

A PROTEÇÃO DO DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLETIVA

THE PROTECTION OF THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING

*ANA TERESA RIBEIRO**

*Assistente na Escola do Porto
Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa*

RESUMO

No presente estudo procuramos analisar a forma como o direito de contratação coletiva é regulado ao nível dos instrumentos mais relevantes do Conselho da Europa, isto é, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem e a Carta Social Europeia. Na verdade, apesar de ambas reconhecerem este direito, a Carta Social Europeia é, sem dúvida, a que mais alcance lhe confere. Não obstante, permanece largamente ignorada pelas instâncias nacionais e internacionais. Ora, particularmente em tempos de crise, os contributos da Carta poderão revelar-se decisivos para uma proteção eficaz dos direitos fundamentais dos cidadãos europeus. Cumpre, por conseguinte, dar-lhe maior visibilidade e, sobretudo, conferir-lhe um lugar mais relevante no acervo jurídico europeu, para que estas virtualidades possam ser alcançadas.

* Assistente na Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa. Este breve estudo corresponde, com algumas alterações, à nossa intervenção no âmbito da Conferência Internacional “A crise e o impacto dos Instrumentos Europeus de Proteção dos Direitos Sociais nas Ordens Jurídicas Internas”, que teve lugar, nos dias 15 e 16 de abril, nas instalações da Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

PALAVRAS CHAVE: Direito de contratação coletiva; sistema europeu de direitos fundamentais; European Social Charter; European Convention on Human Rights.

ABSTRACT

The present study aims to analyse the way in which the right to collective bargaining is regulated among the most relevant instruments from the Council of Europe, the European Convention on Human Rights and the European Social Charter. Despite being recognised by both, the Charter concedes, by far, a more generous frame. Nevertheless, the Charter remains virtually ignored by national and international authorities. And it is precisely in times of crisis that the Charter may contribute in a decisive manner to the effective protection of fundamental rights in the European context. It is, therefore, urgent to confer more visibility to the Charter and, even more, to ensure it a more relevant position among the European system of fundamental rights, in order to achieve these objectives.

KEYWORDS: The right to collective bargaining; European system of fundamental rights; Carta Social Europeia; Convenção Europeia dos Direitos do Homem.

SUMÁRIO:

I. INTRODUÇÃO.

II. ENQUADRAMENTO DO DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLETIVA À LUZ DA CSE.

III. ENQUADRAMENTO DO DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLETIVA NO ÂMBITO DA CEDH.

1. RECONHECIMENTO DO DIREITO.

2. MÉTODO INTERPRETATIVO DO TEDH.

IV. DECISÕES DO COMITÉ EUROPEU DE DIREITOS SOCIAIS.

V. DISCORDÂNCIA E CONCILIAÇÃO DE FONTES INTERNACIONAIS.

VI. CONCLUSÕES.

I. INTRODUÇÃO¹

Nas próximas páginas procuraremos oferecer uma (breve) visão de conjunto sobre a proteção de que o direito de contratação coletiva goza junto da CEDH e da CSE².

Embora se tratem ambas de diplomas originados no seio do Conselho da Europa, até meados dos anos 90, a CSE foi totalmente ofuscada pela CEDH e tem sido largamente ignorada, até nos círculos especializados³. E isto apesar de, segundo vários Autores⁴, se tratar da principal fonte normativa de direitos sociais vigente no continente europeu. Não surpreende, por isso, que JEAN-PIERRE MARGUÉNAUD e JEAN MOULY⁵ se refiram ao órgão de controlo da Carta, o CEDS, como o parente pobre do Conselho da Europa. Com efeito, enquanto as decisões do TEDH são seguidas com atenção pelos juristas, as decisões do Comité, em que este por vezes dá conta de violações gravíssimas dos direitos sociais, são recebidas com uma indiferença relativamente generalizada.

Ora, tendo em consideração a forma como o CEDS tem inovado na leitura deste (e de outros) direito, é imperativo proceder ao estudo e a uma maior divulgação deste instrumento e, em particular, das mais valias que dele podemos retirar em tempos de crise.

II. ENQUADRAMENTO DO DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLETIVA À LUZ DA CSE

O direito de contratação coletiva encontra acolhimento expresso no art. 6.º da Carta, tendo especial relevância o n.º 2 desta norma, onde se pode ler que os Estados

¹ Serão utilizadas as seguintes siglas: CEDH (Convenção Europeia dos Direitos do Homem); CEDS (comité europeu de direitos sociais); CSE (Carta Social Europeia); *DS* (*Droit Social*); *ELLJ* (*European labour law journal*); *LS* (*Lex Social*); *RDT* (*Revue de droit du travail*); *RDS* (*Revista de derecho social*); *RJUAM* (*Revista jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*), TEDH (tribunal europeu dos direitos do homem). As conclusões e decisões de fundo proferidas pelo CEDS, bem como os acórdãos do TEDH, encontram-se disponíveis para consulta no motor de busca Hudoc.

² A primeira versão da CSE remonta a 1961, tendo sido revista em 1996, sem que, todavia, todos os membros do Conselho da Europa tenham ratificado esta última versão. Ao longo do texto iremos referir-nos sempre, de modo genérico, às duas versões da Carta, apenas operando distinção quando tal se mostrar pertinente. A CSE revista, além de incluir todos os direitos que constavam da versão original, veio ainda enriquecer este elenco com a previsão de mais direitos e a inclusão do Protocolo adicional de 1988.

³ SCHUTTER, O. de, «The two lives of the European social charter». In AA. VV. (Coord.: SCHUTTER, Olivier de): *The European social charter: a social constitution for Europe*. Bruxelas, 2010. Bruylant. P. 11. No mesmo sentido, O'CONNOR, C., «Social rights and the European social charter – new challenges and fresh opportunities In AA. VV. (Coord.: SCHUTTER, Olivier de): *The European social charter: a social constitution for Europe*. Bruxelas, 2010. Bruylant. P. 178.

⁴ SCHUTTER, O. de, «Le rôle de la charte sociale européenne dans le développement du droit de l'union européenne» In AA. VV. (Coord.: SCHUTTER, O. de): *The European social charter: a social constitution for Europe*. Bruxelas, 2010. Bruylant. P. 9; LÖRCHER, K. «Legal and judicial international avenues: the (revised) European social charter». In AA. VV. (Eds.: BRUUN, Niklas/LÖRCHER, Klaus/SCHÖMANN, Isabelle) *The economic and financial crisis and collective labour law in Europe*. Oxford, 2014. Hart Publishing. P. 265; e JIMENA QUESADA, L., «El último bastión en la defensa de los derechos sociales: la carta social europea». *RJUAM*, 2014, n.º 29. P. 172.

⁵ MARGUÉNAUD, J-P./MOULY, J., «Le comité européen des droits sociaux face au principe de non-régression en temps de crise économique». *DS*, 2013, n.º 4. P. 339.

Partes se comprometem a promover processos de negociação voluntária entre empregadores e trabalhadores, com o fim de regularem as condições de trabalho através de convenções coletivas.

Dos demais números deste preceito, retira-se ainda que, com o propósito de proporcionar o exercício efetivo deste direito, as partes também se comprometem a favorecer a consulta paritária entre trabalhadores e empregadores (n.º 1); bem como a instituição e o recurso a processos apropriados de conciliação e arbitragem voluntária para resolução dos conflitos de trabalho (n.º 3) e, por fim, a reconhecer o direito de trabalhadores empregadores recorrerem a ações coletivas no caso de conflitos de interesses (incluindo o direito de greve) (n.º 4).

Para o CEDS, o direito de contratação coletiva reveste natureza essencial para outros direitos previstos na Carta: o direito a condições de trabalho equitativas (art. 2.º), à segurança e higiene no trabalho (art. 3.º), a uma remuneração equitativa (art. 4.º), à informação e consulta (art. 21.º), à participação na determinação e melhoria das condições de trabalho e do “entorno” laboral (art. 22.º), à proteção em caso de despedimento (art. 24.º), à proteção dos créditos dos trabalhos em caso de insolvência do empregador (art. 25.º), à dignidade no trabalho (art. 26.º), à proteção dos trabalhadores na empresa (art. 28.º) e à informação e consulta no âmbito de despedimentos coletivos (art. 29.º)⁶.

Ainda de acordo com o mesmo órgão⁷, daqui resulta não apenas a obrigação de os Estados reconhecerem a possibilidade de empregadores e trabalhadores regularem as suas relações laborais através de convenções coletivas, mas ainda a obrigação de promoverem ativamente e através dos meios adequados a celebração voluntária deste tipo de acordos. Pelo que se o desenvolvimento espontâneo da contratação coletiva for insuficiente, devem ser implementadas medidas positivas que visem facilitar e encorajar a conclusão de convenções. Em todo o caso, sejam quais forem os procedimentos postos em marcha, a contratação coletiva deverá sempre permanecer livre e voluntária.

A propósito do n.º 1 do artigo, o CEDS também salientou que o diálogo social pode ter lugar no seio de órgãos tripartidos, desde que os parceiros sociais aí se encontrem representados em pé de igualdade. Sendo que na ausência dos mecanismos adequados de consulta conjunta, o Estado deve colocar em marcha os passos necessários para os encorajar⁸. Assim, para que as injunções da CSE se considerem respeitadas, os Estados estão obrigados não apenas à adoção de comportamentos negativos, abstendo-se de colocar estes direitos em causa; como também positivos, agindo ativamente no sentido da sua promoção e florescimento.

⁶ Decisão de fundo de 3 de julho de 2013, Queixa n.º 85/2012, *Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) c. Suécia*, par. 109.

⁷ (Conclusões I, Declaração interpretativa do art. 6.º, n.º 2, *vd.* Digesto de 2008, disponível no link: <http://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/case-law> (última consulta: 15/07/2016).

⁸ Conclusões V, Declaração interpretativa do art. 6.º, n.º 1 e Decisão de fundo de 9 de maio de 2005, Queixa n.º 25/2004, *Centrale générale des services publics (CGSP) c. Bélgica*, par. 41 (*vd.* Digesto de 2008).

Não obstante, o CEDS reconhece, na esteira das provisões da Carta, a possibilidade de se restringir este e outros direitos dela constantes, desde logo como forma de debelar a crise. No entanto, sublinhou que quaisquer medidas que visem a contratação coletiva devem objeto de uma consulta exaustiva de todas as partes interessadas, mormente os sindicatos e as associações de empregadores. Acresce ainda que as medidas restritivas devem possuir natureza excecional e uma duração limitada. E não devem ser impostas senão depois de demonstrado que nenhuma outra medida permitem produzir os mesmos efeitos sem recurso a tal intervenção estadual⁹.

Apesar de já ter vindo a tomar posição em alguns casos isolados, ainda não é possível delinear de modo claro a visão do Comité relativamente a matérias como a descentralização da negociação coletiva ou a possibilidade de se afastarem *in pejus* cláusulas convenções mais abrangentes ou normas legais mais favoráveis¹⁰.

III. ENQUADRAMENTO DO DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLETIVA À LUZ DA CEDH

1. Reconhecimento do direito

Contrariamente ao que sucede no domínio da CSE, a Convenção não consagra o direito de contratação coletiva de modo expresse. Com efeito, o art. 11.º apenas se refere de modo explícito à liberdade de associação, aí englobando o direito de com outrem fundar e aderir a sindicatos para defesa dos seus interesses.

O TEDH cedo se deparou com a necessidade de clarificar o alcance exato desta norma, procurando, nomeadamente, individualizar os direitos de que os sindicatos se poderiam fazer prevalecer, à luz da CEDH, para a defesa dos interesses dos seus associados.

Para proceder a esta determinação, e dada a ampla margem de manobra reconhecida aos Estados nesta matéria (em virtude do cariz social sensível deste tema e das divergências manifestadas pelos sistemas nacionais nesta sede¹¹), o critério adotado pelo tribunal passou por avaliar se as faculdades peticionadas pelos sindicatos eram ou não essenciais para a prossecução das suas finalidades. Sendo importantes, mas não essenciais, por existirem outros meios idóneos na legislação nacional para atingir o

⁹ Conclusões XIV-1, Suécia, Art. 6.º, n.º 2.

¹⁰ LÖRCHER, ob. cit., p. 287. O Comité pendeu para a admissibilidade deste afastamento *in pejus* no âmbito do ordenamento francês, sendo certo porém que não é ativada com frequência. No entanto, pediu mais informações ao governo espanhol a propósito da legislação que permita uma maior adaptação das convenções em contexto de crise. O mesmo se diga a propósito da introdução de novos autores negociais, em representação dos trabalhadores. Assim, manifestou satisfação com o afastamento dessa possibilidade no ordenamento húngaro, mas não viu qualquer problema com a incorporação dessa opção pela Lituânia (pp. 287-288).

¹¹ Acs. *Swedish Engine Drivers' Union c. Suécia*, de 6/02/76, pars. 39-40; *Gustafsson c. Suécia*, de 25/04/96, par. 45; *Wilson, National Union of Journalists e outros c. Reino Unido*, de 2/10/2002, par. 44 e Decisão *Schettini e outros c. Itália*, de 9/11/2000; Ac. *Sørensen e Rasmussen c. Dinamarca*, de 11/01/2006, par. 58.

mesmo desiderato, o tribunal recusava a pretensão dos requerentes (e conseqüentemente a proteção de tais faculdades à luz da CEDH).

Assim, munido deste crivo, nos Acs. *Swedish Engine Drivers' Union contra Suécia*, de 1976, mas também no mais recente Ac. *Wilson, National Union of Journalists e outros contra o Reino Unido*, de 2002, o tribunal afirmou que o art. 11.º não conferia o direito de celebrar uma convenção coletiva. O ponto de viragem nesta jurisprudência deu-se finalmente em 2008, com o Ac. *Demir e Baykara contra Turquia*, no qual o tribunal, contrariando as suas decisões anteriores, incluiu expressamente o direito de celebrar convenções coletivas no âmbito das faculdades protegidas pelo art. 11.º da CEDH¹². Daqui resulta que qualquer interferência no seu gozo deverá ser considerada violadora da CEDH, a menos que seja fundamentada ao abrigo do n.º 2 da mesma norma.

Esta inversão jurisprudencial foi justificada com a evolução perceptível nesta matéria não só ao nível do direito internacional (tendo o TEDH invocado a Convenção n.º 87 da OIT, o art. 6.º da CSE e o art. 12.º da CDFUE), mas também dos sistemas jurídicos nacionais e da prática verificada no seio dos Estados contraentes.

Ressalvado este último acórdão¹³, a jurisprudência do tribunal dá a impressão de que o art. 11.º apenas confere um mínimo básico de proteção aos sindicatos, mas cabe sublinhar que, nos casos em foram recusados os argumentos dos sindicatos, estes e os seus membros possuíam um acervo de direitos, ao abrigo da legislação nacional, que poderia contribuir de forma adequada para a prossecução dos seus interesses¹⁴.

A doutrina manifestou, no entanto, alguma preocupação com a recente Decisão *Costut c. Roménia*, de 3/12/2013. No caso, um trabalhador pretendia responsabilizar o Estado romeno pelo facto de as autoridades judiciais se terem recusado a analisar a sua ação tendente à anulação de um acordo de empresa menos favorável do que uma convenção colectiva nacional¹⁵. Apesar de ter pendido pela inadmissibilidade da petição, o TEDH não deixou de referir que se as convenções celebradas entre os parceiros sociais pudessem ser contestadas pelos trabalhadores perante a justiça, o direito de encetar atividades sindicais, arriscar-se-ia a ser fortemente diminuído, ou mesmo esvaziado.

¹² Par. 155 Para MARGUÉNAUD, J-P-, («Liberté syndicale (*Demir et Baykara c/ Turquie* 12 novembre 2008)», In AA. VV.: *Les grands arrêts de la Cour Européene des Droits de l'Homme*. 6.ª ed., Paris, 2011. PUF. P. 709) este aresto reveste uma importância singular, pois além de ter reinventado a vertente positiva da liberdade sindical, marca a transformação do TEDH num tribunal de direitos sociais.

¹³ E também o Ac. *Wilson, National Union of Journalists*, cit., em que o tribunal rejeitou o reconhecimento do direito de contratação coletiva, mas afirmou que a possibilidade de os empregadores oferecerem aumentos salariais aos trabalhadores caso estes renunciassem aos seus direitos sindicais era violadora da Convenção.

¹⁴ Vd. HARRIS/O'BOYLE/WARBRICK, *Law of the European Convention on Human Rights. Law of the European Convention on Human Rights*. 2.ª ed., Nova Iorque, 2009. Oxford University Press. P. 545.

¹⁵ Par. 19. O caso foi apresentado junto do TEDH ao abrigo do art. 6.º da CEDH.

Ora, para JEAN-PIERRE MARGUÉNAUD e JEAN MOULY, o TEDH atribuiu uma importância tal ao direito de contratação colectiva, no Ac. *Demir e Baykara*, que pretende agora excluir qualquer interferência individual no processo de elaboração e execução destes acordos, ao ponto de os Autores falarem numa *hiper-colectivização*¹⁶ do direito à contratação colectiva.

2. Método interpretativo do TEDH

O TEDH afirmou no Ac. *Demir e Baykara*¹⁷ que a Convenção é um instrumento vivo¹⁸, pelo que o seu conteúdo deve ser enriquecido com as transformações científicas, jurídicas, económicas e sociais que se têm vindo a manifestar desde a sua entrada em vigor, garantindo a sua atualidade e eficácia. Deste modo, a lista de direitos contidos no art. 11.º não é fechada, antes possuindo vocação para expandir.

Para apurar e refletir tais desenvolvimentos na interpretação da Convenção, o TEDH tem recorrido às normas de direito internacional, que lhe permitem verificar o nível de exigência sentido em matéria de direitos humanos. Cabe, porém, sublinhar que para o TEDH não é necessário que os Estados réus tenham ratificado todos os instrumentos a partir dos quais é retirado o consenso internacional que fundamenta a existência de um determinado direito. Basta que os instrumentos internacionais denotem uma evolução contínua das normas e dos princípios aplicáveis no âmbito do direito internacional ou no âmbito do direito interno da maioria dos Estados membros do Conselho da Europa e atestem uma visão comunitária¹⁹.

Alguns Autores têm-se insurgido contra esta leitura do tribunal, por redundar na vinculação involuntária dos Estados a obrigações que não assumiram. Acresce que a função do tribunal é (apenas) velar pelo cumprimento da CEDH, pelo que não deveria socorrer-se de outro tipo de diplomas, em especial quando daí resultem novas obrigações para os Estados²⁰. A inspiração do tribunal junto de outros instrumentos internacionais, como a CSE, apenas poderá ocorrer se as disposições invocadas tiverem sido aceites e mesmo esta hipótese já cai numa zona de fronteira, isto porque entendem

¹⁶ Na expressão dos autores: “hyper-collectivisation” – *vd.* MARGUÉNAUD, J-P/MOULY, J., «Chronique de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l’homme relative au droit du travail». *DS*, 2014, n.º 7/8. P. 647.

¹⁷ Pars. 68 e 146.

¹⁸ Assim, tendo sido o tribunal a proporcionar a evolução da Convenção, através deste dinamismo interpretativo – *cfr.* AKANDJI-KOMBÉ, J-F., «Charte sociale européenne et convention européenne de l’homme: quelles perspectives pour les 10 prochains années?». In AA. VV. (Coord.: SCHUTTER, Olivier de): *The European social charter: a social constitution for Europe*. Bruxelas, 2010. Bruylant. P. 151.

¹⁹ Pars. 85-86.

²⁰ *Cfr.* RENUCCI, J-F, «La Cour Européenne des Droits de l’Homme et la Charte Sociale Européenne: les liaisons dangereuses». *Recueil Dalloz*, 2007. P. 410. O Autor defende que apesar de os Estados deverem assegurar o gozo efectivo dos direitos conferidos pela Convenção, isto não autoriza uma interpretação “hiper-extensiva” das suas disposições, pois há o risco de deslizarmos de uma interpretação evolutiva para uma interpretação com recurso à analogia e que pode, por um lado, pôr em causa os direitos e liberdades, e, por outro, criar a tentação para os juízes do TEDH de reescreverem Convenção.

que, apesar de relevante, a CSE não goza da mesma força jurídica que a CEDH. Para esta corrente, o tribunal agiu de modo particularmente censurável no *Ac. Demir e Baykara*, não só se socorreu da CSE, mas também porque invocou disposições que o Estado réu não tinha subscrito²¹. E esta forma de proceder é inquietante, por colocar em risco o princípio da segurança jurídica, devendo ser evitada sob risco de fragilizar o sistema europeu de proteção dos direitos humanos, banalizando as violações aos direitos humanos e tornando os Estados menos receptivos à assunção de obrigações internacionais²².

Outro sector da doutrina aplaude estas novas tendências jurisprudenciais, dadas as mais valias que daqui poderão ser retiradas para a tutela dos direitos fundamentais, e aprova a atitude do tribunal, defendendo que a interpretação da Convenção não deve ser mais exigente para uns Estados (aqueles que subscreveram um maior número de instrumentos internacionais e que por conseguinte estão mais comprometidos com o esforço de efetivar e concretizar os direitos humanos) do que para os restantes²³. Acresce que a recusa em atender a normas internacionais não ratificadas pelos Estados réus poderia impedir a determinação do grau de consenso internacional. Não negam todavia que o método usado padece de uma certa imprecisão²⁴ e o próprio tribunal parece ser ciente desta indefinição, não sendo demasiado peremptório, o que confere uma maior maleabilidade às suas decisões²⁵.

Em defesa do TEDH sempre poderemos dizer que embora as críticas toquem em pontos sensíveis, este modo de proceder oferece uma tutela mais efetiva dos direitos humanos, garantindo a real aplicabilidade da CEDH. E, por fim, evita-se que a

²¹ No *Ac. Demir e Baykara*, o TEDH invocou o art. 6.º da CSE e ainda as decisões do Comité Europeu de direitos sociais, onde se evidencia uma ligação orgânica entre a liberdade sindical e o direito de celebrar convenções colectivas. A Turquia, porém, embora tenha ratificado a CSE, não aceitou o art. 6.º

²² *Vd. RENUCCI, J-F, ob. cit., p. 410. Embora MOIZARD, N. («L'usage des conventions de l'OIT par la Cour européenne des droits de l'homme». DS, 2014, n.º 4. P. 360) seja adepto da outra corrente não deixa de reconhecer este perigo.*

²³ *Cfr. JEAN-PIERRE MARGUÉNAUD, «Liberté syndicale...», cit., p. 709; MARGUÉNAUD, J-P./MOULY, J., «La jurisprudence sociale de la Cour EDH: bilan et perspectives». DS, 2010, n.º 9/10. P. 883; NICOLAS MOIZARD, ob. cit., p. 370 e HERVIEU, N., «La Cour européenne des droits de l'homme, alchimiste de la liberté syndicale». RDT, 2009, n.º 5. Pp. 291 e ss.*

²⁴ *Cfr. MOIZARD, N., ob. cit., p. 370 e HERVIEU, N., ob. cit., p. 292. Com efeito, qual é o nível de convergência requerida para se afirmar a existência de um consenso? A partir de quando e com base em quantos actos de teor semelhante é que se pode constatar o nível da evolução e da convergência? – *vd. MOIZARD, N., ob. cit., p. 370.**

²⁵ *Idem, ibidem, p. 370. O Autor reconhece que, o facto de se prescindir da adesão dos Estados aos instrumentos nos quais se funda tal consenso, acarreta o perigo de que este método se torne artificial. No entanto, em certas matérias (como a proibição do trabalho forçado e a liberdade sindical), a OIT exige o cumprimento das suas normas mesmo por Estados que não as tenham ratificado. É inegável, todavia, o risco do aparecimento de uma interpretação europeia de normas de alcance mundial e, por outro lado, a atitude dos Estados pode tornar-se mais reticente em relação à negociação de convenções de não carecem de aprovação por unanimidade (pp. 370-371). Por sua vez, HERVIEU, N. (ob. cit., p. 298) apelida o tribunal de alquimista pois, à semelhança dos alquimistas da idade média, que, com a pedra filosofal, queriam transformar o ferro em ouro, o tribunal usa normas exteriores à Convenção para transformar disposições que não vinculam certos Estados em normas que estes são obrigados a respeitar. Esta técnica não é, porém, inédita na jurisprudência do tribunal, embora neste acórdão tenha sido admitida de maneira mais clara.*

interpretação da Convenção seja mais exigente para os Estados mais comprometidos com a proteção dos direitos fundamentais, premiando aqueles que se esquivam assumir este tipo de compromissos internacionais.

IV. DECISÕES DO COMITÉ EUROPEU DE DIREITOS SOCIAIS

Tornando ao âmbito da CSE, o comité europeu de direitos sociais, usufruindo de uma norma expressa e mais concretizada, pôde naturalmente avançar com um conjunto de decisões relativas a aspetos mais específicos do direito de contratação coletiva. Em particular, isto permitiu-lhe tomar posição sobre algumas das providências adotadas por determinados Estados-parte na sequência da crise, bem como medidas impostas por normas de direito da união europeia.

Todavia, a Grécia, um dos países cuja análise teria maior interesse, não se sujeitou a este escrutínio. Com efeito, o Comité, embora reconhecendo que algumas das reclamações apresentadas contra o país se situavam no âmbito do art. 6.º, escusou-se a analisar o problema pelo facto de o Estado não ter aceite a disposição em apreço.

Relativamente a Portugal, e especificamente no domínio da contratação coletiva, o Comité, nas conclusões de 2014²⁶, detetou violações ao nível do art. 5.º (relativo à liberdade sindical) e do art. 6.º, n.º 1, devido à ausência de critérios de representatividade sindical adequados na determinação das estruturas sindicais com assento no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social²⁷. Foram também detetadas violações no âmbito do art. 6.º, n.º 3, com base nos casos de arbitragem obrigatória previstos no Código do Trabalho²⁸, pois, nas palavras do Comité, qualquer forma de arbitragem obrigatória em matéria de contratação coletiva configura uma violação da CSE.

Este órgão não encontrou, todavia, nenhuma violação merecedora de censura ao abrigo do art. 6.º, n.º 2. Sublinhou, inclusivamente, não possuir objeções ao mecanismo de adesão individual, previsto no art. 497.º, que tanta controvérsia despertou no seio da nossa doutrina²⁹.

No entanto, cumpre salientar que nesta apreciação de 2014 não se faz qualquer referência ao art. 7.º da Lei n.º 23/2012, que veio interferir com a validade e eficácia de diversas cláusulas de convenções previamente celebradas. Nem, tampouco, às Resoluções do Conselho de Ministros n.ºs 90/2012 e 43/2014, que impuseram novos requisitos para as portarias de extensão e cuja aplicação redundou no decréscimo

²⁶ Conclusões 2014, Portugal, Artigo 5 e Artigo 6-1.

²⁷ O diploma relativo a esta estrutura data de 1991 (Lei n.º 108/91) e limita-se somente a indicar a UGT e a CGTP, sem assentar tal escolha em quaisquer critérios de representatividade.

²⁸ Arbitragem obrigatória e necessária em matéria de contratação colectiva, previstas nos arts. 508.º e ss. do CT.

²⁹ Para fortes críticas a este dispositivo, entendendo-o violador do princípio da liberdade sindical, *vd.* GOMES, J., «O código do trabalho de 2009 e o desincentivo à filiação sindical». *PDT*, 2009, n.º 83. Pp. 93-119 e «Nótula sobre o art. 497.º do Código do Trabalho de 2009». *QL*, 2014, n.º 44. Pp. 5-14.

significativo do número de trabalhadores abrangidos por convenções. Aliás, e no seguimento de dados fornecidos pelo Governo, o Comité ainda se referia a uma taxa de cobertura na ordem dos 90%, o que, claramente, desde 2012 não se verifica.

Esta discrepância entre os dados invocados pelo Comité e a situação vivenciada na prática faz-nos duvidar se aquele manteria o sentido da sua decisão, caso dispusesse de dados corretos quanto à dimensão dos efeitos da reforma laboral em Portugal. Até porque o Comité tem proferido decisões de não conformidade em relação ao art. 6.º, n.º 2, contra Estados como a Bulgária, a República Checa e a Estónia, entre outros, invocando a baixa taxa de cobertura das convenções nesses países. Efetivamente, o CEDS retira a partir de tais elementos que não estão a ser colocados em marcha os mecanismos necessários para promover a contratação coletiva³⁰.

Neste domínio, parecem-nos ainda também muito relevantes as conclusões a propósito de Espanha e da Suécia.

Nomeadamente, quanto a Espanha, nas conclusões XX-3 (2014), o CEDS pendeu para o desrespeito do art. 6.º, n.º 2, por força da adoção de medidas legislativas no domínio do trabalho sem consulta prévia dos parceiros sociais.

O governo espanhol procurou justificar esta forma de proceder com a situação de urgência financeira sentida no país e que legitimava a criação de legislação sem tal passo prévio. No entanto, para o Comité, embora seja legítimo tomar medidas com o intuito de debelar a crise, daqui não poderá resultar a redução da proteção dos direitos reconhecidos na CSE³¹. Destarte, os governos devem adotar todos os passos necessários para assegurar o respeito efetivo dos direitos reconhecidos na Carta, particularmente nos momentos em que os seus beneficiários mais precisam deles. Acresce que quaisquer restrições aos direitos contidos na Carta devem ser tidas por necessárias numa sociedade democrática para a proteção dos direitos e liberdades dos outros ou do interesse público, da segurança nacional ou da saúde pública. Ora, claramente não era o caso, não se justificando afastar os princípios da negociação voluntária.

O comité pediu ainda mais informações sobre o novo artigo 84, n.º 2, do Estatuto dos Trabalhadores, que confere primazia aos acordos de empresa em face de acordos de natureza mais ampla. Com efeito, o comité deseja obter a confirmação de que as matérias negociadas a este nível não poderão ser aplicadas em prejuízo dos trabalhadores quando for aplicável uma convenção de âmbito nacional³². Seja como for, não deixou de sublinhar que o estabelecimento da primazia dos acordos de empresa não viola *per se* a CSE, na medida em que se permite na mesma que os parceiros sociais decidam quais as matérias que desejam regular por convenção e a que nível. Assim, uma opção desta natureza cabe, à partida, no âmbito da margem de apreciação concedida aos Estados.

³⁰ Conclusões de 2014, Artigo 6-2, relativamente à Bulgária, República Checa e Estónia.

³¹ Afirmou isto, nomeadamente, nas conclusões XIX-2(2009).

³² Conclusões XX-3, Espanha, Artigo 6-2 (2014).

Uma opção, todavia, que foi mais criticada, foi a possibilidade legalmente concedida aos empregadores de decidirem, de modo unilateral, a desaplicação de convenções celebradas ao nível da empresa. Apesar de esta decisão ser judicialmente sindicável, o CEDS entendeu que tal meio de tutela é insuficiente, pois as condições para a desaplicação não se encontram adequadamente definidas na lei (levando a que os tribunais as considerem válidas na maioria das situações). Por outro lado, ainda que se verifique um período de consulta junto dos trabalhadores (que, aliás, não é obrigatório em todos os casos), caso não se atinja nenhum acordo, o empregador pode, unilateralmente, afastar o acordo em apreço. Ora, para o comité, a possibilidade de derrogação unilateral de convenções coletivas livremente negociadas é violadora da obrigação de promover a contratação coletiva³³.

Já no que respeita à Suécia, nas conclusões de 2014, o Comité fez referência à Queixa n.º 85/2012 apresentada pela *Swedish Trade Union Confederation e pela Swedish Confederation of Professional Employees* contra este Estado. Esta queixa veio na sequência das alterações legislativas introduzidas no ordenamento sueco para acomodar as indicações fornecidas pelo TJUE no *Ac. Laval*³⁴. No fundo, a lei sueca, relativa aos destacamentos de trabalhadores, passou a prever que, quanto a trabalhadores estrangeiros destacados na Suécia, as convenções coletivas solicitadas pelos sindicatos suecos, e obtidas por via da ação coletiva, apenas podem regular o valor salarial mínimo e outras condições mínimas de trabalho³⁵.

O *Ac. Laval* foi duramente criticado pela doutrina. Para muitos Autores, o tribunal vergou o direito de ação coletiva perante a livre prestação de serviços³⁶, restringindo fortemente os casos em que os sindicatos se podem servir da ação coletiva com o intuito de promover a celebração de convenções coletivas com empresas estrangeiras que recorram a trabalhadores destacados. Desde logo, os sindicatos suecos, receosos de que as suas ações possam ser consideradas ilícitas (até pelas sanções pecuniárias a que foram sujeitos), passaram a circunscrever a celebração de convenções junto de empregadores suecos, abstenendo-se de o fazer em relação aos estrangeiros que

³³ Embora parta de uma premissa diferente, não podemos deixar de estabelecer o paralelo com o sucedido entre nós, em que, por via do art. 7.º da Lei n.º 23/2012, o legislador, sem intervenção das partes, decretou o afastamento de diversas cláusulas de convenções coletivas validamente celebradas.

³⁴ Processo C-341/05, *Laval un Partneri Ltd.*, 18 de dezembro de 2007, disponível em curia.europa.eu

³⁵ Para mais desenvolvimentos quanto ao teor do acórdão e às suas consequências, *vd.* SALCEDO BELTRÁN, C., *Negociación colectiva, conflicto laboral y carta social europea*. Editorial Bomarzo, 2014. Albacete. Pp. 62 e ss.

³⁶ SALCEDO BELTRÁN, C., «Prioridad de las libertades económicas frente a los derechos sociales». *RDS*, 2014, n.º 67. P. 135. Aliás, de acordo com a Autora (p. 137), este acórdão constitui um antecedente perigoso, indo, aliás, contra os objetivos da própria União, referidos nos arts. 151.º e ss. do TFUE, onde se pode ler que são objetivos da UE e dos Estados membros o fomento do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho (p. 143). Sublinhando a mesma hierarquização entre direitos sociais e liberdades económicas, em detrimento dos primeiros, na recente jurisprudência do TJUE, *vd.* JIMENA QUESADA, L., «Defensa y garantía de los derechos sociales por el consejo de Europa: atención especial al comité europeo de derechos sociales». In AA. VV.: *La jurisprudencia del comité europeo de derechos sociales frente a la crisis económica*. Albacete, 2014. Editorial Bomarzo. P. 88 e EVJU, S., «The right to collective action under the European social charter». *ELLJ*, 2011, n.º 3. P. 197.

demonstrem estar a aplicar condições mínimas equivalentes às de convenções de âmbito nacional. Isto conduziu à fragilização dos princípios da igualdade e da proibição da discriminação em função da nacionalidade e colocou os empregadores suecos numa posição competitiva mais desfavorável³⁷.

Para o Comité, este quadro legal não promove o desenvolvimento dos mecanismos necessários ao estabelecimento de negociações livres entre empregadores e trabalhadores, no que respeita aos trabalhadores destacados, e, por conseguinte, desrespeita a CSE. E conforme refere CARMEN SALCEDO, a conclusão muito relevante que se retira daqui é a de que os Estados não se podem escudar no facto de estarem a agir em respeito de uma norma de direito da união para aprovarem normas violadoras da CS. Devendo ainda aplicar-se ainda o mesmo raciocínio quando estão em causa normas adotadas na sequência de decisões do TJUE³⁸.

V. TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO DE FONTES INTERNACIONAIS

Esta breve exposição permite-nos concluir facilmente pela existência de contradições ao nível das normas (e da leitura que delas é feita) contidas nas diferentes fontes aplicáveis ao direito de contratação coletiva.

A crise económica e as políticas da União colocaram os Estados membros numa posição difícil. Com efeito, estando os Estados da zona euro impedidos de lançar mão de mecanismos de desvalorização monetária, uma das formas que encontraram de combater a crise foi a de intervir (desfavoravelmente) na área social ou de restringir o alcance das suas políticas sociais. Assim, procederam a certos sacrifícios, nomeadamente nos domínios da saúde, da educação ou da segurança social, de modo a conseguirem conformar-se com a disciplina orçamental que lhes é imposta pelo pacto de estabilidade e crescimento. E, naturalmente, pelo impacto económico deste setor, registaram-se diversas medidas no âmbito do mercado de trabalho, com o objetivo da sua flexibilização, nomeadamente ao nível dos mecanismos de fixação de salários, com vista a limitar os riscos de inflação. As restrições de ordem macro-económica tiveram, pois, ter um impacto negativo na capacidade de os Estados respeitarem as obrigações que lhes são fixadas pela CSE³⁹.

Acresce que um dos motivos para a frequente desconsideração da Carta na implementação destas medidas prende-se com a forma como esta e os compromissos que dela resultam são encarados. Com efeito, e de acordo com GISELLA GORI⁴⁰, havia o

³⁷ SALCEDO BELTRÁN, C., *Negociación colectiva...*, cit., p. 70.

³⁸ SALCEDO BELTRÁN, C., *Negociación colectiva...*, cit., p. 112.

³⁹ SCHUTTER, O. de, «Le rôle...», cit., pp. 142-143.

⁴⁰ GORI, G., «Domestic enforcement of the European social charter: the way forward». In AA. VV. (Eds.: BÚRCA, Gráinne de/WITTE, Bruno de): *Social rights in Europe*. Nova Iorque, 2005. Oxford University Press. P. 71. E, como salienta a Autora, esta presunção tem influenciado a forma como a Carta tem sido (ou não tem sido) implementada nas ordens legais nacionais e no que respeita à sua execução legal e jurisprudencial.

consenso (e parece ainda haver) de que a intenção dos Autores da Carta foi a de que esta não dispusesse de aplicabilidade direta⁴¹. Assim, tem sido atribuída natureza programática a quase todas as disposições da Carta, entendendo-se que estas requerem a intervenção do Estado para a sua implementação, em linha com a tradicional teoria dos direitos sociais como direitos de criação. Assim, não surpreende que a maioria dos tribunais dos Estados contraentes que já tiveram oportunidade de se pronunciar sobre esta questão recusam aplicabilidade direta às normas constantes da Carta, exceto em relação a algumas disposições cujo conteúdo entendam ser claro e explícito o suficiente para dele se poder retirar um direito. E com recurso a explicações mais ou menos longas, o motivo invocado para este “estado da arte” prende-se com a natureza programática das suas disposições⁴².

E, por outro lado, como conciliar os compromissos que os Estados assumiram perante a Carta com os que lhes são impostos pela União Europeia, em especial quando daqui resultarem obrigações dissonantes?

Se é certo que devemos honrar os nossos compromissos internacionais, também não podemos ignorar o valor supraconstitucional que é reconhecido ao direito da união e que, nessa medida, se parece impor também à CSE (pelo menos entre nós, onde a Carta tem somente valor supra-legal). Por outro lado, a desconsideração das normas e objetivos comunitários pode acarretar consequências gravosas. Veja-se, a título de exemplo, a discussão recente em torno das sanções que poderão ser aplicadas a Espanha e a Portugal, por violação dos objetivos quanto ao valor do défice.

JIMENA QUESADA⁴³, entende que em caso de desacordo entre as normas e a jurisprudência do Conselho da Europa e entre estes e os da União Europeia, as autoridades nacionais deverão seguir o critério da norma/decisão mais favorável (*favor libertatis*). E para sustentar esta posição baseia-se nas cláusulas de *standard* mínimo, contidas nos arts. 53.º da CEDH, 30.º da CSE (na versão originária) e H da CSE (revista) e 53.º da CDFUE.

Da nossa parte, todavia, embora reconheçamos o cariz apelativo desta solução, não estamos certas de que a aplicação pura e simples deste princípio seja o suficiente para resolver todos os problemas que podem resultar das discordâncias sentidas a este nível. Privilegiar a solução que é mais favorável a um direito poderá pôr em causa outros direitos ou princípios fundamentais, caso em que poderemos estar somente a seguir a norma parcialmente mais favorável. Cremos, pois, que situações que configuram colisões de direitos devem ser resolvidas de modo de modo casuístico.

Ora, o TJUE, nas suas decisões, já procede a esta ponderação. E ainda que possamos discordar do sentido da decisão, a jurisprudência do tribunal impõe-se a cada

⁴¹ Mais concretamente, o art. I da parte V da Carta, a Parte III do Apêndice da Carta e o art. 12 do Protocolo de reclamações coletivas.

⁴² GORI, G., ob. cit., pp. 77. Exceção feita ao art. 6.º, n.º 4, quanto ao direito à greve, junto dos tribunais holandeses, belgas e alemães.

⁴³ JIMENA QUESADA, L., «Defensa y garantía...», cit., pp. 94-96.

um dos Estados membros. Como podem os Estados membros desapplicá-la se é o TJUE a entidade capacitada para interpretar o direito comunitário (nomeadamente o art. 53.º da CDFUE) e se o direito da união europeia tem prioridade aplicativa no seio dos ordenamentos nacionais?⁴⁴

VI. CONCLUSÕES

A CSE goza de uma posição privilegiada para a promoção e proteção do direito de contratação coletiva. Quer de modo direto, quer de modo indireto, pela sua influência na interpretação as disposições da CEDH.

Esta virtualidade é particularmente relevante em tempos de crise, mas também noutros contextos perante o fenómeno da integração europeia. No entanto, não podemos negar que este quadro fica ameaçado pela atuação que a União Europeia tem vindo a ter, bem como pela prioridade aplicativa que é conferida às suas normas.

Parece-nos, assim, de suma importância reativar o diálogo quanto à possibilidade de a União aderir à CSE. Este feito, reclamado por diversos Autores, teria o benefício de elevar a Carta ao seu merecido estatuto de dignidade e, por outro lado, traduziria um maior compromisso da União com os valores sociais (mesmo em época de crise). Por outro lado, exigiria que as normas deste ordenamento fossem modeladas de uma maneira mais conforme aos direitos sociais. E contribuiria também para a redução dos problemas verificados com a colisão entre fontes⁴⁵.

OLIVIER DE SCHUTTER, um dos defensores desta solução, reconhece os problemas que daqui podem resultar, desde logo ao nível das competências da União, tendo em conta a forma limitada como esta pode agir em matéria de direitos fundamentais, dada a ausência de uma competência genérica para o efeito. No entanto, e para o mesmo Autor, não se trata de uma objeção inultrapassável. Por outro lado, esta omissão é ainda mais criticável se tivermos em conta que o processo de adesão à CEDH está em marcha e os motivos que o recomendam são os mesmos que se invocam quanto à CSE. Mais concretamente, a criação de um catálogo de direitos coerente e completo, o preenchimento de vazios gerados pelo processo de integração e o fortalecimento da

⁴⁴ Prioridade supraconstitucional, cumpre sublinhar.

⁴⁵ SCHUTTER, O. de, «Anchoring the European union...», cit., p. 132. Em todo o caso, cumpre sublinhar que a adesão da UE à CSE(R) apenas teria relevância para os Estados membros no âmbito das matérias para as quais aquela seja competente (p. 140). No entanto, isto não significa que a CSE(R) passe a gozar de efeito direto nas legislações dos Estados membros. A atribuição de efeito direto depende do espírito, da economia e dos termos do acordo. E a vontade dos Autores da Carta terá sido a de que as suas provisões não conferissem direitos subjetivos individuais. Assim, continuaria a requerer-se uma intervenção legislativa dos Estados membros para que tais disposições pudessem ser invocáveis perante as autoridades nacionais. Isto significa que a adesão não permitiria que os indivíduos passassem a poder invocar a Carta para obter a anulação de determinados atos adotados pela UE e que pudessem ser vistos como violadores daquele diploma. Apenas a poderia passar a invocar em três ocasiões específicas: a) quando o Comité europeu de direitos sociais detetar violações; 2) em relação a atos da UE que tenham em vista dar cumprimento às obrigações decorrentes da Carta; e 3) quando os atos da UE façam referência à CSE, podendo, neste caso, a Carta ser invocada para a apreciação da sua validade (pp. 145-146).

proteção dos direitos fundamentais com a jurisprudência dos órgãos que vigiam a sua aplicação⁴⁶.

Por fim, se a União assim procedesse, isto contribuiria para o estabelecimento de uma economia social de mercado altamente competitiva, tal como dispõe o art. 3.º, n.º 3, do TUE. Sobretudo, poderia ajudar a reconquistar a confiança dos cidadãos (o que tem sido particularmente desafiante nos últimos tempos) e, não menos importante, auxiliaria à implementação efetiva do conceito de indivisibilidade dos direitos no âmbito do sistema europeu de proteção dos direitos⁴⁷.

BIBLIOGRAFIA

AKANDJI-KOMBÉ, Jean-François, «Charte sociale européenne et convention européenne de l'homme: quelles perspectives pour les 10 prochains années?». In AA. VV. (Coord.: SCHUTTER, Olivier de): *The European social charter: a social constitution for Europe*. Bruxelas, 2010. Bruylant. Pp. 147-165;

EVJU, Stein, «The right to collective action under the European social charter». *ELLJ*, 2011, n.º 3. Pp. 196-224;

GOMES, Júlio, «O código do trabalho de 2009 e o desincentivo à filiação sindical». *PDT*, 2009, n.º 83. Pp. 93-119;

GOMES, Júlio, «Nótula sobre o art. 497.º do Código do Trabalho de 2009». *QL*, 2014, n.º 44. Pp. 5-14;

GORI, Gisella, «Domestic enforcement of the European social charter: the way forward». In AA. VV. (Eds.: BÚRCA, Gráinne de/WITTE, Bruno de): *Social rights in Europe*. Nova Iorque, 2005. Oxford University Press. Pp. 69-88;

HARRIS/O'BOYLE/WARBRICK, *Law of the European Convention on Human Rights*. 2.ª ed., Nova Iorque, 2009. Oxford University Press;

HERVIEU, Nicolas, «La Cour européenne des droits de l'homme, alchimiste de la liberté syndicale». *RDT*, 2009, n.º 5. Pp. 288-294;

JIMENA QUESADA, Luis, «Defensa y garantía de los derechos sociales por el consejo de Europa: atención especial al comité europeo de derechos sociales». In AA. VV.: *La jurisprudencia del comité europeo de derechos sociales frente a la crisis económica*. Albacete, 2014. Editorial Bomarzo. Pp. 49-96;

⁴⁶ SALCEDO BELTRÁN, C., «Reformas adoptadas frente a la crisis económica y carta social europea». In AA. VV.: *La jurisprudencia del comité europeo de derechos sociales frente a la crisis económica*. Editorial Bomarzo, 2014. Albacete. P. 126.

⁴⁷ MOLA, L., «The margin of appreciation accorded to states in times of economic crisis». *LS*, 2015, vol. 5, n.º 1. P. 175.

JIMENA QUESADA, Luis, «El último bastión en la defensa de los derechos sociales: la carta social europea». *RJUAM*, 2014, n.º 29. Pp. 171-189;

LÖRCHER, Klaus, «Legal and judicial international avenues: the (revised) European social charter». In AA. VV. (Eds.: BRUUN, Niklas/LÖRCHER, Klaus/SCHÖMANN, Isabelle) *The economic and financial crisis and collective labour law in Europe*. Oxford, 2014. Hart Publishing. Pp. 265-294;

MARGUÉNAUD, Jean-Pierre, «Liberté syndicale (*Demir et Baykara c/ Turquie 12 novembre 2008*)». In AA. VV.: *Les grands arrêts de la Cour Européenne des Droits de l'Homme*. 6.^a ed., Paris, 2011. PUF;

MARGUÉNAUD, Jean-Pierre; MOULY, Jean, «La jurisprudence sociale de la Cour EDH: bilan et perspectives». *DS*, 2010, n.º 9/10. Pp. 883-892;

MARGUÉNAUD, Jean-Pierre; MOULY, Jean, «Le comité européen des droits sociaux face au principe de non-régression en temps de crise économique». *DS*, 2013, n.º 4. Pp. 339-344;

MARGUÉNAUD, Jean-Pierre; MOULY, Jean, «Chronique de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative au droit du travail». *DS*, 2014, n.º 7/8. Pp. 641-647;

MOIZARD, Nicolas, «L'usage des conventions de l'OIT par la Cour européenne des droits de l'homme». *DS*, 2014, n.º 4. Pp. 365-372;

MOLA, Lorenza, «The margin of appreciation accorded to states in times of economic crisis». *LS*, 2015, vol. 5, n.º 1. Pp. 174-194;

O'CONNOR, Colm, «Social rights and the European social charter – new challenges and fresh opportunities». In AA. VV. (Coord.: SCHUTTER, Olivier de): *The European social charter: a social constitution for Europe*. Bruxelles, 2010. Bruylant. Pp. 167-183;

RENUCCI, Jean-François, «La Cour Européenne des Droits de l'Homme et la Charte Sociale Européenne: les liaisons dangereuses». *Recueil Dalloz*, 2007. Pp. 410-412;

SALCEDO BELTRÁN, Carmen, «Prioridad de las libertades económicas frente a los derechos sociales». *RDS*, 2014, n.º 67. Pp. 135-143;

SALCEDO BELTRÁN, Carmen, *Negociación colectiva, conflicto laboral y carta social europea*. Editorial Bomarzo, 2014. Albacete;

SALCEDO BELTRÁN, Carmen, «Reformas adoptadas frente a la crisis económica y carta social europea». In AA. VV.: *La jurisprudencia del comité europeo de derechos sociales frente a la crisis económica*. Editorial Bomarzo, 2014. Albacete. Pp. 97-238;

SCHUTTER, Olivier de, «Anchoring the European union to the European social charter: the case for accession». In AA. VV. (Eds.: BÚRCA, Gráinne de/WITTE, Bruno de): *Social rights in Europe*. Nova Iorque, 2005. Oxford University Press. Pp. 111-152;

SCHUTTER, Olivier de, «Le rôle de la charte sociale européenne dans le développement du droit de l'union européenne». In AA. VV. (Coord.: SCHUTTER, Olivier de): *The European social charter: a social constitution for Europe*. Bruselas, 2010. Bruylant. Pp. 95-146;

SCHUTTER, Olivier de, «The two lives of the European social charter». In AA. VV. (Coord.: SCHUTTER, Olivier de): *The European social charter: a social constitution for Europe*. Bruselas, 2010. Bruylant. Pp. 11-37.