

**O Diálogo Social, o Desenvolvimento Sócio-económico
e o Papel dos Parceiros Sociais**

A negociação colectiva em Portugal

Aspectos mais relevantes da experiência portuguesa

Maria Josefina Menezes Leitão
Subdirectora-Geral das Condições de Trabalho
Ministério do Trabalho e da Solidariedade – Portugal

Índice

I. CONSIDERAÇÕES GERAIS	3
II. A EXPERIÊNCIA PORTUGUESA DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA	3
III. O PERÍODO CORPORATIVO (1934-1974)	4
IV. O PERÍODO REVOLUCIONÁRIO (1974-1975)	6
V. O PERÍODO DA CRISE ECONÓMICA (1975-1979)	7
VI. O PERÍODO DA CONSOLIDAÇÃO (1979-2000)	9
VII. O PERÍODO DA CONCERTAÇÃO SOCIAL (1986-2000)	11
VIII. CONCLUSÕES	12

I. CONSIDERAÇÕES GERAIS

A negociação colectiva constitui a mais importante manifestação da autonomia dos parceiros sociais e a forma por excelência de regulação de condições de trabalho e, conseqüentemente, de organização das empresas.

Elemento fundamental da democracia participativa e factor de uma repartição equitativa dos frutos do desenvolvimento, a negociação colectiva tem vindo a alargar o seu âmbito a novas matérias, a novas relações de trabalho¹ e a novos sectores de actividade. Todavia, por força das transformações que têm vindo a ocorrer no contexto económico e social em que se desenvolve, encontra-se, actualmente, confrontada com problemas de vária ordem, que não podem nem devem ser escamoteados.²

A globalização e o aumento da concorrência internacional, do desemprego e da precarização do trabalho, bem como a liberalização das condições de trabalho, o reforço do contrato individual - em detrimento do contrato colectivo - na determinação dessas condições, e o decréscimo da representatividade patronal e sindical, constituem os problemas mais graves com que se defronta.

II. A EXPERIÊNCIA PORTUGUESA DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Qualquer análise da experiência portuguesa de negociação colectiva não pode ser feita sem ter em consideração que teve lugar em vários períodos distintos, não obstante em cada período se verificarem fenómenos que já anunciam o período seguinte. Quer isto dizer que, apesar de ocorrerem rupturas entre os diversos períodos, existe uma linha de continuidade entre alguns dos seus elementos fundamentais, linha essa que se vai desenvolvendo ao longo do tempo.

É interessante salientar que os períodos em que se divide a negociação colectiva coincidem com idênticos períodos da evolução política, económica e social do país. Este facto não deve, no entanto, surpreender-nos, uma vez que a negociação colectiva não só se encontra fortemente condicionada pela situação política, económica e social, como actua sobre esta. Por esse motivo, a forma mais ou menos pacífica como se desenrola e os seus resultados revestem-se de particular importância, não apenas para as organizações sindicais e patronais nela envolvidas e para os seus representados, mas também para os poderes públicos, enquanto garantes do interesse colectivo.

¹ V.g., Contratos de trabalho temporário.

² LEITÃO, Maria Josefina Menezes, *Traços gerais da contratação colectiva em Portugal*, Sociedade e Trabalho, n.º 2, p. 44, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Março 1998

De uma maneira geral, pode considerar-se que a experiência da negociação colectiva em Portugal se divide em cinco períodos³ :

- o período do corporativismo, que teve lugar entre 1934⁴, ano da primeira "pseudo" convenção colectiva, de que se tem conhecimento, do regime corporativo, e 1974, ano da Revolução de Abril;
- o período revolucionário, que teve lugar em 1974 e 1975;
- o período da crise económica, que decorreu, *grosso modo*, entre 1976 e 1979; e
- o período da consolidação do sistema, que tem vindo a desenvolver-se desde 1979. Neste período, considerar-se-á de forma autónoma, dado que introduziu um novo elemento no modelo de relações profissionais,
- o período da concertação tripartida, que se verificou a partir de 1986.

III. O PERÍODO CORPORATIVO (1934-1974)

Uma análise da negociação colectiva no período corporativo não pode ignorar o contexto em que se desenrolou, contexto esse marcado pela ausência das liberdades sociais fundamentais, que são o pressuposto de uma negociação colectiva digna deste nome. Efectivamente, entre 1933⁵ e 1974, a liberdade sindical encontrava-se fortemente restringida, tanto no que respeita à constituição dos sindicatos, como à sua acção, constituindo a greve um crime punível com pena de prisão.

Quanto às convenções colectivas, o seu conteúdo era objecto de um controlo administrativo, com vista à homologação ministerial, controlo esse que visava não apenas garantir a sua legalidade, mas, igualmente, a sua oportunidade.

Apesar do condicionalismo referido, a partir dos anos sessenta, assistiu-se a um incremento da negociação colectiva, que se traduziu na celebração de um número significativo de convenções colectivas e na diminuição do número de despachos de regulamentação do trabalho, que constituíam, então, uma forma corrente de regulamentação de condições de trabalho.⁶

Todavia, é, sobretudo, no fim desta década, que o sistema de relações colectivas de trabalho começa a modificar-se. Efectivamente, verificou-se um aumento significativo da capacidade reivindicativa dos sindicatos, que deu origem a uma negociação colectiva relativamente rica de conteúdo, que

³ No âmbito desta comunicação, que não pretende ser uma investigação histórica sobre a negociação colectiva em Portugal, mas antes o relato de uma experiência que é rica de ensinamentos, não será tratada a negociação colectiva que ocorreu antes da instauração do regime corporativo.

⁴ Trata-se de uma convenção colectiva celebrada entre o Grémio do Comércio de Exportação de Vinhos e os Sindicatos Nacionais dos Tanoeiros e Ofícios Correlativos e dos Moços de Armazéns de Vinhos e Correlativos do Distrito de Lisboa.

⁵ Data da publicação da Constituição do regime corporativo e do Estatuto do Trabalho Nacional.

⁶ SILVA Maria da Conceição Tavares, *Direito do Trabalho*, texto policopiado.

procurava dar resposta às aspirações dos trabalhadores e, também, em certa medida, dos empregadores, espartilhados por condicionamentos que limitavam a sua capacidade de acção.⁷

Como resposta à situação descrita, em 28 de Agosto de 1969, é publicado o Decreto-Lei n.º 49.212, que, para além de dar prioridade à regulamentação convencional sobre a administrativa, a qual passou a só poder ocorrer em casos excepcionais, exigidos pelos superiores interesses da economia nacional e da justiça social, ou na ausência de organismos que representassem determinado sector económico ou profissional, instituiu, pela primeira vez, mecanismos de resolução de conflitos colectivos: - a conciliação e a arbitragem.⁸

Em nosso entender, não tem sido suficientemente realçada a viragem que constituiu o reconhecimento implícito da existência de conflitos colectivos, através da consagração legal de mecanismos para a sua resolução,⁹ num regime político/constitucional que não só negava a existência destes, como criminalizava a greve.

Acresce que o diploma em questão, sobretudo quando comparado com a legislação anterior, atribuiu aos negociadores sociais uma certa margem de liberdade, tanto na condução do processo negocial, como na determinação do conteúdo das convenções colectivas, o que contribuiu para uma contratação colectiva mais autónoma e mais próxima da realidade social.

As soluções legais encontradas surgiram, logicamente, da necessidade de se encontrarem saídas para uma conflitualidade laboral cada vez mais intensa. Todavia, não pode ser menosprezada a influência exercida pela regulamentação de outros países e internacional, sobretudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Com efeito, em 1964, tinha sido ratificada a Convenção da OIT n.º 98, sobre direito de organização e negociação colectiva. Infelizmente, a ratificação da Convenção n.º 87, sobre liberdade sindical e protecção do direito sindical, cujo respeito é indispensável à concretização do livre exercício do direito de negociação colectiva, só viria a ocorrer vários anos mais tarde, em 1977.

IV. O PERÍODO REVOLUCIONÁRIO (1974-1975)

Apesar da crescente liberalização da negociação colectiva nos últimos anos da década de sessenta, de que o DL n.º 49.212 foi a manifestação institucional

⁷ A análise ao conteúdo da contratação colectiva de trabalho, 1968, publicada pelo Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra, revela terem sido, nessa época e por essa via, conquistados importantes direitos, sobretudo quando comparados com os consagrados na lei.

⁸ Art.s 1.º e 13.º a 20.º do diploma citado.

⁹ Art.13.º do diploma citado.

mais visível, é a Revolução de 1974, ao abolir o regime corporativo, que marca o ponto de ruptura com a situação anterior.

Apesar da ruptura mencionada, o diploma citado manter-se-ia, porém, formalmente em vigor ainda durante algum tempo. Dizemos “formalmente”, porque em situações de grande instabilidade social, como a que se verificou entre 1974 e 1976, o Direito, sobretudo o Direito Colectivo do Trabalho, vai sempre atrás dos acontecimentos, acabando por ser arrastado por estes.

É assim que, nessa altura, se assiste a um verdadeiro “boom” da negociação colectiva, à margem da lei, conduzido por agrupamentos *ad hoc*, surgidos, em muitos casos, à revelia das organizações sindicais existentes.

Esta negociação, ao contrário do que acontecia na época anterior, em que a profissão e o sector de actividade eram dominantes, assentou, essencialmente, em cadernos reivindicativos, elaborados a nível da empresa, e envolvendo a colectividade dos seus trabalhadores.¹⁰ A este fenómeno não é certamente estranha a crise de identidade que atingiu a organização associativa, sobretudo patronal.

Embora a negociação colectiva deste período tenha revelado uma grande criatividade, estando na origem de importantes avanços no domínio social, posteriormente consagrados na Constituição de 1976 e nas leis do trabalho, a crise económica e a necessidade de estabilizar o país acabariam por impor as suas regras.

É esta a razão pela qual, em Novembro de 1975, num momento de grande instabilidade política e conflitualidade laboral, agravadas pela indefinição do sistema de relações profissionais, o Presidente da Republica, “*motivado pela necessidade de definir a nível global a política económica e financeira do país*”, decidiu suspender a negociação colectiva até à publicação de um novo enquadramento legal.

V. O PERÍODO DA CRISE ECONÓMICA (1975-1979)

O ano de 1976 marca o início de um novo ciclo na contratação colectiva. Efectivamente, é nesse ano que é publicada a primeira Constituição do novo regime democrático, a qual atribuiu dignidade de direito social fundamental aos direitos sindical, de negociação colectiva e de greve. Foi, igualmente, nesse ano que foi publicada a primeira lei, após a Revolução, que regulou de

¹⁰LEITÃO, Maria Josefina Menezes, *La négociation collective au Portugal: tendances et problèmes récents, Problèmes actuels de la négociation collective*, Série Relations professionnelles n.º 72, Bureau International du Travail, Genève, 1989.

modo sistemático e completo o direito de negociação colectiva: o Decreto-Lei 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

É interessante mencionar que dos direitos colectivos do trabalho consagrados na Constituição de 1976, o direito de negociação colectiva foi aquele que sofreu mais alterações e restrições. Isto revela até que ponto a forma como se desenrola e os seus resultados são social e economicamente importantes e explica o motivo pelo qual os poderes públicos são, por vezes, levados a procurar condicionar o seu exercício.

Foi o que aconteceu com o Decreto-Lei n.º 164-A/76, que, apesar da sua correcção no plano dos princípios e no plano formal, sofreu alterações substanciais, num curtíssimo espaço de tempo logo após a sua publicação, com vista à introdução de limitações aos direitos nele reconhecidos.¹¹ Há que admitir que as soluções legais consagradas encontravam-se desajustadas da situação económica e social do país, a braços, na altura, com uma crise económica e uma conflitualidade laboral graves.

Assim, a autonomia dos parceiros sociais na fixação de condições de trabalho, amplamente reconhecida neste diploma, cedo foi restringida, designadamente, pela proibição de negociação de certas matérias, como foi o caso dos *benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de previdência*,¹² e pelo estabelecimento de um sistema legal, que vigorou entre 1977 e 1979, fixando limites aos aumentos salariais constantes de convenções colectivas.¹³

As próprias portarias de regulamentação de trabalho, emitidas para regular conflitos colectivos, viram, nessa época, o seu conteúdo limitado quase exclusivamente a matéria salarial, pelo Decreto-lei n.º 380/78, de 5 de Dezembro.

Acresce, que grande parte das normas sobre condições de trabalho constantes da legislação que foi sendo, entretanto, publicada (cessação do contrato de trabalho, contratos a prazo, férias, feriados, faltas, duração de trabalho, etc.), não constituíam mínimos sociais, como acontece em regra, mas máximos, ou normas imperativas absolutas. Quer isto dizer, que foi retirada aos parceiros sociais a possibilidade de estabelecerem, por negociação colectiva, condições de trabalho diferentes das legalmente consagradas, nomeadamente, num sentido mais favorável ao trabalhador.¹⁴

¹¹ Decretos-lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro e n.º 353-G/77, de 29 de Agosto.

¹² Proibição introduzida pelo Decreto-lei n.º 887/76 de 29 de Dezembro.

¹³ V.g., Decretos-lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, n.º 121/78, de 2 de Junho, n.º 34/79, de 28 de Fevereiro e n.º 490/79, de 19 de Dezembro.

¹⁴ PINTO Mário, LEITÃO Maria Josefina Menezes, D'ORNELAS António, FIALHO José de Sousa e PISCO José Martins, *Balanço, Tendências e Perspectivas da Contratação Colectiva em Portugal*, Conferência Internacional sobre a Negociação Colectiva na Comunidade Europeia, 1989.

Era a crise económica a impor as suas leis. Infelizmente, a opção do legislador de espartilhar a negociação colectiva, a fim de a fazer corresponder às necessidades da conjuntura, teve consequências muito negativas sobre a sua dinâmica, consequências que ainda hoje se fazem sentir, por exemplo, no baixo grau de inovação dos conteúdos.

Como elementos mais característicos da negociação colectiva desta época, de destacar:

- a retoma da negociação ao nível do sector de actividade que, ao contrário do verificado no período revolucionário, passa a ser dominante no sector privado; este facto prende-se, naturalmente com a reorganização do movimento associativo patronal e, também, sindical;
- o recurso frequente à emissão de regulamentação administrativa, sob a forma de portarias de regulamentação do trabalho (PRT), como modo de resolver conflitos colectivos. (Note-se que as PRT surgiam, em regra, a solicitação dos sindicatos e, na altura, tiveram um papel relevante na resolução de vários conflitos.)¹⁵ Quanto às outras formas de resolução de conflitos, a mediação teve uma utilização nula e a arbitragem muito restrita. Apenas a conciliação, efectuada pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho, foi largamente utilizada;¹⁶
- a existência de uma negociação de empresa, conflitual e dinâmica, envolvendo as grandes empresas públicas, que, não raro, ultrapassava os parâmetros fixados pelo Governo e cujos resultados se encontravam sujeitos, para efeitos de depósito, a aprovação tutelar;¹⁷
- o aparecimento de convenções colectivas paralelas, como consequência da constituição de sindicatos concorrentes na representação dos mesmos trabalhadores,¹⁸ situação que veio a acentuar-se com o correr dos anos.

VI. O PERÍODO DA CONSOLIDAÇÃO (1979- 2000)

A entrada em vigor do Decreto-lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, marca o início do período de consolidação do modelo português de negociação colectiva. Com efeito, sendo a negociação colectiva, em Portugal, fortemente institucionalizada e mantendo-se este diploma sem alterações

¹⁵ As PRTs embora fossem emitidas pelos Ministros responsáveis pelo sector de actividade onde se verificava o conflito, eram elaboradas por uma comissão técnica na qual se encontravam representados, para além dos departamentos governamentais interessados, as partes desavindas.

¹⁶ Para esta situação contribuiu, sem dúvida, o facto de a passagem à fase de constituição da comissão técnica exigir, previamente, o recurso a uma tentativa de conciliação.

¹⁷ Tanto a fixação de parâmetros para a negociação dos acordos celebrados por empresas públicas como a aprovação tutelar eram instrumentos que visavam controlar os frequentes *deficits* do sector empresarial do Estado.

¹⁸ O paralelismo associativo patronal, que também ocorre embora com menos frequência, só viria a surgir mais tardiamente.

substanciais desde a sua entrada em vigor,¹⁹ pode afirmar-se que se atingiu uma fase de estabilização, que se mantém até hoje.

O diploma citado conferiu uma maior autonomia aos negociadores sociais. Para isso contribuiu o fim dos tectos salariais, ocorrido algum tempo antes, o que veio permitir à negociação colectiva desempenhar com maior liberdade uma das suas mais importantes funções: a fixação de salários. No entanto, continuaram a subsistir algumas limitações ao conteúdo das convenções colectivas, limitações essas que viriam, porém, a ser, em parte, levantadas com as alterações deste diploma, que tiveram lugar em 1989 e 1992 .

No sentido de uma maior liberalização da negociação colectiva, de mencionar, ainda, a eliminação, em 1989, da exigência de aprovação tutelar, para o depósito de convenções colectivas celebradas por empresas públicas, bem como a redução, de dois, para um ano, do prazo mínimo de vigência obrigatória das cláusulas de expressão não pecuniária das convenções colectivas. Acresce que o direito de negociação colectiva passou a ser reconhecido às pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública.²⁰

Igualmente importante, do ponto de vista do levantamento das restrições legais existentes ao conteúdo das convenções colectivas - se bem que, ainda, sem reflexos nítidos na prática - de referir o fim, em 1992, da proibição genérica do estabelecimento de regimes profissionais complementares de segurança social.²¹ Data, também, da mesma altura, a supressão de períodos mínimos de vigência para denúncia e depósito de convenções colectivas que fixem, simultaneamente, a redução e a adaptação do tempo de trabalho, ou que substituam convenções existentes, em casos de cessão total ou parcial de uma empresa ou estabelecimento.²²

Na mesma linha de orientação, o diploma que vimos referindo, passou a admitir aos negociadores sociais a regulamentação, em convenção colectiva, de mecanismos de resolução dos conflitos emergentes de contratos individuais de trabalho.²³

Nas décadas de oitenta e noventa verificou-se em Portugal, tal como nos outros países da Europa ocidental, uma tendência para o estabelecimento de relações profissionais menos conflituosas, ou, pelo menos, para uma conflitualidade com menor recurso à greve.

Como traços mais salientes da negociação colectiva ocorrida nas décadas referidas, de salientar:

¹⁹ As alterações introduzidas pelos Decretos-lei n.º 87/89, de 23 de Março, e n.º 209/92, de 2 de Outubro não tocaram no essencial do sistema .

²⁰ Decreto-lei n.º 87/89, de 23 de Março.

²¹ Art.6.º n.º 1 e) do Decreto-lei n.º 209/92, de 2 de Outubro.

²² Art.16.º n.º 3 e 24.º n.º 3 c) do Decreto-lei n.º 209/92.

²³ Art.5.º c) do diploma citado.

- a continuação da predominância da negociação de sector - quando na Europa se assistia a um aumento generalizado da negociação ao nível da empresa - negociação essa caracterizada pela centralidade das questões salariais e por uma baixa capacidade de renovação dos conteúdos de expressão não pecuniária;
- a existência de uma negociação de empresa, não muito relevante em termos percentuais, mas mais diversificada e mais rica de conteúdos do que a negociação de sector;
- o aumento do número de convenções paralelas, isto é, aplicáveis nas mesmas empresas aos mesmos grupos profissionais, na maior parte dos casos sem diferenças significativas de conteúdo, aumento esse que estabilizou nos últimos anos;
- a diminuição acentuada e a actual não utilização de PRTs como forma de resolução de conflitos colectivos.

Em conclusão, no período em análise, apesar das alterações legais verificadas, a negociação colectiva seguiu, de uma maneira geral, um modelo relativamente conservador, bastante homogeneizado, e caracterizado por um elevado grau de estabilidade, tanto quanto aos níveis de negociação, como quanto aos conteúdos,²⁴ modelo esse que perdura até hoje.²⁵

VII. O PERÍODO DA CONCERTAÇÃO SOCIAL (1986- 2000)

Embora o modelo de negociação colectiva, que se acaba de descrever se mantenha, o período que se iniciou em 1986 deve ser considerado de forma autónoma, uma vez que foi a partir deste ano, que, pela primeira vez, se celebraram acordos, entre o Governo e os parceiros sociais - a nível interconfederal - primeiro, no Conselho Permanente de Concertação Social e, depois, na Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social.

Portugal, ao contrário dos países do Norte da Europa, não tem uma tradição de negociação centralizada, nem de articulação entre os diversos níveis negociais.²⁶ Ora, os acordos referidos merecem uma menção particular, não só pelas repercussões que tiveram sobre a negociação colectiva, mas, sobretudo, pelas que poderão vir a ter, tanto na dinamização desta, como na criação de um sistema de negociação articulada, caso continuem a verificar-se.

²⁴ PINTO, LEITÃO, D'ORNELAS, FIALHO e PISCO, *op. cit.*

²⁵ LEITÃO Maria Josefina Menezes, *Traços gerais da contratação colectiva em Portugal*, Sociedade e Trabalho, n.º 2 Março de 1998, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

²⁶ No regime corporativo deve ter existido um arremedo de negociação colectiva a nível central, através das corporações, mas não deixou traços.

Destes Acordos, os celebrados em 1986 e 1988, visaram, fundamentalmente, a *redução sustentada da inflação*, o que implicava que as negociações salariais fossem conduzidas em função da inflação esperada, para a qual teriam de existir referenciais credíveis, devendo o crescimento dos salários nominais ter em conta, para além desses referenciais, a produtividade e a competitividade das empresas.

Na prossecução deste objectivo, os Acordos referidos fixaram referenciais para os aumentos de salários a estabelecer em negociação colectiva, os quais poderiam ser reajustados, caso se verificassem desvios significativos entre a inflação esperada e a ocorrida.

Os Acordos posteriormente celebrados, em 1990, 1992 e 1996, alargaram o seu âmbito para além das recomendações sobre aumentos salariais a estabelecer nas convenções colectivas, e procuraram, no que concerne a estas, contribuir para a revitalização dos seus conteúdos.²⁷

Deve, no entanto, referir-se que, se o primeiro dos objectivos mencionados parece ter sido atingido, o mesmo não se verificou quanto ao segundo, uma vez que os sinais que apontam no sentido de uma negociação colectiva mais dinâmica e mais aberta às transformações que tem vindo a ocorrer no mundo do trabalho, não são tão claros quanto seria desejável.

Apesar do que se acaba de mencionar, os Acordos em causa, sobretudo os celebrados nos últimos anos, constituíram um avanço muito importante no domínio do diálogo e da concertação social, bem como no da abertura a novos espaços negociais. Por essa razão, para além dos efeitos que produziram, nomeadamente a nível da modernização da legislação do trabalho, devem ser considerados como um ponto de viragem no sistema português de relações industriais. Com efeito, independentemente da maior ou menor frequência com que venham a ser celebrados novos acordos e do seu conteúdo, a mudança ocorrida é, em nosso entender, irreversível.

²⁷ Sobre os Acordos referidos ver DORNELAS, ANTÓNIO, 1999, Relações industriais em Portugal. É possível mudar? É possível não mudar?, in Sociedade e Trabalho, n.º 7, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

VIII. CONCLUSÕES

Como resulta do que antecede, a negociação colectiva, em Portugal, nos últimos quarenta anos, não só acompanhou e influenciou a evolução política, económica e social - apresentando-se, mesmo, em certos momentos, como uma espécie de mensageiro anunciador dessa evolução - como esteve na origem de importantes avanços no domínio social; e se, ultimamente, vem manifestando alguma falta de dinamismo, explicável, talvez, pela incerteza e indefinição que caracterizam as sociedades dos nossos dias, é importante ao olharmos a árvore, não perdermos de vista a floresta.

Efectivamente, segundo dados do Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho e da Solidariedade,²⁸ num universo de um pouco mais de dois milhões de trabalhadores por conta de outrem - excluída a Agricultura, os Serviços Domésticos e a Administração Pública - as convenções colectivas abrangem, directa ou indirectamente, através das respectivas portarias de extensão, mais de 90% destes trabalhadores. Assim, é graças à negociação colectiva que as condições de trabalho de um número muito significativo de trabalhadores são revistas anualmente.

Por outro lado, ao contrário da contratação individual, a negociação colectiva constitui uma garantia de equidade e de igualdade na fixação de condições de trabalho, designadamente remuneratórias. Mas não é apenas em relação aos trabalhadores que estes efeitos positivos se fazem sentir; também em relação aos empregadores a igualdade de condições contribui para o estabelecimento de uma concorrência equilibrada entre empresas de um mesmo sector.

Por todas estas razões, e porque propicia o diálogo entre trabalhadores e empregadores e as suas organizações, favorável à composição de interesses e à instauração de um clima de paz social indispensável ao desenvolvimento económico e social, a negociação colectiva é um factor do progresso das sociedades e de melhoria das condições de vida daqueles por ela abrangidos. Não é, pois, de admirar que a OIT a tenha incluído, conjuntamente com a liberdade de associação, que é o pressuposto do seu reconhecimento efectivo, na *Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais do trabalho* e a tenha escolhido como primeiro tema a tratar pelos relatórios de seguimento daquela Declaração.

²⁸ DETEFP, Quadros de pessoal, 1997