONAL DE VITIMIZAÇÃO – UM RETRATO DA VITIMIZAÇÃO NO BRASIL</u> <u>Larissa Rosa e Renan Posella Mandarino.....</u>	<u>512</u>
<u>Capítulo XXXVII - OS VEREDICTOS IMOTIVADOS DO TRIBUNAL DO JÚRI FRENTE À GARANTIA DA MOTIVAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS E ÀS EXIGÊNCIAS DO PROCESSO JUSTO</u> <u>Marcella Alves Mascarenhas Nardelli.....</u>	<u>524</u>
<u>Capítulo XXXVIII - LA PROBLEMÁTICA FISCAL DE LOS INSTRUMENTOS FINANCIEROS HÍBRIDOS EN UN ESCENARIO INTERNACIONAL: EL CASO DE LOS “JUROS BRASILEÑOS”</u> <u>María Cruz Barreiro Carril.....</u>	<u>540</u>
<u>Capítulo XXXIX - O ABORTO É UM CRIME INCONSTITUCIONAL</u> <u>Pedro Tiago Ferreira.....</u>	<u>553</u>
<u>Capítulo XL - O TRÁFICO DE PESSOAS: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS NOTÍCIAS</u> <u>Juliana Frei Cunha.....</u>	<u>566</u>
<u>Capítulo XLI - OS CONFLITOS NAS CIDADES E AS PERSPECTIVAS DE SOLUÇÃO: A MEDIAÇÃO COMO INSTRUMENTO FACILITADOR DO ACESSO A JUSTIÇA E EFETIVIDADE DA TUTELA JURISDICIONAL NA PROBLEMÁTICA URBANA</u> <u>Cristiane Elias de Campos Pinto e Gabriela Soldano Garcez.....</u>	<u>581</u>
<u>Capítulo XLII - NOVAS PERSPECTIVAS DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE: O DIREITO DE SER ESQUECIDO EM UM ESTADO CIVIL-CONSTITUCIONAL</u> <u>Ilaine Aparecida Pagliarini e Bárbara Grazielle Carvalho Brígido.....</u>	<u>594</u>
<u>Capítulo XLIII - PREVENÇÃO E REPARAÇÃO DE DANOS - POR ACIDENTE DE TRABALHO NO BRASIL</u> <u>Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva.....</u>	<u>607</u>
<u>Capítulo XLIV - REFUGIADOS – UM DIREITO INTERNACIONAL EM CRISE</u> <u>Débora Sinflorio da Silva Melo.....</u>	<u>619</u>

Capítulo XLV - TRABALHADORES MIGRANTES EM SITUAÇÃO IRREGULAR E RECONHECIMENTO DE DIREITOS: LIMITES E POSSIBILIDADES NA UNIÃO EUROPEIA E NO BRASIL

Marcos Antônio Ferreira Almeida.....629

Capítulo XLVI - TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL: CONCEITO E INSTRUMENTOS DE COMBATE

Flávio Alexandre Luciano de Azevedo.....642

Capítulo XLVII - O TRÁFICO DE PESSOAS COMO VIABILIZADOR DA ESCRAVIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA DA MULHER

Vanessa Alexsandra de Melo Pedroso e Maria Emília Miranda de Oliveira Queiroz....653

Capítulo XLVIII - NOVOS PARADIGMAS FISCAIS A PARTIR DA TEORIA FLAT TAX

Rui Miguel Zeferino Ferreira.....666

Capítulo XLIX - ANÁLISE DA MACROCRIMINALIDADE AMBIENTAL MASSIVA E A CRIAÇÃO DE PARADIGMAS CRIMINOLÓGICOS A PARTIR DAS IDEIAS DE EUGENIO RAÚL ZAFFARONI

Jardel de Freitas Soares.....682

CAPÍTULO X

DESAFIOS E PERIGOS NO HORIZONTE DA CONTRATAÇÃO COLETIVA – O NOVO REGIME DAS PORTARIAS DE EXTENSÃO

Ana Teresa Ribeiro¹⁻²

1. INTRODUÇÃO

A principal questão que vai nortear a nossa investigação reside em determinar se a contratação coletiva³ está correntemente em perigo e quais os maiores desafios que enfrenta hodiernamente.

Esta interrogação foi provocada, desde logo, pelas sucessivas alterações ao regime legal da contratação coletiva e que resultaram, em grande parte, de imposições do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, de 2011 (doravante, Memorando), celebrado entre o Estado Português e o FMI, o BCE e a Comissão Europeia, como condição para a concessão de financiamento externo⁴.

Sucedo que, embora o intento do legislador fosse o de estabelecer condições que permitissem debelar a crise económica e financeira, muitas das mudanças foram

¹ Assistente na Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa. O presente estudo reflete alguns dos aspetos que serão abordados no âmbito do nosso projeto de investigação inserido no programa de doutoramento da Escola de Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

² No presente estudo serão utilizadas as seguintes abreviaturas: BCE (Banco Central Europeu); *BCLR* (*Bulletin of comparative labour relations*); CCDSFT (Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores); CDFUE (Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia); CEDH (Convenção Europeia dos Direitos do Homem); CSE (Carta Social Europeia); CT (Código do Trabalho); *DS* (*Droit Social*); DUDH (Declaração Universal dos Direitos do Homem); *EJIR* (*European journal of industrial relations*); FMI (Fundo Monetário Internacional); *IJLLIR* (*The international journal of comparative labour law and industrial relations*); OIT (Organização Internacional do Trabalho); *PDT* (*Prontuário de Direito do Trabalho*); PME (micro, pequenas e médias empresas); *QL* (*Questões Laborais*); *RDES* (*Revista de Direito e Estudos Sociais*); *REDT* (*Revista española de derecho del trabajo*); *RLJ* (*Revista de Legislação e Jurisprudência*); *ROA* (*Revista da Ordem dos Advogados*).

³ Um direito fundamental não apenas no seio do direito português, mas também no de outros ordenamentos e no do direito internacional. Assim, goza de reconhecimento no art. 23.º, n.º 4, DUDH, nas Convenções da OIT n.ºs 87, 98 e 151, no art. 11.º CEDH, os arts. 5.º e 6.º da CSE (Revista), o art. 11.º da CCDSFT e os arts. 12.º e 28.º da CDFUE.

⁴ No domínio das relações coletivas, o Memorando visou, sobretudo, condicionar o recurso às portarias de extensão à sua efetiva necessidade social; impor regras de representatividade para as associações sindicais; introduzir a caducidade das convenções coletivas de trabalho em prazos mais curtos e atribuir capacidade negocial às Comissões de Trabalhadores em certas matérias.

alvo de duras críticas por parte da doutrina⁵ e não é totalmente seguro que as medidas adotadas tenham sido idóneas à prossecução das finalidades traçadas.

Todavia, os perigos e desafios com os quais a contratação coletiva se depara hoje não são recentes, nem se prendem somente com os contornos do seu regime legal. A evolução social que o mundo do trabalho tem vindo a atravessar tem também um papel relevante. Assim, não se pode ignorar o peso de fenómenos como a descida das taxas de filiação sindical⁶, a estagnação da contratação coletiva, o aparecimento da negociação transnacional, entre outros.

No presente estudo vamos incidir em particular sobre as recentes inovações legislativas em sede do regime das portarias de extensão e cujas repercussões, como veremos *infra*, foram notáveis.

2. Relevância prática das portarias de extensão

Por força do princípio da filiação⁷, a aplicação subjetiva de convenções coletivas de trabalho encontra-se confinada às partes outorgantes e aos seus respetivos membros. Mais concretamente, as convenções apenas se aplicam aos empregadores que as celebram (ou que se encontram filiados nas associações signatárias) e aos trabalhadores que tenham ao seu serviço e que, por seu turno, sejam membros nos sindicatos outorgantes.

Acresce que o tecido empresarial português é esmagadoramente composto por PME⁸, organizações no âmbito das quais se verifica, de um modo geral, a ausência de estruturas representativas dos trabalhadores⁹.

⁵ *Vd.*, a respeito de algumas destas alterações, MONTEIRO FERNANDES, «A “reforma laboral de 2012”. Observações em torno da Lei 23/2012», *ROA*, 2012, ano 72, II/III, pp. 545-537 e JÚLIO GOMES, «Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no código do trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho», *ROA*, ano 72, vols. II e III, pp. 575-617; LEAL AMADO, «O despedimento e a revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho», *RLJ*, 2012, ano 141, n.º 3974, pp. 297-309 e CASIMIRO FERREIRA, *Sociedade da austeridade e Direito do Trabalho de exceção*, Porto, Vida Económica, 2012.

⁶ Não existem dados oficiais sobre as taxas de filiação sindical portuguesas, embora a sua recolha fosse uma das imposições do Memorando de Entendimento (“A representatividade das partes será avaliada com base em indicadores quantitativos e qualitativos. Para este fim, **o Governo encarregará o INE de efectuar um inquérito para coligir dados sobre a representatividade dos parceiros sociais de ambos os lados**” (cfr. 4.7., ii) do Memorando). Estima-se que a densidade sindical nacional ronde os 18,4% (*Livro Branco das Relações Laborais*, 2007, p. 72).

⁷ Cfr. art. 496.º, n.º 1, CT.

⁸ Em 2008, 99,7% das sociedades não financeiras eram PME (*Estudos sobre Estatísticas Estruturais das Empresas*, 2010).

⁹ *Vd.* CATARINA CARVALHO, *Da dimensão da empresa no direito do trabalho. Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, pp. 608-609, 633; e MARCO BIAGI, «El derecho del trabajo en pequeñas y medianas empresas. ¿Flexibilidad o ajuste? Reseñas relativas a las relaciones colectivas», *REDT*, 1994, n.º 63, p. 50.

Esta sub-representação coletiva dos trabalhadores advém de um conjunto de factores, com destaque para a reduzida densidade sindical sentida ao nível destas estruturas. Com efeito, apesar da redução generalizada das taxas de filiação sindical, esta conjuntura reveste particular acuidade no seio das PME¹⁰⁻¹¹. Existe, por conseguinte, uma relação direta entre a dimensão da empresas e os níveis de sindicalização dos trabalhadores¹². Por outro lado, nesta esfera também se constata de modo usual a carência de estruturas de representação unitária dos trabalhadores.

Se a estes elementos adicionarmos a parca filiação destes empregadores junto das associações respetivas¹³, bem como a sua tendência para a negociação direta com os trabalhadores¹⁴, daqui resulta a menor proteção coletiva da força de trabalho das PME.

Esta situação é particularmente preocupante se tivermos em atenção que, geralmente, as condições de trabalho oferecidas por estas organizações são mais pobres do que as proporcionadas por outras de maior dimensão (ao nível dos salários, *fringe benefits*, regime de férias, oportunidades de formação, tempo de trabalho, etc.), além de registarem um risco acrescido de acidentes de trabalho¹⁵. Acresce que, o capital humano destas empresas é composto, por norma, por alguns dos grupos mais vulneráveis do mercado de trabalho, com uma elevada incidência de mulheres, minorias

¹⁰ Cfr. BOUQUIN *et al.*, «Introduction: employee representation and voice in small and medium-sized enterprises – the SMALL project», *Transfer*, 2007, 13(1), p. 17. A Suécia, a Bélgica, a Dinamarca e a Finlândia são exceções a esta tendência, graças, em parte, ao papel das associações sindicais na gestão dos sistemas de assistência ao desemprego.

¹¹ Existem quatro grandes barreiras à filiação sindical no âmbito das PME: relações de trabalho informais e individualizadas; relações interpessoais próximas (entre os empregadores e os trabalhadores e entre os colegas); resistência dos empregadores a sistemas coletivos de apresentação de queixas/reclamações; e desinteresse das associações sindicais (HOLTEN/CROUCH, «Unions in small- and medium-sized enterprises: a family factor perspective», *EJIR*, 2014, 20(3), p. 275). Saliendo, também, a atitude desencorajadora dos empregadores, a maior densidade de trabalho atípico e o desinteresse das associações sindicais, *vd.* MARCO BIAGI, «Small and medium-sized businesses, industrial relations and managerial culture: the Italian case and comparative remarks», *BCLR*, 1993, n.º 26, p. 25 e «El derecho...», *cit.*, pp. 58-60; MARIE-FRANCE MIALON, «Labour relations in small and medium enterprises in France», *BCLR*, 1993, n.º 26, p. 63; GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, «Labour law and industrial relations in small and medium enterprises in Spain», *BCLR*, 1993, n.º 26, p. 53; MOORE/JEFFRERYS/COURS-SALIES, «Why do Europe's unions find it difficult to organise in small firms?», *Transfer*, 2007, 13(1), pp. 117-127.

¹² Cfr. MARCO BIAGI, «El derecho...», *cit.*, pp. 50 e 60; MARIE-FRANCE MIALON, *ob. cit.*, p. 63; BOUQUIN *et al.*, *ob. cit.*, p. 20; PÉLISSIER/AUZERO/DOCKÈS, *Droit du travail*, 27.^a ed., Paris, Dalloz, 2013, p. 1355.

¹³ *Vd.* MARCO BIAGI «Small...», *cit.*, p. 26; e «El derecho...», *cit.*, p. 60; GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, *ob. cit.*, p. 53; CATARINA CARVALHO, *ob. cit.*, pp. 608-609, 633.

¹⁴ Não obstante deterem capacidade e legitimidade para a celebração de convenções, demonstram maior tendência para a negociação direta com os seus trabalhadores, em virtude de uma mentalidade (em regra) mais tradicional e paternalista (MARIE-FRANCE MIALON, *ob. cit.*, p. 63).

¹⁵ Cfr. HOLTEN/CROUCH, *ob. cit.*, p. 273.

étnicas e trabalhadores migrantes – que raramente gozam de filiação sindical e escapam ao campo de aplicação das convenções coletivas de trabalho¹⁶.

Ora, a contratação coletiva desempenha uma função relevante no combate a este tipo de riscos, na manutenção de boas práticas de saúde e segurança no trabalho, bem como na promoção dos direitos dos trabalhadores¹⁷. Por outro lado, tem ainda a virtualidade de combater o *social dumping* e assegurar o estabelecimento de condições mais favoráveis para lá do mínimo previsto na lei¹⁸.

A conjugação dos factos supramencionados levaria, à primeira vista, que a aplicação subjetiva das convenções coletivas de trabalho fosse reduzida (em especial no âmbito das PME). No entanto, até há relativamente pouco tempo verificava-se o cenário oposto, registando-se uma taxa de cobertura na ordem dos 92 %¹⁹, o que se devia ao recurso generoso às portarias de extensão.

Assim, não há quaisquer dúvidas quanto ao peso que as portarias detêm (*rectius*, detinham) para a contratação coletiva nacional, constituindo, a expressão feliz de JORGE LEITE²⁰, “a verdadeira estrela no firmamento português da autonomia colectiva”.

3. A natureza ambivalente das portarias de extensão

O elevado número de portarias de extensão, que se registava até muito recentemente, devia-se, em parte, ao poder discricionário²¹ de que a Administração Pública gozava nesta sede. Esta elevada margem de manobra advinha da singeleza com que esta matéria se encontrava regulada no Código do Trabalho. Assim, a lei apenas determinava a competência para este procedimento (pertence ao Ministro responsável pela área laboral²²); a necessidade de se verificarem circunstâncias sociais e económicas que justificassem o recurso a este instrumento²³ e, ainda, a natureza

¹⁶ Vd. KIRTON/READ, «Inequalities in Europe’s SMEs: the challenges for a trade union agenda», *Transfer*, 2007, 13(1), p. 132.

¹⁷ Cfr. HOLTEN/CROUCH, ob. cit., p. 274.

¹⁸ Vd. PÉLISSIER/AUZERO/DOCKÈS, ob. cit., p. 1374.

¹⁹ Cfr. *Estatísticas em síntese – Quadros de pessoal*, 2010, p. 6. No ordenamento francês também se regista uma percentagem bastante elevada (cerca de 90%) e igualmente graças aos mecanismos de extensão (cfr. Eurofound EIRO, *Extension of collective bargaining agreements in the EU*, 2011, p. 6).

²⁰ Vd. JORGE LEITE, «O sistema português de negociação colectiva», in *Temas laborais Luso-Brasileiros*, Coimbra, Coimbra Editora/Jutra, 2007, p. 149.

²¹ Cfr. GONÇALVES DA SILVA, «Pressupostos, requisitos e eficácia da portaria de extensão», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra, Almedina, 2000, p. 689; JÚLIO GOMES, «O código do trabalho de 2009 e o desincentivo à filiação sindical», *PDT*, 2009, n.º 83, p. 95; NUNES DE CARVALHO, «Regulamentação de trabalho por portarias de extensão», *RDES*, 1988, n.º 4, p. 442.

²² Vd. art. 516.º, n.º 1, CT. A intervenção do Ministro responsável pelo setor visado também será necessária caso seja apresentada alguma oposição à extensão, com base em razões de natureza económica.

²³ Cfr. art. 514.º, n.º 2, CT.

subsidiária das portarias em face de instrumentos de regulamentação coletiva negociais²⁴. Assim, a Administração dispunha de plena liberdade para escolher o instrumento objeto da extensão²⁵.

Ora, cumpre referir que, apesar das virtualidades acima apontadas, as portarias de extensão são instrumentos delicados e que comportam também alguns perigos para a liberdade sindical e para a contratação coletiva em particular. E apesar de alguma doutrina referir que as portarias podem promover e estimular a negociação²⁶, a verdade é que cada extensão intensifica o risco de se restringir a concorrência entre as empresas.

No seio da doutrina portuguesa, este mecanismo encontra-se envolto em controvérsia. Para alguns autores²⁷, as portarias visam promover a igualdade entre os trabalhadores, permitindo que todos usufruam das mesmas condições. GONÇALVES DA SILVA²⁸, todavia, critica este entendimento, por entender que a (ausência de) filiação sindical configura uma razão objetiva para o tratamento diferenciado dos trabalhadores. Parece-nos, todavia, que se esta consideração é válida no contexto de empresas de maior dimensão, o mesmo não sucede para relativamente às organizações de âmbito mais reduzido. Neste último caso a filiação dos trabalhadores tem maior visibilidade (dada a sua proximidade com o empregador), o que, conseqüentemente, a dificulta. Mas ainda que ultrapassem este obstáculo, a fraca participação destas empresas no âmbito da contratação coletiva impede-os de gozar das condições acordadas nesta sede. Destarte, as portarias funcionam como uma válvula de escape permite contornar este tipo de situações²⁹.

As extensões comportam, todavia, um conjunto assinalável de desvantagens, sendo que uma das mais significativas reside no facto de promoverem o fenómeno dos *free riders* e, conseqüentemente, reduzirem o apelo da filiação sindical³⁰.

Por outro lado, a sua compatibilidade com a liberdade sindical (em especial, na vertente negativa) é problemática. Com efeito, parece daqui resultar que, quando os

²⁴ *Vd.* art. 515.º CT.

²⁵ A ambiguidade do regime legal não garantia a efetiva regulamentação das portarias. Registavam-se dúvidas não só quanto ao início do procedimento (pois não era certo se a iniciativa pertencia ao Governo ou aos parceiros sociais), mas também em relação às conseqüências de um requerimento nesse sentido (o Governo estaria obrigado a dar seguimento a um pedido deste género?) – *cfr.* JORGE LEITE, «O sistema português...», *cit.*, p. 150.

²⁶ *Vd.* REBHahn, «Collective labour law in Europe in a comparative perspective (part I). Collective agreements, settlement of disputes and workers' participation», *IJLLIR*, 2003, 19/3, p. 291.

²⁷ Por todos, NUNES DE CARVALHO, *ob. cit.*, p. 442 e CATARINA CARVALHO, *ob. cit.*, p. 640.

²⁸ *Cfr.* GONÇALVES DA SILVA, *ob. cit.*, p. 693.

²⁹ *Vd.* REBHahn, *ob. cit.*, p. 291.

³⁰ *Cfr.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, 3.ª ed., Coimbra, Almedina, 2012, p. 263.

trabalhadores tiverem optado por não se filiar num sindicato (seja por que motivo for), devem ficar isentos dos efeitos da atividade destes organismos³¹. Esta consideração reveste particular premência no seio do nosso ordenamento, pelo facto de as associações sindicais podem celebrar convenções coletivas sem terem de preencher quaisquer tipo de requisitos – o que permite que um “sindicato anorético”³² celebre uma convenção que mais tarde será estendida a universo muito superior de trabalhadores. E cumpre sublinhar que, desde 2003, a regra é a de que as condições previstas em lei revestem cariz supletivo, podendo ser afastadas por convenção coletiva, quer em sentido mais, quer em sentido menos favorável para os trabalhadores³³.

Refira-se ainda que, se é inegável que as portarias permitem combater o *social dumping*, também é verdade que podem distorcer a concorrência entre as empresas. Assim, uma empresa, detentora de uma posição económica forte, pode celebrar uma convenção onde assuma um conjunto de obrigações que facilmente poderá satisfazer. Os seus concorrentes, todavia, podem não estar na mesma situação. E se ocorrer a extensão deste instrumento, as restantes empresas do setor poderão ver-se em sérias dificuldades³⁴. Este perigo é especialmente visível em relação a empresas de menor dimensão em virtude da sua posição (em regra) mais frágil e ainda do facto de estarem arredadas da contratação coletiva.

Em suma, as extensões devem ser cuidadosamente previstas e aplicadas, de modo a permitir o gozo dos seus benefícios, ao mesmo tempo que se previnem as suas desvantagens. Daí que a ambiguidade da sua regulamentação tenha estado na mira do Memorando, que exigiu a fixação de critérios claros para a extensão das convenções coletivas. E adiantou, desde logo, que a representatividade das partes e as implicações da extensão para a posição competitiva das empresas não filiadas deveria ser um dos critérios a seguir³⁵.

Estas imposições foram vertidas na Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012 (com as alterações da Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014), onde

³¹ Vd. JÚLIO GOMES, «O código...», cit., pp. 99-101; LEAL AMADO, «Tratamento mais favorável e art. 4.º/1, do Código do Trabalho: o fim de um princípio?», in *Temas Laborais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005, p. 21; CATARINA CARVALHO, ob. cit., p. 642-643.

³² Cfr. JORGE LEITE, «O sistema português...», cit., p. 143

³³ JÚLIO GOMES («O código...», cit., p. 104) salienta o perigo acrescido que resultou desta alteração. Questionando a conformidade constitucional da opção legislativa, vd. JORGE LEITE, «Código do Trabalho – algumas questões de (in)constitucionalidade», *QL*, 2003, n.º 22, pp. 270-274; JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, pp. 48-56; MILENA ROUXINOL, «O princípio do tratamento mais favorável nas relações entre a lei e a convenção colectiva do trabalho», *QL*, 2006, n.º 28, pp. 176-185.

³⁴ Cfr. NUNES DE CARVALHO, ob. cit., p. 461; JÚLIO GOMES «Algumas...», cit., pp. 603-604.

³⁵ Vd. 4.7., ii), Memorando.

se consagrou um conjunto de requisitos mínimos, necessários e cumulativos para a emissão das portarias e que analisaremos *infra*.

4. Contornos do novo regime de emissão das portarias de extensão e o seu impacto na contratação coletiva

A partir de 2012, com a Resolução de Conselho de Ministros n.º 90/2012, passou a exigir-se que a extensão das convenções seja feita a requerimento de duas associações (uma de empregadores e outra sindical), que a tenham outorgado. Acresce que para que todas as empresas do setor em questão sejam abrangidas pelo escopo da extensão, é necessário que se respeitem uma de duas condições alternativas: a parte empregadora da convenção deverá ter ao seu serviço, pelo menos, 50% dos trabalhadores do setor em apreço; **ou** ser composta, em pelo menos 30%, por PME³⁶. Porém, se os requerentes apenas desejarem a extensão da convenção aos trabalhadores das empresas originariamente abrangidas (e que não se encontram cobertos em virtude do princípio da filiação); ou ainda se excluïrem as PME do pedido, então as exigências relativas ao lado empregador da convenção serão dispensadas.

Como se pode constatar, os objetivos desta alteração foram, por um lado, proteger a posição competitiva das empresas (garantindo que as extensões não serão usadas como meios de distorcer a concorrência) e, por outro lado, ultrapassar os inconvenientes resultantes da falta de critérios de representatividade dos parceiros sociais³⁷.

Apesar da razoabilidade dos motivos subjacentes, as Resoluções encontram-se rodeadas por controvérsia e a sua compatibilidade constitucional é discutível.

Desde logo, cumpre atender ao disposto no art. 165.º, n.º 1, al. b), CRP, de onde resulta que a matéria dos direitos, liberdades e garantias (nomeadamente, os dos trabalhadores), tem de ser regulada por lei da Assembleia da República ou decreto-lei do Governo (com autorização da Assembleia). Ora, as Resoluções são meros regulamentos que, por conseguinte, deveriam limitar-se a criar as condições necessárias para a execução da normas legais. Não é, porém, o que sucede no caso em apreço, pois delas resultam normas de cariz inovatório. Significa isto que as Resoluções padecem de uma inconstitucionalidade orgânica.

³⁶ Esta segunda alternativa não constava da versão original da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, tendo sido introduzida pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014.

³⁷ Este último propósito parecia resultar do Memorando, por aí se aludir à necessidade de sopesar a representatividades dos parceiros sociais, sem operar distinções. As Resoluções, todavia, apenas se centraram na representatividade dos empregadores, pelo que o seu foco terá estado sobretudo na proteção dos empregadores e não tanto na dos trabalhadores.

Acresce que, e como acima referimos, o Memorando exigia que, previamente à extensão, fossem averiguados os efeitos que desta poderiam resultar para a posição competitiva das empresas visadas. No entanto, no preâmbulo das portarias refere-se, invariavelmente, que dada a ausência de elementos, tal avaliação não se afigura possível. Porém, e uma vez que extensões similares já tiveram lugar anteriormente, a Administração Pública acaba sempre por concluir que a ausência de tais informações não configura um obstáculo à extensão.

Ora, em nossa opinião, uma análise tão superficial dificilmente será compatível com a *ratio* do Memorando.

Sucedem que, apesar destas objeções, o impacto das Resoluções foi visível, tendo diminuído, de modo substancial, o número de extensões praticadas. Assim, enquanto em 2009 e 2010 tinham sido realizadas, respetivamente, 103 e 113 extensões; em 2012 e 2013 apenas foram produzidas doze e nove. Já em 2014 apenas se materializaram treze portarias e até ao momento, em 2015, a contagem está situada em sete instrumentos³⁸.

Paralelamente, verificou-se também uma descida no número de novas convenções celebradas pelos parceiros sociais. Isto parece indicar que os parceiros sociais encontram-se menos disponíveis para participar na negociação coletiva quando não há a certeza de que os compromissos assumidos serão posteriormente alargados aos seus concorrentes. Refira-se, todavia, que em 2014, das 152 convenções negociadas, 80 foram acordos de empresa (quando antes os contratos coletivos eram a tipologia dominante)³⁹.

Perante destes dados, não surpreende que os parceiros sociais tenham recebido estas mudanças com forte desagrado. Em especial pelo facto de o número de trabalhadores abrangidos pelas convenções ter (como seria de esperar) baixado de modo acentuado. Efetivamente, segundo informações fornecidas pelos parceiros sociais, ao passo que, em 2008, dois milhões de trabalhadores estavam abrangidos por convenções coletivas, em 2013 só 200 mil gozavam das condições estabelecidas nestes instrumentos⁴⁰.

Foi na sequência destas manifestações de desagrado que se introduziu o requisito alternativo, para a apreciação da representatividade da parte empregadora, e que admite a extensão quando as associações de empregadores sejam compostas, em

³⁸ Informação disponível em <http://bte.gep.msess.gov.pt> (28/02/2015).

³⁹ http://economico.sapo.pt/noticias/contratacao-colectiva-animou-um-pouco-em-2014_209818.html (31/01/15).

⁴⁰ http://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei_laboral/detalhe/ugt_alteracoes_ao_codigo_do_trabalho_vao_ajudar_a_dinamizar_contratacao_colectiva.html (30/12/2014).

pelo menos 30%, por PME. Este critério encontra-se em vigor desde outubro de 2014, sendo, por ora, prematuro proceder a avaliações sobre o seu impacto. Em todo o caso, atendendo às baixas taxas de filiação das PME junto de associações de empregadores, bem como ao facto de que estas empresas constituírem a tipologia dominante do tecido empresarial português, é altamente improvável que esteja encontrada a solução para pôr termo à estagnação da contratação coletiva. A Comissão Europeia, porém, já expressou o seu descontentamento com esta mudança e numa avaliação recente (a primeira “pós-programa”) condenou a inserção deste critério alternativo, considerando-o um “enorme retrocesso” na reforma do sistema de contratação coletiva português⁴¹.

5. Conclusão

Perante todos estes elementos, temos fortes dúvidas de que o nosso sistema de contratação coletiva esteja no caminho certo.

Se é verdade que o propósito de salvaguardar a posição concorrencial das PME parece ter sido alcançado (ou pelo menos, as condições necessárias para o efeito foram criadas), não podemos ignorar que o preço foi elevado. O número de trabalhadores abrangidos pelos instrumentos negociais decaiu de modo sensível, expondo-os, particularmente ao nível das PME, a piores condições de trabalho. Por outro lado, estamos a desperdiçar uma das armas mais poderosas de que dispomos contra o *social dumping*, deixando os trabalhadores à mercê da negociação ao nível da empresa.

Cumpra, assim, questionar se as imposições constitucionais estão a ser observadas. Com efeito, se entendermos que da Constituição resulta a obrigação de que o legislador ordinário promova e incentive o direito de contratação coletiva⁴², dificilmente estaremos a respeitar tal injunção.

Adicionalmente, o parágrafo 5-1 da Recomendação n.º 91 da OIT vai no sentido de que os Estados adotem medidas que permitam estender a aplicação de todas ou de algumas das cláusulas de convenções coletivas a todos os empregadores e trabalhadores de um determinado setor profissional e territorial. As novas regras que regem o sistema português não vão de encontro a esta orientação e é claro que o foco das medidas esteve nas empresas e não nos trabalhadores.

Urge, por conseguinte, reponderar o rumo que foi traçado para a reforma da contratação coletiva. Como tivemos ocasião de referir, os mecanismos de extensão são um instrumento ambivalente, mas, usados de modo cuidadoso e respeitador dos direitos fundamentais dos trabalhadores e dos empregadores, podem ser uma ferramenta

⁴¹ A Comissão receia que esta alteração possa levar a uma falta de correspondência entre os salários e a produtividade das empresas.
http://www.jornaldenegocios.pt/economia/detalhe/comissao_acusa_governo_de_fazer_marcha_atras_nos_salarios_e_nas_rendas.html (26/12/2014).

⁴² Cfr. JORGE LEITE, «O sistema português...», cit., p. 135.

poderosa para auxiliar à recuperação económica. No entanto, cabe garantir a conformidade constitucional das regras adotadas, bem como o equilíbrio e a lógica do nosso sistema de relações industriais, sendo certo que este apenas teria a ganhar caso fossem introduzidos critérios de representatividade sindical⁴³. No ínterim, e dada a inconstitucionalidade das Resoluções, a única solução passa pelo afastamento das condições nelas estabelecidas e o retorno ao regime anterior.

⁴³ Vd. JOÃO REIS, «Troika e alterações no direito laboral coletivo», in *O Memorando da “Troika” e as empresas*, Coimbra, Almedina, 2012, p. 142; JORGE LEITE, «O sistema português...», cit., p. 145.

Bibliografia

AMADO, João Leal, «Tratamento mais favorável e art. 4.º/1, do Código do Trabalho: o fim de um princípio?», in *Temas Laborais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005, pp. 11-22;
«O despedimento e a revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho», *RLJ*, 2012, ano 141, n.º 3974, pp. 297-309;

BIAGI, Marco, «Small and medium-sized businesses, industrial relations and managerial culture: the Italian case and comparative remarks», *Bulletin of comparative labour relations*, 1993, n.º 26, pp. 13-31;

«El derecho del trabajo en pequeñas y medianas empresas. ¿Flexibilidad o ajuste? Reseñas relativas a las relaciones colectivas», *Revista española de derecho del trabajo*, 1994, n.º 63, pp. 45-70;

BOUQUIN, Stephen; LEONARDI, Salvo; MOORE, Sian, «Introduction: employee representation and voice in small and medium-sized enterprises – the SMALL project», *Transfer*, 2007, 13(1), pp. 13-26;

CARVALHO, António Nunes – «Regulamentação de trabalho por portarias de extensão», *RDES*, 1988, n.º 4, pp. 437-467;

CARVALHO, Catarina, *Da dimensão da empresa no direito do trabalho. Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011;

Eurofound EIRO, «Extension of collective bargaining agreements in the EU», 2011;

FERNANDES, António Monteiro, «A “reforma laboral de 2012”. Observações em torno da Lei 23/2012», *ROA*, 2012, ano 72, II/III, pp. 545-537;

FERREIRA, Casimiro, *Sociedade da austeridade e Direito do Trabalho de exceção*, Porto, Vida Económica, 2012;

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho. Volume I. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007;

«O código do trabalho de 2009 e o desincentivo à filiação sindical». *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2009, n.º 83, pp. 93-119;

«Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no código do trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho», *ROA*, 2012, 72 (II/III), pp. 575-617;

GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, Elias, «Labour law and industrial relations in small and medium enterprises in Spain», *BCLR*, 1993, n.º 26, pp. 51-62;

HOLTEN, Ann-Louise; CROUCH, Colin, «Unions in small- and medium-sized enterprises: a family factor perspective», *EJRL*, 2014, 20(3), pp. 273-290;

KIRTON, Gill; READ, Ian, «Inequalities in Europe's SMEs: the challenges for a trade union agenda», *Transfer*, 2007, 13(1), pp. 131-146;

LEITE, Jorge, «O sistema português de negociação colectiva», in *Temas laborais Luso-Brasileiros*, Coimbra, Coimbra Editora/Jutra, 2007, pp. 129-154;

«Código do Trabalho – algumas questões de (in)constitucionalidade», *QL*, 2003, n.º 22, pp. 245-278;

MIALON, Marie-France, «Labour relations in small and medium enterprises in France», *BCLR*, 1993, n.º 26, pp. 13-31;

MOORE, Sian; JEFFRERYS, Steve; COURTS-SALIES, Pierre, «Why do Europe's unions find it difficult to organise in small firms?», *Transfer*, 2007, 13(1), pp. 115-130;

PÉLISSIER, Jean; AUZERO, Gilles; DOCKÈS, Emmanuel, *Droit du travail*, 27.^a ed., Paris, Dalloz, 2013;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, 3.^a ed., Coimbra, Almedina, 2012;

REBHAHN, Robert, «Collective labour law in Europe in a comparative perspective (part I). Collective agreements, settlement of disputes and workers' participation», *IJCLLIR*, 2003, 19/3, pp. 271-295;

REIS, João, «Troika e alterações no direito laboral coletivo», in *O Memorando da "Troika" e as empresas*, Coimbra, Almedina, 2012, pp. 133-160;

ROUXINOL, Milena Silva – «O princípio do tratamento mais favorável nas relações entre a lei e a convenção colectiva do trabalho», *QL*, 2006, n.º 28, pp. 159-190;

SILVA, Luís Gonçalves da, «Pressupostos, requisitos e eficácia da portaria de extensão, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra, Almedina, 2000, pp. 669-776;

VVAA, *Livro Branco das Relações Laborais*, MTSS, 2007;

Estatísticas em síntese. Quadros de pessoal, MSSS, 2010.