



Universidade Técnica de Lisboa  
INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO



RESERVADO

# **A (IN)ADAPTAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO - UMA PERSPECTIVA SÓCIO-ORGANIZACIONAL E JURÍDICA**

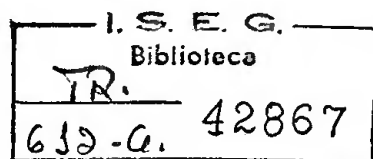
**2º CURSO DE MESTRADO EM SISTEMAS SÓCIO-ORGANIZACIONAIS DA  
ACTIVIDADE ECONÓMICA**

**ALUNA: MARIA DA GLÓRIA CARVALHO REBELO**

**ORIENTAÇÃO: PROF.ª DOUTORA ILONA KOVÁCS E PROF. DR. JOSÉ JOÃO  
ABRANTES**

**JÚRI: PROF.ª ILONA KOVÁCS / PROF. DR. JOSÉ JOÃO ABRANTES / PROF. DR.  
ANTÓNIO GARCIA PEREIRA**

**LISBOA/ 1995**



HD6955 R43  
1995



A (IN)ADAPTAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO -  
- UMA PERSPECTIVA SÓCIO-ORGANIZACIONAL E JURÍDICA

ORIENTAÇÃO: PROF.<sup>a</sup> DOUTORA ILONA KOVÁCS E PROF. DR. JOSÉ JOÃO ABRANTES

JÚRI: PROF.<sup>a</sup> DOUTORA ILONA KOVÁCS / PROF. DR. JOSÉ JOÃO ABRANTES / PROF. DR.  
ANTÓNIO GARCIA PEREIRA

*AOS MEUS PAIS.*

*Ao PAULO.*

O PROGRESSO ECONÓMICO DESTROI O EMPREGO, AO MESMO TEMPO QUE O CRIA: O CRESCIMENTO ECONÓMICO A LONGO PRAZO RESULTA ESSENCIALMENTE DA MELHORIA DAS TÉCNICAS DE PRODUÇÃO E INOVAÇÃO DE PRODUTOS. A INOVAÇÃO TECNOLÓGICA SÓ PODE SER UMA ARMA CONTRA O DESEMPREGO ESTRUTURAL NA COMUNIDADE, SE BASEADA NUMA ESTRATÉGIA ECONÓMICA FUNDADA EM ESTRUTURAS DE PRODUÇÃO INTENSIVAS QUE ESTABELEÇAM A COMPETITIVIDADE INTERNACIONAL.

IN COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES - "PROGRÉS TECHNOLOGIQUE, MUTATIONS STRUCTURELLES ET EMPLOI" - ECONOMIE EUROPEENNE - CHAPITRE 4, Nº25, DIRECTION GENERALE DES AFFAIRES ECONOMIQUES ET FINANCIÉRES, SEPTEMBRE 1985.

**A (IN)ADAPTAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**  
**- UMA PERSPECTIVA SÓCIO-ORGANIZACIONAL E JURÍDICA -**

**ÍNDICE**

AGRADECIMENTOS .....	IV
ÍNDICE DE ESQUEMAS, GRÁFICOS E QUADROS .....	VI
RESUMO .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUÇÃO .....	3
<b>0. ACERCA DA PRESENTE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO .....</b>	<b>6</b>
0.1. OBJECTO DE ESTUDO .....	6
0.2. OBJECTIVOS .....	7
0.3. METODOLOGIA .....	9
<b>I. ENQUADRAMENTO GERAL DO PROBLEMA</b>	
1. DEFINIÇÃO DE CONCEITOS .....	12
1.1. INADAPTAÇÃO <i>VERSUS</i> INAPTIDÃO .....	12
1.2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	14
1.3. NOVAS TECNOLOGIAS .....	17
1.4. TRABALHO .....	18
1.4.1. EMPREGO .....	19
1.4.2. DESEMPREGO .....	21
1.4.3. EMPREGO PRECÁRIO .....	25
1.5. MERCADO DE TRABALHO .....	26
1.5.1. EXCLUSÃO DO MERCADO DE TRABALHO .....	26
1.6. DESPEDIMENTO .....	28
2. TENDÊNCIAS DE EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO .....	29
2.1. TENDÊNCIAS NA UNIÃO EUROPEIA .....	32

Maria da Glória Carvalho Rebelo

2.1.1. BREVE CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGO .....	34
2.1.2. PERSPECTIVAS A CURTO PRAZO .....	45
2.2. PORTUGAL .....	50
2.2.1. CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGO (1990 - 1995) .....	52
2.2.2. PERSPECTIVAS A CURTO PRAZO .....	57

## **I I. A RELAÇÃO ENTRE AS NOVAS TECNOLOGIAS, A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E QUALIFICAÇÕES**

1. INTRODUÇÃO .....	59
2. EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE PRODUÇÃO NA EUROPA OCIDENTAL (1970 - 1995) - O MODELO FLEXÍVEL .....	61
3. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E UTILIZAÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES .....	65
3.1. NOVAS TECNOLOGIAS E QUALIFICAÇÕES OFERECIDAS .....	69
3.1.1. ESTRUTURA E NOVAS EXIGÊNCIAS DE QUALIFICAÇÃO .....	72
3.1.2. FORMAÇÃO ESCOLAR E PROFISSIONAL INTEGRADA .....	75
3.2. SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO E ESPECIFICIDADE DAS QUALIFICAÇÕES .....	80
3.3. IMPACTO DAS MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO ESTRUTURAL DAS EMPRESAS - O CASO DO "DOWNSIZING" .....	84

## **I I I. O DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO NA ORDEM JURÍDICA PORTUGUESA**

1. INTRODUÇÃO .....	96
2. O PRINCÍPIO JUSLABORAL DA SEGURANÇA NO EMPREGO .....	97
2.1. DIREITO COMPARADO .....	99
2.2. DIREITO PORTUGUÊS .....	101
3. A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO .....	103

3.1. O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO .....	104
3.2. O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO .....	106
3.3. SUBCONTRATAÇÃO .....	108
3.4. O TRABALHO AO DOMICÍLIO .....	110
3.5. O TRABALHO A TEMPO PARCIAL .....	113
3.6. O CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS .....	114
4. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO DIREITO PORTUGUÊS .....	115
4.1. PERSPECTIVA HISTÓRICA .....	116
4.2. SITUAÇÃO ACTUAL .....	117
4.3. UMA FORMA DE CESSAÇÃO ESPECIAL - O DESPEDIMENTO .....	119
4.3.1. DIREITO COMPARADO .....	120
4.3.2. DIREITO PORTUGUÊS .....	127
5. A CESSAÇÃO POR DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO NO DIREITO PORTUGUÊS .....	129
5.1. GÉNESE HISTÓRICA .....	130
5.2. OBJECTIVOS E PRINCÍPIOS ORIENTADORES .....	134
5.3. REGIME JURÍDICO .....	135
5.3.1. REQUISITOS E PRESSUPOSTOS .....	138
5.3.2. EXERCÍCIO DE CARGOS DE COMPLEXIDADE TÉCNICA .....	139
5.3.3. ÓNUS DA PROVA .....	140
5.3.4. ILICITUDE DO DESPEDIMENTO .....	143
<b>CONCLUSÕES</b> .....	<b>144</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>151</b>
<b>ANEXOS</b>	

## AGRADECIMENTOS

A CONCLUSÃO DESTE TRABALHO CULMINA O 2º CURSO DE MESTRADO EM "SISTEMAS SÓCIO-ORGANIZACIONAIS DA ACTIVIDADE ECONÓMICA".

A REALIZAÇÃO DA PRESENTE DISSERTAÇÃO ENVOLVEU A COLABORAÇÃO DE PESSOAS E INSTITUIÇÕES QUE CONTRIBUÍRAM PARA A SUA CONCRETIZAÇÃO. ASSIM, OS MEUS AGRADECIMENTOS VÃO PARA TODOS AQUELES QUE, DE UM MODO OU OUTRO, TORNARAM POSSÍVEL A SUA REALIZAÇÃO. GOSTARIA, NO ENTANTO, DE DESTACAR:

- A PROFESSORA DOUTORA ILONA KOVÁCS, PELA SUA ORIENTAÇÃO, PELAS SUAS SUGESTÕES E DISPONIBILIDADE NO DECURSO DO TRABALHO, BEM COMO PELA REVISÃO CRÍTICA DESTE TEXTO.
- O PROFESSOR DOUTOR JOSÉ JOÃO ABRANTES, PELA SUA ORIENTAÇÃO, CUJAS SUGESTÕES E ESTÍMULOS REVELARAM UMA PRESENÇA SEMPRE ATENTA E AMIGA, BEM COMO PELA REVISÃO CRÍTICA DESTE TEXTO.
- O PROFESSOR DOUTOR JOSÉ MARIA CARVALHO FERREIRA, QUE ENQUANTO COORDENADOR DESTE CURSO DE MESTRADO VIABILIZOU A REALIZAÇÃO DESTA DISSERTAÇÃO.
- O DR. JOAQUIM DIONÍSIO, JURISTA DA C.G.T.P.- INTER SINDICAL, PELAS ENTREVISTAS CONCEDIDAS E POR TODO O MATERIAL PRESTADO.
- O DR. AMÉRICO TOMATI, JURISTA DA UNIÃO GERAL TRABALHADORES, PELA ENTREVISTA CONCEDIDA E PELO ENTUSIASMO COM QUE ENCAROU ESTE PROJECTO.
- A DRª. PAULA BERNARDO, ECONOMISTA DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, POR TODAS AS FACILIDADES CONCEDIDAS, NOMEADAMENTE NO QUE SE REFERE A APOIO BIBLIOGRÁFICO.
- O DR. EDUARDO QUINTA NOVA, JURISTA DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, POR TODO O APOIO PRESTADO.

Maria da Glória Carvalho Rebelo

- Os QUATRO PARTIDOS POLÍTICOS PORTUGUESES CONTACTADOS, PS, PSD, PCP E CDS/PP, PELAS ENTREVISTAS E MATERIAL BIBLIOGRÁFICO CONCEDIDOS.
  
- A DR<sup>a</sup>. SOFIA LOPO, DA MEDIATECA DA CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, PELO APOIO BIBLIOGRÁFICO PRESTADO.
  
- O DR. MATHIAS FISHER, ADIDO CULTURAL DA EMBAIXADA ALEMÃ EM LISBOA, PELO MATERIAL BIBLIOGRÁFICO PROPORCIONADO.
  
- Os COLEGAS DE CURSO, PELAS DISCUSSÕES PROFÍCUAS, E PELAS RELAÇÕES DE AMIZADE QUE COM ALGUNS ESTABELECI.

\_\_\_\_\_  
Maria da Glória Carvalho Rebelo

## ÍNDICE DE QUADROS, GRÁFICOS E ESQUEMAS

<b>QUADRO 1:</b> RAZÕES INVOCADAS PARA OS INACTIVOS QUE NÃO PROCURAM TRABALHO (POR IDADE E POR SEXO, EM %) .....	23
<b>QUADRO 2:</b> TAXAS DE DESEMPREGO EM 7 PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA (EM PERCENTAGEM DO TOTAL DA FORÇA DE TRABALHO) .....	35
<b>GRÁFICO 1:</b> TAXAS DE DESEMPREGO EM 7 PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA (EM PERCENTAGEM DO TOTAL DA FORÇA DE TRABALHO) .....	36
<b>GRÁFICO 2:</b> TOTAL DE DESEMPREGO NA EUROPA E NA OCDE, NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE 1973/1993 (EM MILHARES) .....	45
<b>GRÁFICO 3:</b> TOTAL DE DESEMPREGADOS NA EUROPA, EUA E JAPÃO, NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE 1973/ 1993 (EM MILHARES) .....	48
<b>QUADRO 3:</b> EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRIAÇÃO DE EMPREGO (OCDE, UE E PORTUGAL) ....	49
<b>GRÁFICO 4:</b> INDICADORES DE MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL .....	51
<b>QUADRO 4:</b> EVOLUÇÃO DO EMPREGO EM PORTUGAL (1990 - 1995) .....	53
<b>GRÁFICO 5:</b> VARIAÇÃO PERCENTUAL DA POPULAÇÃO EMPREGADA (1990 - 1995) .....	53
<b>GRÁFICO 6:</b> VARIAÇÃO PERCENTUAL DA POPULAÇÃO DESEMPREGADA (1990 - 1995) .....	55
<b>QUADRO 5:</b> ÚLTIMOS DADOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL .....	56
<b>QUADRO 6:</b> MUTAÇÕES ESTRUTURAIS NAS EMPRESAS .....	66
<b>ESQUEMA 1:</b> COMPONENTES DO SISTEMA DE ENGENHARIA .....	85
<b>ESQUEMA 2:</b> ETAPAS DE MUDANÇA TECNOLÓGICA .....	87
<b>ESQUEMA 3:</b> RELAÇÃO ENTRE AS MUDANÇAS OPERADAS NOS MERCADOS, TECNOLOGIAS E QUALIFICAÇÕES EM PERÍODOS DE CRESCIMENTO ECONÓMICO LENTO .....	88
<b>ESQUEMA 4:</b> MODELO DE MUDANÇA TECNOLÓGICA E VARIÁVEIS RELACIONADAS COM O TRABALHO .....	90
<b>ESQUEMA 5:</b> QUATRO TIPOS DE CAPACIDADES INERENTES A UMA ORGANIZAÇÃO .....	91
<b>ESQUEMA 6:</b> NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO HORIZONTAL .....	93
<b>GRÁFICO 7:</b> EMPREGO SEGUNDO A SITUAÇÃO NA PROFISSÃO - <u>POPULAÇÃO EMPREGADA (%)</u> .....	104
<b>GRÁFICO 8:</b> EMPREGO SEGUNDO A SITUAÇÃO NA PROFISSÃO - <u>TRABALHADORES POR CONTA DE OUTRÉM EM PORTUGAL (%)</u> .....	104
<b>ESQUEMA 7:</b> CIRCUITO DA SUBCONTRATAÇÃO .....	110
<b>QUADRO 7:</b> FORMAS GENÉRICAS DE DESPEDIMENTO .....	119
<b>QUADRO 8:</b> TIPOS DE DESPEDIMENTO SEGUNDO OS MOTIVOS .....	125

QUADRO 9: SISTEMAS DO DESPEDIMENTO JUSTIFICADO - MOTIVOS INVOCÁVEIS ..... 126

## RESUMO

O INVESTIMENTO NO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO, DETERMINANTE PARA O CRESCIMENTO ECONÓMICO EM GERAL, PARA A CRIAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO, E PARA A CONSOLIDAÇÃO DOS MERCADOS, EXIGE CADA VEZ MAIS, ÀS ORGANIZAÇÕES, UMA CAPACIDADE DE RESPOSTA QUE PASSA PELA NECESSIDADE DE ENCONTRAR NOVAS FORMAS DE ORDENAMENTO ESTRUTURAL, DESENHADAS MAIS DE ACORDO COM A FLEXIBILIZAÇÃO E RACIONALIZAÇÃO QUE LHE SÃO IMPOSTAS. ÀS MUDANÇAS ESTRUTURAIS EM CURSO NA NOSSA SOCIEDADE, EXIGEM A VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS, ATRAVÉS DE UMA MELHOR **FORMAÇÃO PROFISSIONAL**, DE UMA **QUALIFICAÇÃO** MAIS ELEVADA, E DA ESTRUTURAÇÃO DE UM SISTEMA EDUCATIVO QUE RESPONDA A ESTAS NOVAS NECESSIDADES.

FACE A UM CONTEXTO SÓCIO-CULTURAL, ECONÓMICO E TECNOLÓGICO EM RÁPIDA MUDANÇA, IMPORTA SABER ATÉ QUE PONTO OS MECANISMOS DE PREVENÇÃO, NOMEADAMENTE A **LEGISLAÇÃO LABORAL**, ACOMPANHAM A MUTAÇÃO DESTA REALIDADE. A **PROBLEMÁTICA** DA RELAÇÃO ENTRE AS **MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS**, A ESTRUTURA DAS QUALIFICAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS, E OS REFLEXOS JURÍDICO-LABORAIS DAÍ DECORRENTES, APRESENTA-SE COMO **MULTICAUSAL**.

DAÍ A RAZÃO DE ESCOLHA DA PRESENTE TEMÁTICA: *A INADAPTAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO - UMA PERSPECTIVA SÓCIO-ORGANIZACIONAL E JURÍDICA*, ONDE SE PROCURARÃO ANALISAR AS MUDANÇAS E TENDÊNCIAS NO **MERCADO DE TRABALHO**, COM OS CONCOMITANTES REFLEXOS A NÍVEL DE **EMPREGO/DESEMPREGO/EMPREGO PRECÁRIO**. À PAR DESSA ANÁLISE, É TAMBÉM ESTUDADO O REGIME DO **DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO** DO TRABALHADOR À INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS, DIPLOMA ORIGINARIAMENTE TÃO BEM ACOLHIDO NO MEIO EMPRESARIAL PORTUGUÊS, E QUE, HOJE, POR MOTIVOS DE ÍNDOLE DIVERSA, CONSTITUI "LETRA MORTA" NO NOSSO ORDENAMENTO LEGAL.

COMO RESPOSTA A ESTA REALIDADE, PROCURA-SE ESBATER OS EFEITOS NEGATIVOS DA **INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO TRABALHO**, ATRAVÉS DE UMA ESTRATÉGIA QUE TENHA EM CONTA OS "ASPECTOS HUMANOS" IMPLÍCITOS NA TECNOLOGIA, NO SENTIDO DE SE ALCANÇAR UMA MAIOR EFICIÊNCIA E COMPETITIVIDADE E, DESTE MODO, COMBATER O **DESEMPREGO**.

PERSPECTIVA-SE, ASSIM, A **NECESSIDADE DE REVISÃO DOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS E LABORAIS NA NOSSA SOCIEDADE**, APONTANDO-SE A VISÃO **ANTROPOCÊNTRICA** DE VALORIZAÇÃO DO "FACTOR HUMANO" COMO A MAIS ADEQUADA PARA UMA RESPOSTA À PRESENTE REALIDADE, VISANDO A MELHORIA DA ECONOMIA E A REALIZAÇÃO, PROFISSIONAL E PESSOAL, DOS RECURSOS HUMANOS.

Maria da Glória Carvalho Rebelo

**ABSTRACT**

THE INVESTMENT ON TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT, DETERMINANT FOR THE ECONOMICAL GROWTH, FOR THE CREATION OF WORK PLACES AND FOR MARKET CONSOLIDATION, CREATES NEW ORGANISATIONAL DEMANDS. ORGANISATIONS NEED TO FIND NEW FORMS OF STRUCTURAL ARRANGEMENT, DRAWN ACCORDINGLY TO CRITERIA OF FLEXIBILISATION AND RATIONALISATION THE EXTERNAL MARKET IMPOSES ON THEM. STRUTURAL CHANGES TAKING PLACE IN OUR SOCIETY DEMAND HUMAN RESOURCES IMPROVEMENT, NAMELY TROUGHT A BETTER PROFESSIONAL TRAINING, TROUGH THE DEVELOPMENT OF A BETTER SKILLED POPULATION AND WITH AN EDUCATIONAL SYSTEM READY TO ANSWER SUCH NEEDS.

WITHIN A FASTCHANGING SOCIO-CULTURAL, ECONOMICAL AND TECHNOLOGICAL CONTEXT, ONE NEEDS TO KNOW HOW THE PREVENTION MECHANISMS, NAMELY LABOUR LAW, GO ALONG WITH SUCH MUTATION. THE RELATION AMONG ORGANISATIONAL CHANGES, THE STRUTURE OF SKILLS AND THE JURIDICAL-LABOUR CONSEQUENCES HAS, INDEED, MULTIPLE CAUSES.

HENCE, THE REASON FOR DEVELOPING SUCH A THEMATIC: THE INADAPTATION IN WORK ORGANISATION - A SOCIO-ORGANISATIONAL AND JURIDICAL PERSPECTIVE. WITH SUCH A STUDY , WE INTEND TO ANALYSE THE ONGOING CHANGES AND TRENDS OF THE LABOUR MARKET, WITH THE ACCOMPANYING IMPACT ON EMPLOYMENT /UNEMPLOYMENT/ PRECARIOUS EMPLOYMENT. WE ALSO STUDY THE JURIDICAL FRAMEWORK FOR THE DISMISSAL OF WORKERS UNABLE TO COPE WITH THE NEW TECHNOLOGIES. THIS DIPLOMA, ORIGINALLY SO WELL RECEIVED AMONG OUR UNDERTAKING ENVIRONMENT WAS, BY SEVERAL REASONS, DRAWN APART.

AS AN ANSWER TO SUCH A REALITY, ONE TRIES TO DIMINISH INTRODUCTION OF NEW TECHNOLOGIES NEGATIVE EFFECTS IN THE WORKPLACE, THROUGH A STRATEGY THAT CONSIDERS THE "HUMAN ASPECTS" IMPLICIT IN TECHNOLOGY, IN ORDER TO REACH A BETTER EFFICIENCY AND COMPETITIVITY, STRUGGLING AGAINST UNEMPLOYMENT.

THUS, WE PERSPECTIVE THE NEED TO REVIEW ORGANISATIONAL AND LABOUR SYSTEMS WITHIN OUR SOCIETY, POINTING THE ANTROPOCENTRIC VISION TO ENHANCE THE "HUMAN FACTOR" AS THE MOST ADEQUATE TO ANSWER THE PRESENT REALITY, AIMING THE ECONOMICAL IMPROVEMENT AND THE PROFESSIONAL AND PERSONAL FULLFILMENT OF HUMAN RESOURCES.

## INTRODUÇÃO

No decurso dos últimos anos, a investigação e o desenvolvimento tecnológico adquiriram um novo significado. O impacto do progresso tecnológico na estrutura do emprego depende do processo de inovação que se tornou interactivo, dando lugar, nas nossas sociedades, a uma interdependência entre a tecnologia e o mercado.

Esta foi a razão pela qual, a Comissão Europeia, lançou o "LIVRO BRANCO" sobre CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO<sup>1</sup>, onde a política de desenvolvimento tecnológico assume um papel-chave. A convicção de que investir na investigação e no desenvolvimento tecnológico será determinante para o crescimento económico, para a criação de postos de trabalho e para a consolidação da indústria europeia nos mercados mundiais passou, entretanto, a ser uma ideia aceite por todos<sup>2</sup>.

Importa, pois, analisar estas transformações tecnológicas para procurar esbater os seus efeitos negativos, através de uma estratégia que tenha em conta os "aspectos humanos" implícitos na tecnologia, o que pode resultar numa maior eficiência e competitividade dos mesmos sistemas. É que o problema do desemprego está na ordem do dia, pois, embora, nos últimos anos, muitos países da União Europeia tenham tido dificuldade em criar empregos suficientes para os jovens no princípio da sua vida activa, o subsequente aumento do desemprego afecta igualmente, na última década, os trabalhadores mais velhos, já que a significativa taxa de dependência<sup>3</sup> aumentou brutalmente.

Esta situação leva alguns autores a empregar o conceito de crise do trabalho, explicada com distintas ênfases<sup>4</sup>. Podemos falar de *crise de quantidade*, pela

---

<sup>1</sup> *CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE, EMPREGO - OS DESAFIOS E AS PISTAS PARA ENTRAR NO SÉCULO XXI* - "LIVRO BRANCO" IN BOLETIM DAS COMUNIDADES EUROPEIAS - SUPLEMENTO 6/93.

<sup>2</sup> OTTO VON SCHWERIN - "POLÍTICA DE INVESTIGAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO DA UNIÃO EUROPEIA", IN *A EUROPA SEM FRONTEIRAS* - DIRECÇÃO-GERAL DE INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO, CULTURA E AUDIO-VISUAL, Nº6, JUNHO DE 1994.

<sup>3</sup> OU SEJA, A PERCENTAGEM DE TRABALHADORES NÃO REMUNERADOS JUNTAMENTE COM A POPULAÇÃO MUITO JOVEM OU IDOSA, EM RELAÇÃO AO TOTAL DA POPULAÇÃO ACTIVA.

<sup>4</sup> FALAMOS DE *CRISE DE QUANTIDADE*, QUANDO O NÚMERO DE DESEMPREGADOS OBRIGA A UMA REFLEXÃO SOBRE O DESEMPREGO ESTRUTURAL, E AS VÁRIAS POLÍTICAS APRESENTADAS COMO RESPOSTA, ACABAM POR TER REPERCUSSÕES NA NOVA ORGANIZAÇÃO SOCIAL, COM UMA DESLOCAÇÃO DOS EIXOS CULTURAIS CENTRADOS NO VALOR TRABALHO. OS EMPREGOS QUE ANTES ERAM REPELIDOS POR NÃO SATISFAZEREM AS NECESSIDADES E ASPIRAÇÕES DAS PESSOAS, SÃO HOJE PROCURADOS SOB A PRESSÃO DE UM CONTEXTO SOCIAL EXTERIOR AO PRÓPRIO TRABALHO. POR OUTRO LADO, PODEMOS REFERIR-NOS A UMA *CRISE DE QUALIDADE*. NA DÉCADA DE 70, ÉPOCA DE RESISTÊNCIA AO TRABALHO, COM REFLEXO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DA NECESSIDADE DE NOVAS FORMAS DE PRODUÇÃO E ORGANIZAÇÃO.

PRECARIDADE E ESCASSEZ DE POSTOS DE TRABALHO, E POR OUTRO LADO, DE *CRISE DE QUALIDADE*, PELOS NOVOS COMPORTAMENTOS SOCIAIS, E PELA NOVA CONCEPÇÃO DE FORMAS DE PRODUÇÃO E DE ORGANIZAÇÃO.

ADSTRITAS AO CONCEITO ANTERIOR, SURGEM AS MEDIDAS DE PROTECÇÃO EM MATÉRIA DE LEGISLAÇÃO DO TRABALHO, QUE TÊM UM DUPLO EFEITO: SERVEM DE PROTECÇÃO PARA OS QUE TÊM UM EMPREGO, MAS CONSTITUEM UM OBSTÁCULO À ENTRADA NO MERCADO DE TRABALHO PARA OS DESEMPREGADOS. QUANTO MAIS RÍGIDAS FOREM AS MEDIDAS DE PROTECÇÃO DOS TRABALHADORES, MAIS DIFÍCIL É PARA OS DESEMPREGADOS ENCONTRAR TRABALHO. TORNA-SE POIS, NECESSÁRIO EXAMINAR AS DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO MERCADO DO TRABALHO À LUZ DESTE PRESSUPOSTO.

É AQUI QUE SE SITUA A PROBLEMÁTICA EM ANÁLISE. FACE A UM CONTEXTO SOCIO-CULTURAL, ECONÓMICO E TECNOLÓGICO EM RÁPIDA MUDANÇA, IMPORTA SABER ATÉ QUE PONTO EXISTE, REALMENTE, UM ACOMPANHAMENTO LEGISLATIVO, NO SENTIDO DE PREVER E/OU COLMATAR EVENTUAIS LACUNAS, QUE ASSIM POSSAM SURGIR.

DAÍ A RAZÃO DE ESCOLHA DA PRESENTE TEMÁTICA: *A INADAPTAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO-UMA PERSPECTIVA SÓCIO-ORGANIZACIONAL E JURÍDICA*. NESTA, PROCURAR-SE-À IDENTIFICAR UM IMPORTANTE INSTITUTO JURÍDICO-LABORAL - O REGIME DO DESPEDITO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR À INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS, ISTO É APURAR A RAZÃO DE SER DA AUSÊNCIA DE FUNCIONALIDADE DESTE INSTITUTO, ORIGINARIAMENTE TÃO BEM ACOLHIDO NO MEIO EMPRESARIAL PORTUGUÊS, E QUE POR UMA SÉRIE DE MOTIVOS, CONSTITUI HOJE, E APESAR DA SUA JUVENTUDE, UM CASO DE "LETRA MORTA" NO NOSSO ORDENAMENTO JURÍDICO.

MAS APESAR DE CENTRADO NESTE PONTO, TODA ESTA ANÁLISE ENVOLVE UMA SÉRIE DE "VARIÁVEIS" QUE IMPORTA DESENVOLVER, E QUE COM ELA ESTÃO ÍNTIMAMENTE RELACIONADAS: A FORMAÇÃO PROFISSIONAL, QUE ACTUALMENTE JÁ NÃO SE LIMITA A UM DETERMINADO PERÍODO DA VIDA DE UM INDIVÍDUO, E QUE TORNA CADA VEZ MAIS NECESSÁRIA NUM CONTEXTO DE FREQUENTE MUDANÇA ORGANIZACIONAL; O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO MUNDO DO TRABALHO, E TODAS AS CONSEQUÊNCIAS DAI RESULTANTES, COMO SÃO, ENTRE OUTROS, OS FENÓMENOS DE EXCLUSÃO DO MERCADO DE TRABALHO E DO DESEMPREGO.

TODA ESTA NOVA REALIDADE, IMPLICA UM REEQUACIONAR DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO TECIDO EMPRESARIAL, ATRAVÉS DE UMA NECESSÁRIA PERSPECTIVA ANTROPOCÊNTRICA DE VALORIZAÇÃO DO "FACTOR HUMANO".

NESTE CONTEXTO, É PERTINENTE ANALISAR A FLEXIBILIDADE PROFISSIONAL, ISTO É, O MODO COMO A DINÂMICA E NATUREZA DO PROGRESSO TECNOLÓGICO TÊM VINDO A IMPÔR A NECESSIDADE DE REVISÃO DOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS E LABORAIS NA NOSSA SOCIEDADE, NO SENTIDO DE ASSEGURAR, SIMULTANEAMENTE, A MELHORIA DA ECONOMIA E A REALIZAÇÃO PROFISSIONAL E PESSOAL DOS SEUS RECURSOS HUMANOS.

ESTA PREOCUPAÇÃO COM A VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS, ESTÁ PATENTE NO *QUADRO COMUNITÁRIO DE APOIO A PORTUGAL* PARA O PERÍODO DE 1994-1999<sup>5</sup>, ADOPTADO PELA COMISSÃO EUROPEIA, NOMEADAMENTE NO ÂMBITO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO. PROCURA-SE PREPARAR OS RECURSOS HUMANOS FACE ÀS NOVAS EXIGÊNCIAS DE MERCADO DE TRABALHO ATRAVÉS DE INCENTIVO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DE POLÍTICAS DE AUMENTO DE EMPREGO. ALÉM DISSO, SITUAM-SE OS SECTORES DE ACTIVIDADE NO CONJUNTO DE PROCESSO INDUSTRIAL, NAS CONDIÇÕES ECONÓMICAS E TECNOLÓGICAS E NAS MODALIDADES SOCIAIS DE FORMAÇÃO. COM EFEITO, O TRATAMENTO ISOLADO DOS PROBLEMAS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DO MERCADO DE TRABALHO, NÃO CHEGAM PARA COMPREENDER AS RELAÇÕES QUE SE ESTABELECEM ENTRE A FORMAÇÃO E O EMPREGO, ARRISCANDO-SE A CONDUZIR A POLÍTICA DE FORMAÇÃO E DE EMPREGO A DIFICULDADES PREVISÍVEIS. A GÉNESE DESTAS FORMAS DE TRABALHO OBTÉM-SE, POR UMA EVOLUÇÃO CONTÍNUA, ASSENTE NUMA PESQUISA QUE IMPLICA, NECESSARIAMENTE, TRATAMENTO DE DADOS MACROECONÓMICOS.

AQUI FICA ESTA DISSERTAÇÃO E COM ELA, UM TRABALHO QUE PROCURA ARTICULAR DUAS IMPORTANTES ÁREAS COMPLEMENTARES: A ÁREA SÓCIO-ORGANIZACIONAL E A ÁREA JURÍDICO-LABORAL, ÁREAS CIENTÍFICAS INTERPENETRANTES, DE EXTREMA URGÊNCIA, E AO MESMO TEMPO DE ENORME DIFICULDADE.

---

<sup>5</sup> VER EM ANEXOS.

## 0. ACERCA DA PRESENTE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

### 0.1. OBJECTO DE ESTUDO

A PRESENTE INVESTIGAÇÃO CENTRA-SE NA ANÁLISE DO FENÓMENO DA INADAPTAÇÃO, COM TODAS AS IMPLICAÇÕES A NÍVEL SÓCIO-ORGANIZACIONAL E JURÍDICO QUE ESTE PODE TRAZER. PROCURAMOS EXAMINAR AS CONSEQUÊNCIAS QUE A INTRODUÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS TROUXE PARA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGOS.

COM EFEITO, PRETENDEMOS ESTABELECEER UMA RELAÇÃO ENTRE A MUDANÇA TECNOLÓGICA E A MUDANÇA DO SISTEMA DE VALORES ADSTRITOS À ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, I.E., ABORDAR, ATRAVÉS DE UMA VISÃO INTERDISCIPLINAR, COM RELEVÂNCIA PARA OS ASPECTOS SOCIAIS, ORGANIZACIONAIS E INSTITUCIONAIS DA VIDA ECONÓMICA, O PROBLEMA DAS TRANSFORMAÇÕES SÓCIO-ORGANIZACIONAIS NO TRABALHO E O SEU IMPACTO, QUER A NÍVEL SOCIAL E ORGANIZACIONAL, COM ALTERAÇÕES NA ESTRUTURA DE EMPREGO, QUER A NÍVEL JURÍDICO, COM A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.

NA MEDIDA EM QUE A INADAPTAÇÃO EXPRIME FENÓMENOS SOCIAIS EM FORMA INSTITUCIONAL, O SEU ESTUDO NÃO PODE DEIXAR DE REFERIR-SE À SUA EXPRESSÃO JURÍDICA. ESTA É IDENTIFICÁVEL FORMALMENTE COM UMA SISTEMATIZAÇÃO LÓGICO-COMPREENSIVA, QUE O DIREITO EXIGE.

TEREMOS SEMPRE QUE DAR ATENÇÃO À DELIMITAÇÃO SISTEMÁTICA DO INSTITUTO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO, ISTO É, À QUESTÃO DE SABER QUAIS SÃO OS LIMITES DO SISTEMA DE NORMAS QUE INTEGRAM O INSTITUTO, SEM NEGLIGENCIAR A SUA FUNCIONALIDADE.

ESTA É UMA QUESTÃO FULCRAL NO PRESENTE TRABALHO, POIS, APÓS O ESFORÇO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO A QUE SE ASSISTIU EM 1991<sup>6</sup>, VERIFICA-SE A QUASE AUSÊNCIA DE FUNCIONALIDADE DESTE INSTITUTO. A QUESTÃO CRUCIAL RESIDE EM SABER, TENDO PRESENTE OS PRINCÍPIOS E VALORES CONTIDOS NESTAS NORMAS JURÍDICAS, COMO SE DEVEM ORDENAR AS VÁRIAS QUESTÕES A RESOLVER NUMA ANÁLISE CENTRADA SOBRE UM DADO INSTITUTO JUSLABORAL COMO O DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO, REALÇANDO-SE TAMBÉM A PROBLEMÁTICA DA IMPORTÂNCIA DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS.

---

<sup>6</sup> COM O CHAMADO "2º PACOTE LEGISLATIVO" DE 16/10 DE 1991, QUE MENCIONAREMOS EM 5.1. DA III PARTE..

OS CULTORES DA CIÊNCIA JURÍDICA NÃO RENUNCIAM AO CRITÉRIO FUNCIONAL, MAS O SEU PONTO DE VISTA, NA MEDIDA EM QUE LHE FALTE O COMPLEMENTO SOCIOLÓGICO, CORRE O RISCO DE SER INSUFICIENTE, POR UNIDISCIPLINAR. NA VERDADE, SE O DIREITO EXPRESSA UM DESÍGNIO VALORATIVO NORMATIVO DA VIDA SOCIAL, NÃO DISPÕE, POR SI SÓ, DE METODOLOGIA CAPAZ DE IR ATÉ AO APURAMENTO EXPERIMENTAL DESTA. AQUI RESIDE, ALIÁS, UMA IMPORTANTE CONCLUSÃO : ESTA ABORDAGEM TEM NECESSARIAMENTE UM CARÁCTER INARREDAVELMENTE INTERDISCIPLINAR.

COM ESTA DISSERTAÇÃO VAMOS TENTAR, NUM PRIMEIRO MOMENTO, A ANÁLISE METÓDICA<sup>7</sup> DOS CONCEITOS ENVOLVENTES DO INSTITUTO DA INADAPTAÇÃO. ESTE RESULTADO NÃO IMPLICA, EM SI, NENHUMA CONCLUSÃO FINAL SOBRE A QUESTÃO DE SABER SE JÁ SE ENCONTROU A INTEIREZA SISTÉMICA DO INSTITUTO. TRATA-SE APENAS DE UMA PRIMEIRA ARRUMAÇÃO DO MATERIAL DISPONÍVEL, POR FORMA A QUE, EM SEGUIDA, SE POSSAM ORDENAR OUTROS MOMENTOS DE REFLEXÃO, TENDENTES, ESSENCIALMENTE, A APURAR SE UMA FUNÇÃO COERENTEMENTE SIGNIFICATIVA ESTÁ JÁ SUPOSTADA PELO CONJUNTO DOS ELEMENTOS ANALISADOS.

DELIMITADO O OBJECTO, IDENTIFIQUEMOS, AGORA, OS PRINCIPAIS OBJECTIVOS A ALCANÇAR.

## 0.2. OBJECTIVOS

COM A PRESENTE DISSERTAÇÃO PRETENDEMOS ALCANÇAR ESSENCIALMENTE, DOIS OBJECTIVOS.

EM PRIMEIRO, CONSTRUIR UM TEXTO MINIMAMENTE SISTEMATIZADO ONDE TAMBÉM POSSAM CONFLUIR TRECHOS DESCRITIVOS, SOBRE UM TEMA QUE TEM GANHO CRESCENTE IMPORTÂNCIA SOCIAL E JURÍDICA: O PROBLEMA DAS TRANSFORMAÇÕES TÉCNICO-ORGANIZACIONAIS NA ESTRUTURA DO TRABALHO E O SEU IMPACTO A NÍVEL SÓCIO-ORGANIZACIONAL E A NÍVEL JURÍDICO, COM A CONCOMITANTE FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. PRETENDEMOS TAMBÉM APURAR ATÉ QUE PONTO A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO ACOMPANHA ESTAS MUDANÇAS, PROBLEMATIZANDO ESTA RELAÇÃO DIALÉTICA.

EM SEGUNDO LUGAR, PROBLEMATIZAR E EQUACIONAR SOLUÇÕES ORGANIZACIONAIS E JURÍDICAS, SOBRETUDO A INEFICIÊNCIA OU FALTA DELAS.

---

<sup>7</sup> METÓDICA PORQUE SE CRÊ QUE ORDENADAMENTE FORAM IDENTIFICADOS TODOS OS MOMENTOS E ELEMENTOS QUE O COMPÕEM.

ESTE ÚLTIMO OBJECTIVO É O MAIS IMPORTANTE. UMA DÉCADA COMO A NOSSA, É TESTEMUNHO DE UM NOVO ELO DE LIGAÇÃO, PELA SUA DIMENSÃO E SIGNIFICADO, ENTRE O PROCESSO DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E ORGANIZAÇÃO DAS ACTIVIDADES E DAS RELAÇÕES NO SEIO DA SOCIEDADE, TORNANDO-SE A CAPACIDADE DE PROCEDER A ADAPTAÇÕES ESTRUTURAIS UMA CONDIÇÃO IMPORTANTE PARA O ÊXITO ECONÓMICO

EM RELAÇÃO ÀS MUDANÇAS A NÍVEL JURÍDICO, OS ESTADOS ESTÃO CONSCIENTES DAS CONSEQUÊNCIAS QUE O FENÓMENO DAS NOVAS TECNOLOGIAS ORIGINA PARA O CRESCIMENTO ECONÓMICO, A PRODUTIVIDADE, A FLEXIBILIDADE E AS ALTERAÇÕES DE QUALIFICAÇÕES NO TRABALHO.

NUMA SOCIEDADE ONDE A EVOLUÇÃO TEM OCORRIDO A UM RITMO VERTIGINOSO - REFERIMONOS, CLARO ESTÁ, ÀS MUDANÇAS TECNOLÓGICAS - SÃO FREQUENTES OS DESENCONTROS, AS LACUNAS, AS CONTRADIÇÕES E AS DESACTUALIZAÇÕES DA LEI. É NESTE TERRENO MOVEDIÇO QUE MAIS IMPORTA TRABALHAR, COM O FITO DE TRILHAR CAMINHOS PLAUSÍVEIS, PARA O SISTEMA JURÍDICO E SÓCIO-ORGANIZACIONAL, TAL COMO HOJE O CONCEBEMOS.

EM SÍNTESE, PRETENDEMOS AVALIAR O IMPACTO A NÍVEL SÓCIO-ORGANIZACIONAL DA INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO, QUANTO A:

A. NATUREZA DAS MODIFICAÇÕES INTRODUZIDAS, DESIGNADAMENTE, A EFICÁCIA DA DIVULGAÇÃO DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DOS PROGRAMAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, CONSIDERANDO, CONTROLO PEDAGÓGICO REALIZADO POR AUTORIDADES COMPETENTES, E OS SECTORES DE ACTIVIDADE ECONÓMICA MAIS AFECTADOS.

B. IDENTIFICAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE ACTUAÇÃO QUE CONTRIBUAM PARA A PROMOÇÃO DE ADAPTAÇÃO DOS TRABALHADORES ÀS NOVAS TECNOLOGIAS.

C. FUNCIONALIDADE DO REGIME JURÍDICO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO ( DL 400/91 DE 16/10).

### 0.3. METODOLOGIA

PARA A ELABORAÇÃO DA PRESENTE INVESTIGAÇÃO FOI UTILIZADA A SEGUINTE METODOLOGIA DE TRABALHO, POR FASES:

FASE 1: PROCEDEU-SE A UMA PESQUISA BIBLIOGRÁFICA DE LIVROS RELACIONADOS COM A TEMÁTICA EM ANÁLISE, DE MONOGRAFIAS (TEMÁTICAS RELACIONADAS COM CIÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS) E DE ARTIGOS DE ÍNDOLE DIVERSA (REVISTAS E OUTROS PERIÓDICOS), BEM COMO À RESPECTIVA SÍNTESE.

FASE 2: APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO, I. E., ENTREVISTAS COM ENTIDADES ESPECIALISTAS, DESIGNADAMENTE CENTRAIS SINDICAIS (UGT, CGTP-INTER-SINDICAL) E PARTIDOS POLÍTICOS (PCP, CDS/PP, PS E PSD). ALÉM DISSO, PROCUROU-SE AINDA ELABORAR UM INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO, CUJA APLICAÇÃO NÃO SE CONCRETIZOU, MAS QUE INCLUIMOS EM **ANEXOS**, COM VISTA À OBTENÇÃO DE DADOS IMPORTANTES EM FUTURO E DESENVOLVIDO TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO.

FASE 3: ANÁLISE DOCUMENTAL DO MATERIAL ENTRETANTO RECOLHIDO (TEXTOS E GRAVAÇÕES DE ENTREVISTAS).

FASE 4: ELABORAÇÃO DO QUADRO DE ANÁLISE DAS DIVERSAS TÉCNICAS DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO.

FASE 5: APRESENTAÇÃO DE CONCLUSÕES.

RELATIVAMENTE À ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO, ELA DIVIDE-SE EM TRÊS PARTES.

NA I PARTE É FEITO UM ENQUADRAMENTO GERAL DO PROBLEMA QUE É OBJECTO DO NOSSO ESTUDO, PROCURANDO-SE ARRUMAR A INFORMAÇÃO ESSENCIAL PARA BOA COMPREENSÃO DA MATÉRIA AQUI PRESENTE. APRESENTAM-SE OS CONCEITOS CHAVE A UTILIZAR AO LONGO DO TRABALHO, FAZ-SE A RESPECTIVA ARTICULAÇÃO CONCEPTUAL E ESBOÇAM-SE AS TENDÊNCIAS DE EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO, QUER NO CONTINENTE EUROPEU, QUER EM PORTUGAL. OPTOU-SE POR UMA DESMONTAGEM ELEMENTO A ELEMENTO DE TODO O "ITER" DA INADAPTAÇÃO, TOMANDO-SE COMO REFERÊNCIA UMA DELIMITAÇÃO CONCEPTUAL DE TERMOS

Maria da Glória Carvalho Rebelo

PRINCIPAIS (INADAPTAÇÃO, INAPTIDÃO, FORMAÇÃO PROFISSIONAL, NOVAS TECNOLOGIAS, TRABALHO, EXCLUSÃO DO MERCADO DE TRABALHO E DESPEDIMENTO). AQUI ANALISAR-SE-Á CONCEITO A CONCEITO (CAPÍTULO 1), E DESCREVER-SE-ÃO AS TENDÊNCIAS DE EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO (CAPÍTULO 2).

ESTA EXPERIÊNCIA DE APRESENTAR, COM A I PARTE, UMA PRÉVIA ANÁLISE HORIZONTAL, ELEMENTO A ELEMENTO, PERMITIRÁ, EVENTUALMENTE, UMA APRECIACÃO MAIS MINUCIOSA DAS VÁRIAS COMPONENTES DE TODO A DISSERTAÇÃO QUE SÃO, ASSIM, REFERENCIAIS ESSENCIAS NESTE TRABALHO. AO MESMO TEMPO, TENTA-SE DETECTAR A ESSE NÍVEL AS PRINCIPAIS VARIÁVEIS DA "PEÇA", COMPENSANDO-SE O RISCO DE PERDA DE UMA VISÃO DE CONJUNTO COM A POSTERIOR JUSTAPOSIÇÃO DESSES ELEMENTOS, NUMA REMONTAGEM A REALIZAR NA II E III PARTE ATRAVÉS DE UMA GRELHA DE VARIÁVEIS QUE FUNCIONARÁ COMO PANO DE FUNDO PARA UMA TENTAIVA DE ESQUEMATIZAÇÃO DO PERFIL DESTES REGIME.

NA II PARTE PROCUROU-SE, COM BASE NA INFORMAÇÃO EXPOSTA NA ANTECEDENTE, ESTABELECEER A RELAÇÃO ENTRE TRÊS VECTORES ESSENCIAIS NESTE TRABALHO, DO PONTO DE VISTA SÓCIO-ORGANIZACIONAL: AS NOVAS TECNOLOGIAS, A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E AS QUALIFICAÇÕES. A ARTICULAÇÃO QUE SE PROPÕE NESTA II PARTE CONSTITUI, EM ÚLTIMA ANÁLISE, O OBJECTIVO PRINCIPAL : TRATA-SE DE ENCONTRAR UMA MATRIZ QUE REFLECTA AS PRINCIPAIS VARIÁVEIS DA INADAPTAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, NUMA PERSPECTIVA SÓCIO-ORGANIZACIONAL. PARA TANTO, SELECIONAM-SE DA I PARTE OS ELEMENTOS CONSIDERADOS MAIS SIGNIFICATIVOS, COMO É O CASO DOS CONCEITOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, NOVAS TECNOLOGIAS, TRABALHO, E EXCLUSÃO DO MERCADO DE TRABALHO.

POR FIM, NA III PARTE, PROCURANDO OFERECER ALGUMAS PISTAS DE REFLEXÃO, ABORDAREMOS, O INSTITUTO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO NA ORDEM JURÍDICA PORTUGUESA. COM EFEITO, ENTENDEU-SE COMO INDISPENSÁVEL PARA UMA EQUILIBRADA AVALIAÇÃO DE CONJUNTO, QUE FOSSE FORNECIDA ALGUMA INFORMAÇÃO NESTA MATÉRIA, QUE ASSUME, MUITAS VEZES, UMA REAL IMPORTÂNCIA PELA ABORDAGEM LEGAL QUE TRAZ EM INSITA, COMPLETANDO O CÍRCULO DE TODO O SISTEMA ECONÓMICO-SOCIAL E RECOLOCANDO "IN FINE" O REGIME JURÍDICO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO NO SEU DEVIDO CONTEXTO.

SÃO CONHECIDOS OS RISCOS DA INCLUSÃO E ARTICULAÇÃO DE TERMOS JURÍDICOS EM ÁREAS NÃO JURÍDICA, PELA DIFICULDADE, QUE SURGE POR VEZES, DE ALINHAR CONCEITOS, NA MAIOR PARTE DAS VEZES, ENCOBERTOS SOB TERMINOLOGIAS MUITO PRÓPRIAS. MAS POR OUTRO LADO, NÃO SE PODE PERDER DE VISTA QUE A VALORAÇÃO DE UM QUALQUER REGIME JURÍDICO-

\_\_\_\_\_  
Maria da Glória Carvalho Rebelo

LABORAL TEM DE SER PONDERADA PELA ANÁLISE DE OUTROS FACTORES QUE LHE SÃO APARENTEMENTE ESTRANHOS COMO SÃO, POR EXEMPLO, OS DE CARÁCTER ORGANIZACIONAL, A SITUAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO, AS NOVAS TECNOLOGIAS, OU A ESTRUTURA DE QUALIFICAÇÕES.



## ENQUADRAMENTO GERAL DO PROBLEMA

### 1. DEFINIÇÃO DE CONCEITOS

SENDO A INADAPTAÇÃO O OBJECTO DESTE ESTUDO, PARECE-NOS DE INTERESSE INICIAR ESTE CAPÍTULO COM UMA PRÉVIA DEFINIÇÃO DE CONCEITOS QUANTO À NOÇÃO DE INADAPTAÇÃO BEM COMO DE OUTROS AFINS E/OU COM ELE RELACIONADOS.

#### 1.1. INADAPTAÇÃO VERSUS INAPTIDÃO

NO ACORDÃO DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Nº 107/88<sup>8</sup>, ESTAVA EM DISCUSSÃO O ALARGAMENTO DA NOÇÃO DE JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO A SITUAÇÕES DIFERENTES DAS QUE ERAM CONTEMPLADAS NA LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA EM VIGOR, TAIS COMO: A INAPTIDÃO DO TRABALHADOR PARA DESEMPENHAR AS FUNÇÕES; A INADAPTAÇÃO ÀS MODIFICAÇÕES TECNOLÓGICAS, E AINDA A EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO POR RAZÕES ECONÓMICAS, TECNOLÓGICAS, ESTRUTURAIS OU DE MERCADO.

POSTERIORMENTE, NO ACORDÃO Nº 64/91<sup>9</sup> DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, CONSIDERAVA-SE QUE JÁ NÃO SE ESTARÁ PERANTE SITUAÇÕES DE DESPEDIMENTO COM BASE EM JUSTA CAUSA QUANDO SE PERMITE A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PELA CAUSA OBJECTIVA DE O TRABALHADOR NÃO CONSEGUIR ADAPTAR-SE A UMA ALTERAÇÃO TECNOLÓGICA DO SEU POSTO DE TRABALHO, INADAPTAÇÃO QUE, SEM CULPA DO EMPREGADOR, TORNE PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DO VÍNCULO LABORAL. DEFENDIA ESTE ACORDÃO QUE NÃO BASTAVA A CONVENIÊNCIA DA EMPRESA, POR RAZÕES OBJECTIVAS, PARA SE PÔR TERMO AO

<sup>8</sup> PUBLICADO NO DIÁRIO DA REPÚBLICA Nº141, DE 21-6-1988. ESTE ACORDÃO DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PRONUNCIAVA-SE SOBRE O PEDIDO DE APRECIACÃO PREVENTIVA DA CONSTITUCIONALIDADE REQUERIDO PELO PRESIDENTE DA REPÚBLICA, DOS ARTIGOS 1º Nº 2 E 2º, ALÍNEAS A),D) F) E S) DO DECRETO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA Nº 81/V, RELATIVO À AUTORIZAÇÃO AO GOVERNO PARA REVER, ENTRE OUTROS, O REGIME JURÍDICO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.

<sup>9</sup> DE 4 DE ABRIL DE 1991.

CONTRATO DE TRABALHO, SENDO TAMBÉM NECESSÁRIO VERIFICAR-SE UMA PRÁTICA IMPOSSIBILIDADE OBJECTIVA.

EM TERMOS GENÉRICOS, PODER-SE-À DIZER QUE O DESPEDIMENTO INDIVIDUAL POR INADAPTAÇÃO<sup>10</sup>, PERMITE QUE O EMPREGADOR PONHA TERMO AO CONTRATO QUANDO, TENDO SIDO INTRODUZIDAS MODIFICAÇÕES NO POSTO DE TRABALHO HÁ MENOS DE SEIS MESES E TENDO SIDO FACULTADA AO TRABALHADOR FORMAÇÃO PROFISSIONAL ADEQUADA, SE VERIFIQUE A IMPOSSIBILIDADE DE SOBREVIVÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO. ASSIM, A SITUAÇÃO DE INADAPTAÇÃO<sup>11</sup>, É DEFINIDA COM BASE EM CRITÉRIOS OBJECTIVOS: REDUÇÃO REITERADA DA PRODUTIVIDADE OU DA QUALIDADE, AVARIAS REITERADAS DOS MEIOS AFFECTOS AO POSTO DE TRABALHO E/OU RISCO PARA A SEGURANÇA QUE TORNEM IMEDIATAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO (ART. 2º DO DL 400/91, DE 16/10<sup>12</sup>)<sup>13</sup>.

POR SEU TURNO, O CONCEITO DE INAPTIDÃO, É DEFINIVEL COMO UMA INAPTIDÃO ORIGINÁRIA DO TRABALHADOR QUE NÃO FOI DETECTADA NO PERÍODO EXPERIMENTAL DO CONTRATO DE TRABALHO<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> OU OS "DESPEDIMENTOS TECNOLÓGICOS", A QUE SE REFERIA O DEPUTADO FRANCISCO MARCELO CURTO, NO DEBATE DA ASSEMBLEIA CONSTITUINTE COM O DEPUTADO MÁRIO PINTO, SESSÃO EM QUE FOI APROVADO O TEXTO DA REFERIDA NORMA CONSTITUCIONAL (REMETE-SE PARA O DIÁRIO DA ASSEMBLEIA CONSTITUINTE Nº 48, DE 18 DE SETEMBRO DE 1975, P. 1388, PARA O TEXTO DO ACORDÃO Nº 107/88 E PARA AS DECLARAÇÕES DE VOTO DOS CONSELHEIROS RAUL MATEUS, CARDOSO DA COSTA E MESSIAS BENTO: "NÃO SE VÊ POR QUE HÁ-DE SER CONSTITUCIONALMENTE LEGÍTIMO O DESPEDIMENTO COLECTIVO DE DOIS TRABALHADORES COM BASE EM MOTIVOS TECNOLÓGICOS E PASSE A SER ILEGÍTIMO O DESPEDIMENTO INDIVIDUAL DE UM TRABALHADOR NA MESMA EMPRESA POR INADAPTAÇÃO DECORRENTE DE INTRODUÇÃO DE MODIFICAÇÕES TECNOLÓGICAS NO POSTO DE TRABALHO (CFR. OS ARTIGOS 13º Nº 2 DA LEI DOS DESPEDIMENTOS DE 1975, NA REDACÇÃO INTRODUZIDA PELA CITADO DECRETO-LEI Nº 84/76 E O ART. 16º DA LEI DOS DESPEDIMENTOS DE 1989).

<sup>11</sup> MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS E ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO - EM COMENTÁRIO ÀS LEIS DO TRABALHO, VOLUME I - LEX LISBOA 1994. EM ANOTAÇÃO AO ART. 23 DA LEI CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO (DL 49 408), RELATIVA À MODIFICAÇÃO DA CATEGORIA PROFISSIONAL, ADMITIDA QUANDO SEJA REQUERIDA POR "NECESSIDADES PREMENTES DE EMPRESA" OU POR "ESTRITA NECESSIDADE DO TRABALHADOR". PODERÁ BEM ACONTECER QUE UMA MODIFICAÇÃO NA TECNOLOGIA UTILIZADA OU, ATÉ, UMA PURA E SIMPLES ALTERAÇÃO ORGANIZATIVA, QUANDO RESULTE DE IMPERATIVOS DE GESTÃO, IMPONHA A DESQUALIFICAÇÃO RELATIVA DE UM CERTO CONJUNTO DE FUNÇÕES NA HIERARQUIA EMPRESARIAL OU O ESVAZIAMENTO DE CERTO CONJUNTO DE POSTOS DE TRABALHO QUE CORRESPONDAM ÀS TAREFAS A QUE O TRABALHADOR ESTÁ ADSTRITO.

<sup>12</sup> DIPLOMA QUE CONSAGRA O REGIME JURÍDICO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO, INSERIDO NO DENOMINADO "2º PACOTE LEGISLATIVO" DE 16/10 DE 1991 - IN BERNARDO LOBO XAVIER CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, VERBO, LISBOA, 1993.

<sup>13</sup> EM DIREITO COMPARADO VEJA-SE O CASO DA EX-JUGOSLÁVIA, ONDE SE EXIGE QUE ESTES DESPEDIMENTOS SEJAM PRECEDIDOS DUMA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROPOSITADAMENTE EFECTUADA POR UMA COMISSÃO ESPECIAL - IN MARIO PINTO - O DESPEDIMENTO - UM ESTUDO DE DIREITO COMPARADO - COLEÇÃO ESTUDOS LABORAIS, FUNDAÇÃO OLIVEIRA MARTINS, 1983.

<sup>14</sup> DISTINTO DESTES CONCEITOS TEMOS O "MOTIVO ATENDÍVEL", CONSAGRADO NO DECRETO-LEI Nº 372-A/75, DE 16/7, RELATIVO AO REGIME JURÍDICO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. ESTE DIPLOMA CONSAGROU O PRINCÍPIO DA NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DE TODOS OS DESPEDIMENTOS, ESTABELECEDO DUAS FORMAS DE DESPEDIMENTO LÍCITO: COM *JUSTA CAUSA* E COM *MOTIVO ATENDÍVEL*. CONSTITUAM MOTIVOS ATENDÍVEIS OS FACTOS LIGADOS À PESSOA DO TRABALHADOR OU À EMPRESA CONTRÁRIOS AOS INTERESSES DESTA, NAMEADAMENTE, A NECESSIDADE DA EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO, A MANIFESTA INAPTIDÃO E A IMPOSSIBILIDADE DE PREPARAÇÃO DO TRABALHADOR PARA MODIFICAÇÕES TECNOLÓGICAS. ORA ESTA SITUAÇÃO VEIO A SER ALTERADA PELO DL Nº 84/76, DE 28 DE JANEIRO, QUE ELIMINOU, DE ACORDO COM A DISPOSTO NA CONSTITUIÇÃO DE 76, AS POSSIBILIDADES DE DESPEDIMENTO COM MOTIVO ATENDÍVEL. ENTENDIA POR MOTIVO ATENDÍVEL, O "FACTO, SITUAÇÃO OU CIRCUNSTÂNCIA OBJECTIVA, LIGADO À PESSOA DO TRABALHADOR OU À

ESTE CONCEITO QUE NOS APARECIA JÁ MENCIONADO NO DL 372-A/75, DE 16/7, A CHAMADA LEI DOS DESPEDIMENTOS<sup>15</sup>, SURGE AINDA, MAIS TARDE, NO ACORDÃO 107/88 DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, O QUAL SE PRONUNCIOU SOBRE UMA NORMA QUE PERMITIRIA O ALARGAMENTO DO CONCEITO DE JUSTA CAUSA A MOTIVOS LIGADOS À APTIDÃO DO TRABALHADOR OU MOTIVOS ECONÓMICOS, TECNOLÓGICOS E ESTRUTURAIS. NO ENTANTO, ESTA QUESTÃO DA ADMISSIBILIDADE DE DESPEDIMENTOS INDIVIDUAIS FUNDADOS EM CAUSAS OBJECTIVAS<sup>16</sup>, I.E., NÃO IMPUTÁVEIS A CULPA, FICOU EM ABERTO ATÉ 1991<sup>17</sup>.

## 1.2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O DIREITO INDIVIDUAL À FORMAÇÃO CONSTITUI UMA NOVA E IMPORTANTE DIMENSÃO, MERECENDO UMA REFLEXÃO APROFUNDADA QUANTO ÀS MODALIDADES SEGUNDO AS QUAIS PODE SER EXERCIDO NA REALIDADE.

ACTUALMENTE, A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NÃO SE LIMITA A UM DETERMINADO PERÍODO DA VIDA DE UM INDIVÍDUO, FAZENDO CADA VEZ MAIS PARTE DE TODA A SUA VIDA ACTIVA E PODENDO, INCLUSIVE, ALTERNAR COM PERÍODOS DE ACTIVIDADE.

NOS TERMOS DO DL 401/91 DE 16/10, ENTENDE-SE POR FORMAÇÃO PROFISSIONAL "O PROCESSO GLOBAL E PERMANENTE ATRAVÉS DO QUAL JOVENS E ADULTOS, A INSERIR OU INSERIDOS NA VIDA ACTIVA, SE PREPARAM PARA O EXERCÍCIO DE UMA ACTIVIDADE PROFISSIONAL". ESTA PREPARAÇÃO CONSISTE NA "AQUISIÇÃO E NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E ATITUDES, CUJA SÍNTESE E INTEGRAÇÃO POSSIBILITAM A ADOPÇÃO DOS COMPORTAMENTOS ADEQUADOS AO DESEMPENHO PROFISSIONAL". A FORMAÇÃO PROFISSIONAL ABRANGE, DESIGNADAMENTE, ÁREAS PROFISSIONAIS, PROFISSÕES E POSTOS DE TRABALHO (CFR ART. 13º DO REFERIDO DIPLOMA), E PODE REVESTIR MODALIDADES DIFERENCIADAS, TAIS COMO DE INICIAÇÃO, QUALIFICAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO, RECONVERSÃO E ESPECIALIZAÇÃO (CFR ART. 12º DO MESMO DIPLOMA).

A FORMAÇÃO PODE SER INICIAL OU CONTÍNUA. A "INICIAL" DESTINA-SE A "CONFERIR UMA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL CERTIFICADA, BEM COMO A PREPARAR PARA A VIDA ADULTA E PROFISSIONAL". AQUI ATRIBUI-SE ESPECIAL RELEVÂNCIA AO REGIME DE APRENDIZAGEM. A

---

EMPRESA, QUE DENTRO DOS CONDICIONALISMOS DA ECONOMIA DA EMPRESA, TORNE CONTRÁRIA AOS INTERESSES DESTA E AOS INTERESSES GLOBAIS DA ECONOMIA, A MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO".

Maria da Glória Carvalho Rebelo

"FORMAÇÃO CONTÍNUA" INSERE-SE NA VIDA PROFISSIONAL DO INDIVÍDUO, REALIZA-SE AO LONGO DA MESMA E "DESTINA-SE A PROPICIAR A ADAPTAÇÃO ÀS MUTAÇÕES TECNOLÓGICAS, ORGANIZACIONAIS OU OUTRAS, FAVORECER A PROMOÇÃO PROFISSIONAL, MELHORAR A QUALIDADE DO EMPREGO E CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO CULTURAL, ECONÓMICO E SOCIAL".

JÁ NOS TERMOS DO Nº 2 DO ART. 1º DO DL 405/91 DE 16/10, DIPLOMA QUE ESTABELECE O REGIME JURÍDICO ESPECÍFICO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO DE EMPREGO, ENTENDE-SE POR "FORMAÇÃO PROFISSIONAL INSERIDA NO MERCADO DE EMPREGO", A QUE É DESTINADA ESPECIFICAMENTE A ACTIVOS EMPREGADOS (POR CONTA PRÓPRIA OU DE OUTREM), E DESEMPREGADOS (INCLUINDO OS CANDIDATOS AO PRIMEIRO EMPREGO), CUJO OBJECTIVO PRINCIPAL É O EXERCÍCIO QUALIFICADO DE UMA ACTIVIDADE PROFISSIONAL REALIZADA POR EMPRESAS, CENTROS DE FORMAÇÃO E OUTRAS ENTIDADES EMPREGADORAS OU FORMADORAS. TAMBÉM ESTA FORMAÇÃO ABRANGE A INICIAL E A CONTÍNUA. DE REALÇAR QUE, NOS TERMOS DO ART. 7º DESTE DIPLOMA, CABE ÀS EMPRESAS E OUTRAS ENTIDADES EMPREGADORAS: "A) PROPORCIONAR A FORMAÇÃO PROFISSIONAL INERENTE AO PROCESSO DE ADAPTAÇÃO ENTRE OS TRABALHADORES E OS POSTOS DE TRABALHO; B) EXECUTAR ACÇÕES DE FORMAÇÃO REQUERIDAS POR AQUELA ADAPTAÇÃO E PELA EVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA, DA ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DAS PRÓPRIAS EMPRESAS E DAS APTIDÕES DOS TRABALHADORES".

UMA POPULAÇÃO ACTIVA BEM QUALIFICADA É UM IMPERATIVO PARA O DESEMPENHO DE UM PAPEL IMPORTANTE NA INTERACÇÃO GLOBAL, POLÍTICA, ECONÓMICA E CULTURAL<sup>15</sup>. DEVE PORTANTO, GARANTIR-SE QUE A FORMAÇÃO RECEBIDA E AS QUALIFICAÇÕES OBTIDAS SEJAM RELEVANTES PARA O CIDADÃO A NÍVEL INDIVIDUAL, PARA O MERCADO DE TRABALHO E PARA A SOCIEDADE NO SEU CONJUNTO. POR EXEMPLO, A RELAÇÃO ENTRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ESCOLA E NA EMPRESA DEVE SER REFORÇADA, UMA VEZ QUE CONSTITUI UM MEIO DE GARANTIR A ADEQUAÇÃO DA FORMAÇÃO OFERECIDA. PARA SATISFAZER A FUTURA NECESSIDADE DE COMPETÊNCIAS MAIS UNIVERSAIS E AUMENTAR A MOBILIDADE DA MÃO-DE-OBRA, DEVERÃO SER INSERIDAS, NO SISTEMA EDUCATIVO ORIENTADO PARA A ACTIVIDADE EMPRESARIAL, MATÉRIAS E QUALIFICAÇÕES DE CARÁCTER GENÉRICO.

<sup>15</sup> CFR. ANEXOS, ART. 14º DO DL 372-A/75, DE 16/7.

<sup>16</sup> GOMES CANOTILHO, e JORGE LEITE - INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI DOS DESPEDIAMENTOS, COIMBRA, 1988. DE ACORDO COM ESTES AUTORES ESTA FIGURA REPORTA-SE A CIRCUNSTÂNCIAS OBJECTIVAS QUE INVIABILIZEM A RELAÇÃO DE TRABALHO E ESTEJAM LIGADOS À APTIDÃO DO TRABALHADOR. A CAUSA DO DESPEDIAMENTO, NÃO É JUSTA PORQUE O TRABALHADOR ADOPTOU COMPORTAMENTOS ILÍCITOS, CULPOSOS E INJUSTIFICADOS, MAS PORQUE HÁ "RAZÕES OBJECTIVAS" QUE TORNAM O TRABALHADOR MENOS RENTÁVEL NO QUADRO DA GESTÃO EMPRESARIAL.

<sup>17</sup> O SUPRA CITADO "PACOTE LEGISLATIVO DE 1991".

A FORMAÇÃO EXIGE, EM TODO O CASO, UM DETERMINADO NÚMERO DE GARANTIAS SOBRE A QUALIDADE, NO SENTIDO DE EVITAR CLIVAGENS ENTRE TRABALHADORES. A EVOLUÇÃO DAS TECNOLOGIAS E O SEU IMPACTO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO IMPLICA MUDANÇAS DE PROFISSÃO MAIS FREQUENTES, DAÍ A IMPORTÂNCIA DE UMA GESTÃO ANTECIPADORA DAS ALTERAÇÕES TECNOLÓGICAS, A QUAL, POR SUA VEZ, EXIGE UMA RELAÇÃO MAIS ESTREITA ENTRE O MUNDO ECONÓMICO E O SISTEMA EDUCATIVO, EM SENTIDO LATO.

A FORMAÇÃO COMPLEMENTAR É UM INSTRUMENTO ESSENCIAL PARA PREVENIR E COMBATER O DESEMPREGO<sup>19</sup>. DEVEMOS PROCURAR ATINGIR UMA SITUAÇÃO EM QUE UMA MAIOR PERCENTAGEM DA POPULAÇÃO ACTIVA BENEFICIE DE FORMAÇÃO COMPLEMENTAR OU DE APERFEIÇOAMENTO, CRIANDO ASSIM AS BASES PARA UMA REDUÇÃO CONSIDERÁVEL DO DESEMPREGO. UMA MAIOR FLEXIBILIDADE DA MÃO-DE-OBRA, RESULTANTE DA FORMAÇÃO COMPLEMENTAR E DOS ESQUEMAS DE LICENÇA E DE ROTATIVIDADE, AJUDARÁ A DESMANTELAR BARRREIRAS, O QUE É DECISIVO PARA O FUNCIONAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO. A CAPACIDADE DE AJUSTAMENTO AUMENTA E, DESSE MODO, A POLÍTICA DE EMPREGO CONTRIBUI PARA O DESENVOLVIMENTO DE UMA RECUPERAÇÃO ECONÓMICA NÃO INFLACIONISTA. ESTE DESENVOLVIMENTO IRÁ, AO MESMO TEMPO, CONTRARIAR AS TENDÊNCIAS PARA A MARGINALIZAÇÃO DA PARTE MAIS FRACA DA POPULAÇÃO ACTIVA.

EM SUMA, A MELHORIA DA QUALIFICAÇÃO DOS EMPREGADOS DEVE PASSAR POR:

- A) FORMAÇÃO A NÍVEL DA EMPRESA - AS EMPRESAS COMPREENDERAM AS VANTAGENS QUE A FORMAÇÃO APRESENTA PARA A EMPRESA, INTEGRANDO AS DECISÕES DE FORMAÇÃO NOS OBJECTIVOS DA MESMA.
- B) NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO INDIVIDUAL - BASE PARA UMA ABORDAGEM MAIS COERENTE DA QUALIDADE DA FORMAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS.
- C) SISTEMA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO ADEQUADO - A NÍVEL INDIVIDUAL, PARA O MERCADO DE TRABALHO E PARA A SOCIEDADE NO SEU CONJUNTO.
- D) ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO QUALIFICANTE.

---

<sup>18</sup> AS CONCLUSÕES DO CONSELHO EUROPEU DE COPENHAGA INCLUEM UM MEMORANDO DO PRESIDENTE DA COMISSÃO "A CAMINHO DO SÉCULO XXI. ORIENTAÇÕES PARA A RECUPERAÇÃO ECONÓMICA NA EUROPA". NA SEQUÊNCIA DESSE DOCUMENTO, O CONSELHO EUROPEU PEDIU À COMISSÃO QUE PREPARASSE UM "LIVRO BRANCO" SOBRE UMA ESTRATÉGIA A MÉDIO PRAZO PARA O CRESCIMENTO, A COMPETITIVIDADE E O EMPREGO

### 1.3. NOVAS TECNOLOGIAS

REFERIR-NOS-EMOS AO CONCEITO DE NOVAS TECNOLOGIAS, NO SENTIDO ABRANGENTE DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO, DAS CIÊNCIAS DOS MATERIAIS E DA BIOTECNOLOGIA, QUE CARACTERIZAM A VIDA MODERNA EM TODOS OS DOMÍNIOS DA ECONOMIA, DA SOCIEDADE E DA ESFERA PRIVADA.

ESTE CONCEITO É RELEVANTE, NA ANÁLISE DO CONCEITO DE IN/ADAPTAÇÃO<sup>20</sup>. É-O, EM PARTICULAR, PARA O REGÍME JURÍDICO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO, ONDE, COM AS TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS SE EXIGE ADEQUAÇÃO AO OBJECTO SOCIAL DA EMPRESA<sup>21</sup>, I.E., ELAS PRÓPRIAS TÊM DE SER JUSTIFICADAS, QUER SOB O PONTO DE VISTA DA EMPRESA, QUER SOB O ÂNGULO DO POSTO DE TRABALHO E DA FUNÇÃO CONCRETA QUE ELA DESENVOLVE.

AS EMPRESAS ESTÃO HOJE AMPLAMENTE CONSCIENTES DA IMPORTÂNCIA DA INTRODUÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS PARA FAZER FACE À PRESSÃO DA CONCORRÊNCIA, SENDO A SITUAÇÃO DO EMPREGO, EM MÉDIA, MAIS FAVORÁVEL NAS EMPRESAS QUE INTRODUZIRAM O USO DA MICROELECTRÓNICA DO QUE NAQUELAS QUE NÃO RECORRERAM A ESTA TECNOLOGIA. AS NOVAS TECNOLOGIAS MODIFICAM E PODEM MESMO DESTRUIR AS CARACTERÍSTICAS DO EMPREGO E DAS CONDIÇÕES DE VIDA ACTUAIS. OS EFEITOS DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA SOBRE O VOLUME E A ESTRUTURA DO EMPREGO DEPENDEM, EM PRIMEIRO LUGAR, DA PRÓPRIA NATUREZA DA INOVAÇÃO. AS INOVAÇÕES, DIMINUINDO OS CUSTOS DE PRODUÇÃO E REFORÇANDO A COMPETITIVIDADE DO PRODUTO, SÃO CONDIÇÃO INDISPENSÁVEL PARA A "REMODELAÇÃO" DA ACTIVIDADE ECONÓMICA, PODENDO PROVOCAR UMA REDUÇÃO DE EMPREGO.

ESTA REALIDADE TEM UMA VERTENTE DUPLA. PODE CONSTITUIR, POR UM LADO, UM ABALO PARA A NOSSA SOCIEDADE, MAS PODE SER, POR OUTRO, UMA OPORTUNIDADE EM MATÉRIA DE EMPREGO, POIS AS NOVAS TECNOLOGIAS AUMENTAM A COMPETITIVIDADE ECONÓMICA. O IMPACTE GLOBAL NO EMPREGO DEPENDE SIGNIFICATIVAMENTE DO NÍVEL DE COMPETITIVIDADE

---

<sup>19</sup> OS PROGRAMAS COMUNITÁRIOS DE FORMAÇÃO TORNARAM-SE AGORA UM ELEMENTO SÓLIDO DA COOPERAÇÃO EUROPEIA. A APRENDIZAGEM DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS E A AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS SOBRE OUTROS PAÍSES, AS TROCAS ENTRE JOVENS ADULTOS DURANTE E APÓS A SUA FORMAÇÃO, BEM COMO A COLABORAÇÃO DAS UNIVERSIDADES E INSTITUTOS DE INVESTIGAÇÃO, REVESTEM-SE DE UMA IMPORTÂNCIA CADA VEZ MAIOR. AS CONDIÇÕES FUNDAMENTAIS PARA UMA MAIOR MOBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO EUROPEU DEVEM SER CRIADAS NO ÂMBITO DE CADA SISTEMA NACIONAL DE FORMAÇÃO. MESMO APÓS A ENTRADA EM VIGOR DO TRATADO SOBRE A UNIÃO EUROPEIA, AS DECISÕES SOBRE O CONTEÚDO E A ORGANIZAÇÃO DOS RESPECTIVOS SISTEMAS DE FORMAÇÃO CONTINUAM A SER DA COMPETÊNCIA DOS ESTADOS MEMBROS.

DA INDÚSTRIA EUROPEIA DE NOVAS TECNOLOGIAS <sup>22</sup> : QUANTO MAIOR FOR O SEU RENDIMENTO, MAIOR SERÁ O SEU IMPACTE NO EMPREGO.

TAMBÉM COM A MODIFICAÇÃO DO CONTEÚDO DO TRABALHO, AS NOVAS TECNOLOGIAS INDUZEM A NOVAS EXIGÊNCIAS EM MATÉRIA DE QUALIFICAÇÕES E DE FORMAÇÃO. O QUE RESULTA, EM DETRIMENTO DOS ESFORÇOS ALCANÇADOS, NUM PROFUNDO RETARDAR QUANTITATIVO E QUALITATIVO NOS DOMÍNIOS DA EDUCAÇÃO E DA FORMAÇÃO LIGADAS ÀS NOVAS TECNOLOGIAS. ESTAS CONTRIBUEM PARA FACILITAR A DESCENTRALIZAÇÃO DAS ACTIVIDADES PROFISSIONAIS, ASSIM COMO AS REGIÕES ONDE O EMPREGO TERÁ A MAIOR NECESSIDADE DE SER ESTIMULADO, AQUELAS QUE, ATÉ AO PRESENTE, TIRARAM MENOS INVESTIMENTOS TECNOLÓGICOS.

EM SÍNTESE, A EVOLUÇÃO ACTUAL CARACTERIZA-SE PRINCIPALMENTE PELA EXPANSÃO FULGURANTE DOS MEIOS TECNOLÓGICOS. PARA AS EMPRESAS, TORNOU-SE IMPENSÁVEL UM FUNCIONAMENTO SEM UTILIZAÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS, QUE LHE PERMITEM PROCURAR UMA TOTAL INTEGRAÇÃO DAS SUAS PRÓPRIAS FUNÇÕES NO ESPAÇO E NO TEMPO, BEM COMO UMA INTEGRAÇÃO FÍSICA NO SEU AMBIENTE.

#### 1.4. TRABALHO

IMPORTA AGORA REFERIR, RESUMIDAMENTE, O QUE SE ENTENDE POR "TRABALHO".

EM TERMOS GENÉRICOS, "TRABALHO" É TODA A ACTIVIDADE HUMANA PRODUTIVA INSERIDA NUMA UNIDADE ECONÓMICA DE PRODUÇÃO E REMUNERADA <sup>23</sup>. PODENDO UMA PESSOA OCUPAR MAIS DE UM POSTO DE TRABALHO, ISSO SIGNIFICA QUE PODE TER DOIS OU MAIS EMPREGOS. NO ENTANTO, REFERINDO-NOS A ESSA PESSOA, LIMITAMO-NOS A DIZER QUE ELA ESTÁ A TRABALHAR, SEJA QUAL FOR O POSTO DE TRABALHO QUE ESTIVER A OCUPAR NESSE MOMENTO. OU SEJA, ENQUANTO O TRABALHO É UMA FORMA QUE ASSUME, EM DETERMINADAS CIRCUNSTÂNCIAS, A ACTIVIDADE DE UMA PESSOA, O EMPREGO CORRESPONDE A UM POSTO DE TRABALHO.

ACERCA DO TERMO "TRABALHO", TEMOS DUAS NOÇÕES MAIS CORRENTES E QUE SE PODEM TRADUZIR ATRAVÉS DA EXPRESSÃO "NECESSITO DE TRABALHO", QUE TEM SIGNIFICADOS DISTINTOS CONSOANTE QUEM A PROFERE: NO CASO DE SER UTILIZADA POR UMA PESSOA QUE

---

<sup>20</sup> COMO IREMOS ANALISAR NA III PARTE, PONTO 5. A CESSAÇÃO POR DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO.

<sup>21</sup> DE ACORDO COM O ART. 52º ALÍNEA B), DO "ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES" DE ESPANHA.

QUER TRABALHAR, SIGNIFICARÁ QUE SE PRECISA DE UM POSTO DE TRABALHO, DE UM EMPREGO, DA POSSIBILIDADE DE SE EXERCER UMA ACTIVIDADE PRODUTIVA; MAS SE AQUELA AFIRMAÇÃO FOR FEITA POR UMA PESSOA PRETENDE ALGUÉM PARA TRABALHAR PARA SI, JÁ SIGNIFICARÁ QUE SE PRECISA DE QUEM TRABALHE, DE MÃO-DE-OBRA, I.E., DE QUEM TENHA CAPACIDADE PARA TRABALHAR.

TENDO EM ATENÇÃO PREOCUPAÇÕES MANIFESTADAS PELA OIT, PODEMOS DIZER QUE *UM POSTO DE TRABALHO EXISTE, DE FACTO, SE POSSIBILITA O EXERCÍCIO DE UMA ACTIVIDADE PRODUTIVA, REMUNERADORA, LIVREMENTE ESCOLHIDA E ADAPTADA ÀS CAPACIDADES E QUALIFICAÇÕES DA PESSOA QUE A EXERCE*<sup>24</sup> .

EMBORA SEJA UMA REALIDADE A ESCASSEZ E DEFICIÊNCIA DOS DADOS ESTATÍSTICOS DISPONÍVEIS E AS DISPARIDADES ENTRE OS DADOS FORNECIDOS POR FONTES DISTINTAS, EM GERAL CONSEGUE-SE DISPÕR DE DADOS QUE PERMITEM A REFERIDA DETECÇÃO DE PROBLEMAS E UMA NOÇÃO DA ORDEM DE GRANDEZA DE CADA UM DELES, EM REGRA NÃO SÓ NUMA PERSPECTIVA ESTÁTICA MAS TAMBÉM DINÂMICA.

#### 1.4.1. EMPREGO

A NOÇÃO DE "EMPREGO" TEM, NA SUA GÉNESE, UMA CONCEPÇÃO MERCANTIL<sup>25</sup>. ASSIM, É "TODA A ACTIVIDADE CORRESPONDENTE À PRODUÇÃO DE BENS OU SERVIÇOS ÚTEIS, CORRESPONDENTES À SATISFAÇÃO DE NECESSIDADES OU DE ASPIRAÇÕES, QUER SEJA POR INTERMÉDIO DO MERCADO OU NÃO".

SEGUINDO A DIVISÃO DE JOÃO MOURA<sup>26</sup>, "A NÍVEL MICRO, UM EMPREGO É UM POSTO DE TRABALHO QUE, GERALMENTE, CORRESPONDE A UM SOMATÓRIO DE TAREFAS; A NÍVEL MACRO, EMPREGO É UM CONJUNTO DE POSTOS DE TRABALHO EXISTENTES NUMA REGIÃO, NUM PAÍS, ETC".

ACTUALMENTE A TENDÊNCIA PARA CRIAR EMPREGOS PASSA, QUER PELA COLOCAÇÃO DE ACRÉSCIMOS DE POPULAÇÃO ACTIVA, QUER PELA TRANSFERÊNCIA PROGRESSIVA DE GRANDE

---

<sup>22</sup> TELEX 12 - 122 - JANEIRO / MARÇO 1994 - A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO - EDIÇÃO DO GABINETE EM PORTUGAL DA COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS.

<sup>23</sup> DEFINIÇÃO DADA POR JOÃO MOURA, IN ECONOMIA DO TRABALHO, COLECCÃO ESTUDOS LABORAIS Nº5, DIRIGIDA POR MÁRIO PINTO, 1986, P. 19 SS.

PARTE DE MÃO-DE-OBRA DO SECTOR AGRÍCOLA (ENTRE A QUAL HÁ, EM REGRA, FORTE SUBEMPREGO) PARA O SECTOR TERCIÁRIO. NESTE SECTOR, A UTILIZAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS A PAR DAS NOVAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS, RESULTAM NA LIMITAÇÃO DA CAPACIDADE DE CRIAÇÃO DE NOVAS EMPRESAS. TAMBÉM AQUI SE OBSERVA A INCAPACIDADE DE ABSORVER A MÃO-DE-OBRA EM EXCESSO DOS SECTORES PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO .

PORÉM, É CERTO QUE, COM RARAS EXCEPÇÕES, A SUBUTILIZAÇÃO DOS RECURSOS SE MANTÉM E A ACTIVIDADE ECONÓMICA VAI CONTINUANDO COM NÍVEIS FRACOS DE DESENVOLVIMENTO E INSUFICIÊNCIA GRAVE DE EMPREGOS. MAS, MESMO COM ESTA TERCIARIZAÇÃO, OS PROBLEMAS DE EMPREGO TÊM CONTINUADO A EXISTIR E, ATÉ, A AGRAVAR-SE. TAL DEVE-SE À UTILIZAÇÃO DE *ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO DEFICIENTES* EM QUE SE PRESSUPÕE, ERRADAMENTE, QUE BASTA CRESCER O PRODUTO PARA MELHORAREM AS CONDIÇÕES DE VIDA E DE BEM-ESTAR DE UMA POPULAÇÃO.

A REVALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS E A SUPRESSÃO DAS DESIGULDADES NO MERCADO DE TRABALHO, A LUTA CONTRA A EXCLUSÃO E A CRIAÇÃO DE NOVOS EMPREGOS, CONSTITUEM OS OBJECTIVOS PRIORITÁRIOS DA POLÍTICA SEGUIDA NESTE DOMÍNIO. DEVERÃO SER ENCONTRADAS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO ATRAVÉS DO DIÁLOGO SOCIAL, DESDE QUE CORRESPONDAM À REALIDADE E ÀS NECESSIDADES DOS ESTADOS MEMBROS.

A NÍVEL EUROPEU, SURGE A NECESSIDADE DE PROCEDER A UMA ABORDAGEM COMUM PARA EVITAR PRÁTICAS CONTRÁRIAS A UMA CONCORRÊNCIA LEAL E IMPEDIR O "DUMPING SOCIAL". ESTA PASSA, NOS TERMOS DA PROPOSTA DE EDIMBURGO, POR UMA REFORMA FISCAL QUE REDUZ OS IMPOSTOS MARGINAIS E INTRODUZ UMA MUDANÇA DO REGIME DE IMPOSTOS, FAZENDO-OS INCIDIR NÃO SOBRE O TRABALHO MAS SOBRE OUTROS RECURSOS, INCLUINDO A APLICAÇÃO DE ECOTAXAS; REFORMAR O MERCADO DE EMPREGO, QUE REFORÇA E TORNA MAIS

---

<sup>24</sup> JOÃO MOURA, OP. CIT. - REMISSÃO PARA "NOUVEAUX ASPECTS DU PROBLÈME DE L'EMPLOI", DE JEAN VINCENS.

<sup>25</sup> JEAN MOULY, CITADO POR JOÃO MOURA, OP. CIT. P. 403 - "LES NOUVEAUX ASPECTS DU PROBLÈME DE L'EMPLOI", *REVUE D'ECONOMIE POLITIQUE*, JANEIRO-FEVEREIRO 1979.

<sup>26</sup> JOÃO MOURA, OP. CIT., SEGUNDO ESTE AUTOR HÁ QUE DISTINGUIR, NESTA PROBLEMATICA, DUAS VERTENTES: O LADO DA PROCURA DE EMPREGO, ONDE SURGEM DUAS TENDÊNCIAS ESSENCIAIS QUE CONTRIBUEM PARA O ALARGAMENTO QUANTITATIVO DO DESEMPREGO. POR UM LADO, A POPULAÇÃO TOTAL CONTINUA A CRESCER NA GENERALIDADE DOS PAÍSES, DAÍ RESULTANDO ACRÉSCIMOS NATURAIS DA POPULAÇÃO ACTIVA. POR OUTRO LADO, A TAXA DE ACTIVIDADE DA POPULAÇÃO FEMININA TENDE A APRESENTAR UMA PROGRESSÃO ELEVADA, O QUE ORIGINA UM AUMENTO DA POPULAÇÃO ACTIVA SUPERIOR AO QUE DERIVARIA DO SIMPLES CRESCIMENTO DA POPULAÇÃO TOTAL, E O LADO DA OFERTA DE EMPREGO, ONDE SE TORNA MAIS DIFÍCIL DISCERNIR E SISTEMATIZAR AS RAZÕES DA RESPECTIVA INCAPACIDADE DE CORRESPONDER À PROCURA EXISTENTE. PENSANDO NUMA MAIORIA DE PAÍSES, EM DESENVOLVIMENTO, PODEMOS CONSTATAR O FRACO GRAU DE APROVEITAMENTO DOS SEUS RECURSOS A PAR DE UMA INSUFICIENTE ACTIVIDADE ECONÓMICA E CONSEQUENTE ESCASSEZ DE EMPREGOS.

EFICAZ TODO O ESFORÇO DE CRIAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO, ONDE A EDUCAÇÃO DE ADULTOS E AS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL SEJAM REFORÇADAS.

UM MODO DE MELHORAR AS ESTRUTURAS DO MERCADO DE EMPREGO PODERIA PASSAR POR EVITAR E REMEDIAR PROBLEMAS QUE BLOQUEIAM O MERCADO DE EMPREGO, AUMENTANDO A QUALIFICAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA, A CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO E A MOBILIDADE. ISTO PODE SER OBTIDO ATRAVÉS DO MELHORAMENTO DOS ESQUEMAS DE LICENÇA PARA EMPREGADOS, DE FORMA A PODEREM BENEFICIAR, POR EXEMPLO, DE OPORTUNIDADES DE FORMAÇÃO COMPLEMENTAR OU APERFEIÇOAMENTO.

OS DESEMPREGADOS CONTINUARÃO, ASSIM, A FAZER PARTE DA POPULAÇÃO ACTIVA. TAMBÉM OS ESQUEMAS DE LICENÇA E DE ROTATIVIDADE DO EMPREGO PODEM CONTRIBUIR PARA QUE, ATRAVÉS DO AUMENTO DA SUA QUALIFICAÇÃO, OS TRABALHADORES POSSAM MANTER O SEU POSTO DE TRABALHO E MELHORAR O AMBIENTE DE TRABALHO.

SEGUINDO O RACÍOCÍNIO ANTERIOR, UM DOS PRINCIPAIS PROBLEMAS DE EMPREGO É O DESEMPREGO, DE QUE FALAREMOS A SEGUIR.

### 1.4.2 DESEMPREGO

DO PONTO DE VISTA ECONÓMICO, O DESEMPREGO CONSTITUI UM ENORME DESPERDÍCIO DE RECURSOS. À NÍVEL HUMANO É FONTE DE ANGÚSTIA, POIS PREJUDICA A MOTIVAÇÃO E AUTO-ESTIMA DO TRABALHADOR E, À MEDIDA QUE A SITUAÇÃO DE DESEMPREGO SE PROLONGA, LEVA-O A DUVIDAR DA SUA CAPACIDADE PARA CONSEGUIR UM EMPREGO.

ACTUALMENTE, O DESEMPREGO TAMBÉM ATINGE OS TRABALHADORES QUALIFICADOS, VÍTIMAS DA SUPRESSÃO DE NUMEROSAS FUNÇÕES INTERMEDIÁRIAS. A FORMAÇÃO E A QUALIFICAÇÃO SÃO, SEM DÚVIDA, TRUNFOS, OU MESMO NECESSIDADES, MAS NÃO BASTAM PARA, POR SI SÓ, RELANÇAREM O EMPREGO. A FORMAÇÃO CONTÍNUA, AS POLÍTICAS DE RECICLAGEM E A ADAPTAÇÃO ÀS NOVAS TECNOLOGIAS SÃO TAREFAS CADA VEZ MAIS INDISPENSÁVEIS NUM SISTEMA EDUCATIVO MAIS ABERTO E MAIS FLEXÍVEL. O DESEMPREGO<sup>27</sup> CARACTERIZA-SE, NA

---

<sup>27</sup> JOÃO MOURA, OP. CIT., P. 100 SS. SEGUNDO A CONFERÊNCIA DOS ESTADÍSTICOS DO TRABALHO PROMOVIDA PELA OIT EM OUTUBRO DE 1982, CONSIDERA-SE DESEMPREGADA, OU SEJA, NA SITUAÇÃO DE DESEMPREGO, TODA A PESSOA QUE, TENDO, ULTRAPASSADO UMA DETERMINADA IDADE, SE ENCONTRA, OU SEM EMPREGO, OU DISPONÍVEL PARA TRABALHAR, OU, À PROCURA DE UM EMPREGO, ISTO É, QUE TOMOU DIASPOSIÇÕES ESPECÍFICAS

---

Maria da Glória Carvalho Rebelo

NOSSA DÉCADA, POR UMA REPARTIÇÃO MUITO DESIGUAL ENTRE AS DIFERENTES CATEGORIAS DA POPULAÇÃO ACTIVA, VERIFICANDO-SE TAXAS DE DESEMPREGO MUITO SUPERIORES À MÉDIA NACIONAL ENTRE OS JOVENS, AS MULHERES, E OS TRABALHADORES POUCO QUALIFICADOS. OS TRABALHADORES QUE CORREM MAIOR RISCO DE SER VÍTIMAS DAS ALTERAÇÕES TECNOLÓGICAS E DA NOVA DIVISÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO SÃO OS MENOS QUALIFICADOS. É DESTE MODO QUE SE FALA EM "DESEMPREGO TECNOLÓGICO", RESULTANTE DA INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS QUE UTILIZAM MENOS MÃO-DE-OBRA OU DA RECESSÃO DE ACTIVIDADES SUJEITAS À CONCORRÊNCIA DE PRODUTOS BASEADOS NAQUELAS NOVAS TECNOLOGIAS.

O BIT (BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL) DEU UMA DEFINIÇÃO DE DESEMPREGADO, HOJE UTILIZADA PELO CONJUNTO DOS INTITUTOS DE ESTATISTICAS NO MUNDO<sup>28</sup>. ASSIM, DESEMPREGADO É TODA A PESSOA DE IDADE ACTIVA, SEM EMPREGO, QUE PROCURA UM E ESTÁ IMEDIATAMENTE DISPONIVEL PARA O OCUPAR. APARENTEMENTE SIMPLES, ESTA DEFINIÇÃO É, DE FACTO, DELICADA. E O AMBIENTE ECONÓMICO, SOCIAL E POLÍTICO DE CADA PAÍS INTRODUZ SUBTERFÚGIOS NA SUA UTILIZAÇÃO. O BIT ESTIMA, POR EXEMPLO, QUE AS PESSOAS QUE TRABALHARAM PELO MENOS UMA HORA DURANTE A SEMANA, TÊM UM EMPREGO. OS PAÍSES ONDE OS PEQUENOS TRABALHOS E EMPREGOS PRECÁRIOS EXISTEM EM NÚMERO SÃO AINDA FAVORECIDOS: POR UMA HORA DE BABY-SITTING OU DE LAVAGEM DE CARROS, CONSIDERA-SE COMO TITULAR DE UM EMPREGO. POR OUTRO LADO, A VONTADE DE PROCURAR UM EMPREGO E AS INICIATIVAS TOMADAS SÃO FORTEMENTE CONDICIONADAS PELO ESTADO DO MERCADO DE TRABALHO, E AINDA PELA EXISTÊNCIA DE SERVIÇOS OFICIAIS QUE AJUDAM A ESTA MEDIDA.

A ESTE PROPÓSITO, VEJAMOS O QUADRO QUE NOS APRESENTA, CATHERINE ANDRÉ E DOMINIQUE SICOT<sup>29</sup>, ACERCA DAS RAZÕES INVOCADAS PARA OS INACTIVOS QUE NÃO PROCURAM TRABALHO, NOS PAÍSES BAIXOS:

---

PARA O ENCONTRAR (ENTRE OUTROS, IDA A CENTROS DE EMPREGO, CONTACTO COM ENPRESAS, E ANÚNCIOS NOS JORNAIS).

Maria da Glória Carvalho Rebelo

QUADRO 1: RAZÕES INVOCADAS PARA OS INACTIVOS QUE NÃO PROCURAM TRABALHO (POR IDADE E POR SEXO, EM %)

RAZÃO INVOCADA	CONJUNTAS	IDADE		SEXO	
		- 45 ANOS	+ 45 ANOS	HOMENS	MULHERES
1. REFORMA ANTECIPADA	10,7	-	19,7	44,2	1,8
2. INVALIDEZ	19,2	11,9	25,5	44,9	12,4
3. SITUAÇÃO FAMILIAR	20,6	36,6	6,9	0,4	25,9
4. TRABALHOS DOMÉSTICOS	38,4	40,9	36,3	1,4	48,2
5. TRABALHOS FORA DO DOMICÍLIO	3,8	4,9	3,4	1,1	4,5
6. DESENCORAJADOS PARA PROCURAR EMPREGO	4,4	2,1	6,3	5,8	4,0
7. OUTROS	2,9	4,2	1,9	2,2	3,2
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FONTE: OCDE - DADOS RELATIVOS AOS PAÍSES BAIXOS - IN ANDRÉ, CATHERINE & SICOT, DOMINIQUE LE CHÔMAGE DANS LES PAYS INDUSTRIALISÉS, PARIS, ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES (COL.), SYROS, 1994

A MAIORIA DOS GOVERNOS EUROPEUS, DEPOIS DE MUITOS ANOS, ADOPTARAM UMA POLÍTICA DE ÍNDICE MULTIPLICADOR DE TRATAMENTO SOCIAL E ESTATÍSTICO DO DESEMPREGO. UMA PALETA DE DISPOSITIVOS (ESTÁGIOS, EMPREGOS SUBVENCIONADOS E PRÉ-REFORMAS) PERMITEM RETIRAR DA CIFRA FIXA DOS SEM-EMPREGO CERTAS CATEGORIAS DE PESSOAS, NOMEADAMENTE AS MAIS VULNERÁVEIS, ISTO É OS JOVENS E OS MAIS IDOSOS. EM FRANÇA, POR EXEMPLO, OS ESTÁGIOS REMUNERADOS OU OS CONTRATOS DE EMPREGO-SOLIDARIEDADE ELIMINAM DAS ESTATISTICAS OS DESEMPREGADOS "OCUPADOS". PARA ALÉM DISSO, AS PESSOAS COM 57 ANOS, OU MAIS, SÃO DISPENSADAS DE PONTUAR E DEIXAM DE SER CONTABILZADAS. OS PAÍSES BAIXOS TORNARAM-SE MESTRES NESTA ARTE: A PROPORÇÃO DE HOLANDESES INACTIVOS, EM IDADE DE TRABALHAR, E RECEBENDO AS PRESTAÇÕES SOCIAIS OU BENEFICIANDO DE PROGRAMAS DE CRIAÇÃO DE EMPREGOS PROTEGIDOS É IMPRESSIONANTE. AS PRÉ-REFORMAS SÃO ABUNDANTES E OS TITULARES DE UMA PENSÃO DE INVALIDEZ PRÓXIMOS DE UM MILHÃO: MAIS DE 30 A 50% SÃO, NA REALIDADE, DESEMPREGADOS DISFARÇADOS.

<sup>28</sup> CATHERINE ANDRÉ, DOMINIQUE SICOT - LE CHÔMAGE DANS LES PAYS INDUSTRIALISÉS - SYROS, 1994. MAS EM MUITOS PAÍSES SUBSISTE PARALELAMENTE OUTROS MODOS DE CONTABILIZAR O FENÓMENO, POR EXEMPLO O NÚMERO DAQUELES QIER PROCURAM EMPREGO INSCRITOS NOS ORGANISMOS OFICIAIS DE COLOCAÇÃO. ESTA DUPLA CONTABILIZAÇÃO DE SEM EMPREGO PODE BARALHAR AS PISTAS, POIS A MAIORIA DOS PAÍSES PODEM APRESENTAR DUAS CIFRAS: A ELABORADA SEGUNDO MÉTODOS NACIONAIS E A QUE CORRESPONDE ÀS NORMAS INTERNACIONAIS. A DIFERENÇA ENTRE AS DUAS ESTÁ LONGE DE SER NEGLIGENCIÁVEL, NUM SENTIDO OU NOUTRO. TODA A ANÁLISE NO TEMPO E NO ESPAÇO IMPLICA AINDA UTILIZAR INDICADORES COMPARÁVEIS, CONSTRUÍDOS SEGUNDO A MESMA METODOLOGIA.

<sup>29</sup> OP. CIT. P. 59.

EM PORTUGAL, AO CONTRÁRIO DO QUE JÁ ACONTECE EM QUASE TODOS OS PAÍSES DA COMUNIDADE, OFICIALMENTE POUCO SE SABE SOBRE O DESTINO DOS DESEMPREGADOS. OS ORGANISMOS ESTATAIS QUE ACTUAM NO SECTOR (INE, IEFP E DEMESS), AINDA NÃO SE PREOCUPAM EM MANTER UM ACOMPANHAMENTO COMPLETO E SISTEMÁTICO DA TRAJECTÓRIA DA MÃO-DE-OBRA DESEMPREGADA, ÚTIL PARA A PRÓPRIA ORIENTAÇÃO DAS POLÍTICAS A IMPLEMENTAR JUNTO DAQUELE IMPORTANTE ESTRATO SOCIAL. POR OUTRO LADO, NUM PERÍODO DE INTENSO DESEMPREGO<sup>30</sup>, CERTOS GRUPOS DE RISCO, RENUNCIAM A PROCURAR UM EMPREGO, AINDA QUE O DESEJEM, NO FUNDO, PARA TRABALHAR. OS RESPONSÁVEIS PELA ESTATÍSTICA FALAM DE "TRABALHADORES DESANIMADOS" OU DE "DESEMPREGADOS LATENTES". DE UM PAÍS A OUTRO, A DEFINIÇÃO DO "TRABALHADOR DESANIMADO" NÃO É, DE QUALQUER MODO, A MESMA, POIS A DURAÇÃO E OS MOTIVOS DA NÃO PROCURA DE EMPREGO PODEM VARIAR, PELO QUE ESTE TIPO DE COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS IMPÕE CERTAS PRECAUÇÕES<sup>31</sup>.

DAS VÁRIAS CLASSIFICAÇÕES DE DESEMPREGO, PREFERIMOS UMA SIMPLES, QUE DISTINGUE TRÊS TIPOS<sup>32</sup>:

1. O *DESEMPREGO FRICCIONAL* - QUE É DEVIDO A DIFICULDADES DE MOBILIDADE GEOGRÁFICA DA PROCURA DE EMPREGO OU A DESAJUSTAMENTOS ENTRE AS QUALIFICAÇÕES DISPONÍVEIS E AS PEDIDAS;
2. O *DESEMPREGO CONJUNTURAL*<sup>33</sup> - QUE ABRANGE O DESEMPREGO ORIGINADO POR MOVIMENTOS DE CURTO PRAZO DA ACTIVIDADE ECONÓMICA E, PORTANTO, REVERSÍVEIS;
3. O *DESEMPREGO ESTRUTURAL* - QUE SE REFERE A UMA SITUAÇÃO EM QUE NÃO SE PODE DURAVELMENTE CRIAR EMPREGOS NA MEDIDA DO AUMENTO DA PROCURA DE EMPREGO. É ESTE O TIPO DE DESEMPREGO DOMINANTE NO ACTUAL CONTEXTO.

<sup>30</sup> DE ACORDO COM O FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL, "O DESEMPREGO É HOJE PARA A ECONOMIA O QUE FOI A INFLAÇÃO NOS ANOS 60 E 70. NA ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO (OCDE), O DESEMPREGO ATINGE 35 MILHÕES DE PESSOAS, 17 MILHÕES DAS QUAIS NA EUROPA OCIDENTAL, 11% DA POPULAÇÃO ACTIVA.

<sup>31</sup> CATHERINE ANDRÉ, OP. CIT. - SEGUNDO OS ESTUDOS DA OCDE AQUI CITADOS, O FENÓMENO É MUITO ACENTUADO NOS EUA E NO JAPÃO, POIS POR RAZÕES CULTURAIS, AS MULHERES JAPONESAS RETIRAM-SE, DE FACTO, ESPONTANEAMENTE DO MERCADO DE TRABALHO EM PERÍODO DE CRISE..

<sup>32</sup> JANINE BRÉMOND ET ALAIN GELEDAN - Dictionnaire Economique et Social - PARIS, 1981, p.154

<sup>33</sup> JOÃO MOURA OP. CIT. P. 20, NA RELAÇÃO DE ADEQUAÇÃO VOLUME DE MÃO-DE-OBRA E VOLUME DE EMPREGO, COLOCAM-SE TRÊS HIPÓTESES: 1º HIP. - OS DOIS VOLUMES AJUSTAM-SE. NESSE CASO DIREMOS QUE HÁ EQUILÍBRIO QUANTITATIVO ENTRE A PROCURA DE MÃO-DE-OBRA E A PROCURA DE EMPREGO; 2º HIP. - A PROCURA DE MÃO-DE-OBRA É SUPERIOR À PROCURA DE EMPREGO. NESTE CASO HÁ ESCASSEZ DE MÃO-DE-OBRA E NÃO HÁ PROBLEMA QUANTITATIVO DE EMPREGO; 3º HIP. - A PROCURA DE MÃO-DE-OBRA É INFERIOR À PROCURA DE EMPREGO. NESTE CASO, HÁ EXCESSO DE MÃO-DE-OBRA E HÁ PROBLEMA QUANTITATIVO DE EMPREGO.

### 1.4.3. EMPREGO PRECÁRIO

FOI NO ÍNCIO DA DÉCADA DE 70, QUANDO A PRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS CAPAZ DE SATISFAZER AS NECESSIDADES BÁSICAS DE UMA POPULAÇÃO, NÃO ASSEGUROU O NÍVEL DE EMPREGO NECESSÁRIO, QUE SURTIU O PRIMEIRO CHOQUE PETROLÍFERO. ESTE CHOQUE DE 1973, QUE TROUXE UMA RECESSÃO ECONÓMICA<sup>34</sup>, TEVE CONTINUIDADE COM O SEGUNDO CHOQUE EM 1979, O QUAL NÃO SÓ AGRAVOU OS PROBLEMAS DE EMPREGO DE PAÍSES EM DESENVOLVIMENTO, COMO FEZ RECRUSDECER ESSES PROBLEMAS EM PAÍSES INDUSTRIALIZADOS QUE SE TINHAM APROXIMADO DE SITUAÇÕES DE PLENO-EMPREGO QUANTITATIVO. POR OUTRO LADO, OS PROBLEMAS DE PREÇOS E DE COMPETITIVIDADE CONTRIBUÍRAM PARA UMA EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA ACELERADA, EM PARTE ORIENTADA PARA UMA RACIONALIZAÇÃO DA ACTIVIDADE ECONÓMICA TENDENTE A SOLUCIONAR AS NOVAS QUESTÕES DE CUSTOS QUE SURTIAM. AVANÇOU-SE, ASSIM, E UTILIZANDO A LINGUAGEM DE SCHUMPETER<sup>35</sup> - PARA UMA "DESTRUIÇÃO CRIADORA", DERIVADA DE TRANSFORMAÇÕES TÉCNICAS SUCESSIVAS, COM UM SALDO NEGATIVO, PELO MENOS NO CURTO E NO MÉDIO PRAZO, ENTRE EMPREGOS DESTRUÍDOS E EMPREGOS CRIADOS.

A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO É UM FENÓMENO COMPLEXO, ECONÓMICO E SOCIAL, QUE SURGE COMO RESPOSTA A ESTA CRISE, E QUE SUGERE, NA VERDADE, A IDEIA DE EMPREGO TRANSITÓRIO, INSTÁVEL, INSEGURO<sup>36</sup>, OU SEJA, A IDEIA DE ALTO RISCO OU DA ELEVADA PROBABILIDADE DE O TRABALHADOR VIR A ENGROSSAR, A CURTO PRAZO, A FILEIRA DOS DESEMPREGADOS, AINDA QUE SUBSISTA A ACTIVIDADE QUE É SUPORTE DO EMPREGO POR ELE TEMPORARIAMENTE OCUPADO.

EM SÍNTESE, PODEMOS AFIRMAR QUE A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO RESULTA DE UM CONJUNTO DE CIRCUNSTÂNCIAS QUE, DE UM MODO OSTENSIVO OU APENAS LATENTE, FRAGILIZAM O VÍNCULO CONTRATUAL, AMPLIANDO AS MARGENS DE MANOBRA DO EMPREGADOR NA DEFINIÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, DESIGNADAMENTE AS RESPEITANTES À ESTABILIDADE, E REDUZINDO, CONSEQUENTEMENTE, AS POSSIBILIDADES JURÍDICAS E AS PRÁTICAS DE RESPOSTA DESSE TRABALHADOR.

---

<sup>34</sup> HÁ AUTORES QUE SITUAM ANTES DE 1973 AS CAUSAS DA ACTUAL RECESSÃO: JEAN -HERVÉ LORENZI, OLIVIER PASTRÉ E JOELLE TOLEDANO EM "LA CRISE DU XX SIÈCLE" DEFENDEM QUE A CRISE TERÁ COMEÇADO A DESENVOLVER-SE EM MEADOS DOS ANOS 60 DEVIDO À CONJUGAÇÃO DE QUATRO FACTORES: A MODIFICAÇÃO DE HÁBITOS DE CONSUMO COM DESLOCAÇÃO PARA OS SERVIÇOS DE ENSINO, SAÚDE, ETC; O CRESCIMENTO RÁPIDO DO SECTOR TERCIÁRIO, ACELERADO PELA TRANSFORMAÇÃO DOS HÁBITOS DE CONSUMO; O DECRÉSCIMO DOS GANHOS DE PRODUTIVIDADE, RESULTANTE DE ALTERAÇÃO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO; E O CRESCIMENTO DAS DESPESAS PÚBLICAS.

<sup>35</sup> J.A. SCHUMPETER - "BUSINESS CYCLES: A THEORETICAL CAPITALIST PROCESS", 1939.

<sup>36</sup> JORGE LEITE - TEMAS DE DIREITO DO TRABALHO - COIMBRA EDIT. 1990, P. 29

## 1.5. MERCADO DE TRABALHO

O MERCADO DE TRABALHO CORRESPONDE A UM LOCAL ABSTRACTO, ONDE SE ENCONTRAM A PROCURA E A OFERTA DE EMPREGO, RESULTANDO DESSE ENCONTRO A AFECTAÇÃO DA PROCURA À OFERTA. ESTÁ EM CAUSA A VENDA DE CAPACIDADES DE TRABALHO MEDIANTE CERTAS REMUNERAÇÕES E A SATISFAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES ESTIPULADAS EM CONTRATO.

A OCDE DEFINE O MERCADO DO TRABALHO EFICAZ, COMO AQUELE QUE ASSEGURA QUE O TRABALHO ESTÁ CONTÍNUA E RAPIDAMENTE ORIENTADO PARA O SEU USO MAIS PRODUTIVO E RENTÁVEL, ONDE SE GARANTE A TODOS OS TRABALHADORES UM SALÁRIO DEFINIDO DE ACORDO COM AS CONDIÇÕES DO MERCADO. O MERCADO DE TRABALHO EFICAZ AUMENTA A COMPETITIVIDADE NOS MERCADOS DOS PRODUTOS, ESTIMULA O CRESCIMENTO ECONÓMICO E GERA MAIS EMPREGO.

ACTUALMENTE, COMO IREMOS VER NO PONTO 3.2 DA II PARTE, NÃO EXISTE UM SÓ MERCADO DE TRABALHO, MAS MÚLTIPLOS MERCADOS DE TRABALHO PARTICULARES, TANTOS QUANTAS AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS, PODENDO ATÉ HAVER MERCADOS DE TRABALHO DISTINTOS EM RELAÇÃO À MESMA CATEGORIA<sup>37</sup>. PARALELAMENTE A ESTA QUESTÃO HÁ TAMBÉM A CONSIDERAR O CONCEITO DE *MOBILIDADE PROFISSIONAL*, I.E., A MOBILIDADE PARA O INDIVÍDUO ENTRE OS VÁRIOS MERCADOS DE TRABALHO, PELA UTILIZAÇÃO DOS MEIOS DE FORMAÇÃO QUE EXISTAM. POR OUTRO LADO, HÁ MERCADOS DE TRABALHO *RESTRITOS E AMPLOS*. O *RESTRITO*, ATENDE AO NÚMERO DE INDIVÍDUOS QUALIFICADOS QUE NELE SE MOVIMENTA. O *AMPLO*, VERIFICA-SE, QUANDO A OFERTA PRETENDE TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS (NESTE CASO O MERCADO DE TRABALHO AINDA CONTINUARÁ A SER AMPLO MESMO QUE A OFERTA INTRODUZA RESTRIÇÕES NO SENTIDO DE DESEJAR TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS DO SEXO FEMININO OU JOVENS).

### 1.5.1. EXCLUSÃO DO MERCADO DE TRABALHO

<sup>37</sup> POR EXEMPLO, ENGENHEIROS RECÉM-FORMADOS, OU ENGENHEIROS JÁ COM PRÁTICA.

NOS DIAS QUE CORREM, A EXISTÊNCIA DE NÍVEIS ELEVADOS DE DESPEDIMENTOS E A EVIDENTE NECESSIDADE DE PROCEDER A AJUSTAMENTOS ESTRUTURAIS, CONDUZEM À INTERROGAÇÃO SOBRE A FORMA COMO OS MERCADOS DE TRABALHO FUNCIONAM.

O PROGRESSO TÉCNICO E CIENTÍFICO, TAL COMO, EMBORA EM MENOR MEDIDA, A CONCORRÊNCIA DOS PAÍSES COM BAIXOS SALÁRIOS, TENDEM A EXCLUIR DO MERCADO DE TRABALHO UMA PARTE DA POPULAÇÃO, CUJO NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO É MUITO FRACO EM RELAÇÃO AO CUSTO DESSA MÃO-DE-OBRA. ESTE FENÓMENO É PARTICULARMENTE INTENSO NOS MERCADOS DE BENS E SERVIÇOS OBJECTO DE COMÉRCIO INTERNACIONAL, ONDE A CONCORRÊNCIA EXTREMAMENTE FORTE SE TRADUZ PELA PROCURA DE AUMENTOS PERMANENTES E ELEVADOS DE PRODUTIVIDADE. OS EMPREGOS DE BAIXA PRODUTIVIDADE AINDA SE ENCONTRAM PARCIALMENTE NOS SECTORES INDUSTRIAIS, COMO A CONSTRUÇÃO E O FABRICO ARTESANAL, MAS CONCENTRAM-SE SOBRETUDO NOS SECTORES PROTEGIDOS DA CONCORRÊNCIA INTERNACIONAL.

NESSE SENTIDO, É ABSOLUTAMENTE INDISPENSÁVEL UMA ABORDAGEM ESTRATÉGICA EUROPEIA GLOBAL. O MERCADO DE TRABALHO CONSTITUI O ELO ENTRE A ECONOMIA E A SOCIEDADE: O FACTO DE SE ACEITAR UM MERCADO DE TRABALHO QUE APRESENTA UM DISFUNCIONAMENTO COMO O QUE TEMOS ACTUALMENTE, CRIA UMA SEPARAÇÃO ENTRE A SOCIEDADE E A ECONOMIA. POR CONSEQUENTE, É INDISPENSÁVEL QUE SE FIXE EXPLICITAMENTE COMO OBJECTIVO A CRIAÇÃO DE CONDIÇÕES PARA A EXISTÊNCIA DE UM MERCADO DE TRABALHO FUNCIONAL E EFICIENTE. ESTAS ANÁLISES, DEVERÃO EM PRINCÍPIO, CONDUZIR À CRIAÇÃO DE UM QUADRO DE REFERÊNCIA EUROPEU, COM BASE NO QUAL PODERÁ SER ELABORADA UMA ESTRATÉGIA PLURIANUAL A FAVOR DO EMPREGO<sup>38</sup>.

ASSIM, O PRINCÍPIO DO "DIREITO AO TRABALHO", CONSAGRADO NA CONSTITUIÇÃO, ESBATE-SE COM OS SEGUINTE FACTORES ORIGINÁRIOS DAS FORMAS ACTUAIS DE EXCLUSÃO DO MERCADO DE TRABALHO<sup>39</sup>:

1. A EVOLUÇÃO DO MERCADO DE EMPREGO - E EM ESPECIAL, O DESENVOLVIMENTO DO DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO E DE FORMAS PRECÁRIAS DE EMPREGO.
2. A TRANSFORMAÇÃO DAS ESTRUTURAS FAMILIARES E, EM ESPECIAL, O AUMENTO DO NÚMERO DE PESSOAS ISOLADAS E DE FAMÍLIAS MONOPARENTAIS.

<sup>38</sup> DO MESMO MODO QUE A REALIZAÇÃO DA ESTABILIDADE MONETÁRIA E ORÇAMENTAL ASSENTA EM PLANOS DE CONVERGÊNCIA, TAMBÉM ESTA ESTRATÉGIA DE EMPREGO DEVERÁ DETERMINAR OS PARÁMETROS QUE PERMITAM RESTABELECEER AS CONDIÇÕES PARA UMA MAIOR INTENSIDADE DO EMPREGO NO CRESCIMENTO ECONÓMICO.

<sup>39</sup> CELLULE PROSPECTIVE DA COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, 1991.

3. AS MODALIDADES SEGUNDO AS QUAIS AS POLÍTICAS SOCIAIS SE ADAPTAM A ESTAS EVOLUÇÕES E TRANSFORMAÇÕES.

DESTE MODO, O CONCEITO DE EXCLUSÃO DE MERCADO DE TRABALHO, APARECE HABITUALMENTE ASSOCIADO AO FENÓMENO DO DESEMPREGO, CONSIDERANDO O ASSIM O CARÁCTER MULTIDIMENSIONAL DO FENÓMENO, A PLURALIDADE E A DIVERSIDADE DOS FACTORES QUE COMBINAM OS SEUS EFEITOS PARA AFASTAR AS PESSOAS, OS GRUPOS E MESMO OS TERRITÓRIOS .

TAMBÉM A UNIÃO EUROPEIA SE PREOCUPA COM ESTA REALIDADE, PROCURANDO EVITAR QUE OS GRUPOS VULNERÁVEIS NÃO SEJAM EXCLUIDOS OU DESFAVORECIDOS. É NESTE SENTIDO QUE, DESDE 1985, A FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA, TEM DADO REALCE ÀS NECESSIDADES DOS GRUPOS VULNERÁVEIS, DEDICANDO, ENTRE OUTROS, UMA SÉRIE DE PROJECTOS<sup>40</sup> À QUESTÃO ESPECÍFICA DO ENVELHECIMENTO E DOS IDOSOS.

### 1.6. DESPEDIMENTO

ENTENDE-SE POR DESPEDIMENTO "A FACULDADE DE PÔR TERMO AO CONTRATO DE TRABALHO, POR VONTADE UNILATERAL DE UMA DAS PARTES, DE MODO A FAZER CESSAR OS SEUS EFEITOS"<sup>41</sup>. GENERICAMENTE, O DESPEDIMENTO É UMA DECLARAÇÃO DE VONTADE DO EMPREGADOR DIRIGIDA AO TRABALHADOR, DESTINADA A FAZER CESSAR O CONTRATO DE TRABALHO PARA O FUTURO, PELO QUE, TECNICAMENTE, É UMA DECLARAÇÃO VINCULADA, CONSTITUTIVA E RECIPIENDA<sup>42</sup>.

DE QUALQUER MODO, COMO ACTO EXTINTIVO, A LEI RECONHECE E REGULA AS SEGUINTE ESPÉCIES DE DESPEDIMENTO: O DESPEDIMENTO INDIVIDUAL POR JUSTA CAUSA "SUBJECTIVA" ; O

<sup>40</sup> POR EXEMPLO, EM 1985 FOI PUBLICADO UM ESTUDO QUE AVALIOU O IMPACTO DA PROFISSÃO, RENDIMENTO, SAÚDE, MOBILIDADE, ALOJAMENTO E CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES SOBRE AS EXPERIÊNCIAS INDIVIDUAIS DE REFORMA. DOIS ANOS MAIS TARDE, A FUNDAÇÃO PUBLICOU UMA ANÁLISE MAIS EXTENSA DA SITUAÇÃO DOS IDOSOS NA COMUNIDADE "MEETING THE NEEDS OF THE ELDERLY".

<sup>41</sup> JOSÉ GIL JESUS ROQUE - DA JUSTA CAUSA DO DESPEDIMENTO FACE À ACTUAL LEI PORTUGUESA - REI DOS LIVROS, LISBOA, 1980.

<sup>42</sup> CONDICIONADA À VERIFICAÇÃO DE DETERMINADOS MOTIVOS OU RAZÕES QUE A LEI CONSIDERA COMO JUSTIFICATIVOS DA CESSAÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL. CONSTITUTIVA PORQUE O ACTO DE VONTADE DO EMPREGADOR TEM EFEITOS POR SI MESMO, I.E., É UMA FORMA DE CESSAÇÃO DE EXERCÍCIO EXTRAJUDICIAL. ACTUALMENTE NÃO EXISTEM SITUAÇÕES DE DESPEDIMENTOS EM QUE A CESSAÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL TENHA DE SER PREVIAMENTE AVALIADA PELO TRIBUNAL, E RECIPIENDA, POIS SÓ É EFICAZ DEPOIS DE TER SIDO RECEBIDA PELO DESTINATÁRIO. A ENTIDADE EMPREGADORA NÃO PODE REVOGAR UNILATERALMENTE O DESPEDIMENTO DEPOIS DE A RESPECTIVA DESTA SER RECEBIDA.

DESPEDIMENTO INDIVIDUAL POR EXTIÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO; O DESPEDIMENTO COLECTIVO, E O DESPEDIMENTO INDIVIDUAL POR INADAPTAÇÃO <sup>43</sup>.

ESTAS DIFERENTES ESPÉCIES TRADUZEM, NO FUNDO, A DIFERENCIAÇÃO ENTRE O DESPEDIMENTO FUNDADO EM MOTIVOS RELACIONADOS COM A CONDUTA DO TRABALHADOR, VULGARMENTE DESIGNADO DESPEDIMENTO POR JUSTA CAUSA SUBJECTIVA, E O DESPEDIMENTO POR RAZÕES ECONÓMICAS, RELATIVAS À SITUAÇÃO DA EMPRESA.

A CONSTITUIÇÃO PORTUGUESA CONSAGRA A REGRA DA "PROIBIÇÃO DOS DESPEDIMENTOS ARBITRÁRIOS"<sup>44</sup>, I.E., É NECESSÁRIO NÃO APENAS QUE O DESPEDIMENTO ASSENTE NA OCORRÊNCIA OU VERIFICAÇÃO DE JUSTA CAUSA, COMO, ALÉM DISSO, QUE A REGULAMENTAÇÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR ASSEGURE AO TRABALHADOR, DE FORMA EFICAZ, A DEFESA CONTRA OS FACTOS POR QUE É ACUSADO.

NOS TERMOS DE VÁRIAS RECOMENDAÇÕES DA OIT<sup>45</sup>, NENHUM DESPEDIMENTO SE PODE VERIFICAR SEM QUE OCORRA MOTIVO VÁLIDO DE DESPEDIMENTO LIGADO À APTIDÃO OU À CONDUTA DO TRABALHADOR, OU DEVIDO A NECESSIDADES DE FUNCIONAMENTO DA EMPRESA, DO ESTABELECIMENTO OU DO SERVIÇO.

## 2. TENDÊNCIAS DE EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

APÓS MEADOS DOS ANOS SETENTA, A EUROPA CONHECE UM RENOVAR DO DEBATE SOBRE A RELAÇÃO ENTRE A TECNOLOGIA E EMPREGO. A QUESTÃO É CICLICA, E RENASCE DE MODO CORRENTE EM CADA CRISE, DADO QUE ESTA, NO SEU ASPECTO NEGATIVO, TRAZ RECESSÃO E DESEMPREGO<sup>46</sup>.

<sup>43</sup> PARA ALÉM DESTAS 4 ESPÉCIES DEVE AINDA REFERIR-SE O CASO DA EXTIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DERIVADA DA CESSAÇÃO DA COMISSÃO DE SERVIÇO. COM EFEITO, ADMITE-SE QUE A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PROVENHA DE UMA DECLARAÇÃO DE VONTADE DISCRICIONÁRIA DE QUALQUER UMA DAS PARTES, A QUAL ESTÁ SUJEITA A AVISO PRÉVIO MAS NÃO NECESSITA DE SER FUNDAMENTADA (ART. 4º DO DECRETO LEI Nº 404/ 91, DE 16 DE OUTUBRO). SURGE AQUI UM CASO DE DESPEDIMENTO AD NUTUM OU IMOTIVADO(...) É DE REALÇAR QUE O TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (AC. Nº 6/91, DE 4-4) JÁ SE PRONUNCIOU NO SENTIDO DA INCONSTITUCIONALIDADE DESTE REGIME.

<sup>44</sup> ABILJO NETO - CONTRATO DE TRABALHO: NOTAS PRÁTICAS- EDIFORUM, LISBOA, 1993.

<sup>45</sup> COMO PONTOS DE REFERÊNCIA PARA A DESCRIÇÃO DE CADA ELEMENTO IRÃO SENDO MENCIONADAS: A CONVENÇÃO Nº 158, E A RECOMENDAÇÃO Nº166 DA CONFERÊNCIA DE 2 DE JUNHO DE 1982 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO - OIT; O DOCUMENTO - PROJECTO DA COMISSÃO DOS ASSUNTOS SOCIAIS DA CEE SOBRE AS REGRAS MÍNIMAS PARA OS DESPEDIMENTOS INDIVIDUAIS E A DIRECTIVA DA CEE DE 17/2/75 SOBRE DESPEDIMENTOS COLECTIVOS

<sup>46</sup> BERNARD RUFFIEUX - CHANGEMENT SOCIAL ET TECHNOLOGIE EN EUROPE - BULLETIN D' INFORMATION Nº 2 - NOUVELLE TECHNOLOGIE D'INFORMATION ET CHÔMAGE - EUROPEAN POOL OF STUDIES - DECEMBRE 1981. A NOUVELLE TECHNOLOGIE DOS ANOS 70, É A LÓGICA DESTE CAUSALIDADE QUE SE TRANSFORMA, FUNDANDO O CARACTER

EM MEADOS DOS ANOS OITENTA, O MODELO TAYLORISTA DO TRABALHO, ADEQUADO A UM CONTEXTO RELATIVAMENTE ESTÁVEL, PREVISÍVEL E HOMOGÉNEO, CONHECE UM PERÍODO DE CRISE CARACTERIZADO, QUER POR UMA CRISE DE RENTABILIDADE (INCAPACIDADE DE MANTER OS GANHOS DE PRODUTIVIDADE), QUER POR UMA FORTE RESISTÊNCIA AOS PRINCÍPIOS CLÁSSICOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, TRADUZIDA NUM ELEVADO GRAU DE ABSENTISMO E DE "TURN-OVER". NESTA FASE, O MEIO LABORAL TORNOU-SE INSTÁVEL E HETERÓGENEO, COM EQUIPAMENTOS MAIS APERFEIÇADOS E INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS, POTENCIALIZANDO A FLEXIBILIZAÇÃO E INTEGRAÇÃO PRODUTIVA<sup>47</sup> E ASSUMINDO UM PAPEL PRIMORDIAL NA RETOMA DO CRESCIMENTO E DA COMPETITIVIDADE DA ECONOMIA.

COMO CONSEQUÊNCIA, EM DIVERSOS PAÍSES, NOMEADAMENTE NOS EUA, JAPÃO E UNIÃO EUROPEIA (DE ACORDO COM O PROPOSTO NO LIVRO BRANCO, ELABORADO PELA COMISSÃO EUROPEIA) OS ESTADOS DESENVOLVERAM NUMEROSAS ACÇÕES PARA SE DOTAREM DE INFRA-ESTRUTURAS DE INFORMAÇÃO. A ESTRATÉGIA EUROPEIA, NESTE CONTEXTO, FOI DE COOPERAÇÃO INTERNACIONAL POR PARTE DAS EMPRESAS E DOS OPERADORES, PROMOVEDO, SEMPRE QUE POSSÍVEL, O DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS ABERTOS E DE NORMAS INTERNACIONAIS, NO SENTIDO DE ABRIR OS MERCADOS DOS PAÍSES TERCEIROS, PROCURAR UMA REAL RECIPROCIDADE E COMBATER QUALQUER FORMA DE DISCRIMINAÇÃO.

AS CONDIÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO TAMBÉM SE ALTERARAM<sup>48</sup>. ESTE TORNOU-SE ESTRATIFICADO, REGISTRANDO-SE UMA MAIOR EXIGÊNCIA A NÍVEL DA FORMAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA E NOVAS ATITUDES FACE AO TRABALHO. O MERCADO TORNOU-SE MAIS EXIGENTE E DIFERENCIADO, REQUERENDO A PRODUÇÃO DE PEQUENAS SÉRIES E A RENOVAÇÃO FREQUENTE DOS PRODUTOS, DE FORMA A ESTIMULAR E RESPONDER A DIVERSAS NECESSIDADES DA PROCURA.

CONTUDO, PENSAMOS, TAL COMO BRODNER<sup>49</sup>, QUE NÃO SE PODE FALAR EM DETERMINISMO NA RELAÇÃO ENTRE PRODUTOS, TECNOLOGIA E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, MAS APENAS NUMA TÊNUE AFINIDADE, POIS, DO MESMO MODO QUE UM PRODUTO É O SEU MERCADO NÃO DETERMINAM A TÉCNICA DE PRODUÇÃO, TAMBÉM A TÉCNICA NÃO DETERMINA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO OU AS EXIGÊNCIAS DE QUALIFICAÇÃO. SÃO, ESSENCIALMENTE, OS FACTORES

---

DAS NOVAS INTERROGAÇÕES ACTUAIS. REGISTA-SE UMA FASE DE CRESCIMENTO MODERADO, A PAR COM UMA FORTE SUBIDA DE PROCURA DE EMPREGOS. NA SITUAÇÃO DE SUB-EMPREGO "DE TIPO KEYNESIANO" COMO O QUALIFICAM BOYER E PETIT ( POR CONSEQUENCIA DE DE INSUFICIENTE PROCURA ), É O O EMPREGO E NÃO O CRESCIMENTO QUE SÃO AFECTADOS PELOS GANHOS DE PRODUTIVIDADE

POLÍTICOS, CULTURAIS, SÓCIO-ORGANIZACIONAIS QUE CONDICIONAM A RESPOSTA DO MERCADO E A UTILIZAÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS.

A REVOLUÇÃO NAS "NOVAS TECNOLOGIAS" EXIGE MUDANÇAS PROFUNDAS NA ORGANIZAÇÃO E ESTRUTURA DA SOCIEDADE, EXIGINDO QUE SE ROMPA COM POLÍTICAS BASEADAS EM PRINCÍPIOS QUE PERTENCEM A UM PERÍODO ANTERIOR AO ADVENTO DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA, E SE PROCURE UM AMBIENTE REGULAMENTAR QUE PERMITA O LIVRE JOGO DA CONCORRÊNCIA.

MAS, PARA LÁ DAS APARÊNCIAS, QUAL É A RELAÇÃO QUE EXISTE ENTRE O PROGRESSO TÉCNICO E A OFERTA DE VOLUME DE EMPREGO? AS RESPOSTAS DADAS A ESTA QUESTÃO SÃO MÚLTIPLAS E CONTRADITÓRIAS. PARECE-NOS MAIS PROVEITOSO ADMITIR QUE ESTA RELAÇÃO, É HISTORICAMENTE CONTIGENTE, E QUE NÃO SE RECONDUZ APENAS A ESTAS DUAS VARIÁVEIS. ACTUALMENTE É A TECNOLOGIA DA MICRO-ELECTRÓNICA OU A TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO QUE PENETRA NUMA SOCIEDADE EM CRISE, ONDE AS QUESTÕES, E AS DESORDENS CAUSADAS POR ESTE CONFLITO SÃO MÚLTIPLAS E ULTRAPASSAM DE LONGE O CAMPO DO IMPACTO DA NOVA TECNOLOGIA SOBRE O EMPREGO E SOBRE O DESEMPREGO.

IMPORTA CENTRAR A ATENÇÃO NA ESPECIFICIDADE DO DEBATE ACTUAL, I.E, SERÁ QUE A NOVA TECNOLOGIA CONDUZ À INACTIVIDADE? HODIERNAMENTE, O PLENO EMPREGO NÃO É MAIS REALIZADO NOS PAISES OCIDENTAIS, COMO O ERA, HÁ APROXIMADAMENTE 25 ANOS, DEVIDO A UM CRESCIMENTO SUSTENTADO E CONTÍNUO E A UM FRACO DESEMPREGO<sup>50</sup>.

A NOVA TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO É INTRODUZIDA DE MODO MASSIVO NUM PERÍODO DE DESEMPREGO E DE CRISE, E É ESTA CONSTAÇÃO QUE É PRECISO FAZER REALÇAR. NESTE NOVO CONTEXTO ECONÓMICO, A TECNOLOGIA, GERADORA DE GANHOS DE PRODUTIVIDADE, TEM EFEITOS SOBRE O EMPREGO DIFERENTES DAQUELES QUE PODERIA TER AO LONGO DA FASE DE CRESCIMENTO PRECEDENTE. DE ACORDO COM O PROPOSTO NO *RELATÓRIO DAHRENDORF*<sup>51</sup>, A EVOLUÇÃO DOS SISTEMAS DE PRODUÇÃO, DE AUTOMATIZAÇÃO E DE INFORMAÇÃO, CONDUZ A NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO ONDE O FACTOR HUMANO E OS RECURSOS HUMANOS TÊM DE SER FORTEMENTE MOTIVADOS PARA O DESEMPENHO DE NOVAS FUNÇÕES. UMA FLEXIBILIDADE ALARGADA DO MERCADO DE TRABALHO NÃO É PANACEIA MAS CONSTITUI,

<sup>47</sup> ILONA KOVÁCS - "TENDÊNCIAS DE TRANSFORMAÇÃO TECNOLÓGICA E ORGANIZACIONAL NAS EMPRESAS: A EMERGÊNCIA DE NOVOS SISTEMAS PRODUTIVOS", IN "ECONOMIA E SOCIEDADE", Nº1, NOVEMBRO DE 1989.

<sup>48</sup> M<sup>o</sup> JOÃO SANTOS - "A TRANSFORMAÇÃO DOS MODELOS DE PRODUÇÃO NOS E.U.A., JAPÃO E EUROPA OCIDENTAL" IN MUDANÇA TECNOLÓGICA E ORGANIZACIONAL - ANÁLISE DE TENDÊNCIAS NA INDÚSTRIA", Nº 2/94, SOCIUS, I.S.E.G., UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA, 1994.

<sup>49</sup> PETER BRODNER - "UMA VIA DE DESENVOLVIMENTO ANTROPOCÊNTRICA PARA A INDÚSTRIA EUROPEIA" IN "FORMAÇÃO PROFISSIONAL", Nº1/1987, BERLIM, CEDEFOP - CENTRO EUROPEU PARA O DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL,

APESAR DISSO, UM MEIO DE ATENUAR DE MODO NOTÁVEL AS ACTUAIS DIFICULDADES ECONÓMICAS E SOCIAIS.

É EVIDENTE QUE É PRECISO TER EM CONTA TANTO OS FACTORES HUMANOS E SOCIAIS COMO OS FACTORES ECONÓMICOS, QUANDO SE EXAMINAM AS DIFERENTES MEDIDAS SUSCEPTIVEIS DE SEREM TOMADAS. NÃO HÁ NECESSARIAMENTE CONTRADIÇÕES ENTRE A FLEXIBILIDADE E A SEGURANÇA. A REDUÇÃO DAS INCERTEZAS PODE CONTRIBUIR EFICAZMENTE PARA MELHORAR A FLEXIBILIDADE. EM CONSEQUÊNCIA, A TRANSFORMAÇÃO DO EMPREGO PRESSUPÕE A MUDANÇA DA NATUREZA DO TRABALHO, I.E., ENQUANTO AS EMPRESAS TERÃO MAIS TECNOLOGIA, O TRABALHADOR, POR SUA VEZ, SERÁ MAIS QUALIFICADO, DESEMPENHARÁ UM MAIOR NÚMERO DE FUNÇÕES, TRABALHARÁ MENOS HORAS E PRODUZIRÁ MAIS. A FUSÃO DE FUNÇÕES, FENÓMENO RECENTE PERMITIDO PELA TECNOLOGIA, PRENCIA A FLEXIBILIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA AO TORNÁ-LA MAIS DISPONÍVEL, MÓVEL E POLIVALENTE. É ESTA MUDANÇA PASSA PELA REDUÇÃO DA CADEIA HIERÁRQUICA, A FLEXIBILIZAÇÃO DOS CONTRATOS LABORAIS, A PRECARIZAÇÃO DOS LUGARES DE CHEFIA E A INTRODUÇÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. O OBJECTIVO É DAR MAIS PODER AOS GESTORES SEM PREJUDICAR O CLIMA INTERNO<sup>52</sup>, PARA ASSEGURAR A RENTABILIDADE DO CAPITAL E A QUALIDADE DO SERVIÇO.

HOJE, NUM AMBIENTE DE MERCADOS CADA VEZ MAIS FINITOS E DE CONCORRÊNCIA ACRESCIDADA PARA RECURSOS TECNOLÓGICOS E FINANCEIROS IGUAIS, É O "RECURSO HUMANO", A PESSOA, QUE FAZ A DIFERENÇA. CADA VEZ MAIS, A GESTÃO DE PESSOAS NÃO PODE SER EXERCIDA DE FORMA ISOLADA. ASSISTIMOS A UM DESLOCAMENTO NA ANÁLISE E QUALIFICAÇÃO DE FUNÇÕES - O CONCEITO DOS PRÓXIMOS TEMPOS SERÁ O DE COMPETÊNCIAS, POR OPOSIÇÃO AO DE CARREIRAS, ASSOCIADO AO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL. É ISTO PORQUE AS FUNÇÕES SERÃO CADA VEZ MAIS POLIVALENTES. AS CARREIRAS E DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES DOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABALHO JÁ NÃO SERVEM DE REFERÊNCIA, UMA VEZ QUE PASSAM A SER DEFINIDAS EM TERMOS DE MAIS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES.

## 2.1. TENDÊNCIAS NA UNIÃO EUROPEIA

---

<sup>50</sup> COMO REALÇAM BOYER E PETIT, NO SEU ESTUDO SOBRE O ASSUNTO, "NA SITUAÇÃO DE PLENO EMPREGO, TODA A ACELERAÇÃO DA PRODUTIVIDADE É FAVORÁVEL AO CRESCIMENTO, EM PARTICULAR COMPENSANDO A FALTA DE MÃO-DE-OBRA E ATENUANDO TENSÕES INFLACIONISTAS". NUM SITUAÇÃO TAL, PARA CARICATURAR, CONSIDERAMOS UMA CADEIA DE CAUSALIDADE QUE, PARTINDO DA OFERTA DE EMPREGO E DOS GANHOS DE PRODUTIVIDADE REALIZÁVEIS, DETERMINA O CRESCIMENTO DO PRODUTO.

<sup>51</sup> "FLEXIBILIDADE DO MERCADO DE TRABALHO", IN R.D.E.S., ANO XXX, ALMEDINA, COIMBRA, JANEIRO-MARÇO, 1988.

A RECENTE EVOLUÇÃO LEGISLATIVA EM PORTUGAL, A PARTIR DE 1989, TENDE A ACOMPANHAR UMA CERTA TENDÊNCIA COMUNITÁRIA DE ATENUAÇÃO, OU MESMO RETROCESSO, NO QUE TOCA À PROTECÇÃO DA ESTABILIDADE DOS TRABALHADORES NO POSTO DE TRABALHO.

A GARANTIA DA SEGURANÇA NO EMPREGO TEM, PORÉM, SIDO ALVO DE VARIADAS CRÍTICAS AO LONGO DOS ÚLTIMOS ANOS POR PARTE DE CERTAS CORRENTES DE PENSAMENTO DE CARIZ NEO-LIBERAL, CARACTERIZADAS ESSENCIALMENTE PELAS SUAS POSIÇÕES ANTI-INTERVENCIONISTAS E DEFENSORAS DO MERCADO COMO ÚNICO REGULADOR DA VIDA ECONÓMICA E SOCIAL. COM EFEITO, A CRISE ECONÓMICA, SOCIAL E POLÍTICA, CARACTERIZADA PELA INFLAÇÃO, PELO SUBAPROVEITAMENTO DAS FORÇAS PRODUTIVAS, PELO DESEMPREGO E PELA CONTÍNUA DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE VIDA, QUE NAS ÚLTIMAS DÉCADAS TEM ABALADO AS SOCIEDADES OCIDENTAIS, LANÇOU NA ORDEM DO DIA A QUESTÃO DA FLEXIBILIDADE DAS LEIS DE TRABALHO, OBRIGANDO MESMO A REEQUACIONAR OS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO.

FACE ÀS EXIGÊNCIAS DA COMPETIÇÃO GLOBAL E DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS DA DÉCADA DE 90, A PALAVRA DE ORDEM É CONTINUAR A CONCENTRAR AS OPERAÇÕES E REDUZIR PESSOAL, MESMO EM EMPRESAS COM BOA SAÚDE FINANCEIRA<sup>53</sup>.

O QUE ACONTECE É QUE A REDUÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO É UMA CORRECÇÃO RETARDADA AO RECRUTAMENTO EXCESSIVO DAS PRÓSPERAS DÉCADAS DE 60 E 70, ESPECIALMENTE DE QUADROS MÉDIOS E OUTROS FUNCIONÁRIOS ADMINISTRATIVOS. MAS A REDUÇÃO DE PESSOAL É TAMBÉM REFORÇADA POR INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E PELO AUMENTO DE PRODUTIVIDADE. NO SECTOR DE SERVIÇOS, POR EXEMPLO, COM A INTRODUÇÃO DOS CÓDIGOS DE BARRAS, FORAM ELIMINADOS UM GRANDE NÚMERO DE POSTOS DE TRABALHO.

FLEXIBILIDADE TORNOU-SE A CHAVE DAS TÉCNICAS DE GESTÃO<sup>54</sup>. AS EMPRESAS MANTÊM O QUE É VITAL PARA A OPERAÇÃO. SEMPRE QUE POSSIVEL, AS COMPANHIAS UTILIZAM MENOS QUADROS FIXOS E RECORREM A PROFISSIONAIS TEMPORÁRIOS OU PRESTADORES EXTERNOS DE SERVIÇOS. SURGE AGORA A IDEIA DE QUE, CADA VEZ MAIS, A FLEXIBILIDADE TÉCNICA TEM DE SER ACOMPANHADA PELA FLEXIBILIDADE DE RECURSOS HUMANOS<sup>55</sup>.

---

<sup>52</sup> TOMEMOS O CASO DA TELECEL: FOI CRIADA EM 1992, A IDADE MÉDIA DOS TRABALHADORES É DE 29 ANOS, 45% DOS QUAIS COM FORMAÇÃO UNIVERSITÁRIA, OUTROS TANTOS COM O 12º ANO, E QUE DENTRO DOS 10% RESTANTES EXISTEM PÓS-GRADUADOS. ESTES JOVENS QUALIFICADOS TÊM POR MISSÃO EXPLÍCITA SATISFAZER AS EXPECTATIVAS DO CLIENTE. PARA TAL, A EMPRESA QUER QUE SE NORTEIEM POR VALORES E NÃO POR NORMAS E REGULAMENTOS. A CULTURA QUE SE DIFUNDE PREOCUPA-SE TAMBÉM COM A REALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS, ASSENTA NA PROMOÇÃO DO SEU PROFISSIONALISMO, DINAMISMO E FLEXIBILIDADE E FOMENTA O ESPÍRITO DE EQUIPA. INOVAÇÃO, QUALIDADE, UTILIZAÇÃO EFICIENTE DE RECURSOS, ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL SÃO OUTROS VALORES ASSUMIDOS. A PREOCUPAÇÃO COM A FUNCIONALIDADE REFLETE-SE AINDA NO FACTO DE SÓ EXISTIREM TRÊS NÍVEIS ENTRE O OPERACIONAL E O PRESIDENTE.

AS TENDÊNCIAS DE MERCADO DE TRABALHO EUROPEU NÃO SÃO TRANSITÓRIAS, OU CÍCLICAS, MAS SIM DURADOURAS E ESTRUTURAIS, E DISSEMINAM-SE PELA ECONOMIA DOS PAÍSES MAIS RICOS DO MUNDO<sup>56</sup>.

### 2.1.1. BREVE CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGO

AS CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO ACTIVA EUROPEIA MODIFICARAM-SE, SIGNIFICATIVAMENTE, NOS ÚLTIMOS VINTE ANOS: A POPULAÇÃO ACTIVA NA U.E. AUMENTOU CERCA DE 17%<sup>57</sup>, O QUE SE EXPLICA PELA ENTRADA NO MERCADO DE TRABALHO DA NUMEROSA GERAÇÃO DO PÓS-GUERRA. NO ANO 2010 CERCA DE 14% DA POPULAÇÃO ACTIVA TERÁ MENOS DE 25 ANOS, COMPARADO COM 18% EM 1990<sup>58</sup>. ESTIMA-SE QUE A PERCENTAGEM DA POPULAÇÃO ACTIVA COM 50 ANOS OU MAIS NA COMUNIDADE EUROPEIA AUMENTARÁ DE 39% EM 1990 PARA 43% EM 2010. NESSA DATA, 28% DA POPULAÇÃO ACTIVA TERÁ 60 ANOS OU MAIS, CONTRA 25% EM 1990.

NÃO É UMA QUESTÃO DE AUMENTAR A COMPETITIVIDADE DO PAÍS NO PLANO INTERNACIONAL, MAS DE FOMENTAR O ESPÍRITO EMPREENDEDOR<sup>59</sup>. NA COMUNIDADE EUROPEIA, POR EXEMPLO, AS DISPARIDADES SÃO REAIS<sup>60</sup>: OS PAÍSES ESCANDINAVOS, A ALEMANHA E OS PAÍSES BAIXOS, OBTIVERAM DURANTE MUITO TEMPO OS ÍNDICES MUITO BAIXOS, DE DESEMPREGO JOVEM, COMPARADOS COM OS SEUS PARCEIROS. ESTA SITUAÇÃO CONTRASTA COM OS PAÍSES DA EUROPA DO SUL, ESPANHA À CABEÇA, QUE ENFRENTA UM ELEVADO DESEMPREGO DE JOVENS.

O DESEMPREGO EUROPEU É O MAIS COMPLEXO, POR DOIS MOTIVOS: PELO NÍVEL JÁ ATINGIDO, QUASE DUPLO DO DOS EUA, E, SOBRETUDO, PELA TENDÊNCIA QUE SE DESENHA, CLARAMENTE NO SENTIDO DA SUBIDA. O FENÓMENO PRATICAMENTE TAMBÉM NÃO EXISTIA NOS ANOS

---

<sup>53</sup> UM FENÓMENO NOVO, É A DECISÃO DAS EMPRESAS ANUNCIAREM A ELIMINAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO, QUANDO APRESENTAM LUCROS SEM PRECEDENTES. AO JUSTIFICAR A DECISÃO, OS EXECUTIVOS DESTAS EMPRESAS DEFENDEM-SE DIZENDO QUE OS CONSUMIDORES CONSIDERAM OS PRODUTOS DE BOA QUALIDADE, MAS MUITO CAROS. A RELUTÂNCIA EM COMPRAR DECORRE DE UMA DETERIORAÇÃO DO PODER AQUISITIVO DA POPULAÇÃO.

<sup>54</sup> ALIÁS, DE ACORDO COM O PROPOSTO NO RELATÓRIO DAHRENDORF, SUPRA CITADO.

<sup>55</sup> A GRANDE QUESTÃO QUE ESTA OPÇÃO COLOCA É, A DE SABER ATÉ QUE PONTO ESTE PROCESSO DE FLEXIBILIDADE EXTERNA/QUANTITATIVA, É SUFICIENTE PARA GARANTIR UMA MELHORIA DE PRODUTIVIDADE E MAIOR EFICÁCIA ORGANIZACIONAL, OU SE SÓ O SERÁ, ALIADA A UMA POLÍTICA DE FLEXIBILIDADE INTERNA /PROFISSIONAL ? É CERTO QUE OS TRABALHADORES ULTRAQUALIFICADOS TÊM MAIORES POSSIBILIDADES DE SOBREVIVÊNCIA, E DESTE MODO, AUMENTA O FOSSO EM RELAÇÃO AOS MENOS PREPARADOS PARA UMA ERA DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E BUSCA DE MAIOR PRODUTIVIDADE.

SESSENTA. GANHOU CORPO COM A CRISE PETROLÍFERA DO FINAL DE 1973 E, A PARTIR DAQUI, ESTEVE UMA DÉCADA SEMPRE A SUBIR. O SURTO DESENVOLVIMENTISTA QUE SE SEGUIU ESBATEU ESTE IMPACTO MAS, A PARTIR DE 1990, VOLTOU TUDO AO PRINCÍPIO: HOJE, A TAXA DE DESEMPREGO É A MAIS ALTA DOS ÚLTIMOS TRINTA ANOS.

QUADRO 2: TAXAS DE DESEMPREGO EM 7 PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA (EM PORCENTAGEM DO TOTAL DA FORÇA DE TRABALHO)

PAÍSES	1983	1989	1990	1991	1992	1993	1994
FRANÇA	9.7	9.4	8.9	9.4	10.4	11.8	12.5
ALEMANHA	7.1	5.6	4.8	4.2	4.6	6.1	6.9
IRLANDA	15.5	14.7	13.3	14.7	15.5	15.6	14.7
REINO UNIDO	11.7	7.2	6.9	8.8	10.1	10.5	9.6
ITALIA	9.4	10.9	10.3	9.8	10.5	10.2	12.0
PORTUGAL	8.4	5.0	4.6	4.1	4.1	5.5	6.8
ESPAÑA	19.7	18.9	15.9	18.0	18.1	22.4	23.8

FONTE: OCDE - EMPLOYMENT OUTLOOK - SHORT-TERM PROSPECTS, JULY 1995 (ADAP.)

O GRÁFICO SEGUINTE VISUALIZA AS TENDÊNCIAS DE EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO NOS 7 PAÍSES EM QUESTÃO.

GRÁFICO 1: TAXAS DE DESEMPREGO EM 7 PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA (EM PORCENTAGEM DO TOTAL DA FORÇA DE TRABALHO)

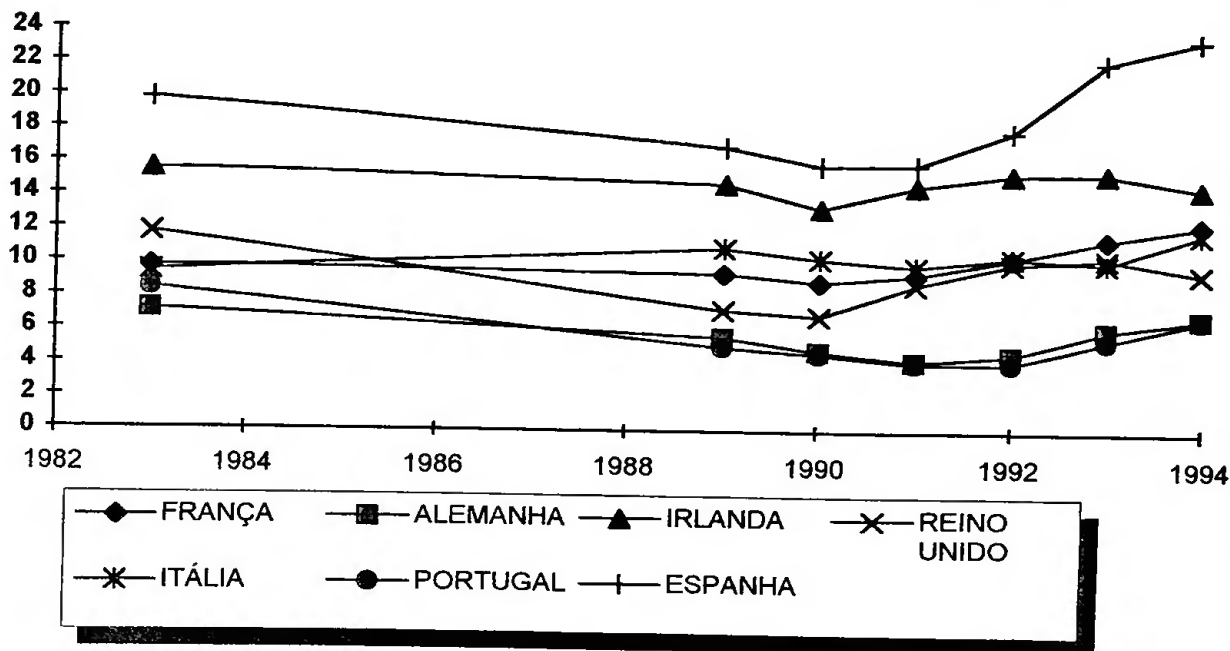
<sup>56</sup> MESMO NO JAPÃO, O TABU DO EMPREGO VITALÍCIO SOFRE AS PRIMEIRAS FENDAS. ATÉ AGORA OS CONGLOMERADOS RECORRIAM ÀS SOLUÇÕES DE DIMINUIÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS, ELIMINAÇÃO DE BONÚS E ESQUEMAS DE REFORMA ANTECIPADA.

<sup>57</sup> THE COMMUNITY'S LABOUR FORCE: RECENTE GROWTH AND FUTURE PROPECTS" EM "EMPLOYMENT IN EUROPE - 1992" DA COMISSÃO DA C.E.,

<sup>58</sup> NOTÍCIAS DA FUNDAÇÃO - FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO ISSN 0259-1308 NÚMERO 36, 1993.

<sup>59</sup> MBO EDUCATION & FORMATION LTD - "LE LIVRE VERT SUR LA POLITIQUE SOCIALE - L'UNION EUROPÉENNE - À LA CROISÉE DES CHEMINS - VERS OÙ ALLER?", IN "BULLETIN D'INFORMATION SYNDICALE" N° 194, X/163/94.

<sup>60</sup> LE CHÔMAGE DANS LES PAYS... P. 45.



AO LONGO DA ÚLTIMA DÉCADA, A ECONOMIA EUROPEIA CONHECEU UM AUMENTO DA PRODUÇÃO, DA PRODUTIVIDADE E DO PODER DE COMPRA SEM PRECEDENTES NA SUA HISTÓRIA. DEPOIS DA EUFORIA DOS ANOS 80, OS ANOS 90 CARACTERIZAM-SE POR UMA MÁ CONJUNTURA E PELA MULTIPLICAÇÃO DA INSTABILIDADE A NÍVEL INTERNO E EXTERNO.<sup>61</sup> A PARTIR DE 1991, A SITUAÇÃO DO DESEMPREGO VOLTOU A PIORAR. PREVÊ-SE, INCLUSIVE, QUE O DESEMPREGO POSSA ATINGIR EM 1999, OS NÍVEIS HISTÓRICOS EXTREMAMENTE ELEVADOS DO INÍCIO DOS ANOS 80.

MESMO O PROBLEMA DO SUBEMPREGO É GERAL EM TODOS OS PAÍSES DESENVOLVIDOS, MAS DEVE SALIENTAR-SE QUE ESTE FENÓMENO ATINGIU UMA DIMENSÃO MUITO MAIOR NA EUROPA<sup>62</sup>. O CRESCIMENTO NÃO PODERÁ, POR SI SÓ, RESOLVER OS ACTUAIS PROBLEMAS DA FALTA DE

<sup>61</sup> O DIAGNÓSTICO DOS MALES QUE AFECTAM A ECONOMIA EUROPEIA E O CONJUNTO DE PROPOSTAS PARA OS SUPERAR CONTIDOS NO LIVRO BRANCO SOBRE O CRESCIMENTO, A COMPETITIVIDADE E O EMPREGO, ELABORADO PELA COMISSÃO EUROPEIA, TEM TIDO AMPLA DIVULGAÇÃO E TEM SIDO OBJECTO DE INTERESSADOS DEBATES. O QUE ESTÁ NO LIVRO BRANCO ULTRAPASSA OS DOMÍNIOS POLÍTICO E ECONÓMICO, AFECTANDO O PRÓPRIO FUNCIONAMENTO DA NOSSA SOCIEDADE. POR UM LADO, PORQUE AFECTA O LUGAR DO HOMEM NA SOCIEDADE E A SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO, NOMEADAMENTE, BEM COMO O SENTIDO DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E DO PRÓPRIO PROGRESSO. POR OUTRO, PORQUE PÕE EM CAUSA O SENTIDO DA CONSTRUÇÃO EUROPEIA.

<sup>62</sup> QUANDO SE ANALISA ESTE MAU RESULTADO DA COMUNIDADE, HÁ EM ESPECIAL DUAS CARACTERÍSTICAS QUE É IMPORTANTE OBSERVAR. EM PRIMEIRO LUGAR, MESMO DURANTE OS MELHORES ANOS DESTES PERÍODOS, O DESEMPREGO NA COMUNIDADE NUNCA FOI INFERIOR A 8,3% E A MÉDIA DA ÚLTIMA DÉCADA SITUAR-SE IMEDIATAMENTE ABAIXO DOS 10%. EM SEGUNDO LUGAR, A CRIAÇÃO DE EMPREGOS FOI EM GERAL FRACA, EXCEPTO NO PERÍODO 85-90. NO CONJUNTO DO PERÍODO ENTRE 1960 E 1990, O CRESCIMENTO MÉDIO DO EMPREGO FOI APENAS DE 0,3%.

EMPREGO E, ASSIM, ABSORVER O CRESCIMENTO PREVISÍVEL DA POPULAÇÃO ACTIVA, POIS, EMBORA O ACTUAL AUMENTO DO DESEMPREGO SEJA EM GRANDE PARTE CONJUNTURAL, O NÍVEL DE DESEMPREGO EM SI MESMO, É ESTRUTURAL.

ESTE PROCESSO DE AUMENTO DO DESEMPREGO NA EUROPA É ATRIBUÍDO À GRANDE RIGIDEZ, QUE CARACTERIZA O MERCADO DO TRABALHO NA MAIOR PARTE DOS PAÍSES COMUNITÁRIOS. A FALTA DE FLEXIBILIDADE TEM SIDO AMPLAMENTE DESCRITA. OBSERVAM-SE FENÓMENOS DE RIGIDEZ EM ESPECIAL A PROPÓSITO DO AJUSTAMENTO MUITO LENTO DO CUSTO DO TRABALHO, DO NÍVEL MUITO ELEVADO DOS ENCARGOS QUE INCIDEM SOBRE OS EMPREGOS POUCO QUALIFICADOS E DE FRACA PRODUTIVIDADE, E DA FALTA DE INCENTIVO À MOBILIDADE E À OFERTA DE TRABALHO. A FALTA DE AJUSTAMENTO DO MERCADO DO TRABALHO RESULTA, IGUALMENTE DE TENDÊNCIAS, PROFUNDAS QUE TRANSFORMARAM EM GRANDE PARTE A CONCEPÇÃO E AS EXIGÊNCIAS DO MERCADO NO DOMÍNIO DO EMPREGO: RÁPIDA REDUÇÃO DO EMPREGO INDUSTRIAL, DIVERSIFICAÇÃO E CRESCIMENTO DO EMPREGO NOS SERVIÇOS, REDUÇÃO DA ESTABILIDADE DO EMPREGO, COM UM NÚMERO CADA VEZ MAIOR DE TRABALHADORES EMPREGADOS A TEMPO PARCIAL, E AUMENTO DAS EXIGÊNCIAS DE QUALIFICAÇÃO.

NA EUROPA, A ORIENTAÇÃO DE POLÍTICAS ESTRUTURAIS PARA SECTORES DE SERVIÇOS, ONDE SE DESENVOLVEM NOVAS NECESSIDADES SOCIAIS, PODERÁ FAVORECER A ABSORÇÃO DE UMA PARTE IMPORTANTE DA OFERTA DE TRABALHO DISPONÍVEL<sup>63</sup>.

COM ISTO A COMUNIDADE EUROPEIA<sup>64</sup> PRETENDE ENFRENTAR OS MÚLTIPLOS DESAFIOS NOS DOMÍNIOS DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA, EDUCAÇÃO PERMANENTE E NOVOS OBJECTIVOS SÓCIO-ECONÓMICOS ATRAVÉS DE ACÇÕES QUE PROCURAM RESTABELECER UM AMBIENTE MACROECONÓMICO ESTÁVEL. O APROFUNDAMENTO DAS CONDIÇÕES QUE INCIDEM SOBRE O TRABALHO DEVERÁ BASEAR-SE, EM ESPECIAL, NAS DIFERENÇAS ESTRUTURAIS QUE DISTINGUEM A CAPACIDADE DE CRIAR EMPREGOS NA EUROPA EM RELAÇÃO ÀS OUTRAS PARTES DO MUNDO E NUM MELHOR EQUILÍBRIO ENTRE AS INCIDÊNCIAS FISCAIS SOBRE OS DIFERENTES FACTORES DE

<sup>63</sup> EXISTE UMA PROCURA POTENCIAL LATENTE EM DIVERSOS DOMÍNIOS: AMBIENTE, TRANSPORTES COLECTIVOS, MELHORIA DA QUALIDADE DOS SERVIÇOS. OUTROS TIPOS DE PROCURA TÊM ORIGEM NAS TRANSFORMAÇÕES PROFUNDAS DAS ESTRUTURAS SOCIAIS, FAMILIARES E DEMOGRÁFICAS, COMO A AJUDA A PESSOAS IDOSAS, A GUARDA E EDUCAÇÃO DOS FILHOS, ETC.

<sup>64</sup> O CONSELHO EUROPEU DE COPENHAGA APROVOU A PROPOSTA DO PRESIDENTE DELORS, DE UM PLANO A MÉDIO PRAZO INTITULADO "NO LIMAR DO SÉCULO XXI", QUE TEM EM VISTA REVITALIZAR A ECONOMIA EUROPEIA. ESTE PLANO TEM POR OBJECTIVO IMPRIMIR UMA NOVA DINÂMICA À COMUNIDADE, EXPLORANDO TODO O POTENCIAL DO MERCADO ÚNICO E DA MOEDA ÚNICA E PREPARANDO A COMUNIDADE PARA ENFRENTAR OS MÚLTIPLOS DESAFIOS NOS DOMÍNIOS DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA, DA EDUCAÇÃO PERMANENTE E DOS NOVOS OBJECTIVOS SOCIOECONÓMICOS NA ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E DO MERCADO DO TRABALHO.

PRODUÇÃO, CAPITAL, ENERGIA E TRABALHO. A SUBSTITUIÇÃO DO CAPITAL PELO TRABALHO PODE SER EFECTUADA SEM RISCO DE COMPROMETER AS EXIGÊNCIAS DA CONCORRÊNCIA INTERNACIONAL, PERMITINDO, ALIÁS, RESPONDER MELHOR ÀS NOVAS NECESSIDADES RELACIONADAS COM A EVOLUÇÃO DEMOGRÁFICA E SOCIOLÓGICA, QUE, MUITAS VEZES, NÃO PODEM SER SATISFEITAS EM VIRTUDE DO CUSTO EXCESSIVO DO TRABALHO QUE NELAS INTERVÉM.

A DIMINUIÇÃO DO CUSTO DO TRABALHO DEVERÁ INSERIR-SE NUMA POLÍTICA GERAL DE SUPRESSÃO DOS OBSTÁCULOS AO EMPREGO ATRAVÉS DE UMA MAIOR FLEXIBILIDADE DO MERCADO DE TRABALHO. A FLEXIBILIDADE DO MERCADO DO TRABALHO É UM REQUISITO INDISPENSÁVEL PARA AUMENTAR A INTENSIDADE EM EMPREGO DO CRESCIMENTO, PODENDO SER ACOMPANHADA DUMA MELHOR REDISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO.

O CERNE DO PROBLEMA COM QUE NOS DEBATEMOS HOJE EM DIA RESIDE NA DISPARIDADE ENTRE O RITMO DE AGRAVAMENTO DO DESEMPREGO E O RITMO DA CONCRETIZAÇÃO E DA APLICAÇÃO DAS SOLUÇÕES PARA O MESMO. NO SENTIDO DE CRIAR UMA NOVA ESTRATÉGIA DE EMPREGO, A UNIÃO EUROPEIA TENDE A ENCORAJAR A CRIAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO, MODIFICANDO AS LEGISLAÇÕES NACIONAIS QUE REGULAM O MECADO DE TRABALHO A FIM DE QUE A MAIOR FLEXIBILIDADE DOS MERCADOS DE BENS E SERVIÇOS ENCONTRE A SUA CONTRAPARTIDA NUMA MAIOR FLEXIBILIDADE DO EMPREGO. PODERIAM TER EFEITOS POSITIVOS, NA PROCURA DE EMPREGO, ACÇÕES NO DOMÍNIO DA CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL, DA REPARTIÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO DIÁRIO E DOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM. NÃO SE QUER COM ISTO DIZER QUE A REVISÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DEVERÁ SALDAR-SE NUMA SIMPLES DESREGULAMENTAÇÃO, ISTO É, NUMA AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO DANDO UMA TOTAL AUTONOMIA DE ACÇÃO À VONTADE INDIVIDUAL DAS PARTES. PELO CONTRÁRIO, DEVE PROCURAR CRIAR-SE UM QUADRO INSTITUCIONAL PARA O MERCADO DE TRABALHO, E UMA REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES, QUE PERMITA ÀS EMPRESAS ADAPTAREM-SE ÀS NECESSIDADES VARIÁVEIS DOS MERCADOS, MELHORANDO A SUA COMPETITIVIDADE<sup>65</sup>, FOMENTANDO O EMPREGO E REDUZINDO O DESEMPREGO<sup>66</sup>,

<sup>65</sup> ESTA EVOLUÇÃO PREOCUPA, ALIÁS, PRIORITARIAMENTE OS RESPONSÁVEIS AMERICANOS QUE SE INQUIETAM COM O DESAPARECIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO QUALIFICADOS E BEM REMUNERADOS EM BENEFÍCIO DE OUTROS PRECÁRIOS E MAL PAGOS, EM " THE COMPETITIVE ADVANTAGE OF NATIONS", O PROFESSOR AMERICANO MICHAEL PORTER OBSERVA: " IT IS HIGH NATIONAL INCOME... A NOÇÃO DE REPARTIÇÃO DO TRABALHO DISPONÍVEL, QUER POR UMA REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO, QUER PELO DESENVOLVIMENTO DE NOVAS FORMAS DE TRABALHO (COM O TEMPO PARCIAL), OS CONTRATOS DE DURAÇÃO DETERMINADA OU A INTERRUPTÃO DE CARREIRAS POR MOTIVO FAMILIARES OU EDUCATIVOS, ESTÁ NA ORDEM DO DIA. O DESENVOLVIMENTO DOS SERVIÇOS QUE, ATÉ À ACTUALIDADE, FORAM GERADORES DE EMPREGO PRESSUPÕE UMA GESTÃO MAIS FLEXÍVEL DO TEMPO DE TRABALHO, O QUE FREQUENTEMENTE PERMITE UMA MELHORIA DOS RESULTADOS. MAS COMO PROMOVER ESTAS FORMAS DE TRABALHO EVITANDO, SIMULTANEAMENTE, UMA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO QUE, A PRAZO, TERIA UM IMPACTO NEGATIVO NA PRODUTIVIDADE E, POR ARRASTAMENTO, NA COMPETITIVIDADE ? A PRECARIEDADE NÃO É APENAS UMA FORMA DE MARGINALIZAÇÃO SOCIAL, SUSCITANDO TAMBÉM A DESMOTIVAÇÃO NUMA ALTURA EM QUE OS



INCREMENTANDO POLÍTICAS ACTIVAS DE FORMAÇÃO, E REORIENTANDO SUBSÍDIOS ECONÓMICOS<sup>67</sup>.

NESTA FASE DE AJUSTAMENTOS E DE DIFÍCIL CONJUNTURA, A QUESTÃO DA REPARTIÇÃO DO TRABALHO PODE, IGUALMENTE, COLOCAR-SE SOB A FORMA DE "ECONOMIA DE REPARTIÇÃO"<sup>68</sup>, I.E., EM VEZ DE SE OPTAR POR SALÁRIOS FIXOS QUE PODEM, NOMEADAMENTE NESTE PERÍODO, CRIAR DESEMPREGO, SERIA NECESSÁRIO ESTABELECEER UMA ESTREITA LIGAÇÃO ENTRE AS REMUNERAÇÕES DOS TRABALHADORES E OS RESULTADOS DA EMPRESA A QUE PERTENCEM. ESTE SISTEMA EXISTE, EM CERTA MEDIDA, NO JAPÃO, ONDE O SISTEMA DOS BÓNUS É AMPLAMENTE UTILIZADO E ONDE O EMPREGO, SOBRETUDO NAS GRANDES EMPRESAS, AINDA É PRATICAMENTE GARANTIDO.

EM SUMA, O CRESCIMENTO ECONÓMICO NÃO PODE, SÓ POR SI, GARANTIR A CRIAÇÃO SUFICIENTE DE POSTOS DE TRABALHO NA EUROPA. O AUMENTO DA INTENSIDADE EM EMPREGOS DO CRESCIMENTO DEVE PASSAR IGUALMENTE PELA INTRODUÇÃO DE UMA MAIOR FLEXIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO, QUE SE DEVE TRADUZIR NUMA MELHOR REPARTIÇÃO DO TRABALHO EXISTENTE. PARA TAL PODEM EMPREGAR-SE TRÊS MEDIDAS:

1. COM VISTA A "SUAVIZAR O FIM DE CARREIRA"<sup>69</sup>, INCENTIVAR O ABANDONO PROGRESSIVO DA VIDA ACTIVA DOS TRABALHADORES MAIS IDOSOS ATRAVÉS DA INSTITUIÇÃO DE UM REGIME DE TRABALHO A MEIO TEMPO, COM UM SUBSÍDIO QUE COMPENSE PARCIALMENTE A PERDA DE RENDIMENTO. OS TRABALHADORES IDOSOS PODERIAM PASSAR DE UM EMPREGO A TEMPO COMPLETO PARA UM EMPREGO A TEMPO PARCIAL, O QUE LHE PERMITE ORGANIZAR PROGRESSIVAMENTE A PASSAGEM, POR VEZES DÍFICIL, DA VIDA ACTIVA PARA A INACTIVIDADE.
2. UMA SEGUNDA MEDIDA PASSA POR CONCILIAR MELHOR A VIDA PRIVADA COM A VIDA PROFISSIONAL, ASSEGURANDO UMA MELHOR REPARTIÇÃO DO TRABALHO EXISTENTE, I.E., UM SISTEMA QUE OFEREÇA AO TRABALHADOR A POSSIBILIDADE DE INTERROMPER TEMPORARIAMENTE A SUA CARREIRA ( POR EX. LICENÇA PARA CUIDAR DOS FILHOS, LICENÇA

---

RECURSOS HUMANOS BEM FORMADOS E MOTIVADOS SÃO UM DOS TRUNFOS DE QUALQUER EMPRESA COMPETITIVA. HÁ QUE DESENVOLVER UM ESFORÇO ESPECÍFICO PARA PERMITIR A DETERMINADAS CATEGORIAS DE TRABALHADORES, PARTICULARMENTE Atingidos pelo desemprego de longa duração, a REINTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO. TRATA-SE, POR EXEMPLO, DOS TRABALHADORES MENOS JOVENS E FREQUENTEMENTE POUCO QUALIFICADOS, EMBORA NÃO EXCLUSIVAMENTE, BEM COMO DOS JOVENS SEM EXPERIÊNCIA E TALVEZ SEM QUALIFICAÇÃO BEM PRECISA. É NECESSÁRIO INCENTIVAR AS EMPRESAS, MEDIANTE DETERMINADAS MEDIDAS DE REDUÇÃO DOS ENCARGOS, A EMPREGAREM ESTES TRABALHADORES AMEAÇADOS POR UMA MARGINALIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.

<sup>66</sup> NOMEADAMENTE, AS QUE DIZEM RESPEITO À FLEXIBILIDADE DOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS, PROVISÓRIOS, SEM PRAZO E A TEMPO PARCIAL

Maria da Glória Carvalho Rebelo

PARA FORMAÇÃO, LICENÇA SABÁTICA), COM OU SEM COMPENSAÇÃO FINANCEIRA E COM GARANTIA DE REGRESSO AO EMPREGO NO FINAL DESTA INTERRUPTÃO.

3. FINALMENTE, A SOLUÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE EMPREGOS A TEMPO PARCIAL NUMA BASE VOLUNTÁRIA. ESTA MEDIDA PODE SER ACOMPANHADA DE UMA REDISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO, TENDO EM CONTA AS NECESSIDADES DAS EMPRESAS E DOS TRABALHADORES, DA REDUÇÃO DOS PERÍODOS DE TRABALHO, DIÁRIOS OU SEMANAIS, OU DE PERÍODOS DE TRABALHO ALARGADOS AO LONGO DO ANO.

O OBJECTIVO GLOBAL É CRIAR UM CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL E NÃO INFLACIONISTA QUE RESPEITE O AMBIENTE E GARANTA UM ELEVADO NÍVEL DE EMPREGO<sup>70</sup>. CONSIDERANDO A GRANDE NECESSIDADE DE POSTOS DE TRABALHO, OS ESFORÇOS NO SENTIDO DE CRIAR NOVAS ÁREAS DE EMPREGO DEVEM SER DESENVOLVIDOS EM PARALELO COM AS INICIATIVAS PARA AUMENTAR O CRESCIMENTO E INTRODUIR ALTERAÇÕES ESTRUTURAIS NO MERCADO DE TRABALHO.

DE ACORDO COM DADOS FORNECIDOS PELO<sup>71</sup> LIVRO BRANCO<sup>71</sup> PARECE OPORTUNO APRESENTAR, DE FORMA SUCINTA, UM PANORAMA GERAL DAS MEDIDAS ADOPTADAS EM 6 PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA, QUE CONSIDERAMOS SIGNIFICATIVOS NOS ESFORÇOS DE CRIAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO: ALEMANHA, ESPANHA, FRANÇA, IRLANDA, ITÁLIA E REINO UNIDO.

---

<sup>67</sup> AS MEDIDAS ADOPTADAS SÃO, ENTRE OUTRAS: O EFEITO LIMAR - AS SIMULAÇÕES EFECTUADAS COM A AJUDA DE MODELOS ECONOMÉTRICOS MOSTRAM QUE O IMPACTO EM TERMOS DE CRIAÇÃO DE EMPREGOS DE UMA MEDIDA DE REDUÇÃO DO CUSTO DE TRABALHO É RELATIVAMENTE DIMINUTO. EM CONSEQUÊNCIA DISSO, SEM UM ACORDO A NÍVEL EUROPEU, SERÁ DIFÍCIL PARA A MAIOR PARTE DOS ESTADOS-MEMBROS FINANCIAREM UMA OPERAÇÃO DE REDUÇÃO DOS CUSTOS SALARIAIS CAPAZ DE CRIAR CONDIÇÕES PARA UMA REDUÇÃO SIGNIFICATIVA DO DESEMPREGO; O EFEITO MULTIPLICADOR - UMA ACÇÃO DESENVOLVIDA A NÍVEL EUROPEU DEVERÁ TER UM EFEITO MULTIPLICADOR IMPORTANTE DEVIDO À CRESCENTE INTERDEPENDÊNCIA DAS NOSSAS ECONOMIAS; CUSTO DO TRABALHO E FINANCIAMENTO DA SEGURANÇA SOCIAL - ASSENTA EM GRANDE PARTE EM QUOTIZAÇÕES ASSOCIADAS AOS RENDIMENTOS DO TRABALHO. IMPORTA DELIMITAR O PESO NO FINANCIAMENTO DA PROTECÇÃO SOCIAL DO CUSTO DO TRABALHO COMPARATIVAMENTE COM OUTROS FACTORES DE PRODUÇÃO, ATRAVÉS POR EXEMPLO, DE QUOTIZAÇÕES CALCULADAS SOBRE O VALOR ACRESCENTADO DA EMPRESA, EM VEZ DE SER SOBRE A MASSA SALARIAL.

<sup>68</sup> CONCEITO DESENVOLVIDO PELO ECONOMISTA AMERICANO MARTIN WEITZMAN

<sup>69</sup> VG. OS REGIMES DA REFORMA E DA REFORMA ANTECIPADA. A EVOLUÇÃO DEMOGRÁFICA EXIGE POR PARTE DOS ESTADOS MEMBROS PROFUNDAS ALTERAÇÕES EM TODOS OS DOMÍNIOS DA ECONOMIA E DA SOCIEDADE. A ESPERANÇA DE VIDA AUMENTA. NA SEQUÊNCIA DA CONTRACÇÃO DOS NASCIMENTOS, PREVÊ-SE QUE, NO ANO 2030, EM TRÊS HABITANTES DA COMUNIDADE UM TENHA MAIS DE 60 ANOS. O ENVELHECIMENTO CRESCENTE DA POPULAÇÃO AFECTA EM PRIMEIRO LUGAR O SISTEMA DE SAÚDE E DE REFORMAS. OS SISTEMAS DE SEGURANÇA SOCIAL, NOMEADAMENTE O SISTEMA DE REFORMA, DEVEM SER ADAPTADOS, EM TEMPO OPORTUNO, A ESTA EVOLUÇÃO, DE FORMA A NÃO SE TER DE RECORRER DEMASIADO TANTO ÀS EMPRESAS E AOS TRABALHADORES COMO AOS BENEFICIÁRIOS DAS PRESTAÇÕES. SÃO NECESSÁRIOS NOVOS CONCEITOS, DE FORMA A ADAPTAR A MAIS LONGO PRAZO A ACTIVIDADE PROFISSIONAL À ESPERANÇA DA VIDA ACRESCIDADA, A APROVEITAR OS CONHECIMENTOS E A EXPERIÊNCIA DE UMA MÃO-DE-OBRA MAIS IDOSA E A PODER FINANCIAR AS PRESTAÇÕES CRESCENTES SOLICITADAS AOS REGIMES DE SEGURANÇA SOCIAL. DE FORMA GERAL, RECONHECE-SE QUE NÃO HÁ INCOMPATIBILIDADE ENTRE UMA SEGURANÇA SOCIAL ADEQUADA E A NECESSÁRIA FLEXIBILIDADE DE ADAPTAÇÃO, NA PERSPECTIVA DE NOVAS CONDIÇÕES E DE UM CONTEXTO ECONÓMICO EM MUTAÇÃO.

## ALEMANHA

NA ALEMANHA, PELO MENOS A MAIOR PARTE DAS DESPESAS SUPLEMENTARES COM O PESSOAL RESULTA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS. SÓ SÃO DECIDIDAS NOVAS MEDIDAS SOCIAIS, NOS CASOS EM QUE ESTAS SÃO COMPENSADAS POR LIMITAÇÕES NOUTROS SECTORES, CONFORME PREVISTO, POR EXEMPLO, ATRAVÉS DA INTRODUÇÃO DO SEGURO OBRIGATÓRIO DE CUIDADOS ÀS PESSOAS IDOSAS. AQUI EXISTE TAMBÉM A NECESSIDADE DE CONSOLIDAR E AUMENTAR O NÍVEL DE QUALIFICAÇÕES PARA QUE CONTRIBUA PARA DESENVOLVER A CAPACIDADE DE AGIR DE FORMA AUTÓNOMA E INOVADORA, REFORÇAR A PRODUTIVIDADE DA ECONOMIA E, PORTANTO, A SUA POSIÇÃO FACE À CONCORRÊNCIA INTERNACIONAL. AS DESPESAS LIGADAS À FORMAÇÃO E ÀS CIÊNCIAS CONSTITUEM INVESTIMENTOS NO FUTURO DA SOCIEDADE E DA ECONOMIA. NO DOMÍNIO DA FORMAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAIS, AS EMPRESAS DESEMPENHAM UM PAPEL IMPORTANTE. AS MEDIDAS ADOPTADAS PARA MELHORAR A QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES SÃO COMPENSADORAS PARA AS EMPRESAS E CONSTITUEM UM ELEMENTO DE UMA POLÍTICA EMPRESARIAL BEM PLANEADA. NOS CASOS EM QUE O TEMPO DE FORMAÇÃO É MUITO LONGO EM COMPARAÇÃO COM OS OUTROS PAÍSES DO MUNDO, É NECESSÁRIO RACIONALIZAR. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DEVE CONSTITUIR UMA ALTERNATIVA AO ENSINO SUPERIOR E OFERECER PERSPECTIVAS ATRAENTES. A FORMAÇÃO INICIAL DEVE SER COMPLETADA POR UM APERFEIÇOAMENTO DURANTE TODA A VIDA PROFISSIONAL.

## ESPAÑA

O TRAÇO DISTINTIVO DOS MERCADOS DE EMPREGO ESPANHOL É QUE A "COMPONENTE CONJUNTURAL" TENDE A PERPETUAR-SE, COMO SE PROVA PELO FACTO DE A EUROPA TER SAÍDO DE CADA CICLO COMPLETO DE EXPANSÃO/RECESSÃO COM UM NÍVEL DE DESEMPREGO MAIS SIGNIFICATIVO DO QUE O REGISTADO NO INÍCIO DA FASE DE RECESSÃO.

---

<sup>70</sup> ESTE OBJECTIVO CONSTITUI A BASE DAS DIRECTRIZES DA POLÍTICA ECONÓMICA A ESTABELECEM EM CONFORMIDADE COM O ART. 103º DO TRATADO DE MAASTRICHT. É ESSE O DESAFIO A ENFRENTAR PELA POLÍTICA ECONÓMICA AO VIRAR DO SÉCULO. NA SEQUÊNCIA DA DECLARAÇÃO DE EDIMBURGO SOBRE A PROMOÇÃO DA RECUPERAÇÃO ECONÓMICA DA EUROPA, O CONSELHO ECOFIN DE 19 DE ABRIL DE 1993 ADOPTOU UMA INICIATIVA DE CRESCIMENTO QUE REFORÇARÁ A COOPERAÇÃO E A COORDENAÇÃO DAS POLÍTICAS ECONÓMICAS. A ESTRATÉGIA CONSISTE EM RECUPERAR A CONFIANÇA E EM CRIAR UM MAIOR CRESCIMENTO, NÃO INFLACIONISTA, E UM NÍVEL MAIS ELEVADO DE EMPREGO, PROCURANDO AO MESMO TEMPO RESPEITAR OS CRITÉRIOS DE CONVERGÊNCIA. ASSIM, ESTA ESTRATÉGIA CONJUGA AS MEDIDAS DESTINADAS A PROMOVER O CRESCIMENTO E O EMPREGO A CURTO PRAZO COM AS INICIATIVAS QUE ASSEGURAM E REFORÇAM A CONVERGÊNCIA NOMINAL DENTRO DA COMUNIDADE E, CONSEQUENTEMENTE, CRIAM O QUADRO ECONÓMICO NECESSÁRIO PARA PROMOVER O INVESTIMENTO E, ATRAVÉS DELE, O CRESCIMENTO A MÉDIO PRAZO E O EMPREGO. ESTE EQUILÍBRIO DEVE SER ASSEGURADO PELAS NOVAS INICIATIVAS DE CRESCIMENTO QUE DEVEM SER PREPARADAS CONJUNTAMENTE COM OS ORÇAMENTOS DE 1994. TAL COMO FOI ACENTUADO PELO CONSELHO ECOFIN, AS CONCLUSÕES DE 19 DE ABRIL SÃO APENAS O PRIMEIRO PASSO.

<sup>71</sup> OP. SUPRA CIT. (DADOS DE 14 DE SETEMBRO DE 1993).

## FRANÇA

DURANTE UM LONGO PERÍODO, A EVOLUÇÃO DA SITUAÇÃO EM FRANÇA, EM MATÉRIA DE EMPREGO, REVELOU-SE PARTICULARMENTE DECEPCIONANTE. O DÉFICE A NÍVEL DA CRIAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO (AVALIADO EM MENOS DE 700 000 RELATIVAMENTE AOS NOSSOS PRINCIPAIS PARCEIROS NO DECURSO DA DÉCADA DE 80) FOI MUITO ELEVADO NO SECTOR DOS SERVIÇOS. AS CAUSAS DESTE ESCASSO VOLUME DE EMPREGO GERADO PELO CRESCIMENTO SÃO CONHECIDAS: CUSTO DO TRABALHO POUCO QUALIFICADO MUITO ELEVADO; FALTA DE FLEXIBILIDADE NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, QUE LEVA A QUE SEJAM PRIVILEGIADOS OS MODOS DE PRODUÇÃO COM MAIOR INTENSIDADE DE CAPITAL; E REDUZIDA A EFICÁCIA DO NOSSO SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL. A REDUÇÃO DO CUSTO DO TRABALHO NÃO QUALIFICADO EM FRANÇA SITUA-SE ENTRE OS MAIS ELEVADOS DO MUNDO; ESTE ASPECTO CONSTITUI UM FACTOR IMPORTANTE DE DESEMPREGO, PARTICULARMENTE ENTRE OS JOVENS. O AJUSTAMENTO DO CUSTO DO TRABALHO À PRODUTIVIDADE DESSAS PESSOAS FAVORECERÁ O SEU REGRESSO A UMA SITUAÇÃO DE EMPREGO. É NECESSÁRIO DAR AOS JOVENS UMA MELHOR FORMAÇÃO NO QUE DIZ RESPEITO ÀS NECESSIDADES CONCRETAS DA EMPRESA, QUE EXIGEM SIMULTANEAMENTE CONHECIMENTOS PRÁTICOS E TEÓRICOS. A POLÍTICA DE EMPREGO FRANCESA PASSA IGUALMENTE POR MEDIDAS QUE VISEM AUMENTAR A FLEXIBILIDADE DO MERCADO DO TRABALHO, EM TERMOS DE REMUNERAÇÃO E DE DURAÇÃO DO TRABALHO, BEM COMO POR UMA MOBILIDADE GEOGRÁFICA DOS ASSALARIADOS. EXISTE UM ESFORÇO DE ADAPTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. AS LIMITAÇÕES QUE IMPEDEM UMA ORGANIZAÇÃO MAIS FLEXÍVEL DO TRABALHO E QUE CONSTITUEM IGUALMENTE UM OBSTÁCULO AO AJUSTAMENTO DA ACTIVIDADE SEM REDUÇÃO DE EFECTIVOS. PROCURA FAVORECER-SE A ANUALIZAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO, O DESENVOLVIMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL E O RECURSO AO DESEMPREGO PARCIAL E A FLEXIBILIDADE INTERNA BASEADA NUMA LÓGICA DE FORMAÇÃO CONTÍNUA. POR OUTRO LADO, AS MEDIDAS ACTIVAS NO SENTIDO DA REQUALIFICAÇÃO DOS DESEMPREGADOS DEVEM NATURALMENTE SER INCENTIVADAS, O QUE PRESSUPÕE QUE SEJA REFORÇADO O PAPEL DAS "AGÊNCIAS DE EMPREGO".

## IRLANDA

A IRLANDA GASTA MAIS DO QUE QUALQUER OUTRO ESTADO-MEMBRO EM POLÍTICAS DO MERCADO DE TRABALHO - TANTO ACTIVAS COMO PASSIVAS - E, ATRAVÉS DE UMA VASTA GAMA DE PROGRAMAS, PROPORCIONA ANUALMENTE FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA DE EMPREGO A UM GRANDE NÚMERO DE DESEMPREGADOS. O SEU PROGRAMA DE MELHORIA DA COMPETITIVIDADE E DA FLEXIBILIDADE DO MERCADO DE TRABALHO, PASSA PELAS NECESSIDADES DE

Maria da Glória Carvalho Rebelo

EDUCAÇÃO/FORMAÇÃO DOS DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO, DOS RECÉM-CHEGADOS AO MERCADO DE TRABALHO E DOS EMPREGADOS; PELA FLEXIBILIZAÇÃO DA ÁREA LABORAL COM ALARGAMENTO DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL E OUTROS TIPOS DE TRABALHO FLEXÍVEIS; PELAS POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABALHO, ELEMENTO CENTRAL EM TODAS AS POLÍTICAS NACIONAIS DE EMPREGO, PELA NECESSIDADE DE REQUALIFICAR E DE REINTEGRAR OS DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO; PELA NECESSIDADE DE EVITAR QUE OS NOVOS DESEMPREGADOS SE TORNEM DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO; PELA NECESSIDADE DE TER EM ATENÇÃO OS NOVOS CANDIDATOS AO MERCADO DE TRABALHO, DE ALARGAR A EDUCAÇÃO E DE AUMENTAR AS QUALIFICAÇÕES DE TODOS OS QUE TERMINARAM OS ESTUDOS; PELA NECESSIDADE DE MEDIDAS PARA COMBATER TODOS OS TIPOS DE EXCLUSÃO SOCIAL E EDUCACIONAL OU OUTRAS DEFICIÊNCIAS QUE DESFAVOREÇAM INDIVÍDUOS OU GRUPOS NA SOCIEDADE EM RELAÇÃO AO EMPREGO; PELA NECESSIDADE DE ACESSO EQUITATIVO A PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO/ FORMAÇÃO QUE PROMOVAM AS ATITUDES, CAPACIDADES E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS À APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA, INDISPENSÁVEIS PARA AS NECESSIDADES SEMPRE EM MUTAÇÃO DA INDÚSTRIA, E APOIEM A MELHORIA DA COMPETITIVIDADE ECONÓMICA E A CRIAÇÃO DE EMPREGO. EXISTE A PERSPECTIVA DE AUMENTAR A PROPORÇÃO DE EMPREGO ESTRUTURADO EM LINHAS NÃO TRADICIONAIS. MESMO QUE NÃO HAJA UM AUMENTO NÍTIDO DE PESSOAS QUE TRABALHAM AUMENTA SE FOREM ALARGADAS ESSAS OPORTUNIDADES DE TRABALHO NÃO TRADICIONAL NA ACTUAL BACIA DE EMPREGO. DADA A NECESSIDADE DE MAIOR FLEXIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO - DE QUE A FLEXIBILIDADE NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO É UM DOS ASPECTOS - AS MEDIDAS TOMADAS PARA FACILITAR A EXPANSÃO DAS OPORTUNIDADES DE TRABALHO NÃO TRADICIONAL PODEM SER COMPENSADORAS TAMBÉM EM TERMOS DE UM NÍTIDO EMPREGO ADICIONAL EQUIVALENTE A TEMPO INTEIRO.

## **ITÁLIA**

EM ITÁLIA, A REDUÇÃO DO EMPREGO NA INDÚSTRIA, ASSOCIADA AO PROCESSO DE PROFUNDA REESTRUTURAÇÃO DESTE SECTOR, FOI COMPENSADA PELA CAPACIDADE DE CRIAÇÃO DE NOVOS POSTOS DE TRABALHO NO SECTOR DOS SERVIÇOS. CONTUDO, ESTA CAPACIDADE ESGOTOU-SE, UMA VEZ QUE O PRÓPRIO SECTOR TERCIÁRIO SE ENCONTRA AGORA NUMA FASE DE REESTRUTURAÇÃO, NÃO PODENDO PROVAVELMENTE CONTINUAR A ABSORVER O EXCEDENTE DAS PESSOAS QUE PROCURAM EMPREGO, TAL COMO SE TINHA VERIFICADO DURANTE A FASE PRECEDENTE. ISTO DIFICULTA AINDA MAIS A GESTÃO DO PROBLEMA DO EMPREGO NUM FUTURO PRÓXIMO. O SECTOR DO ENSINO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL É RECONHECIDO COMO UM

SECTOR FUNDAMENTAL<sup>72</sup> DO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO, E É DADA UMA ATENÇÃO ESPECIAL ÀS PME, QUE CONSTITUEM UMA FONTE IMPORTANTE DE CRIAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO AO AUMENTAR AUXÍLIOS, CRIAR CONDIÇÕES QUE FAVOREÇAM O SEU DESENVOLVIMENTO E QUE ELIMINEM OS ENTRAVES JURÍDICOS, ECONÓMICOS E FINANCEIROS À CRIAÇÃO DE EMPRESAS.

## REINO UNIDO

NO REINO UNIDO NÃO FORAM CRIADOS EMPREGOS NOVOS EM NÚMERO SUFICIENTE NOS SECTORES PRIVADOS GERADORES DE RIQUEZA DA ECONOMIA INGLESA, PARA PODER RESPONDER AO AUMENTO DA MÃO-DE-OBRA. OS MERCADOS DO TRABALHO RÍGIDOS, EXCESSIVAMENTE REGULAMENTADOS, E OS INCENTIVOS LABORAIS INADEQUADOS, SÃO DOIS DOS PRINCIPAIS FACTORES DE DESEMPREGO, UMA VEZ QUE DISSUADEM OS EMPREGADORES DE CONTRATAR NOVOS EMPREGADOS, IMPEDINDO-OS DE CHEGAREM A UM ACORDO SOBRE OS REGIMES DE TRABALHO FLEXÍVEIS E CONDUZEM À RIGIDEZ DOS SALÁRIOS REAIS. HÁ QUEM DEFENDA QUE ESTAS DUAS POLÍTICAS SÃO CONTRADITÓRIAS, UMA VEZ QUE TENTAR REDUZIR OS CUSTOS DO EMPREGO É INCOMPATÍVEL COM A CRIAÇÃO DE UMA ECONOMIA DE ALTA TECNOLOGIA E ELEVADA PRODUTIVIDADE. ESTA CONTRADIÇÃO NÃO EXISTE. PELO CONTRÁRIO, SE OS CUSTOS DO EMPREGO SÃO DEMASIADO ELEVADOS, OS BENEFÍCIOS SÃO REDUZIDOS E O INVESTIMENTO, TANTO EM BENS COMO EM QUALIFICAÇÕES HUMANAS, É TRAVADO. ESTE PAÍS, PROCEDEU A UMA SÉRIE DE REFORMAS DA SEGURANÇA SOCIAL NO FINAL DOS ANOS OITENTA, REDUZINDO O CRESCIMENTO A LONGO PRAZO DO VALOR DA PENSÃO E DANDO A POSSIBILIDADE DE RENUNCIAR PARCIALMENTE AO REGIME DE PENSÕES ESTATAL A FAVOR DE UM REGIME PRIVADO. É ASSIM QUE, NO REINO UNIDO, A LEGISLAÇÃO RELATIVA ÀS PENSÕES E À IDADE DA REFORMA GARANTE UM SISTEMA DE PRESTAÇÕES DE DESEMPREGO COM UMA CAPACIDADE DE

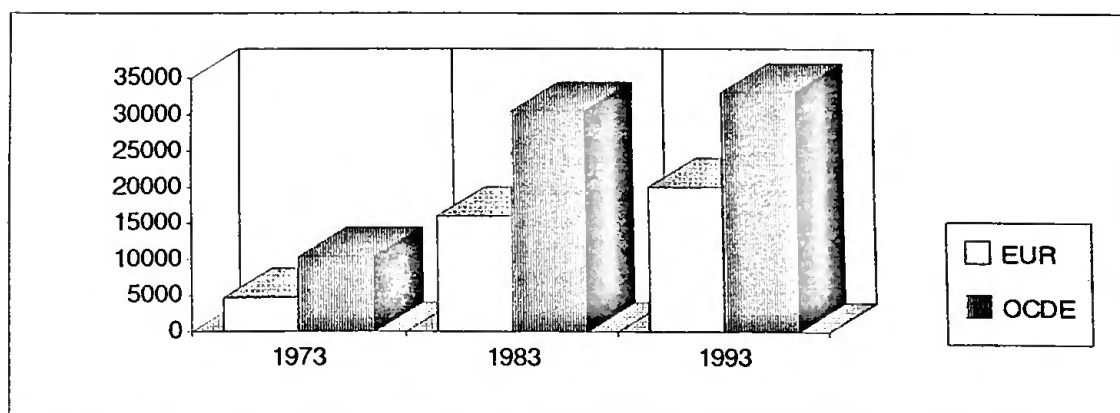
---

<sup>72</sup> AS CONCLUSÕES A QUE O CONSELHO EUROPEU DE COPENHAGA CHEGOU, PÕEM A TÓNICA NO CRESCIMENTO, NA COMPETITIVIDADE E NO EMPREGO, BEM COMO NA LIGAÇÃO ESTREITA QUE OS UNE. OS PONTOS MAIS IMPORTANTES SÃO : O NÍVEL EXCESSIVAMENTE ELEVADO DO DESEMPREGO CONSTITUI, DEVIDO ÀS SUAS CONSEQUÊNCIAS A NÍVEL ECONÓMICO, SOCIAL E POLÍTICO, A PRINCIPAL AMEAÇA À INTEGRIDADE E AO DESENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE. A RETOMA DO EMPREGO E A REDUÇÃO DO DESEMPREGO DEVEM CONSTITUIR UMA PRIORIDADE PARA A COMUNIDADE E DEVEM SER TOMADAS EM CONSIDERAÇÃO AQUANDO DA AVALIAÇÃO DA CONVERGÊNCIA; O NÍVEL DE DESEMPREGO, RESULTANTE DA INTERACÇÃO DE INÚMEROS FACTORES, NÃO É POSSÍVEL DEFINIR UM ÚNICO FACTOR SOBRE O QUAL AS INTERVENÇÕES DEVEM INCIDIR. É NECESSÁRIO ELABORAR UMA ESTRATÉGIA GLOBAL SUSCEPTÍVEL DE INFLUENCIAR OS ASPECTOS MACRO E MICROECONÓMICOS, A FIM DE ACELERAR O CRESCIMENTO E AUMENTAR A CAPACIDADE DA ECONOMIA EUROPEIA NO SENTIDO DE CRIAR NOVOS POSTOS DE TRABALHO NUM CONTEXTO DE ESTABILIDADE. ESTA ESTRATÉGIA DEVERÁ SER ELABORADA DE FORMA COERENTE E COORDENADA, QUER À ESCALA COMUNITÁRIA QUER EM CADA UM DOS ESTADOS Membros, NO RESPEITO DO PRINCÍPIO DA SUBSIDIARIEDADE; A NÍVEL MACROECONÓMICO, UM FORTE RELANÇAMENTO DA COOPERAÇÃO COMUNITÁRIA NOS PLANOS ECONÓMICO, MONETÁRIO E NO DAS TROCAS COMERCIAIS. O SME DEVE SER RESTABELECIDO COM BASE EM TRÊS PRINCÍPIOS SUSCEPTÍVEIS DE GARANTIR A FLEXIBILIDADE E A ESTABILIDADE DO SISTEMA: DETERMINAÇÃO COMUM DAS PARIDADES DAS MOEDAS, REGULAMENTAÇÃO E REVISÃO COMUM DESTAS MESMAS PARIDADES E RESPONSABILIDADE COMUM PELA SUA DEFESA.

PREVISÃO, INCENTIVANDO AS PESSOAS A PROCURAR TRABALHO, PROPORCIONANDO OS INCENTIVOS FINANCEIROS ADEQUADOS PARA QUE POSSAM FAZÊ-LO.

### 2.1.2. PERSPECTIVAS A CURTO PRAZO

GRÁFICO 2: TOTAL DE DESEMPREGO NA EUROPA E NA OCDE, NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE 1973/1993 (EM MILHARES)



FONTE: OECD, *LABOUR FORCE STATISTICS, 1973-1993, PART II FORTHCOMING: QUARTELY LABOUR FORCE STATISTICS - IN EMPLOYMENT OUTLOOK*, JULY 1995.

AO LONGO DOS ÚLTIMOS VINTE ANOS, A ECONOMIA EUROPEIA CONHECEU UM AUMENTO DA PRODUÇÃO, DA PRODUTIVIDADE E DO PODER DE COMPRA, SEM PRECEDENTES NA SUA HISTÓRIA. TODAVIA, DESDE MEADOS DOS ANOS 70, O CRESCIMENTO ECONÓMICO NÃO PERMITIU CRIAR EMPREGOS QUE CHEGASSEM PARA ABSORVER O ENORME CRESCIMENTO DA POPULAÇÃO ACTIVA, CAUSADO PELA EVOLUÇÃO DEMOGRÁFICA E PELA EXTENSÃO DO TRABALHO FEMININO.

ESTE AUMENTO DO DESEMPREGO É, EM GRANDE PARTE, CONJUNTURAL, MAS O NÍVEL DE DESEMPREGO EM SI MESMO É, EM LARGA MEDIDA, ESTRUTURAL<sup>73</sup>, JÁ QUE SE PODE ATRIBUIR À

<sup>73</sup> IN *SEMANÁRIO ECONÓMICO*, DE 7 DE MAIO DE 1993 "DESEMPREGO: EUROPA LANÇA SOS". NESTE ARTIGO AFIRMA-SE A CRISE "ESTRUTURAL", ONDE O DESEMPREGO PODERÁ VIR A CONSTITUIR UM DOS MAIORES PROBLEMAS DA EUROPA NA DÉCADA DE 90. "OS TRABALHADORES EUROPEUS SÃO POUCO QUALIFICADOS E OS AJUSTAMENTOS NO MERCADO DE TRABALHO SÃO DIFÍCEIS DE FAZER" AFIRMA NOGUEIRA LEITE PROFESSOR DA FACULDADE DE ECONOMIA DA UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA. A EUROPA ENFRENTA UMA RIGIDEZ DE MERCADO QUE É CADA VEZ MAIS EVIDENCIADA PELA COMPETITIVIDADE DO MERCADO MUNDIAL. MUITOS ACUSAM A REGULAMENTAÇÃO EXCESSIVA DO DIREITO LABORAL COMO UM DOS GRANDES CAUSADORES DO DESEMPREGO, PORQUE NÃO PERMITE A MOBILIDADE NECESSÁRIA. MAS FERNANDO MARQUES, ECONOMISTA DA CGTP AFIRMA QUE ISSO IRIA APENAS AGRAVAR OS CONFLITOS SOCIAIS ENTRE OS QUE TÊM EMPREGO CERTO E OS QUE TRABALHAM EM REGIME DE TRABALHO PRECÁRIO. AS GRANDES INDEMNIZAÇÕES POR DESPEDIMENTO QUE, POR EXEMPLO, EM ESPANHA ATINGEM OS TRÊS ANOS DE SALÁRIO, UMA SEGURANÇA SOCIAL DEMASIADO PESADA PARA AS EMPRESAS PARA ALÉM DOS ALTOS CUSTOS DO FACTOR TRABALHO VERIFICADOS NA ALEMANHA SÃO OUTROS EXEMPLOS NORMALMENTE

Maria da Glória Carvalho Rebelo

GRANDE RIGIDEZ QUE CARACTERIZA O MERCADO DO TRABALHO NA MAIOR PARTE DOS PAÍSES COMUNITÁRIOS. A FALTA DE FLEXIBILIDADE TEM SIDO AMPLAMENTE DESCRITA. OBSERVAM-SE FENÓMENOS DE RIGIDEZ EM ESPECIAL A PROPÓSITO DO AJUSTAMENTO MUITO LENTO DO CUSTO DO TRABALHO, DO NÍVEL MUITO ELEVADO DOS ENCARGOS QUE INCIDEM SOBRE OS EMPREGOS POUCO QUALIFICADOS E DE FRACA PRODUTIVIDADE, E DA FALTA DE INCENTIVO À MOBILIDADE E À OFERTA DE TRABALHO.

A FALTA DE AJUSTAMENTO DO MERCADO DO TRABALHO RESULTA IGUALMENTE DE TENDÊNCIAS PROFUNDAS QUE TRANSFORMARAM EM GRANDE PARTE A CONCEPÇÃO E AS EXIGÊNCIAS DO MERCADO NO DOMÍNIO DO EMPREGO: RÁPIDA REDUÇÃO DO EMPREGO INDUSTRIAL, DIVERSIFICAÇÃO E CRESCIMENTO DO EMPREGO NOS SERVIÇOS, REDUÇÃO DA ESTABILIDADE DO EMPREGO COM UM NÚMERO CADA VEZ MAIOR DE TRABALHADORES EMPREGADOS A TEMPO PARCIAL E, POR ÚLTIMO, AUMENTO DAS EXIGÊNCIAS DE QUALIFICAÇÃO.

O PLANO COMUNITÁRIO "NO LIMIAR DO SÉCULO XXI" <sup>74</sup> TEM POR OBJECTIVO IMPRIMIR UMA NOVA DINÂMICA À U.E. PREPARANDO-A PARA ENFRENTAR OS MÚLTIPLOS DESAFIOS NOS DOMÍNIOS DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA, DA EDUCAÇÃO PERMANENTE E DOS NOVOS OBJECTIVOS SOCIOECONÓMICOS NA ORGANIZAÇÃO DO TEMPO E DO MERCADO DE TRABALHO. A CONCRETIZAÇÃO DESTAS ACÇÕES SERÁ EFECTUADA COM BASE NOS NOVOS INSTRUMENTOS DO TRATADO DE MAASTRICHT E OBEDECENDO AO RUMO TRAÇADO PARA A REALIZAÇÃO DA MOEDA ÚNICA, ISTO É, A FIXAÇÃO DAS ORIENTAÇÕES GERAIS DE POLÍTICA ECONÓMICA, E O ACOMPANHAMENTO DO PROCESSO DE CONVERGÊNCIA.

NO DECURSO DAS ÚLTIMAS DÉCADAS, TÊM-SE ACUMULADO NAS LEGISLAÇÕES EUROPEIAS DO TRABALHO DISPOSIÇÕES QUE, AINDA QUE COM UMA FINALIDADE DE PROTECÇÃO, TÊM DIFICULTADO O FUNCIONAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO E LIMITADO A CAPACIDADE DE CRIAÇÃO DE EMPREGOS. ALÉM DISSO, A EUROPA COMUNITÁRIA ADOPTOU UM MODELO DE CRESCIMENTO BASEADO NUMA INTENSIDADE DE CAPITAL RELATIVAMENTE ELEVADA E, POR CONSEQUENTE, FAVORECEU A CRIAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO COM NÍVEIS DE PRODUTIVIDADE E DE REMUNERAÇÃO APARENTEMENTE ELEVADOS, EM DETRIMENTO DE EMPREGOS COM NÍVEIS DE PRODUTIVIDADE MAIS REDUZIDOS <sup>75</sup>.

---

APONTADOS. SE ISTO É VERDADE, OS ANALISTAS NÃO DEIXAM, PORÉM, DE SE SURPREENDER PERANTE A RAPIDEZ COM QUE O DESEMPREGO E A INSUFICIÊNCIA DE CRESCIMENTO DE NOVOS POSTOS DE TRABALHO, SEQUEM DE PERTO A RECESSÃO ECONÓMICA. SERIA DE ESPERAR MAIOR DESFASAMENTO NO TEMPO ENTRE AS ALTERAÇÕES DA TAXA DE CRESCIMENTO DO EMPREGO E AS DA TAXA DE CRESCIMENTO ECONÓMICO. TAMBÉM O CRESCIMENTO AGENTUADO DA POPULAÇÃO ACTIVA PROVOCA AUMENTO DESMESURADO DO DESEMPREGO.

Maria da Glória Carvalho Rebelo

ENQUANTO NOS EUA E JAPÃO SOMENTE EMPRESAS DEFICITÁRIAS DEMITEM TRABALHADORES, NA EUROPA AS COMPANHIAS NÃO ADOPTAM O IMPLACÁVEL ESTILO NORTE-AMERICANO DE DEMISSÕES EM MASSA<sup>76</sup>. ACTUALMENTE, NOS EUA, O CINTO JÁ É APERTADO AO MÍNIMO SINAL DE TURBULÊNCIA. A REDUÇÃO DOS QUADROS DE PESSOAL, MESMO EM COMPANHIAS COM BOA SAÚDE FINANCEIRA, É UMA NOVA REALIDADE NUM HORIZONTE EM QUE NÃO SE VISLUMBRAM PERSPECTIVAS A CURTO PRAZO DE RETOMA DE PLENO EMPREGO NAS ECONOMIAS MAIS RICAS DO MUNDO.

A ESTRATÉGIA EUROPEIA, ADOPTADA RELATIVAMENTE ÀS NOVAS TECNOLOGIAS ESTABELECIDAS NO DOMÍNIO INDUSTRIAL E DA INOVAÇÃO, PROCURA TRAZER UMA RESPOSTA POSITIVA AOS DESAFIOS SOCIAIS. TENDO EM CONTA AS IMPLICAÇÕES SOCIAIS DA MUDANÇA DE TECNOLOGIA E A NECESSIDADE DE UMA ACÇÃO COMUM, ENUNCIA UM CERTO NÚMERO DE PROPOSIÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE ACTIVIDADES NOS DOMÍNIOS PRIORITÁRIOS DA EDUCAÇÃO E A FORMAÇÃO, GESTÃO DO TEMPO DE TRABALHO E DA ORGANIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE VIDA.

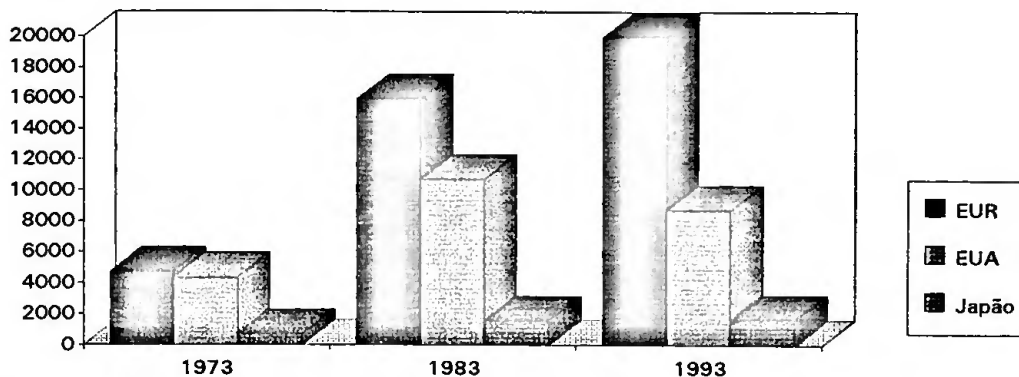
A ACTUAL CRISE ECONÓMICA, DE RAIZ ESTRUTURAL COLOCA A GENERALIDADE DOS PAÍSES E EM ESPECIAL OS INDUSTRIALIZADOS DO OCIDENTE, PERANTE SITUAÇÕES DILEMÁTICAS DE ESTRATÉGIA POLÍTICO-ECONÓMICA<sup>77</sup>. SE, POR UM LADO SE TORNA INDISPENSÁVEL A OBTENÇÃO DE NÍVEIS DE EMPREGO SATISFATÓRIOS, O QUE IMPLICA UMA MAIOR INTERVENÇÃO DO ESTADO NA MANUTENÇÃO E CRIAÇÃO DE EMPREGOS, MESMO QUANDO ECONOMICAMENTE MENOS RENTÁVEIS, POR OUTRO LADO, É SENTIDA A NECESSIDADE DE SE PROMOVEREM POLÍTICAS FINANCEIRAS, FISCAIS E, EM OUTROS CASOS, CAMBIAIS, QUE AUXILIEM A REACTIVAÇÃO DO INVESTIMENTO. COM EFEITO, OS PAÍSES TÊM OSCILADO ENTRE A ADOÇÃO DE MEDIDAS VIRADAS PARA A PROTECÇÃO DA ESTABILIDADE NO EMPREGO, MAS QUE PROVOCAM TENSÕES INFLACIONISTAS E DEGRADAÇÃO DA PRODUTIVIDADE, E A ADOÇÃO DE MEDIDAS NO QUADRO DE UMA ESTRATÉGIA DE REACTIVAÇÃO DO INVESTIMENTO<sup>78</sup>. ENCONTRAMOS, EM MUITOS PAÍSES, UMA PREOCUPAÇÃO EM ORGANIZAR O APOIO À RECONVERSÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR DESEMPREGADO<sup>79</sup>, QUER INSTITUINDO CENTROS ESPECIAIS DE RECICLAGEM, QUER ATRIBUINDO AOS SEUS PARTICIPANTES SUBSÍDIOS DE FORMAÇÃO.

---

<sup>74</sup> PLANO A MÉDIO PRAZO APROVADO PELO CONSELHO EUROPEU DE COPENHAGA APROVOU A PROPOSTA DO PRESIDENTE DELORS.

<sup>75</sup> APESAR DE ESTES ÚLTIMOS SEREM MUITO NUMEROSOS NA EUROPA NO INÍCIO DA DÉCADA DE 60, EM VIRTUDE DA IMPORTÂNCIA DO SECTOR AGRÍCOLA E DE CERTOS SERVIÇOS NAS NOSSAS ECONOMIAS.

GRÁFICO 3: TOTAL DE DESEMPREGADOS NA EUROPA, EUA E JAPÃO, NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE 1973/ 1993 (EM MILHARES)



FONTE: OECD, *LABOUR FORCE STATISTICS, 1973-1993, PART II FORTHCOMING: QUARTELY LABOUR FORCE STATISTICS - IN EMPLOYMENT OUTLOOK*, JULY 1995.

<sup>76</sup> IN EXAME DE NOVEMBRO 1993.

<sup>77</sup> IMPORTA AQUI TAMBÉM CHAMAR A ATENÇÃO PARA A TAXA DE NATALIDADE, FACTOR BÁSICO NA FORMAÇÃO DA PROCURA DE EMPREGO FUTURA. ACERCA DESTES ASPECTOS, A RECOMENDAÇÃO Nº169 SOBRE A POLÍTICA DE EMPREGO (OIT, 1984) DIZ: "PROCURANDO SEMPRE QUE EXISTAM SUFICIENTES POSSIBILIDADES DE EMPREGO, AS POLÍTICAS DE DESENVOLVIMENTO E DE EMPREGO PODERÃO, QUANDO FOR APROPRIADO E DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO E A PRÁTICAS NACIONAIS, INCLUIR POLÍTICAS E PROGRAMAS DEMOGRÁFICOS VISANDO ASSEGURAR A PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR FAMILIAR E DA PLANIFICAÇÃO FAMILIAR ATRAVÉS DE PROGRAMAS DE INFORMAÇÃO E DE EDUCAÇÃO VOLUNTÁRIA INCINDINDO SOBRE AS QUESTÕES DEMOGRÁFICAS". ACERCA DA IDADE PARA REFORMA SÃO IMPORTANTES AS SEGUINTESS CONSIDERAÇÕES: 1º - QUALQUER QUE SEJA A IDADE, É O DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS QUE ESTÁ A SER POSTO EM CAUSA; 2º - DEVE ALIAR-SE A FIXAÇÃO DE UMA IDADE DE REFORMA À GARANTIA DE UM RENDIMENTO ADEQUADO PARA O FUTURO. CASO CONTRÁRIO O TRABALHADOR PROCURARÁ COMPENSAÇÃO ATRAVÉS DE UM NOVO EMPREGO; 3º - UM ABAIXAMENTO DA IDADE DE REFORMA COM GARANTIA DE PENSÃO, SIGNIFICA UM ACRÉSCIMO DE ENCARGO A SATISFAZER PELO RENDIMENTO GERADO POR QUEM PRODUZ.

<sup>78</sup> NESTE ÚLTIMO CASO, OS EFEITOS NEGATIVOS DECORRENTES DA REDUÇÃO DOS NÍVEIS DE EMPREGO NÃO SÃO COMPENSADOS PELOS EFEITOS ESTABILIZADORES DOS SISTEMAS DE SEGURANÇA OU ASSISTÊNCIA SOCIAL. É A PROCURA DA REDUÇÃO DESTES DILEMA MEDIANTE OPÇÕES DE NATUREZA MACROECONÓMICA NÃO EXTREMADAS QUE TÊM ORIGINADO UM CADA VEZ MAIOR EMPENHO, EM CERTOS PAÍSES, DE ADOÇÃO DE POLÍTICAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL.

<sup>79</sup> NA ALEMANHA, O ESTADO CONCEDE FACILIDADES FINANCEIRAS ESPECIAIS AOS EMPREGADORES QUE IMPLEMENTEM CURSOS PROFISSIONAIS PARA RECONVERSÃO DE TRABALHADORES AMEAÇADOS DE DESPEDIMENTO. NA HOLANDA, A FORMAÇÃO PROFISSIONAL É ENCARADA COMO UMA DAS MEDIDAS DE POLÍTICA DE EMPREGO, TENDO-SE INSTITUÍDO UM SUBSÍDIO AOS DESEMPREGADOS QUE, DEPARANDO COM GRANDES DIFICULDADES EM CONSEGUIR UMA COLOCAÇÃO POR FALTA DE CAPACIDADE TÉCNICA PROFISSIONAL. NO CANADÁ, A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DESENVOLVEU-SE EM DUAS VERTENTES: "MANPOWER TRAINING PROGRAMME", DE NATUREZA INSTITUCIONAL, PARA A FORMAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA EM GERAL E O "MANPOWER INDUSTRIAL TRAINING PROGRAMME" QUE VISA APOIAR OS EMPRESÁRIOS EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO DE SUA INICIATIVA. NO JAPÃO, A PAR DAS ACTIVIDADES DE FORMAÇÃO PRESTADAS POR SERVIÇOS PÚBLICOS, ESTÁ PREVISTA A ATRIBUIÇÃO DE ESPECIAIS SUBSÍDIOS AOS TRABALHADORES QUE PARTICIPEM EM CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL. EM PORTUGAL AS ACÇÕES DE FORMAÇÃO TÊM FUNDAMENTALMENTE UMA NATUREZA DE FORMAÇÃO ACELERADA COM UMA INTERVENÇÃO DOMINANTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, PARTICULARMENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO EM COLABORAÇÃO COM OUTROS DEPARTAMENTOS.

Maria da Glória Carvalho Rebelo

MESMO FORA DA UNIÃO EUROPEIA, O DESEMPREGO É UM FENÓMENO RELATIVAMENTE RECENTE, DE NÃO MAIS DE VINTE ANOS, AINDA QUE A SUA EVOLUÇÃO TENHA CONTORNOS DIFERENCIADOS, QUE VALE A PENA ANALISAR.

O JAPÃO, COM O SEU NÃO-DESEMPREGO, É SEGURAMENTE UM CASO RARO OU MESMO ÚNICO NO MUNDO. EM TODA A DÉCADA DE SESENTA, AS ESTATÍSTICAS REGISTAM TAXAS PRÓXIMAS DE 1%, QUE É O MESMO QUE NADA. DEPOIS COM O PRIMEIRO "CHOQUE PETROLÍFERO", ESTA TAXA SUBIU UM POUCO, VINDO A ATINGIR O SEU NÍVEL MAIS ALTO EM 1986/87, COM 2,8%. RECUPEROU A SEGUIR, PARA VOLTAR A AUMENTAR NOS ÚLTIMOS ANOS, AINDA QUE PARA NÍVEIS QUE RARAMENTE ULTRAPASSAM OS 3%. ENFIM, SEJAMOS RAZOÁVEIS: O DESEMPREGO, NO JAPÃO, NÃO EXISTE. POR SEU TURNO, A EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO NOS EUA É A MAIS IRREGULAR. HÁ VINTE ANOS ATRÁS ESTAVA EM 6%, ATINGIU O SEU PONTO MAIS ALTO EM 1982/83, COM CERCA DE 10% E RECUPEROU DE NOVO ATÉ FINAL DA DÉCADA. COM A CRISE, QUE CHEGOU AQUI MAIS CEDO QUE À EUROPA, O PROBLEMA COMPLICOU-SE, MAS PARECE DOMINADO: HOJE, A TAXA DE DESEMPREGO VOLTOU AOS 6% DE HÁ VINTE ANOS ATRÁS E TEM TENDÊNCIA A DECRESCER, PELO QUE NÃO PARECE PREOCUPANTE.

QUADRO 3: EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRIAÇÃO DE EMPREGO (OCDE, UE E PORTUGAL)

	84-92	93	94	95	96
OCDE	1.8	-0.1	0.9	1.2	1.1
UE	1.4	-2	-0.4	0.8	1.0
PORTUGAL (1)	0.7	-2	-0.1	0.8	1.0
$\Delta$ OCDE	-1.1	+1.9	-1	-0.4	-0.1
$\Delta$ UE	-0.7	0	-0.3	-0.1	0

(1) PREVISÕES OCDE

FORNTE: OCDE (ADAP.)

A PARTIR DOS DADOS CONTIDOS NO QUADRO 3, VERIFICA-SE QUE A TAXA DE CRIAÇÃO DE EMPREGO EM PORTUGAL TEM, GENERICAMENTE, ACOMPANHADO A DA UE, PELO QUE O DIFERENCIAL ENTRE AMBAS ( $\Delta$  UE) APRESENTA VALORES PRÓXIMOS OU IGUAIS A 0(ZERO), EXCEPTO ENTRE 1984 E 1992 EM QUE A DIFERENÇA ENTRE AS TAXAS É DE -0,7. COMPARATIVAMENTE À OCDE, ESTA TENDÊNCIA TORNA-SE VISÍVEL SOBRETUDO NOS ANOS DE 1994, 1995 E 1996, APESAR DE SE ENCONTRAR SEMPRE ABAIXO.

UM AUMENTO DO EMPREGO NO SECTOR PÚBLICO PERMITIU ABSORVER UMA PARTE DA MÃO-DE-OBRA ASSIM DISPENSADA, TENDO A SEGURANÇA SOCIAL DESEMPENHADO, IGUALMENTE, O PAPEL DE VÁLVULA DE SEGURANÇA. É CERTO QUE OS PROCESSOS DE PRODUÇÃO SIMPLES, COM GRANDE INTENSIDADE DE MÃO-DE-OBRA, ESTÃO A PERDER TERRENO EM DIVERSOS PAÍSES DA EUROPA OCIDENTAL, PORQUE O SEU CUSTO SE TORNOU DEMASIADO ELEVADO. É O QUE ACONTECE, NOMEADAMENTE, ÀS ACTIVIDADES EXPOSTAS A UMA CONCORRÊNCIA INTERNACIONAL CADA VEZ MAIS VIOLENTA.

HÁ DEZ OU QUINZE ANOS, A EUROPA QUASE NÃO TINHA QUE RECEAR A CONCORRÊNCIA DOS PAÍSES EXTERIORES À OCDE, NOS SEGMENTOS DE MERCADO DE ELEVADO VALOR ACRESCENTADO, MAS HOJE A SITUAÇÃO ALTEROU-SE: CADA VEZ MAIS PAÍSES (POR EXEMPLO, NO EXTREMO ORIENTE E, POTENCIALMENTE, NA EUROPA CENTRAL E ORIENTAL) ESTÃO EM CONDIÇÕES DE COMPETIR EM QUALIDADE PELO MENOS IGUAL À QUE É OFERECIDA PELOS PAÍSES INDUSTRIALIZADOS, E PODEM FAZÊ-LO A UM CUSTO MUITO MAIS BAIXO. FACE A ESTA REALIDADE, O PROTECCIONISMO É UMA SOLUÇÃO ILUSÓRIA, PORQUE SE LIMITA A ATRASAR AS ADAPTAÇÕES NECESSÁRIAS E NÃO A EVITÁ-LAS. A SOLUÇÃO PASSARÁ ENTÃO PELA FLEXIBILIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO.

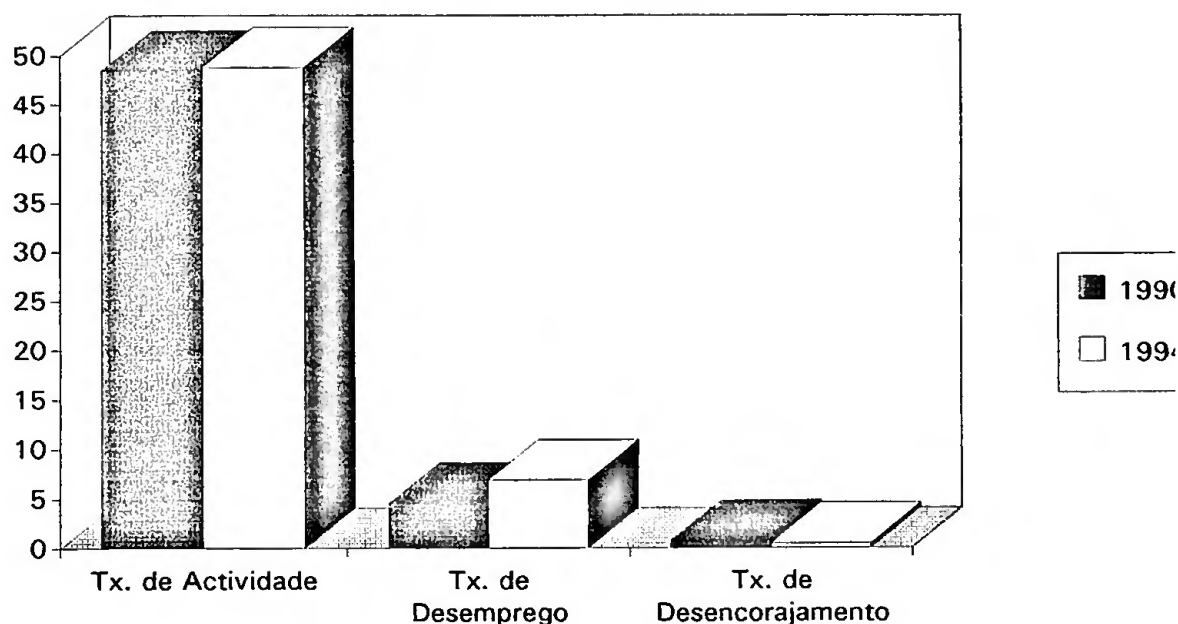
## 2.2. PORTUGAL

EM PORTUGAL, DE 1974 A INÍCIO DA DÉCADA DE 80, O QUE RESSALTA É A GRANDE ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO QUE SE VERIFICOU NA DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO. À EXERCER UMA PROFISSÃO PELOS GRANDES SECTORES DE ACTIVIDADE. VERIFICA-SE UMA REDUÇÃO DA POPULAÇÃO QUE TRABALHA NO SECTOR PRIMÁRIO, EM FAVOR DOS SECTORES SECUNDÁRIO E TERCIÁRIO.

EM CONSEQUÊNCIA, A ECONOMIA PORTUGUESA ESTARÁ MAIS EXPOSTA, QUANTO MENOS PREPARADA FOR A SUA MÃO-DE-OBRA E MAIOR O DESAJUSTE ENTRE A OFERTA E O TIPO DE MÃO-DE-OBRA PROCURADA. EM PORTUGAL, CERCA DE 10% DOS 4,2 MILHÕES DE EMPREGADOS AINDA ERAM, EM 1994, ANALFABETOS (EM 1983 REPRESENTAVAM 30%) E APROXIMADAMENTE 55% POSSUÍAM, TAL COMO HÁ DEZ ANOS, O NÍVEL MAIS BAIXO DE CONHECIMENTOS ESCOLARES. NÃO TINHAM QUALQUER CURSO MÉDIO, ISTO APÓS ANOS E CENTENAS DE MILHÕES DE CONTOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CO-FINANCIADA PELA COMUNIDADE. COMO ERA DE ESPERAR, CERCA DE 60% DOS DESEMPREGADOS ACTUAIS TÊM O NÍVEL MAIS BAIXO DE ESCOLARIDADE, EMBORA 3,5% SEJAM UNIVERSITÁRIOS. À SEMELHANÇA

DA EUROPA, EXISTE NO NOSSO PAÍS, UMA CORRELAÇÃO ENTRE O DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO E A ABSORÇÃO DOS DESEMPREGADOS. EM PORTUGAL, DEPOIS DE UMA QUEDA NO PERÍODO DE MAIOR CRESCIMENTO ECONÓMICO (1987-90), O NÚMERO DOS QUE ESTÃO DESEMPREGADOS HÁ MAIS DE UM ANO COMEÇOU A SUBIR, SENDO ACTUALMENTE ESTIMADO EM CERCA DE 33% DO TOTAL DOS SEM TRABALHO. APESAR DE ABAIXO DOS VALORES DA UNIÃO EUROPEIA (55%), EXISTE UM POTENCIAL DE CRESCIMENTO. CERCA DE 60% DOS DESEMPREGADOS JÁ O ESTÃO HÁ MAIS DE SEIS MESES, E APROXIMADAMENTE 10% DOS EMPREGADOS, SEGUNDO O INQUÉRITO AO EMPREGO DO ÚLTIMO TRIMESTRE DE 1994, TRABALHARAM MENOS DE 15 HORAS. O EMPREGO APENAS CRESCEU 0,7% NO SEGUNDO SEMESTRE DESSE ANO PORQUE SUBIU O NÚMERO DE EMPREGADOS POR CONTA PRÓPRIA E DE FAMILIARES NÃO REMUNERADOS. O EMPREGO COM HORÁRIO ENTRE AS 35 E 45 HORAS, TEM VINDO A CAIR DESDE O TERCEIRO TRIMESTRE DE 1992. SE A BAIXA DOS SALÁRIOS REAIS E ESTES AMOTECEDORES DOS VALORES OFICIAIS DO DESEMPREGO AINDA FUNCIONAM, OS SINAIS EXISTENTES NÃO DEIXAM, CONTUDO, DE SER PREOCUPANTES.

GRÁFICO 4: INDICADORES DE MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL



FONTE: INE - INQUÉRITO AO EMPREGO, *IN* INFORMAÇÃO ECONÓMICA - JAN/FEV 1995, nº28. LEGENDA: TX DESENCORAJAMENTO - POPULAÇÃO INACTIVA DESENCORAJADA/ POPULAÇÃO ACTIVA.

Maria da Glória Carvalho Rebelo

### 2.2.1. CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGO (1990 - 1995)

EM PORTUGAL, NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE 1990 E 1995, O OBJECTIVO FOI O DE PROMOVER A RECUPERAÇÃO ECONÓMICA NUM CONTEXTO DE EXISTÊNCIA DE CONFIANÇA INSTITUCIONAL (A NÍVEL POLÍTICO), CRESCIMENTO COM PERDA DE COMPETITIVIDADE E EMPREGO (A NÍVEL ECONÓMICO) E CRISE GENERALIZADA DOS SISTEMAS DE PROTECÇÃO SOCIAL<sup>80</sup>.

NUM MERCADO ABERTO COMO O PORTUGUÊS, O EMPREGO ESTÁ ESTRUTURALMENTE ASSOCIADO À COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS E AO CRESCIMENTO DA ECONOMIA, AINDA QUE OUTRAS VARIÁVEIS POSSAM, POR PERÍODOS CURTOS, DESEQUILIBRAR ESTA RELAÇÃO DE FORÇAS. ASSIM, O DESENVOLVIMENTO SUSTENTADO DO EMPREGO IMPLICA, INDISCUTIVELMENTE, MEDIDAS QUE FAVOREÇAM A MELHORIA DA COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS E QUE ASSEGUREM UM CRESCIMENTO POSITIVO DA ECONOMIA, PARTICULARMENTE GERADORAS DE CRIAÇÃO LÍQUIDA DE POSTOS DE TRABALHO, OBJECTIVOS QUE SÓ SERÃO REALIZÁVEIS COM O ESFORÇO CONTINUADO DE MODERAÇÃO SALARIAL E FINANCEIRA. A SOLUÇÃO PARA O DESEMPREGO ESTRUTURAL PASSA, POR ISSO, POR UMA MAIOR COORDENAÇÃO DAS POLÍTICAS MACROECONÓMICAS NO CAMINHO DA CONVERGÊNCIA, PROCURANDO APROVEITAR DA MELHOR FORMA OS BENEFÍCIOS DO MERCADO ÚNICO.

---

<sup>80</sup> A NÍVEL INSTITUCIONAL PROCUROU-SE ESTABELECEER UM CLIMA DE CONFIANÇA NOS AGENTES ECONÓMICOS. A NÍVEL ECONÓMICO, VERIFICOU-SE UM CRESCIMENTO COM PERDA DE COMPETITIVIDADE E DE EMPREGO, A PAR DE ENORMES AVANÇOS NA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA A NÍVEL DA AUTOMAÇÃO DOS PROCESSOS PRODUTIVOS, CONTRIBUÍRAM E FACILITARAM ESTE PROCESSO. O CRESCIMENTO ECONÓMICO DEIXOU DE SER GERADOR, DE NOVOS EMPREGOS, DADO QUE GRANDE PARTE DO CRESCIMENTO DO PRODUTO COMUNITÁRIO RESULTOU DE CONTÍNUOS AUMENTOS DE PRODUTIVIDADE DE QUE A ACTIVIDADE ECONÓMICA COMUNITÁRIA CARECIA POR FORMA A MANTER A SUA COMPETITIVIDADE. A NÍVEL SOCIAL, DE REALÇAR QUE A PERSISTÊNCIA DE ELEVADAS TAXAS DE DESEMPREGO DURANTE UM PERÍODO RELATIVAMENTE LONGO E O ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO, TEVE COMO CONSEQUÊNCIA, UMA CRISE DE CAPACIDADE DE FINANCIAMENTO DOS SISTEMA DE SEGURANÇA SOCIAL, JÁ QUE ESTE, NEGATIVAMENTE AFECTADO PELA EVOLUÇÃO DEMOGRÁFICA NO PAÍS, COM RELAÇÕES CONTRIBUINTE/BENEFICIÁRIOS FORTEMENTE DECRESCENTES NOS ÚLTIMOS ANOS, COMEÇA A MOSTRAR UMA INCAPACIDADE DE SE MANTER POR MUITO MAIS TEMPO NAS CONDIÇÕES ACTUAIS.

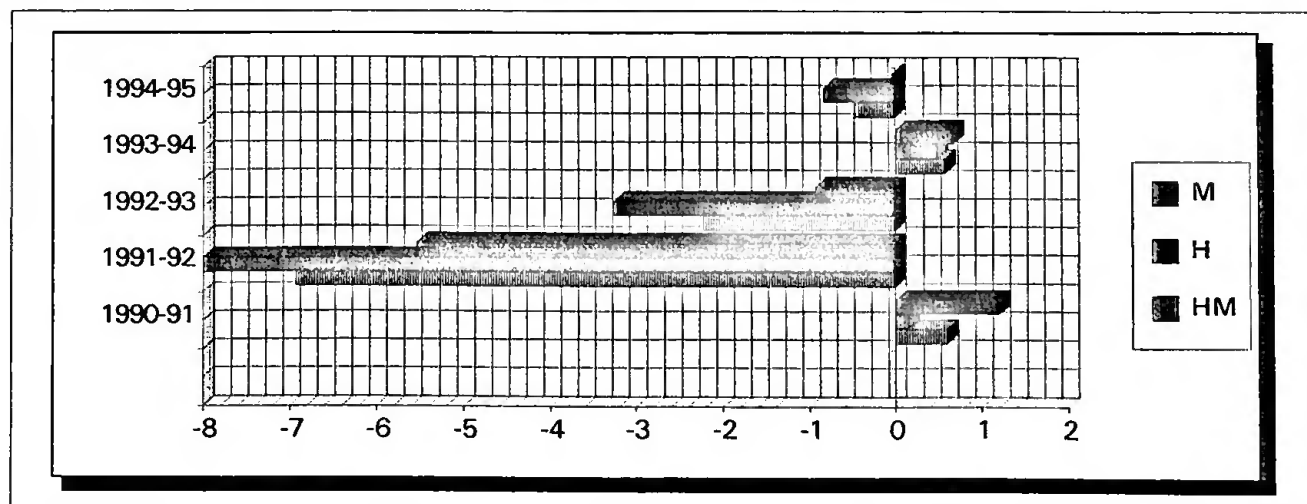
**QUADRO 4: EVOLUÇÃO DO EMPREGO EM PORTUGAL (1990 - 1995)**

	1990	1991	Δ %	1992	Δ %	1993	Δ %	1994	Δ %	1995 2º T	Δ %
<b>POP. EMP.</b>											
HM	4624.8	4653	0.6	4330. 4	-6.93	4233.9	-2.23	4258	0.57	4237.8	-0.4
H	2627.5	2631.8	0.16	2421. 5	-7.99	2342.6	-3.26	2354.1	0.49	2334.6	-0.8
M	1997.3	2021.1	1.2	1909	-5.54	1891.2	-0.93	1903.9	0.67	1903.2	-0.0
<b>POP. DESEMP.</b>											
HM	262.5	245.6	-6.4	203.1	-17.3	279.5	37.6	327.7	17.2	318.2	-2.8
H	85.9	89.1	3.73	94.3	5.8	128.5	36.3	158.3	23.2	160.8	1.5
M	176.6	156.5	-11.4	108.8	-30.5	151	38.8	169.5	12.25	157.4	-7.1

FONTE: INE - ESTATÍSTICAS DO EMPREGO (1990 - 1995)

PELA ANÁLISE DOS DADOS RELATIVOS AOS INDICADORES DE EMPREGO, NOS ÚLTIMOS 5 ANOS (QUADRO 4) VEMOS QUE A POPULAÇÃO EMPREGADA REGISTA, ATÉ AO 2º TRIMESTRE DE 1995, UMA TENDÊNCIA DECRESCENTE, PARTICULARMENTE ACENTUADA ENTRE 1991-92 (-6.93%) E ENTRE 1992-93 (-2.23%). OS BIÊNIOS DE ACRÉSCIMO OCORRERAM ENTRE 1990-91 (0.6%) E ENTRE 1993-94 (0.57%), SENDO, CONTUDO, ESTE AUMENTO POUCO SIGNIFICATIVO.

**GRÁFICO 5: VARIAÇÃO PERCENTUAL DA POPULAÇÃO EMPREGADA (1990 - 1995)**

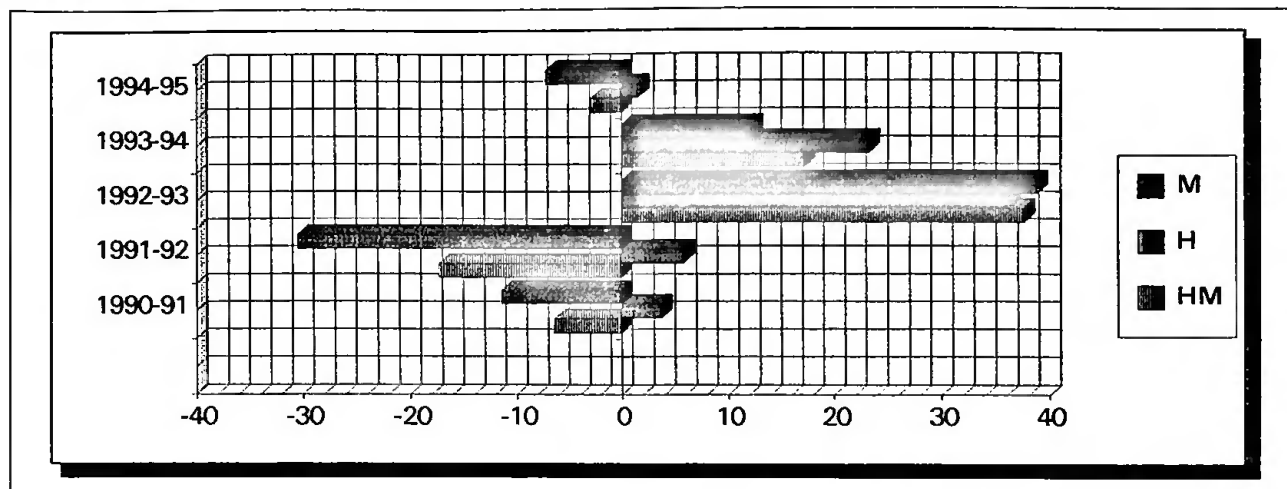


PELA ANÁLISE DO GRÁFICO 5, RELATIVO ÀS VARIAÇÕES PERCENTUAIS DA POPULAÇÃO EMPREGADA, VEMOS QUE AS VARIAÇÕES ANUAIS POR SEXO, INDICAM UMA TENDÊNCIA PARA O

Maria da Glória Carvalho Rebelo

AUMENTO DA POPULAÇÃO EMPREGADA FEMININA: ENTRE 1990-91 AUMENTOU 1.2% CONTRA 0.16% DA POPULAÇÃO MASCULINA; ENTRE 1993-94, ESTA SOFREU UM ACRÉSCIMO DE 0.67% CONTRA 0.49% DA POPULAÇÃO MASCULINA. INVERSAMENTE A TENDÊNCIA PARA A DIMINUIÇÃO DA POPULAÇÃO EMPREGADA MASCULINA TEM VINDO A ACENTUAR-SE EM TODOS OS BIÉNIOS EM QUE TAL OCORREU: -7.99% ENTRE 1991-92 (-5.54% PARA A POPULAÇÃO FEMININA); -3.26% ENTRE 1992-93 (CONTRASTANDO COM UMA PEQUENA DIMINUIÇÃO DA POPULAÇÃO EMPREGADA FEMININA:-0.93%) E -0.83% ENTRE 1994-95 (A POPULAÇÃO EMPREGADA FEMININA DIMINUIU APENAS 0.04%).

GRÁFICO 6: VARIAÇÃO PERCENTUAL DA POPULAÇÃO DESEMPREGADA (1990 - 1995)



DA ANÁLISE DO GRÁFICO 6, REFERENTE ÀS VARIAÇÕES PERCENTUAIS DA POPULAÇÃO DESEMPREGADA, VEMOS QUE ESSA POPULAÇÃO REGISTA UMA TENDÊNCIA DE DECRÉSCIMO NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE 1990-92 E 1994-95, SENDO DE REFERIR O DECRÉSCIMO PARTICULARMENTE ACENTUADO ENTRE 1991-92 (-17.3%). CONTUDO, OS BIÊNIOS EM QUE EXISTIU UM ACRÉSCIMO DA POPULAÇÃO DESEMPREGADA APRESENTAM VALORES PERCENTUAIS ELEVADOS (1992-93, 37.6% E 1993-94 17.2%)

AS VARIAÇÕES ANUAIS POR SEXO APRESENTAM TENDÊNCIAS DISPARES: SE, POR UM LADO, A POPULAÇÃO DESEMPREGADA MASCULINA TEM VINDO A AUMENTAR CONSECUTIVAMENTE, ESSA TENDÊNCIA MANIFESTA-SE PARA AS MULHERES APENAS ENTRE 1992 E 1994. PARA OS HOMENS, O DESEMPREGO AUMENTOU SOBRETUDO ENTRE 1992-93 (36.3%) E ENTRE 1993-94 (23.2%). A POPULAÇÃO DESEMPREGADA FEMININA DIMINUIU ENTRE 1990-91 (-11.4% CONTRA UM AUMENTO DE 3.73% DOS HOMENS DESEMPREGADOS), ENTRE 1991-92 (-30.5% PARA UM AUMENTO DA PERCENTAGEM DE HOMENS DESEMPREGADOS DE 5.8%), E FINALMENTE, ENTRE 1994-95 (-7.14%). TAMBÉM PARA A POPULAÇÃO DESEMPREGADA FEMININA, OS ANOS DE MAIOR ACRÉSCIMO FORAM 1992-93 (38.8%) E 1993-94 (12.25%).

QUADRO 5: ÚLTIMOS DADOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL

	2º T. DE 1995	2º T. DE 1994	Δ %
<b>ACTIVOS</b>	4556.0	4561.3	- 0.12
<b>DESEMPREGADOS</b>	318.2	303.8	4.7
<b>INACTIVOS QUE PROCURAM EMPREGO HÁ MAIS DE 1 MÊS E ESTÃO DISPONÍVEIS PARA TRABALHAR</b>	77.5	79.8	- 2.9
<b>INACTIVOS QUE PRETENDEM TRABALHAR MAS NUNCA PROCURARAM E ESTÃO DISPONÍVEIS</b>	39.5	48.9	- 19.2
<b>DESENCORAJADOS (*)</b>	20.5	31.1	- 34
<b>PESSOAS A TRABALHAR MENOS DE 15 HORAS POR SEMANA E QUE PROCURAM TRABALHO NO ÚLTIMO MÊS</b>	6.9	4.4	56.8
<b>SUBEMPREGO VISÍVEL (**)</b>	64.3	56.0	14.8

FONTE: INE (ADAP.)

UNIDADE: MILHARES

\* INCLUI OS QUE APONTARAM COMO RAZÃO PARA O DESENCORAJAMENTO:

- NÃO TER IDADE APROPRIADA;
- NÃO TER INSTRUÇÃO SUFICIENTE;
- NÃO SABER COMO PROCURAR;
- NÃO VALER A PENA PROCURAR;
- NÃO HAVER EMPREGOS DISPONÍVEIS.

\*\* EMPREGADOS COM DURAÇÃO HABITUAL DE TRABALHO INFERIOR À DURAÇÃO NORMAL DO POSTO DE TRABALHO, QUE DECLARAM PRETENDER TRABALHAR MAIS HORAS.

DA ANÁLISE DOS DADOS MAIS RECENTES RELATIVAMENTE AO MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS (QUADRO 5), PODEMOS VERIFICAR QUE EXISTE UMA TENDÊNCIA DECRESCENTE DA POPULAÇÃO ACTIVA, A PAR DE UMA TENDÊNCIA OPOSTA NO QUE DIZ RESPEITO AO NÚMERO DE DESEMPREGADOS, QUANDO COMPARADOS OS SEGUNDOS TRIMESTRES. RELATIVAMENTE AOS INACTIVOS QUE PROCURAM EMPREGO HÁ MAIS DE 1 MÊS, VERIFICA-SE UMA TENDÊNCIA DECRESCENTE PARA 1995. OS NÚMERO DE INACTIVOS QUE PRETENDEM TRABALHAR MAS QUE NUNCA PROCURARAM EMPREGO DIMINUIU SIGNIFICATIVAMENTE (VARIAÇÃO PERCENTUAL DE - 19.2). NO TOCANTE AOS DESENCORAJADOS, TAMBÉM SE NOTA UMA DIMINUIÇÃO EM 1995, COM UMA VARIAÇÃO NEGATIVA DE 34%. POR SEU TURNO, O NÚMERO DE INDÍDUOS A TRABALHAR A TEMPO PARCIAL REGISTOU A MAIS ALTA SUBIDA RELATIVAMENTE AO MESMO TRIMESTRE DO ANO PASSADO (+ 56.8%). FINALMENTE, NO SUBEMPREGO VISÍVEL, OBSERVA-SE TAMBÉM UMA SUBIDA DE 14.8%. NO PERÍODO EM COMPARAÇÃO DETECTAMOS, PORTANTO,

Maria da Glória Carvalho Rebelo

UMA TENDÊNCIA PARA UM AUMENTO SIGNIFICATIVO DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL E, DE UM MODO GERAL, UM ACENTUAR DO DESEMPREGO.

PERSPECTIVA-SE UM ACENTUAR DA PRECARIZAÇÃO DO VÍNCULO JURÍDICO-LABORAL, SENDO DE REALÇAR AS SITUAÇÕES DAQUELES QUE TRABALHAM MENOS DE 15 HORAS POR SEMANA E PROCURAM TRABALHO HÁ MAIS DE UM MÊS E A DO SUBEMPREGO VISÍVEL. ALÉM DISSO, PODEMOS DETECTAR UMA CORRELAÇÃO ENTRE O DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO E A ABSORÇÃO DE DESEMPREGADOS. DE NOTAR QUE A DIMINUIÇÃO DO EMPREGO NÃO É TÃO ACENTUADA PORQUE CRESCE O NÚMERO DE EMPREGADOS POR CONTA PRÓPRIA, E O NÚMERO DE PESSOAS QUE TRABALHAM PARA FAMILIARES, E QUE NÃO SÃO REMUNERADAS.

### 2.2.2. PERSPECTIVAS A CURTO PRAZO

ATÉ AO INÍCIO DESTA DÉCADA, A QUESTÃO DO DESEMPREGO NÃO PARECIA AFECTAR SOBREMANEIRA PORTUGAL<sup>81</sup>, AO CONTRÁRIO DO QUE ACONTECIA COM OUTROS PAÍSES EUROPEUS, COMO A FRANÇA, A ITÁLIA, O REINO UNIDO, A BÉLGICA, A DINAMARCA E A HOLANDA, JÁ PARA NÃO FALAR DA IRLANDA E DA ESPANHA - QUE POSSUEM VALORES MÉDIOS DE 15% E 20% - QUE DESDE O PRINCÍPIO DOS ANOS 80, VIRAM A SUA TAXA DE DESEMPREGO SITUAR-SE ACIMA DOS 10%, PERMANECENDO NESSA FASQUIA SEM DESCIDAS SIGNIFICATIVAS ATÉ AOS DIAS DE HOJE.

A DÉCADA DE 90 PARECE MOSTRAR QUE OS SÍNTOMAS DE QUE A UNIÃO EUROPEIA SOFRIA SE FARÃO SENTIR IGUALMENTE EM PORTUGAL, CONTRIBUINDO COM MAIS DO QUE OS CERCA DE 400 MIL PARA 17 MILHÕES DE PESSOAS QUE SE ENCONTRAM DESEMPREGADAS NA EUROPA COMUNITÁRIA. DESTES, 55% HÁ MAIS DE UM ANO QUE NÃO TRABALHAM, E SÃO CONSIDERADOS EM SÉRIAS DIFICULDADES PARA SE REINTEGRAREM NA VIDA ECONÓMICA. EM MENOS DE TRÊS ANOS, A TAXA OFICIAL DE DESEMPREGO QUASE DOBROU, PASSANDO DE 4,2% EM 1992, PARA 6,8% EM 1994, COM TENDÊNCIA PARA AUMENTAR EM 1995, COMO JÁ TIVEMOS OPORTUNIDADE DE ANALISAR NO PONTO ANTERIOR. ESPERA-SE QUE, NA DÉCADA DE 90, O RITMO DE EXPANSÃO ECONÓMICA JÁ NÃO SEJA TÃO PUJANTE COMO O FOI NA DÉCADA DE 80, O QUAL TAMBÉM JÁ NÃO FORA COMO O DA DÉCADA DE 70 E QUE EXPLICOU, DE ALGUMA FORMA, A DIFICULDADE DE ABSORÇÃO DO DESEMPREGO NA EUROPA.

<sup>81</sup> A PRÓPRIA FINALIDADE DA COMUNIDADE, QUE ASSENTA ESSENCIALMENTE NA INTEGRAÇÃO ECONÓMICA, É POSTA EM CAUSA PELO DISFUNCIONAMENTO QUE REPRESENTA A PERSISTÊNCIA DO DESEMPREGO

Maria da Glória Carvalho Rebelo

EM SUMA, EMBORA EXISTAM VÁRIAS PERSPECTIVAS DE ANÁLISE DESTE PROBLEMA, NA ÓPTICA DE ESPECIALISTAS DA U.E., O COMBATE AO DESEMPREGO PASSA, ESSENCIALMENTE, PELA REDUÇÃO DOS ELEVADOS CUSTOS DO EMPREGO E ELIMINAÇÃO DE BARREIRAS LEGISLATIVAS, QUE IMPEDEM O EMPREGO, BEM COMO PELA MELHORIA DAS QUALIFICAÇÕES E DA PRODUTIVIDADE DOS TRABALHADORES.



# A RELAÇÃO ENTRE AS NOVAS TECNOLOGIAS, A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E QUALIFICAÇÕES

## 1. INTRODUÇÃO

A NOSSA DÉCADA É TESTEMUNHO DE UM NOVO ELO DE LIGAÇÃO, IMPORTANTE PELA SUA DIMENSÃO E SIGNIFICADO, ENTRE O PROCESSO DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E A ORGANIZAÇÃO DAS ACTIVIDADES E DAS RELAÇÕES NO SEIO DA SOCIEDADE. SURGE, ASSIM, UMA NOVA FORMA DE ORGANIZAÇÃO SOCIAL, ONDE OS SERVIÇOS OFERECIDOS PELAS NOVAS TECNOLOGIAS, CONTRIBUEM PARA FACILITAR AS ACTIVIDADES HUMANAS.

COMO CONSEQUÊNCIA, AS EMPRESAS VÊEM-SE OBRIGADAS A EXPLORAR TODAS AS POTENCIALIDADES EM MATÉRIA DE PRODUTIVIDADE E DE EFICÁCIA, PELO QUE A CAPACIDADE DE PROCEDER A ADAPTAÇÕES ESTRUTURAIS TORNA-SE NUMA CONDIÇÃO IMPORTANTE PARA O ÊXITO ECONÓMICO. A CRESCENTE INTERPENETRAÇÃO DA ECONOMIA CONDUZ A UM SIGNIFICATIVO AUMENTO DA PRODUTIVIDADE, A NÍVEL DA PRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS. A PRIORIDADE PARA AS EMPRESAS DEVE CENTRAR-SE NAS ESTRATÉGIAS INOVADORAS E OFENSIVAS PARA A CONQUISTA DE PARTE DO MERCADO PARA NÃO SEREM ELIMINADAS PELA CONCORRÊNCIA MUNDIAL <sup>82</sup>.

AS NOVAS TECNOLOGIAS, PELAS SUAS CARACTERÍSTICAS HORIZONTAIS <sup>83</sup>, TÊM UM EFEITO CONSIDERÁVEL NO DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE EM GERAL, E MUITO PARTICULARMENTE NO DOMÍNIO ECONÓMICO, POIS DINAMIZAM TODOS OS SECTORES DE ACTIVIDADE, DESDE A AGRICULTURA À INDÚSTRIA E AOS SERVIÇOS. DADO QUE CONGREGAM, EM SI, ENORMES POTENCIALIDADES, SÃO INFRA-ESTRUTURAS FUNDAMENTAIS DA ACTIVIDADE SOCIOECONÓMICA DE QUALQUER PAÍS, CONSTITUINDO O SEU VECTOR ESTRATÉGICO DE DESENVOLVIMENTO PRIORITÁRIO.

<sup>82</sup> GABINETE EM PORTUGAL DA COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS - "TELEX 12", 122, JANEIRO/MARÇO DE 1994.

<sup>83</sup> NO SENTIDO DE TECNOLOGIAS QUE DINAMIZAM TODOS OS SECTORES DE ACTIVIDADE - LÚCIA MARTINS - REVISTA FORMAR - REVISTA DOS FORMADORES, AS NOVAS TECNOLOGIAS E O EMPREGO - Nº 6, IEFP, MAI/JUN/JUL, 1992.

A INTRODUÇÃO, NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, DE NOVAS TECNOLOGIAS PRODUZ DOIS EFEITOS ESSENCIAIS: OU PROVOCA A ANALFABETIZAÇÃO TECNOLÓGICA UMA VEZ QUE, NÃO DOMINANDO AS NOVAS TECNOLOGIAS, O TRABALHADOR DEIXA DE SER CAPAZ DE ATINGIR O OBJECTIVO QUE TRADICIONALMENTE ATINGIA, OU DETERMINA O DESENVOLVIMENTO HUMANO E CULTURAL NA EMPRESA, ATRAVÉS DOS SEUS TRABALHADORES, DESDE QUE AOS MESMOS SEJA FACULTADAS CONDIÇÕES DE APRENDIZAGEM.

ESTA É A FUNÇÃO ESSENCIAL DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL. AS NOVAS TECNOLOGIAS PROVOCARAM, E CONTINUAM A PROVOCAR, UMA ONDA DE MUDANÇA EM TODO O SISTEMA PRODUTIVO, DESENCADEANDO UMA NECESSIDADE DE MAIORES E MELHORES QUALIFICAÇÕES DOS RECURSOS HUMANOS, TRANSFORMANDO-OS NO CAPITAL MAIS IMPORTANTE DAS EMPRESAS. A "SOCIEDADE DE INFORMAÇÃO", OU DE "TERCEIRA VAGA" COMO A ELA SE REFERE ALVIN TOFFLER, APOSTA NA FORMAÇÃO DE INDIVÍDUOS COM ALTO POTENCIAL E COM CARACTERÍSTICAS DE MOBILIDADE QUE PERMITAM AOS EMPREGADORES UM MAIOR NÍVEL DE DESEMPENHO E DIFERENTES ABORDAGENS DO TRABALHO. DE FACTO, AS NOVAS TECNOLOGIAS INFLUENCIAM OS SECTORES DE ACTIVIDADE, NO SENTIDO DE GARANTIR MELHOR PRODUÇÃO, COM MELHOR QUALIDADE E EM TEMPO ÚTIL. ALÉM DISSO, A MECANIZAÇÃO DE TAREFAS "DIFÍCEIS" REQUER MAIS CONHECIMENTOS INTELECTUAIS E TÉCNICOS; A CRIAÇÃO DE NOVOS MERCADOS QUE PERMITA AUMENTAR PRODUÇÃO; O DESENVOLVIMENTO CULTURAL DOS RECURSOS HUMANOS QUE POSSIBILITE ULTRAPASSAR O "ANALFABETISMO TECNOLÓGICO"; SENDO TAMBÉM CRIADOS NOVOS PRODUTOS COM CARACTERÍSTICAS AJUSTADAS À PROCURA.

ALÉM DO MAIS, A MELHORIA DO NÍVEL DE QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS DA POPULAÇÃO, CONSEQUÊNCIA DA NOVA SOCIEDADE, CONTRIBUI PARA A DIGNIFICAÇÃO DO TRABALHADOR, O QUE SE REFLECTE NA ELEVAÇÃO DO SEU ESTATUTO SOCIOPROFISSIONAL, E PARA O DESENVOLVIMENTO DA ECONOMIA, ATRAVÉS DA MODERNIZAÇÃO E AUMENTO DA COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS.

A CARACTERÍSTICA FUNDAMENTAL DESTAS TECNOLOGIAS É O RITMO IRREVERSÍVEL DA MUDANÇA QUE GERAM, PROVOCANDO PERTURBAÇÕES DE DIVERSA ORDEM NAS FORMAS DE PENSAR, SENTIR E AGIR DO HOMEM. AS ORGANIZAÇÕES ACTUAIS PRECISAM DE GRANDE FLEXIBILIDADE DE MODO A ESTAREM PREPARADAS PARA A CONTÍNUA MUDANÇA QUE SE TORNA CADA VEZ MAIS PREPONDERANTE COM OS ELEVADOS NÍVEIS DE COMPETITIVIDADE E DE EXIGÊNCIA DOS MERCADOS. POR ISSO, APOSTAR NAS NOVAS TECNOLOGIAS, DESDE O ASPECTO

TÉCNICO AO DOS RECURSOS HUMANOS, ASSEGURANDO A QUALIDADE, É, TAMBÉM, GARANTIR O DESENVOLVIMENTO HARMONIOSO DA SOCIEDADE.

## 2. EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE PRODUÇÃO NA EUROPA OCIDENTAL (1970 - 1995) - O MODELO FLEXÍVEL

A CRISE ECONÓMICA DA DÉCADA DE 70 COLOCOU EM CAUSA A ORDEM EXISTENTE E PROVOCOU O INÍCIO DA FALÊNCIA ESTADO-PROVIDÊNCIA<sup>84</sup>, E DO MODELO TRADICIONAL DE ORGANIZAÇÃO E DE GESTÃO, PARTICULARMENTE VISÍVEL AO NÍVEL MACRO-SOCIAL. UM DOS ASPECTOS MAIS SIGNIFICATIVOS DESTA MUDANÇA ORGANIZACIONAL REFERE-SE À FLEXIBILIZAÇÃO DA PRODUÇÃO. O MODELO DE PRODUÇÃO DE MASSA, BASEADO NO MODO DE PRODUÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO TAYLORISTA E FORDISTA TRADUZIU-SE POR UM INSUCESSO AO NÍVEL DA GRANDE INDÚSTRIA, DADO QUE SE SITUAVA NUM CONTEXTO SÓCIO-ECONÓMICO CARACTERIZADO PELA ESTABILIDADE E PREVISIBILIDADE DO MERCADO, O QUE NÃO SE COADUNA COM O MERCADO ACTUAL, INSTÁVEL E DIFERENCIADO, REQUERENDO A PRODUÇÃO EM PEQUENA SÉRIE E A RENOVAÇÃO FREQUENTE DA PRODUÇÃO. NESTE SENTIDO, E NUM CONTEXTO DE CRESCENTE CONCORRÊNCIA E DE MUNDIALIZAÇÃO DA ECONOMIA, EMERGEM OUTROS FACTORES DE COMPETITIVIDADE, TAIS COMO: A QUALIDADE; A DIVERSIFICAÇÃO DOS PRODUTOS; O CUMPRIMENTO DOS PRAZOS DE ENTREGA; E A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS DOS CLIENTES<sup>85</sup>.

COMO CONSEQUÊNCIA, A SITUAÇÃO DA MAIORIA DOS PAÍSES EUROPEUS CARACTERIZAVA-SE, NA DÉCADA DE 80, POR UMA SÉRIE DE DESEQUILÍBRIOS<sup>86</sup>:

1. ESTRANGULAMENTOS PERSISTENTES PARA CERTAS CATEGORIAS DE MÃO-DE-OBRA, COEXISTINDO, SIMULTANEAMENTE, COM OUTRAS CATEGORIAS DE QUALIFICAÇÕES EXCEDENTES;

<sup>84</sup> PHILIPPE C. SCHMITTER, IN " O FUTURO DO ESTADO-PROVIDÊNCIA" - NEW SCHOOL OF SOCIAL RESEARCH, NOVA IORQUE, DEZEMBRO DE 1985. PARA ESTE AUTOR O "WELFARE STATE", TAL COMO SE APRESENTA NAS SOCIEDADES CAPITALISTAS INDUSTRIAIS AVANÇADAS E DEMOCRÁTICAS CARACTERIZA-SE POR DUAS FACETAS ESSENCIAIS: O "WELFARE" NO SENTIDO ESTRITO DE TRANSFERÊNCIAS MONETÁRIA E SERVIÇOS PRESTADOS À COLECTIVIDADE E NO SENTIDO AMPLO, "INTERVENCIONISTA" DE UMA POLÍTICA REGULADORA E DE ISENÇÕES. AMBAS AS CATEGORIAS INTERFEREM COM OS MECANISMOS "NORMAIS" DO MERCADO; AMBAS REDISTRIBUEM RECURSOS DE UM GRUPO SOCIAL PARA OUTRO; AMBAS DEPENDEM, EM ÚLTIMA ANÁLISE, DO PODER COERCIVO DO ESTADO. ESTADO-PROVIDÊNCIA E ESTADO-INTERVENCIONISTA SÃO, ATÉ CERTO PONTO, EQUIVALENTES POIS PROCURAM FORMAS DE ATINGIR OS MESMOS OBJECTIVOS: CRESCIMENTO ECONÓMICO, EMPREGO, ESTABILIDADE MONETÁRIA, ESTÍMULO DA PROCURA, E ATÉ IGUALDADE SOCIAL. TRABALHAM SIMPLEMENTE EM DIFERENTES FASES OU ASPECTOS DO PROCESSO ECONÓMICO: PRODUÇÃO, INVESTIMENTO, DISTRIBUIÇÃO, CONSUMO.

<sup>85</sup> SEGUNDO I. KOVÁCS, IN MUDANÇA TECNOLÓGICA E ORGANIZACIONAL - SOCIUS, LISBOA 1994.

<sup>86</sup> IN DOSSIERS - O MERCADO DE TRABALHO EUROPEU - ESTUDOS RECENTES SOBRE OS PROBLEMAS DE EMPREGO NA COMUNIDADE EUROPEIA - SÉRIE POLITIQUE SOCIALE - COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

2. PERSISTÊNCIA DE DESIGUALDADES SOCIAIS NUM ACESSO AOS DIFERENTES TIPOS DE FORMAÇÃO E DE CARREIRAS PROFISSIONAIS;
3. UTILIZAÇÃO POUCA SATISFATÓRIA, NO TRABALHO COMO NO PLANO SOCIAL, DAS APTIDÕES ADQUIRIDAS PELOS INDIVÍDUOS AO LONGO DA SUA FORMAÇÃO.

A APRENDIZAGEM CLÁSSICA INSTRUMENTALIZADA NAS INSTITUIÇÕES E ORGANIZAÇÕES APARECE CONFRONTADA COM NOVAS EXIGÊNCIAS<sup>87</sup>, QUE SE TRADUZEM NA NECESSIDADE DE AQUISIÇÃO DE NOVOS CONHECIMENTOS E REMODELAÇÃO DAS RELAÇÕES DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL, OBRIGANDO A UM PROCESSO DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL, NO ÂMBITO DA RECICLAGEM, FORMAÇÃO E FLEXIBILIDADE DO FACTOR TRABALHO. ISTO PASSA POR UMA RACIONALIZAÇÃO E ARTICULAÇÃO DAS DIVERSAS OPERAÇÕES DE UMA FORMA MAIS EFICAZ E PELA INTRODUÇÃO DE PROFUNDAS MUDANÇAS NAS ESPECIFICAÇÕES DO PRODUTO E FABRICAÇÃO DOS BENS NA QUANTIDADE E NO MOMENTO DESEJADO.

NOS NOVOS MODELOS DE PRODUÇÃO, AS NOVAS TECNOLOGIAS PARA ALÉM DE SUBSTITUIREM O TRABALHO QUALIFICADO, SÃO TAMBÉM UTILIZADAS COM O OBJECTIVO DE CONTROLAR OS TRABALHADORES, ATRAVÉS DE UM SISTEMA ASSISTIDO POR COMPUTADOR ONDE SE VERIFICAM DIARIAMENTE AS ACTIVIDADES EXECUTADAS POR CADA TRABALHADOR E, CONSEQUENTEMENTE, SE MEDEM OS NÍVEIS DE PRODUTIVIDADE ALCANÇADOS. CONTUDO ESTE MODELO PERPETUA A TRADICIONAL VISÃO DUALISTA DA EMPRESA ATRAVÉS DA SEPARAÇÃO ENTRE AS ACTIVIDADES DE CONCEPÇÃO E EXECUÇÃO, A CENTRALIZAÇÃO DA INFORMAÇÃO E DA AUTORIDADE, A PRECARIZAÇÃO DO ESTATUTO DOS ASSALARIADOS, A SUA DESQUALIFICAÇÃO E A INTENSIFICAÇÃO DAS FORMAS DE CONTROLE.

OS ASPECTOS EVENTUALMENTE NEGATIVOS DE UM MODELO PÓS-TAYLORISTA COMO ESTE, RESIDIRÃO NA TENTATIVA DE ELIMINAR A PARTICIPAÇÃO E INICIATIVA HUMANA, NA DESQUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR, DESENCADEANDO SÉRIOS PROBLEMAS FÍSICOS E PSICOLÓGICOS.

NO CONTEXTO DOS NOVOS MODELOS DE PRODUÇÃO É PERTINENTE ANALISAR A FLEXIBILIDADE PROFISSIONAL, ISTO É, O MODO COMO A DINÂMICA E NATUREZA DO PROGRESSO TECNOLÓGICO TÊM VINDO A IMPOR A NECESSIDADE DE REVISÃO DOS SISTEMAS QUALIFICANTES E DOS CONCEITOS DE QUALIFICAÇÃO JÁ EXISTENTES. AO RITMO A QUE AS "NOVAS TECNOLOGIAS" SÃO INCREMENTADAS, É IMPOSSÍVEL AFERIR A "ADAPTAÇÃO EM TEMPO REAL" DA NOVA TENDÊNCIA

<sup>87</sup> J.M. CARVALHO FERREIRA - "NOVAS TECNOLOGIAS E TENDÊNCIAS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL DO TRABALHO EM PORTUGAL", IN ORGANIZAÇÕES E TRABALHO, Nº 5/6 DEZEMBRO DE 1991.

Maria da Glória Carvalho Rebelo

DE MUDANÇA AOS PLANOS DE ESTUDO ESCOLARES<sup>88</sup>, O QUE LEVA A QUE, NO MOMENTO ACTUAL, COEXISTAM DOIS MODELOS DISTINTOS DE QUALIFICAÇÕES: UM ASSENTE NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA (ESCOLA/EMPRESA), E OUTRO, O TRADICIONAL, ASSENTE NA QUALIFICAÇÃO OBTIDA PELA EXPERIÊNCIA ADQUIRIDA NO POSTO DE TRABALHO.

PARECE EXISTIR, ASSIM, UMA CERTA LIBERDADE DE ESCOLHA NO "ESTILO DE GESTÃO DAS QUALIFICAÇÕES", OSCILANDO ENTRE UMA POLÍTICA DE REPARTIÇÃO DE TAREFAS E DECISÕES<sup>89</sup>, UMA POLÍTICA DE CENTRALIZAÇÃO OU DESCENTRALIZAÇÃO, OU UMA POLÍTICA DE ESPECIALIZAÇÃO OU POLIVALÊNCIA DE QUALIFICAÇÕES.

E COMO JÁ AFIRMAMOS ANTERIORMENTE, EMBORA A INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NÃO PROVOQUE, POR SI SÓ, MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E NAS QUALIFICAÇÕES, PODE CRIAR CONDIÇÕES PARA QUE ISSO ACONTEÇA. POR UM LADO, COMO INDICA I. KOVÁCS<sup>90</sup>, PORQUE AUMENTA A CAPACIDADE DE AUTOCONTROLO PELO RÁPIDO ACESSO À INFORMAÇÃO, E POR OUTRO LADO, PORQUE, DE ACORDO COM A IDEIA DE SAINSAULIEU<sup>91</sup>, UMA ESPÉCIE DE MATRIZ INFORMACIONAL TENDE A SUBSTITUIR O MODELO PIRAMIDAL ATRAVÉS DO TRABALHO EM EQUIPA, CRIANDO UMA REDE TRANSVERSAL DE RELAÇÕES LABORAIS. AS VANTAGENS DE UM MERCADO LABORAL EFICAZ SÃO INUMERAS: INCENTIVA A CRIAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO E DE NOVAS EMPRESAS, EM VEZ DE INIBIR ATRAVÉS DE CUSTOS RESULTANTES DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL; AJUDA AS PESSOAS A PROCURAR EMPREGO PROPORCIONANDO-LHES A INFORMAÇÃO E O APOIO ADEQUADOS E CRIANDO UM SISTEMA DE SEGURANÇA SOCIAL QUE INCENTIVA OS DESEMPREGADOS A PROCURAR ACTIVAMENTE TRABALHO; PROPORCIONA INCENTIVOS PARA DESENVOLVER QUALIFICAÇÕES E AJUSTA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL ÀS NECESSIDADES DOS MERCADOS DE TRABALHO LOCAIS; E FINALMENTE, PERMITE QUE OS SALÁRIOS RESPONDAM COM A FLEXIBILIDADE ÀS CONDIÇÕES DO MERCADO LABORAL, DEIXANDO AOS EMPREGADORES E AOS EMPREGADOS A LIBERDADE PARA NEGOCIAREM SALÁRIOS ADEQUADOS ÀS SUAS CIRCUNSTÂNCIAS.

EM PORTUGAL, TAL COMO NOUTROS PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA, UM DOS GRANDES PROBLEMAS QUE LEVANTA A INTRODUÇÃO DE TECNOLOGIAS FLEXÍVEIS ESTÁ NA MANUTENÇÃO DE FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DE MÉTODOS DE GESTÃO ADEQUADOS A

<sup>88</sup> AMÉRICO RAMOS DOS SANTOS "AS EMPRESAS E A DINÂMICA DAS PROFISSÕES", IN "ESTUDOS 12", SOPETI/CISEP, LISBOA, JULHO DE 1993.

<sup>89</sup> TRADUZINDO-SE NUMA AMPLA COOPERAÇÃO E PARTICIPAÇÃO.

<sup>90</sup> ILONA KOVÁCS - "PERSPECTIVAS DE DESENVOLVIMENTO E DE UTILIZAÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS", IN "MUDANÇA TECNOLÓGICA E ORGACIONAL - ANÁLISE DE TENDÊNCIAS NA INDÚSTRIA", Nº 2/94, SOCIUS, I: S.E.G., UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA, LISBOA 1994.

<sup>91</sup> R. SAINSAULIEU "SOCIOLOGIE DEL'ORGANIZATION ET DE L'ENTREPRISE" - PRESSES DE LA FONDATION NATIONALE DES SCIENCES POLITIQUES & DALLOZ, PARIS, 1987.

RESPONDER AOS NÍVEIS DE PRODUTIVIDADE E À FLEXIBILIDADE DA PRODUÇÃO. ASSISTE-SE A UMA UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS FLEXÍVEIS EM QUADROS ORGANIZACIONAIS RÍGIDOS <sup>92</sup>, CARACTERIZADOS POR UMA GRANDE DIVISÃO DO TRABALHO, ESPECIALIZAÇÃO, HIERARQUIZAÇÃO, CENTRALIZAÇÃO E FORMALIZAÇÃO. O QUE DAQUI RESULTA É UMA AUSÊNCIA DE EXPLORAÇÃO ADEQUADA E OBTENÇÃO DE RESULTADOS QUE NÃO COMPENSAM O ELEVADO CUSTO DO INVESTIMENTO. O INSUCESSO TENDE, ENTÃO, A SER ATRIBUÍDO À MÃO-DE-OBRA, AO PONTO DE SER CONSIDERADA COMO O PRINCIPAL OBSTÁCULO À RACIONALIZAÇÃO DA PRODUÇÃO. CONTUDO, ATRIBUINDO-SE A RESPONSABILIDADE AO FACTOR HUMANO, ACTUA-SE DE MODO PERVERSO, JÁ QUE A FLEXIBILIDADE DIFICILMENTE SE OBTÉM PONDOS OS NOVOS EQUIPAMENTOS AO SERVIÇO DA LÓGICA TAYLORISTA.

DE ACORDO COM O CONCEITO UTILIZADO NOS PROGRAMAS FAST <sup>93</sup>, É NECESSÁRIO DAR PRIMORDIAL ATENÇÃO AO FACTOR HUMANO, POIS SÓ ATRAVÉS DE UMA PERSPECTIVA ANTROPOCÊNTRICA (LÓGICA PÓS TAYLORISTA), SE ALCANÇA UMA MAIOR FLEXIBILIDADE E QUALIDADE DE PRODUÇÃO.

AS EMPRESAS ESTÃO HOJE AMPLAMENTE CONSCIENTES DESTA REALIDADE MAS, QUER A NÍVEL EUROPEU, QUER A NÍVEL NACIONAL, REGISTAM-SE DIFICULDADES NA INTRODUÇÃO DOS SISTEMAS ANTROPOCÊNTRICOS <sup>94</sup>, QUE PASSAM PELA MANUTENÇÃO DOS PRINCÍPIOS TAYLORISTAS E O MODELO DE PRODUÇÃO EM MASSA E A CONSEQUENTE RIGIDEZ DA ORGANIZAÇÃO, A NÍVEL DOS SISTEMAS DE QUALIFICAÇÃO E DE INCENTIVOS. ALÉM DISSO EM PORTUGAL, A FALTA OU DEFICIENTE FORMAÇÃO DO PESSOAL DAS EMPRESAS, ASSIM COMO NO REDUZIDO NÍVEL DE PARTICIPAÇÃO SINDICAL E/OU PESSOAL NO PROCESSO DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL, TORNAM INDISPENSÁVEL A CRIAÇÃO DE UM ENQUADRAMENTO JURÍDICO QUE INCENTIVE, POR UM LADO, OS INVESTIMENTOS EM NOVAS TECNOLOGIAS E QUE, POR OUTRO, GARANTA VÁRIOS TIPOS DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO ORIENTADAS PARA A PROMOÇÃO E O ACOMPANHAMENTO DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO.

<sup>92</sup> ILONA KOVÁCS - OP. CIT. .

<sup>93</sup> DESDE 1978 QUE O "FAST - FORECASTING AND ASSESSMENT OF SCIENCE AND TECHNOLOGY" TEM ANALISADO AS IMPLICAÇÕES SOCIAIS E ECONÓMICAS A LONGO PRAZO E AS CONSEQUÊNCIAS DA MUDANÇA CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA; COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, "FAST - HUMAN WORK, TECHNOLOGY AND INDUSTRIAL STRATEGIES, OPTIONS FOR EUROPE, SYNTHESIS OF THE RESULTS OF FAST STUDY ON "TECHNOLOGY, WORK AND EMPLOYMENT" FAST, BRUSSELS, NOVEMBER 1987.

<sup>94</sup> ILONA KOVÁCS "TENDÊNCIAS RECENTES NA EUROPA OCIDENTAL" IN "MUDANÇA TECNOLÓGICA E ORGANIZACIONAL - ANÁLISE DE TENDÊNCIAS NA INDÚSTRIA", Nº 2/94, SOCIUS, I.S.E.G., UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA, LISBOA 1994

### 3. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E UTILIZAÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES

AS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS LEVARAM À ALTERAÇÃO DE TODAS AS "COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS" AO LONGO DOS ANOS NO EXERCÍCIO DA MESMA PROFISSÃO. SURTIU UM NOVO "SABER FAZER", ONDE É INDISPENSÁVEL A INTERVENÇÃO DA FORMAÇÃO, QUER NA ACTUALIZAÇÃO E RECONVERSÃO DE ACTIVOS QUER NA QUALIFICAÇÃO DE JOVENS. É PORQUE PORTUGAL É UM PAÍS ALTAMENTE DEFICITÁRIO EM RECURSOS HUMANOS QUALIFICADOS, AS NOVAS TECNOLOGIAS SÃO O VECTOR POR ONDE PASSA TODA A MODERNIZAÇÃO E TODO O DESENVOLVIMENTO DO PAÍS, I.E., O APARECIMENTO DE NOVOS POSTOS DE TRABALHO, DE NOVAS PROFISSÕES E FUNÇÕES LIGADAS ÀS NOVAS TECNOLOGIAS, O QUE DETERMINA O APARECIMENTO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES<sup>95</sup>. TAMBÉM OS SISTEMAS DE EDUCAÇÃO E DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL SOFREM TRANSFORMAÇÕES, QUE PASSAM POR UMA ESTRATÉGIA ARTICULADA DE FORMAÇÃO EM FUNÇÃO DAS NECESSIDADES DOS SECTORES DE ACTIVIDADE; UMA ASSOCIAÇÃO DE TODAS AS COMPETÊNCIAS TÉCNICAS DISPERSAS, E UMA FORTE APOSTA NA FORMAÇÃO DE INDIVÍDUOS COM ALTO POTENCIAL DE MOBILIDADE.

AS NOVAS TECNOLOGIAS E A CRIATIVIDADE ESTIMULAM FUNÇÕES E PROFISSÕES DE CARÁCTER INOVADOR NAS EMPRESAS, POSSIBILITANDO UMA MAIOR CAPACIDADE PARA CRIAR E INOVAR E POSSIBILITANDO A ABERTURA A OUTRAS FORMAS DE TRABALHO, QUER EM QUANTIDADE, QUER EM QUALIDADE, PASSANDO PELA DESCENTRALIZAÇÃO, ONDE CADA TRABALHADOR PASSA A TER MAIORES RESPONSABILIDADES AO NÍVEL DAS FUNÇÕES DE GESTÃO, DECISÃO, EXECUÇÃO E CONTROLO, E UMA MAIOR CAPACIDADE PARA INOVAR; PELO TRABALHO NO DOMÍLIO, QUE PERMITE AOS TRABALHADORES EXECUTAR EM CASA AS SUAS FUNÇÕES, DESDE QUE A EMPRESA LHE FORNEÇA O RESPECTIVO TERMINAL, EVITANDO ASSIM DESLOCAÇÃO À EMPRESA.

COMO CONSEQUÊNCIA EMERGE UMA MUDANÇA DE ATITUDE FACE AO QUE É NOVO<sup>96</sup>. REGISTA-SE O DESAPARECIMENTO DE TAREFAS ROTINEIRAS MAIS OU MENOS CRIATIVAS, EXIGENTES E

<sup>95</sup> AS REPERCUSSÕES QUE AS NOVAS TECNOLOGIAS TRAZEM AO MERCADO DE EMPREGO PODEM SER ALTAMENTE POSITIVAS NA MEDIDA EM QUE POSSIBILITAM A CRIAÇÃO DE NOVOS EMPREGOS, NOVAS PROFISSÕES E NOVAS FUNÇÕES, O QUE DETERMINA A NECESSIDADE DE NOVAS QUALIFICAÇÕES.

<sup>96</sup> SOBRE ESTE ASPECTO DE REALÇAR A ANÁLISE DA DIFERENCIAÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES E A ESTRUTURA DAS REMUNERAÇÕES DAS EMPRESAS, I.E., A ORGANIZAÇÃO HIERÁRQUICA E FUNCIONAL NO SEIO DAS EMPRESAS, FEITA A PEDIDO DA COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS NO CURSO DE INVERNO 1975/76, PELO INSTITUTO DE PESQUISA FRANCÊS, O CENTRO DE ESTUDOS E DE PESQUISAS SOBRE QUALIFICAÇÕES (CEREQ) E O CENTRO TRABALHO E SOCIEDADE DA UNIVERSIDADE DAUPHINE (CTS) EM PARIS, E UM INSTITUTO ALEMÃO, O INSTITUTO FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG (IFS) EM MUNIQUE. NESTE ESTUDO APERCEBEM-SE DIFERENÇAS NA ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS FRANCESAS E AS EMPRESAS ALEMÁS. A ESTRUTURA HIERÁRQUICA É MUITO MAIS ACENTUADA EM FRANÇA DO QUE NA REPÚBLICA FEDERAL DA ALEMANHA. A PROPORÇÃO DO PESSOAL DE ENQUADRAMENTO É MUITO MAIS ELEVADO EM FRANÇA DO QUE EM EMPRESAS ALEMÁS COMPARÁVEIS. AS DIFERENÇAS CONSTATADAS NO VALOR DESTA RELATÓRIO RESULTAM DE DOIS FACTOS DE ORGANIZAÇÃO. POR UM LADO CONSTATAMOS QUE OS EFECTIVOS DO NÍVEL DE ENQUADRAMENTO MAIS BAIXO, SÃO SEMPRE MAIS FRACOS NAS EMPRESAS ALEMÁS DO QUE NAS EMPRESAS FRANCESAS. POR OUTRO LADO, O NÚMERO DE NÍVEIS

MOTIVADORAS; ALTERAÇÕES PROFUNDAS NAS POLÍTICAS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS; NECESSIDADE DE UM ESFORÇO GENERALIZADO DE AUTOFORMAÇÃO PERMANENTE; E A EXISTÊNCIA DE MAIOR FLEXIBILIDADE QUANTO A POSTOS DE TRABALHO, COMO É EXEMPLO O TRABALHO NO DOMICILIO.

**QUADRO 6: MUTAÇÕES ESTRUTURAIS NAS EMPRESAS**

<b>ESTRUTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>DESCENTRALIZAÇÃO / FRACA HIERARQUIZAÇÃO/ COMUNICAÇÃO VERTICAL E HORIZONTAL/ AUTONOMIA.</b>
<b>POLÍTICA DE GESTÃO</b>	<b>PARTICIPAÇÃO/ INTERACÇÃO/QUALIDADE/ APRENDIZAGEM CONTÍNUA/ ADAPTAÇÃO À MUDANÇA.</b>
<b>QUALIFICAÇÕES</b>	<b>NOVAS COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E SOCIAIS /POLIVALÊNCIA/ RESPONSABILIDADE</b>
<b>FORMAÇÃO</b>	<b>FORMAÇÃO CONTÍNUA /FORMAÇÃO ORIENTADA PARA QUALIFICAÇÕES/ FORMAÇÃO ORIENTADA PARA FLEXIBILIDADE/ FORMAÇÃO DIRIGIDA À MUDANÇA ORGANIZACIONAL.</b>

ADAPTADO DE *NOVOS MÉTODOS DE GESTÃO E O FACTOR HUMANO, COMPETIR, ANO II, Nº2 LISBOA, DGI-MIN. INDÚSTRIA, 1991, p. 24.*

PARECE DIFÍCIL ADMITIR A IDEIA DE UM DETERMINISMO DIRECTO EXERCIDO PELO APARELHO DE PRODUÇÃO SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO APARELHO DE FORMAÇÃO, SENDO MAIS CORRECTO ADMITIR UM PRINCÍPIO DE INTERDEPENDÊNCIA ENTRE ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DAS SOCIEDADES QUE TÊM UMA CERTA AUTONOMIA E UMA CERTA LEI DE DESENVOLVIMENTO

HIERÁRQUICOS É MUITO MAIS ELEVADO NAS EMPRESAS FRANCESAS, ONDE A ESTRUTURA HIERÁRQUICA É AI MAIS DIFERENCIADA. A ESTAS DIFERENÇAS NA ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS, CORRESPONDEM DIFERENÇAS IMPORTANTES NAS ESTRUTURAS E QUALIFICAÇÕES DO PESSOAL. ESTE ESTUDO REVELOU QUE A ESTRUTURA DO PESSOAL É MAIS HOMÓGENEA NA RFA, O PESSOAL DE TODOS OS NÍVEIS HIERÁRQUICOS E TODOS FUNÇÕES TINHAM EM COMUM ESTE ELEMENTO DE FORMAÇÃO CENTRAL QUE É A APRENDIZAGEM. É ESTE TRONCO COMUM DA FORMAÇÃO QUE ESTÁ NA ORIGEM DA MENOR BUROCRATIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E DA MAIS TÊNUE DISTINÇÃO ENTRE TRABALHO INTELECTUAL E TRABALHO FÍSICO EM RELAÇÃO ÀS EMPRESAS FRANCESAS. NA ALEMANHA, UMA FORMAÇÃO PROFISSIONAL SISTEMÁTICA SIGNIFICA PARA A MAIORIA DA POPULAÇÃO ACTIVA UMA FORMAÇÃO NUM QUADRO DO SISTEMA "MISTO", ISTO É, LIGADA A UMA FORMAÇÃO PRÁTICA NA EMPRESA E A UMA FORMAÇÃO TEÓRICA NUM CURSO PROFISSIONAL A TEMPO PARCIAL. ALÉM DISSO, OS DIPLOMADOS EM UNIVERSIDADES E ESCOLAS DE ENSINO SUPERIOR TÊM NA ALEMANHA FREQUENTEMENTE ALCANÇADO UMA APRENDIZAGEM ANTES INICIAR OS SEUS ESTUDOS, A TRABALHAR EM PARTE, NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE O FIM DA SUA APRENDIZAGEM E OS SEUS ESTUDOS SUPERIORES, PODENDO CONSIDERAR-SE QUE MAIS DE 60% DA POPULAÇÃO ACTIVA EFECTUARAM UMA APRENDIZAGEM À SAÍDA DAS ESCOLAS DE ENSINO GERAL. EM FRANÇA, SÓ O APARELHO ESCOLAR PÚBLICO DISPENSA UMA FORMAÇÃO SISTEMÁTICA, SENDO O SISTEMA FORTEMENTE DIFERENCIADO. AS DIFERENTES FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A UTILIZAÇÃO DO PESSOAL AQUI EM EVIDÊNCIA NESTE ESTUDO COMPARATIVO DAS EMPRESAS ALEMÃS E FRANCESAS APARECEM ASSIM COMO UMA REACÇÃO ÀS FORMAS ESPECÍFICAS DAS QUALIFICAÇÕES OPERECIDAS PELOS SISTEMAS DE FORMAÇÃO, AS QUAIS REFORÇAM CERTOS MODOS DOMINANTES DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E INDUZEM AINDA A UMA NOVA PROCURA. OS MECANISMOS QUE ENGENDRAM ESTA ADAPTAÇÃO RECÍPROCA SÃO POR UM LADO AS ESTRATÉGIAS DE EMPRESAS, E POR OUTRO, AS ESTRUTURAS DE REMUNERAÇÃO.

Maria da Glória Carvalho Rebelo

INTERNO. O APARELHO DE FORMAÇÃO, ELE MESMO DETERMINADO, SERÁ AO MESMO TEMPO DETERMINANTE. EM PARTICULAR, HÁ PROVAVELMENTE A LONGO TERMO UMA FORTE INFLUÊNCIA SOBRE AS ESTRUTURAS DE TRABALHO DAS EMPRESAS ATRAVÉS DAS TRANSFORMAÇÕES DAS POPULAÇÕES NÃO SOMENTE NO "SABER-FAZER" MAS SOBRETUDO NAS ATITUDES, IDEIAS, ACEITAÇÕES, RECUSAS, QUE RESPEITAM POR SUA VEZ À VIDA GLOBAL E À VIDA TRABALHO. O CONJUNTO DOS EMPREGOS FORMAM UM NÚCLEO NO QUAL CIRCULAM OS TRABALHADORES E QUE REFLETE TAMBÉM OS MODOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, O ESTADO DO SISTEMA EDUCATIVO MAIS QUE OS NÍVEIS RELATIVOS A REMUNERAÇÕES.

E ISTO POR TRÊS RAZÕES:

1. UMA POLÍTICA QUALITATIVA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL É INDISPENSÁVEL À REFORMA DAS ESTRUTURAS DAS EMPRESAS. SE O APARELHO DE FORMAÇÃO ASSEGURA À PARTIDA, FORMAÇÕES PROFISSIONAIS EFECTIVAS, GARANTE A NÃO COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE UMA MÃO DE OBRA MAL FORMADA.

NESTE CASO, PARA MANTER OS EMPREGOS ALTAMENTE QUALIFICADOS QUE LHE SÃO INDISPENSÁVEIS, AS EMPRESAS DEVEM CRIAR CONFIGURAÇÕES DE CARACTER DE TIPO PROMOCIONAL QUE ESTENDAM AS LINHAS HIERÁRQUICAS E APERTEM AS DISTÂNCIAS ENTRE OS TRABALHADORES AINDA QUE NO PRIMEIRO CASO NÃO CRIEM SENÃO CATEGORIAS DE EMPREGOS MUITO MAIS NUMEROSAS E HIERARQUIZADAS.

2. UMA POLÍTICA DE PLENO EMPREGO NÃO PODE SER OBTIDA SEM POLÍTICAS MÚLTIPLAS E ESPECIALIZADAS. ESTAS SÃO NECESSÁRIAS PARA LIMITAR OU ANULAR A ACÇÃO DE NUMEROSOS FACTORES QUE, TAL COMO AS CONFIGURAÇÕES DE EMPREGOS, AS PREFERÊNCIAS REGIONAIS DOS INDÍDUOS OU AS DIVERSIDADES DO STATUS PROFISSIONAIS TENDEM, TANTO DO LADO DA PROCURA COMO DA OFERTA DE EMPREGO, A FRACCIONAR O FUNCIONAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO. ESTAS MEDIDAS PODEM SER CURATIVAS MAS DEVEM SER DE PREFERÊNCIA PREVENTIVAS.

3. INVERSAMENTE AS MEDIDAS SELECTIVAS QUE VISAM OS MECANISMOS OU AS POPULAÇÕES ALVO NÃO PODEM VISAR UMA POLÍTICA ACTIVA DE CRIAÇÃO DE EMPREGOS. É ASSIM QUE AS POLÍTICAS DE FORMAÇÃO EM FAVOR DOS JOVENS<sup>97</sup>, NUMA PERSPECTIVA DE LUTA CONTRA O DESEMPREGO, NÃO TÊM POR EFEITO OUTRAS SENÃO PREPARAR UM AUMENTO DO DESEMPREGO

---

<sup>97</sup> POR RAZÕES IDÉNTICAS PODEM SER TIDAS OUTRAS POPULAÇÕES-ALVO, FAVORITAS DOS PODERES PÚBLICOS, COMO SÃO AS MULHERES, OS TRABALHADORES IDOSOS OU IMIGRADOS.

NOOUTRAS CATEGORIAS DE ACTIVOS EM CONSEQUÊNCIA DAS LICENCIATURAS OU DE NÃO ADMISSÃO DOS JOVENS RECÉM-FORMADOS.

NO PROPÓSITO DE NÃO SEREM ELIMINADAS PELA CONCORRÊNCIA AS EMPRESAS INTRODUZIRAM NAS EMPRESAS O USO DAS NOVAS TECNOLOGIAS, O QUE PROVOCOU UM EFEITO ESSENCIAL QUE CONSISTE SOBRETUDO NA SUBSTITUIÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO COM DIFERENTES TIPOS DE QUALIFICAÇÃO. AS NOVAS TECNOLOGIAS PERMITEM ÀS EMPRESAS PROCURAR UMA TOTAL INTEGRAÇÃO DAS SUAS PRÓPRIAS FUNÇÕES NO ESPAÇO E NO TEMPO BEM COMO UMA INTEGRAÇÃO NO SEU AMBIENTE.

MAS APESAR DAS VANTAGENS INEGÁVEIS DAS NOVAS TECNOLOGIA, QUE SÃO GLOBALMENTE RECONHECIDAS TANTO EM TERMOS QUANTITATIVOS COMO QUALITATIVOS, O SEU BALANÇO NÃO DEIXA DE TER LADOS MENOS POSITIVOS<sup>98</sup>. A EVOLUÇÃO PARA UMA SOCIEDADE ASSENTE NAS NOVAS TECNOLOGIAS EXIGE UMA GRANDE CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO E DE PREPARAÇÃO PARA ESTA MUTAÇÃO, DE MODO A BENEFICIAR DAS RESPECTIVAS VANTAGENS ECONÓMICAS E SOCIAIS, NÃO DEIXANDO DE ANALISAR E DE ATENUAR EVENTUAIS CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS: REFORÇO DO ISOLAMENTO INDIVIDUAL<sup>99</sup>, INTRUSÃO NO ESPAÇO E NA VIDA PRIVADOS, PROBLEMAS DE ÉTICA E DE MORAL. A SOCIEDADE AO CONDUZIR A UMA ACELERAÇÃO SIGNIFICATIVA DAS MUTAÇÕES A NÍVEL ECONÓMICO E SOCIAL, DÁ LUGAR A NOVAS FORMAS DE EMPREGO MAIS FLEXÍVEIS, QUE REQUEREM FREQUENTEMENTE NOVAS FORMAS DE PROTECÇÃO SOCIAL. AS NOVAS TECNOLOGIAS TÊM UM IMPACTO POSITIVO A NÍVEL DA ECONOMIA E DA SOCIEDADE<sup>100</sup>. ALÉM DISSO, SÃO, UM IMPORTANTE INSTRUMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE NOVOS SERVIÇOS, O QUE CONTRIBUI PARA MELHORAR SIGNIFICATIVAMENTE A SITUAÇÃO DO EMPREGO, NOMEADAMENTE, SERVIÇOS ATÉ AGORA RESERVADOS AO ESTADO, COMO A EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO, CULTURA E SEGURANÇA. ESTA TRANSFERÊNCIA DOS SERVIÇOS PÚBLICOS PARA O MERCADO CONDUZIRÁ A NOVAS OFERTAS PRIVADAS E À CRIAÇÃO DE NUMEROSOS POSTOS DE TRABALHO, REDUZINDO OS CUSTOS SOCIAIS E NO CONSUMIDOR; CASO CONTRÁRIO, NINGUÉM ESTARÁ DISPOSTO A RECORRER A ESSES SERVIÇOS.

<sup>98</sup> IN "A EUROPA E A SOCIEDADE GLOBAL DA INFORMAÇÃO" - RECOMENDAÇÕES AO CONSELHO EUROPEU - BRUXELAS, 26 DE MAIO DE 1994.

<sup>99</sup> IMPORTA ESCLARECER AQUELES QUE TÊM DIFICULDADES DE INSERÇÃO NUM MUNDO DE TRABALHO CADA VEZ MAIS COMPLEXO E EXIGENTE SOBRE AS POSSIBILIDADES DE EMPREGO.

<sup>100</sup> EM TERMOS DE CONCORRÊNCIA, O ACESSO À INFORMAÇÃO E A SUA MOBILIZAÇÃO SÃO ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA A PRODUTIVIDADE E A COMPETITIVIDADE, MUITO PARTICULARMENTE PARA AS PME - OS INVESTIMENTOS NA MELHORIA DAS INFRA-ESTRUTURAS APOIAM DIRECTAMENTE O CRESCIMENTO E CONTRIBUEM ESTRUTURALMENTE PARA MELHORAR AS CONDIÇÕES DA OFERTA. É AINDA UM FACTOR DE COESÃO ECONÓMICA E SOCIAL, PERMITINDO UMA REFORMULAÇÃO DO ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E A PROMOÇÃO DE NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DESCENTRALIZADA DO TRABALHO.

EM PORTUGAL, UM DOS GRANDES PROBLEMAS QUE LEVANTA A INTRODUÇÃO DE TECNOLOGIAS FLEXÍVEIS ESTÁ NA MANUTENÇÃO DE FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DE MÉTODOS DE GESTÃO ADEQUADOS A RESPONDER AOS NÍVEIS DE PRODUTIVIDADE E À FLEXIBILIDADE DA PRODUÇÃO. A PAR DE QUADROS ORGANIZACIONAIS RÍGIDOS, CARACTERIZADOS POR UMA GRANDE HIERARQUIZAÇÃO E CENTRALIZAÇÃO, COEXISTE UMA FALTA OU DEFICIENTE FORMAÇÃO DO PESSOAL DAS EMPRESAS, ASSIM COMO UM REDUZIDO NÍVEL DE PARTICIPAÇÃO SINDICAL E/OU PESSOAL NO PROCESSO DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL.

### 3.1. NOVAS TECNOLOGIAS E QUALIFICAÇÕES OFERECIDAS

A INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS PROVOCA TRANSFERÊNCIAS INTERSECTORIAIS DE TRABALHO E ACENTUA AS TRANSFORMAÇÕES NA ESTRUTURA DOS EMPREGOS, AO MODIFICAR OS DADOS RELATIVOS À DISTRIBUIÇÃO, DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO. ALÉM DISSO, ACENTUA AS TRANSFORMAÇÕES NA ESTRUTURA DOS EMPREGOS: A PAR DE UMA REDUÇÃO DE TEMPO NO SECTOR SECUNDÁRIO, VERIFICA-SE UM AUMENTO RELATIVO DO EMPREGO NO SECTOR TERCIÁRIO.

PARA ENFRENTAR O DESEMPREGO A PRIMEIRA VIA É ALARGAR A OFERTA DE EMPREGO E UM DOS ASPECTOS QUE ASSUME RELEVÂNCIA É A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA. DE FACTO EM TERMOS DE EMPREGO, AS NOVAS TECNOLOGIAS TRAZEM QUATRO GRANDES CONSEQUÊNCIAS :

EM RELAÇÃO À PRIMEIRA, É PREVISIVEL QUE O EMPREGO NO CURTO E NO MÉDIO PRAZO DIMINUA, PODENDO CONDUZIR A ACRÉSCIMOS INESPERADOS DE NÍVEIS DE EMPREGO A LONGO PRAZO<sup>101</sup>.

<sup>101</sup> JOÃO MOURA OP. CIT. P. 393 SS - AS NOVAS TECNOLOGIAS PERMITEM OUTRAS FORMAS DE TRABALHO COMO É O CASO DO TELETRABALHO, POSSÍVEL NO DOMÍLIO E, EM GERAL, À DISTÂNCIA. UM OUTRO QUE PODE CONTRIBUIR PARA ESTA TENDÊNCIA SERÁ A PARTILHA DE TRABALHO. ISTO É SE A OFERTA DE EMPREGO EXISTENTE É INFERIOR À PROCURA DE EMPREGO, AO REPARTIR AQUELA O MAIS POSSÍVEL, SATISFAZEMOS UM MÁXIMO DA PROCURA. NORMALMENTE, ASSOCIA-SE ESTA PARTILHA À REDUÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO, TALVEZ POR SER A FORMA DE ACÇÃO QUE TEM TIDO MAIOR REPERCUSSÃO. NO ENTANTO PODEM CONTRIBUIR PARA AQUELA PARTILHA OUTRAS ACTUAÇÕES COMO SÃO OS CASOS DA LIMITAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO E DO PLURIEMPREGO, DA EXTENSÃO DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL E DA FACILITAÇÃO, DENTRO DE NORMAS MÍNIMAS, DO TRABALHO POR TURNOS BEM COMO DO TRABALHO TEMPORÁRIO, ESTE ÚLTIMO EM PARTICULAR PARA PREENCHER PERÍODOS DE AUSÊNCIA ( POR RAZÕES DE FORMAÇÃO, FÉRIAS, DOENÇA, ETC) DOS TITULARES DOS POSTOS DE TRABALHO. ACERCA DA REDUÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO, ELA CONSTITUI UMA CONSTANTE HISTÓRICA, POIS O NÍVEL DE DESEMPREGO SERIA MAIS ELEVADO SE AQUELA REDUÇÃO DEIXASSE DE SE PROCESSAR. O EFEITO POSITIVO DA PARTILHA É O DE POSSIBILITAR POSTOS DE TRABALHO A PROCURA DE EMPREGO INSATISFEITA, NÃO SEJA ANULADO POR UMA ACTUAÇÃO DAS ENTIDADES PATRONAIS TENDENTE A APROVEITAR UMA REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO PARA PROCEDER A EXTINÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO, OU, EMBORA SE TRATE DE UMA HIPÓTESE MENOS PROVÁVEL, A DIMINUIÇÃO DA PRODUÇÃO. DE REALÇAR QUE O TRABALHO POR TURNOS SÓ É PARTILHA DO TRABALHO QUANDO UMA FUNÇÃO EXERCIDA ATÉ ENTÃO POR UM CERTO NÚMERO DE PESSOAS PASSA A SER DESEMPENHADA POR UM MAIOR NÚMERO DE INDIVÍDUOS; POIS SE O TRABALHO POR TURNOS SE TRADUZ NUMA

QUANTO À SEGUNDA, PODER-SE-À DIZER QUE AS NOVAS TECNOLOGIAS IMPLICARÃO QUALIFICAÇÕES DIFERENTES DAS ACTUAIS E QUE EM MUITOS CASOS, SERÃO DE NÍVEL MAIS ELEVADO E EXIGENTE.

A TERCEIRA CONSEQUÊNCIA: CADA VEZ MAIS O TRABALHO TERÁ DE SER REALIZADO POR EQUIPAS MULTIDISCIPLINARES, EM QUE OS SEUS MEMBROS, CADA UM ESPECIALISTA NUMA DISCIPLINA, DEVEM CONHECER UM CERTO NÚMERO D DISCIPLINAS CONEXAS; ISTO É, A POLIVALÊNCIA TÉCNICA TORNA-SE FUNDAMENTAL.

A QUARTA CONSEQUÊNCIA: NENHUMA FORMAÇÃO É DEFINITIVA, POIS AS NOVAS TECNOLOGIAS IMPLICAM UMA PERMANENTE MUTAÇÃO TAMBÉM NO ASPECTO DA QUALIFICAÇÃO.

ASSIM, COMO RESULTADO DA INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS, DENOTAM-SE AS SEGUINTE TENDÊNCIAS:

AO NÍVEL DA VIDA ACTIVA - UMA MAIOR DISPONIBILIDADE DE TEMPO PARA A FORMAÇÃO; AO NÍVEL DOS PERÍODOS DE REPOUSO - O ALARGAMENTO DO PERÍODOS DE LAZER; AO NÍVEL DA SEMANA DE TRABALHO, UMA REDUÇÃO DO NÚMERO DE HORAS E DE DIAS DE TRABALHO; E, POR ÚLTIMO, AO NÍVEL DO DIA DE TRABALHO, A REDUÇÃO DO NÚMERO DE HORAS, O DESFAZAMENTO DE HORÁRIOS, OS HORÁRIOS À ESCOLHA E A ESCOLHA LIVRE DE HORÁRIOS, O ALARGAMENTO DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL, DO TRABALHO "À ESCOLHA" E DO TRABALHO POR TURNOS.

DE QUALQUER FORMA NÃO SE PODE ESPERAR UM RESULTADO ESPECTACULAR QUANTO A ELEVAÇÃO DO NÍVEL DE EMPREGO. COM EFEITO, O EFEITO DA CRIAÇÃO DE NOVOS POSTOS DE TRABALHO É CONTRARIADO POR DOIS OUTROS EFEITOS PRINCIPAIS: O EFEITO PRODUTIVIDADE, POIS UMA REDUÇÃO NO TEMPO DE TRABALHO PROVOCA GANHOS DE PRODUTIVIDADE; O EFEITO PROCURA, POIS A CORRESPONDENTE DIMINUIÇÃO DE REMUNERAÇÃO, VAI ATENUAR A PROCURA , O QUE ORIGINARÁ QUEBRA DE PRODUÇÃO COM BAIXA DE NÍVEL DE EMPREGO. UM OUTRO ASPECTO RESIDE NA NECESSIDADE DE AS MEDIDAS QUE SE ADOPTEM FACE À SEREM FLEXÍVEIS E REVERSÍVEIS, DE MODO A ADAPTAREM-SE A NOVAS CIRCUNSTÂNCIAS.

AS MUDANÇAS ESTRUTURAIS E AS TRANSFORMAÇÕES ECONÓMICAS NOS EMPREGOS LEVARAM À EXIGÊNCIA DE COLOCAÇÃO EM PRÁTICA DE VIGOROSAS POLÍTICAS DE EMPREGO. PERANTE A ESTAGFLAÇÃO E A DESILUSÃO CRIADA PELAS MEDIDAS GERAIS TAIS COMO OS BENEFÍCIOS

---

MAIOR UTILIZAÇÃO DA CAPACIDADE PRODUTIVA EXISTENTE ( O QUE PODE SER VIÁVEL EM MUITOS CASOS E DESEJÁVEL TAMBÉM PARA SE ELEVAR O NÍVEL DE EMPREGO, COMO SE REFERIU ATRÁS), JÁ ESTAREMOS PERANTE ALARGAMENTO DA OFERTA DE EMPREGO E NÃO PARTILHA DO TRABALHO.

Maria da Glória Carvalho Rebelo

FISCAIS, A FACILIDADE DE ACESSO AO CRÉDITO OU OS INVESTIMENTOS PÚBLICOS MASSIVOS, OS ECONOMISTAS E OS RESPONSÁVEIS POLÍTICOS PROCURAM NOVAS ESTRATÉGIAS DE LUTA<sup>102</sup> CONTRA O DESEMPREGO.

COMO DIZ DAVID BIRCH<sup>103</sup>: AINDA QUE NÃO SEJAMOS NÓS "QUEM CRIA OS EMPREGOS", PODEMOS ESCOLHER OS MEIOS APROPRIADOS E ASSIM ESTIMULAR A CRIAÇÃO DE EMPREGOS. SE FICOU DECIDIDO CONSIDERAR A PRIORI AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO UM ASPECTO DIGNO DE INTERESSE NA ACTIVIDADE ECONÓMICA, É PORQUE ESTAS TECNOLOGIAS TERÃO PELO MENOS TODA A POSSIBILIDADE DE EFEITOS, POSITIVOS OU NEGATIVOS, SOBRE TODOS OS SECTORES DA ECONOMIA E QUE, POR ISSO, DEVEM NECESSARIAMENTE SER EXAMINADAS EM TODOS OS ESTUDOS CONSAGRADOS À CRIAÇÃO DE EMPREGOS. ASSIM, DEVE IDENTIFICAR-SE E EXAMINAR OS SECTORES DA ECONOMIA ALTERNATIVA QUE, EM FUNÇÃO DAS DIMENSÕES OU DO CARACTER INOVADOR, SÃO SUSCEPTÍVEIS DE CRIAR OS EMPREGOS, E EXPLORAR AS CONSEQUÊNCIAS QUE A INTRODUÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS TROUXERAM, SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A CRIAÇÃO DE EMPREGOS. PARA ISSO, É NECESSÁRIO ESTABELECEER UMA RELAÇÃO ENTRE, OS EFEITOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS SOBRE O EMPREGO E, POR OUTRO LADO, A ECONOMIA NO SEU CONJUNTO, NOMEADAMENTE, A CRIAÇÃO DE EMPREGOS; A PRODUÇÃO DE BENS E DE SERVIÇOS; A MODIFICAÇÃO DO SISTEMA DE VALORES, E A COLOCAÇÃO EM PRÁTICA DE UMA ORIENTAÇÃO PARA UM FUTURO DIFERENTE.

É NECESSÁRIA UMA ANÁLISE DA VIDA DO TRABALHO CONFORME OS VALORES<sup>104</sup> POLÍTICOS, SOCIAIS E ESPIRITUAIS ACTUAIS<sup>105</sup>. NOUTROS TERMOS, É PRECISO<sup>106</sup> RECONHECER

<sup>102</sup> NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET CRÉATION D'EMPLOIS SUR UNE PETITE ÉCHELLE - RAPPORT FINAL - COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, 1982.

<sup>103</sup> BIRCH, DAVID L. "WHO CREATES JOBS?" THE PUBLIC INTEREST, nº65, 1981.

<sup>104</sup> POR EXEMPLO O VALOR DO "BEM-ESTAR", I.E., TOMAR UM TRABALHO QUE NÃO COLOCA EM PERIGO A ESPÉCIE HUMANA OU O AMBIENTE PLANETÁRIO E QUE COLOCA OS INDIVÍDUOS À FRENTE DOS LUCROS, A COOPERAÇÃO E A PARTILHA PERANTE A CONCORRÊNCIA, O BEM-ESTAR DAS GERAÇÕES FUTURAS PERANTE A ABUNDANCIA MÁXIMA OBTIDA.

<sup>105</sup> HENDERSON, CARTER H. "THE FRUGALITY PHENOMENON - A COUNTER ECONOMY MORE INTERESTED IN PSYCHIC THAN MATERIAL INCOME", IN: THE BULLETIN OF THE ATOMIC SCIENTISTS, MAY 1978. HENDERSON, H., "CREATING ALTERNATIVE FUTURES", G.P. PUTMAN'S SONS, NEW YORK 1978; SATIN, M., "THE AQUARIAN CONSPIRACY - PERSONAL AND SOCIAL TRANSFORMATION IN THE 1980'S", J.P. TARCHER INC., LOS ANGELES 1980; ELGIN, DUANE, "VOLUNTARY SIMPLICITY - TOWARD A WAY OF LIFE THAT IS OUTWARDLY SIMPLE AND INWARDLY RICH", WILLIAM MORROW, NEW YORK 1981; LIPNACK, J. AND STAMPS, J. "NETWORKING", DOUBLEDAY + Co, NEW YORK 1982.

<sup>106</sup> A ESTE PROPÓSITO, NOS EUA DESENVOLVEU-SE UMA CORRENTE "A ECONOMIA ALTERNATIVA", QUE ASSENTA NO SEGUINTE: "A DIFERENÇA RESIDE NA NOSSA VONTADE DE ORGANIZAR O NOSSO TRABALHO E DE DETERMINAR O QUE NÓS PRODUZIMOS NO QUE RESPEITA AOS VALORES DA ECOLOGIA, DE IGUALDADE E DE COOPERAÇÃO". TODOS OS VALORES QUE CONSTITUEM O NÚCLEO DA ECONOMIA ALTERNATIVA, SÃO A ECOLOGIA, IGUALDADE, COOPERAÇÃO, ESPIRITUALIDADE, BEM-ESTAR, DIMENSÕES APROPRIADAS, PAZ, COMUNHÃO, SIMPLICIDADE, ETC, E NÃO PODEM SER APREENDIDAS QUE NÃO POR MOTIVOS DE ANÁLISE QUANTITATIVOS. NASCIDA DO MOVIMENTO POLÍTICAMENTE ORIENTADO DA CONTRA-CULTURA DOS ANOS 60, A "ECONOMIA ALTERNATIVA" DESENVOLVEU-SE À MEDIDA QUE OS ECOLOGISTAS, FEMINISTAS E PROGRESSISTAS REUNIAM ADEPTOS. MAIS TARDE, OS SEUS PARTICIPANTES E SIMPATIZANTES FORAM MARCADOS PELA CHEGADA DAS VÍTIMAS DA POLÍTICA ECONÓMICA DO PRESIDENTE REAGAN E PELA LENTA REORIENTAÇÃO DO MOVIMENTO DOS TRABALHADORES. A IDEIA ALTERNATIVA,

EXPLICITAMENTE O PAPEL QUE OS VALORES E AS NECESSIDADES MATERIAIS PODEM TER NA AFECTAÇÃO DE RECURSOS E DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO<sup>107</sup>. DEVE PROCURAR INCENTIVAR-SE TODAS AS INICIATIVAS QUE VISAM DAR AOS INDIVÍDUOS MAIS POSSIBILIDADE DE VIVER E DE TRABALHAR NAS ORGANIZAÇÕES MAIS AUTÓNOMAS E ORGANIZADAS DE MODO MAIS DEMOCRÁTICO, PRODUZIR BENS E SERVIÇOS SOCIALMENTE ÚTEIS<sup>108</sup>.

### 3.1.1. ESTRUTURA E NOVAS EXIGÊNCIAS DE QUALIFICAÇÃO

A ESTRUTURA DAS QUALIFICAÇÕES APARECE AGORA DETERMINADA PELA EVOLUÇÃO DO MERCADO DE PRODUTOS, O QUE TEM CONSEQUÊNCIAS NOS MODOS DE UTILIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA. A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PODE TOMAR FORMAS MUITO DIFERENTES, DESEMPENHANDO MANIFESTAMENTE UM PAPEL ESSENCIAL NA EXPLICAÇÃO DESTAS DISPARIDADES. OS MESMOS POSTOS DE TRABALHO SÃO ASSIM DEFINIDOS DE MODO DIFERENTE NÃO SOMENTE DE UMA EMPRESA À OUTRA, MAS TAMBÉM DE UMA UNIDADE À OUTRA NO SEIO DA MESMA EMPRESA.

SE A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA, A PAR DA ELEVAÇÃO DO NÍVEL MÉDIO DE INSTRUÇÃO INFLUENCIARAM O MAIOR PREDOMÍNIO DO PESSOAL QUALIFICADO EM RELAÇÃO AO NÃO QUALIFICADO, TAMBÉM AS POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAL, INTERFERIRAM A NÍVEL MICRO, EM CADA EMPRESA. AS DESAGREGAÇÕES DOS GRANDES GRUPOS DE PROFISSÕES E DOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO, MOSTRAM JÁ A DIVERSIDADE DE NECESSIDADES QUE HÁ DO LADO DA OFERTA DE EMPREGO BEM COMO A VARIEDADE DE CAPACIDADES QUE EXISTEM DO LADO DA PROCURA. É O QUE É IMPORTANTE REGISTRAR É QUE O ENCONTRO ENTRE A PROCURA E A OFERTA SE VERIFICA, ESPECIFICAMENTE, ENTRE A PROCURA QUE TEM DETERMINADA CAPACIDADE E A OFERTA QUE APRESENTA A CORRESPONDENTE NECESSIDADE.

A DINÂMICA E NATUREZA DO PROGRESSO TECNOLÓGICO TÊM VINDO A IMPÔR A NECESSIDADE DE REVISÃO DOS SISTEMAS QUALIFICANTES E DOS CONCEITOS DE QUALIFICAÇÃO JÁ EXISTENTES, ISTO É, A PROCURA E A OFERTA, CONSIDERADAS A NÍVEL GLOBAL, PERDEM SIGNIFICADO, POIS CONCRETAMENTE, O QUE INTERESSA É A PROCURA E A OFERTA ESPECÍFICA, POR EXEMPLO, DE ELECTRICISTAS, DE ENGENHEIROS, ETC.

---

INICIALMENTE JULGADA "ANTI-AMERICANA", CONTAMINA NUMA CERTA MEDIDA A REFLEXÃO TRADICIONAL AMERICANA. (A ESTE PRÓPOSITO BLASI, JOSEPH, R., "THE POLITICS OF WORKER OWNERSHIP", MANUSCRIT DE MARS 1981; QUE APARECEU EM "THE INTERNATIONAL YEARBOOK OF ORGANIZATIONAL DEMOCRACY FOR THE STUDY OF PARTICIPATION; COOPERATION AND POWER", OBRA PUBLICADA SOB A DIRECÇÃO DE FRANK HELLER ET AL., SUSSEX, INGLATERRA; JOHN WILEY AND SONS, 1982 ).

COMO JÁ AFIRMAMOS ANTERIORMENTE, EMBORA AS NOVAS TECNOLOGIAS NÃO PROVOQUEM POR SI SÓ MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E NAS QUALIFICAÇÕES, PODEM CRIAR CONDIÇÕES PARA QUE ISSO ACONTEÇA, ORIGINANDO UM PROCESSO DE MUDANÇA TÉCNICO-ORGANIZACIONAL NO MUNDO DAS QUALIFICAÇÕES<sup>109</sup>, E ISTO PORQUE, POR UM LADO, AUMENTA A CAPACIDADE DE AUTOCONTROLO E POR OUTRO, INCENTIVA O TRABALHO EM EQUIPA, CRIANDO UMA REDE TRANSVERSAL<sup>110</sup> DE RELAÇÕES LABORAIS.

O ELEMENTO CENTRAL DE UMA POLÍTICA ACTIVA DO MERCADO DE TRABALHO DEVE SER A QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES. CONTUDO, A POLÍTICA DO MERCADO DE TRABALHO NÃO PODE CRIAR EMPREGOS COMPETITIVOS A LONGO PRAZO. É NECESSÁRIO CRIAR UMA LIGAÇÃO ENTRE OS QUE TÊM EMPREGO E OS DESEMPREGADOS.

UM ASPECTO ESSENCIAL A CONSIDERAR, É O SISTEMA DE ENSINO E FORMAÇÃO, POIS O MODO DE EVOLUÇÃO DESTES SISTEMAS TEM INFLUÊNCIAS MÚLTIPLAS NO EMPREGO. POR UM LADO, A *FORMAÇÃO ESCOLAR* DEVE SER UM FACTOR DE PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO, NA MEDIDA EM QUE CONSIGA ATRAVÉS DA VALORIZAÇÃO DA POPULAÇÃO ALCANÇAR ACRÉSCIMOS DA CAPACIDADE PRODUTIVA E DE ADAPTAÇÃO À MUDANÇA DA POPULAÇÃO EM GERAL E, ACRÉSCIMO DA CAPACIDADE DE EMPREENHIMENTO, AO VALORIZAR O ASPECTO FUNCIONAL DA POPULAÇÃO COM CARACTERÍSTICAS INATAS PARA CERTAS TAREFAS. POR OUTRO LADO, A *FORMAÇÃO PROFISSIONAL*, VAI IGUALMENTE SER MOTOR DE INICIATIVAS, ALARGANDO A OFERTA DE EMPREGO. EM GERAL ESSA FORMAÇÃO ESPECÍFICA DEVERÁ PROCESSAR-SE EM CORRESPONDÊNCIA A NECESSIDADES QUALITATIVAS E QUANTITATIVAS DE MÃO-DE-OBRA.

O PROBLEMA DA FORMAÇÃO DEVERÁ TER UMA ABORDAGEM QUE NÃO SE LIMITA À ANÁLISE DAS INSTITUIÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, MAS TOMA EM CONSIDERAÇÃO UMA SÉRIE DE VARIÁVEIS INTERDEPENDENTES, COMO A ESTRUTURA DA PRODUÇÃO, AS TRANSFORMAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO, ESCOLHAS NO QUE SE REFERE AO TIPO DE ORGANIZAÇÃO.

SEM DÚVIDA QUE O SISTEMA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO TEM DE TER IGUALMENTE EM CONTA A NECESSIDADE DE PERMITIR A ACTUALIZAÇÃO DE CONHECIMENTOS EM QUALQUER MOMENTO DA VIDA DO INDIVÍDUO, POSSIBILITANDO DESSE MODO A SUA ADAPTAÇÃO À MUDANÇA E, PORTANTO, TAMBÉM ÀS TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS.

<sup>107</sup> APPLGATH, J. ET AL., THE HUMAN ECONOMY CENTER, MANUSCRIPT COPY OF "STATEMENT OF PURPOSE AND PRIORITIES", AMHERST, MASSACHUSETTS 1981.

<sup>108</sup> FREUNDLICH, PAUL "A GUIDE TO COOPERATIVE ALTERNATIVES", COMMUNITY PUBLICATIONS COOPERATIVE, NEW HAVEN, CONNECTICUT 1979.

A QUALIFICAÇÃO É UM ELEMENTO DE MEDIAÇÃO ENTRE O PROCESSO DE FORMAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO E SUA UTILIZAÇÃO NO PROCESSO DE PRODUÇÃO. MAS ESTA NOÇÃO, TEM DIVERSOS ASPECTOS: ASSOCIADA AO PROCESSO DE APRENDIZAGEM E A CERTAS REPRESENTAÇÕES DE UTILIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NO PROCESSO DE PRODUÇÃO, ISTO É, OS PRODUTOS, OS RENDIMENTOS E OS LUCROS, ENVOLVE CARACTERÍSTICAS MAIS OU MENOS ABSTRATAS DEVENDO PERMITIR A COLOCAÇÃO EM QUESTÃO DOS SISTEMAS DE CLASSIFICAÇÃO.

AS QUALIFICAÇÕES ESTÃO LIGADAS AOS INDIVÍDUOS, E SÃO ELAS PRÓPRIAS OBJECTOS SOCIAIS SUSCEPTIVEIS DE ESTAR ISOLADOS, DESIGNANDO OS POTENCIAIS DE ACÇÃO DOS INDIVÍDUOS. ESTES POTENCIAIS PODEM SER DESCRITOS COMO APTIDÕES VARIÁVEIS DOS INDIVÍDUOS PARA EXECUTAR TRABALHOS LIGADOS ACERTAS FORMAS DADAS DE DIVISÃO DO TRABALHO. A QUALIFICAÇÃO PODE SER DESCRITA COMO A APTIDÃO MAIS OU MENOS BEM DOMINADA DE UMA VIA PROFISSIONAL E SUAS EXIGÊNCIAS. NESTA PERSPECTIVA, É SOBRETUDO O CARÁCTER ACTIVO E DINÂMICO DA QUALIFICAÇÃO, O SEU CARÁCTER POTENCIAL QUE APARECE NOTORIAMENTE. TRATA-SE DE APTIDÕES E DE CONHECIMENTOS QUE SÃO SEMPRE MAIS DO QUE AS SUAS MANIFESTAÇÕES ACTUAIS OBSERVÁVEIS, QUE SÃO SUSCEPTIVEIS DE TRANSFORMAÇÃO E QUE, NOOUTRAS CONDIÇÕES, CONDUZEM A ACÇÕES DIFERENTES.

NORMALMENTE ASSOCIAMOS A QUALIFICAÇÃO À IDEIA DE EDUCAÇÃO, POR OPOSIÇÃO À DE FORMAÇÃO, TOMANDO ASSIM O CONTRA-PONTO DA IDEIA DE QUALIFICAÇÕES E DE PROFISSÕES. NÃO É POR ACASO QUE AS CLASSIFICAÇÕES DE PROFISSÕES TRADICIONAIS ASSENTAM EM CONJUNTOS DE TAREFAS ESTÁVEIS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO MUITO PARECIDAS. AS MUTAÇÕES PERMANENTES DE ESTRUTURAS DE EMPREGOS E DE EXIGÊNCIAS DE ACÇÃO FAZEM COM QUE SE TORNE MAIS DIFÍCIL IDENTIFICAR OS POTENCIAIS DA ACÇÃO REQUERIDA NO MOMENTO DADO, PELOS DIFERENTES TRABALHOS. DE QUALQUER FORMA OS PROCESSOS DE QUALIFICAÇÃO NÃO SE TERMINAM NO FIM DE UMA ESCOLARIDADE, OU DE UMA FORMAÇÃO PROFISSIONAL FORMALIZADA, MAS PROSSEGUEM AO LONGO DA VIDA DE TRABALHO.

---

<sup>109</sup> QUE SE PODE TRADUZIR COMO JÁ VIMOS: NUMA SUPRESSÃO GRADUAL DAS ACTIVIDADES DE TRANSFORMAÇÃO FÍSICA, NO DESLOCAMENTO DO CENTRO DE QUALIFICAÇÃO PARA FUNÇÕES QUALIFICADAS, NO APARECIMENTO DE UMA NOVA LÓGICA DE CONHECIMENTO MAIS GERAL, NÃO LIMITADO A UMA PROFISSÃO, NA CAPACIDADE PARA TRABALHAR EM EQUIPA E NUM ESPÍRITO DE COOPERAÇÃO (CFR AMÉRICO R. SANTOS *AS EMPRESAS ...*).

<sup>110</sup> R. SAINSAULIEU, OP. CIT.



### 3.1.2. FORMAÇÃO ESCOLAR E PROFISSIONAL INTEGRADA

O DIREITO INDIVIDUAL À EDUCAÇÃO DURANTE TODA A VIDA ACTIVA E UMA POLÍTICA DO MERCADO DO TRABALHO MAIS ACTIVA SÃO ESSENCIAIS, PARA MANTER O POTENCIAL DE TRABALHO A UM NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO SUFICIENTEMENTE ELEVADO E, ASSIM VENCER O COMBATE CONTRA A EXCLUSÃO SOCIAL.

A FORMAÇÃO É INDISSOCIÁVEL DA MUDANÇA ORGANIZACIONAL, E UMA FORMAÇÃO PROFISSIONAL SISTEMÁTICA SIGNIFICA PARA A MAIORIA DA POPULAÇÃO ACTIVA UMA FORMAÇÃO NUM QUADRO DO SISTEMA "MISTO", ISTO É, LIGADA A UMA FORMAÇÃO PRÁTICA NA EMPRESA E UMA FORMAÇÃO TEÓRICA NUM CURSO PROFISSIONAL A TEMPO PARCIAL<sup>111</sup>. A HOMOGENEIDADE DO POTENCIAL DA MÃO-DE-OBRA É FREQUENTEMENTE AFECTADA PELAS GRANDES DIFERENÇAS DE QUALIDADE ENTRE AS FORMAÇÕES PROPOSTAS, CONSOANTE O SEJA NO SECTOR PRIMÁRIO, SECUNDÁRIO OU TERCIÁRIO, OU NAS GRANDES OU PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS. AS DIFERENTES FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A UTILIZAÇÃO DO PESSOAL APARECEM COMO UMA REACÇÃO ÀS FORMAS ESPECÍFICAS DAS QUALIFICAÇÕES OFERECIDAS PELOS SISTEMAS DE FORMAÇÃO, AS QUAIS REFORÇAM CERTOS MODOS DOMINANTES DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E INDUZEM AINDA A UMA NOVA PROCURA, SÃO POR UM LADO AS ESTRATÉGIAS DE EMPRESAS, E POR OUTRO, AS ESTRUTURAS DE REMUNERAÇÃO, ELAS TAMBÉM COLOCADAS EM EVIDÊNCIA PELO ESTUDO COMPARATIVO.

TENDO EM CONTA A NECESSIDADE DE PROMOVER MUDANÇAS TECNOLÓGICAS PARA GARANTIR COMPETITIVIDADE, A FORMAÇÃO PERMANENTE DOS TRABALHADORES CONSTITUI UMA EXIGÊNCIA NACIONAL E COMUNITÁRIA<sup>112</sup>. PARA ESTE EFEITO, TORNA-SE NECESSÁRIO:

<sup>111</sup> POR EX., A APRENDIZAGEM ALEMÃ "MISTA" É UMA FORMAÇÃO RESPEITANTE ÀS PROFISSÕES DITAS "RECONHECIDAS A TÍTULO DE FORMAÇÃO"; DISPOSIÇÕES REGULANDO AS MODALIDADES SOBRE O CONJUNTO DO TERRITÓRIO E ESTIPULAM OS CONHECIMENTOS E AS APTIDÕES QUE O APRENDIZ DEVE ADQUIRIR E QUE SANCIONA UM EXAME. HORA, DE REALÇAR, NO ENTANTO, UMA NOTÓRIA TENDÊNCIA PARA CONCENTRAR A FORMAÇÃO MISTA NUM NÚMERO REDUZIDO DE PROFISSÕES EM DETRIMENTO DA POLIVALÊNCIA ELEVADA. OS DIPLOMADOS EM UNIVERSIDADES E ESCOLAS DE ENSINO SUPERIOR ALCANÇAM NA ALEMANHA FREQUENTEMENTE UMA APRENDIZAGEM ANTES INICIAR OS SEUS ESTUDOS, A TRABALHAR, EM PARTE, DIVERSOS ANOS NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE O FIM DA SUA APRENDIZAGEM E OS SEUS ESTUDOS SUPERIORES, PODENDO CONSIDERAR-SE QUE MAIS DE 60% DA POPULAÇÃO ACTIVA EFECTUAVA UMA APRENDIZAGEM À SAÍDA DAS ESCOLAS DE ENSINO GERAL. AO CONTRÁRIO, EM FRANÇA, SÓ O APARELHO ESCOLAR PÚBLICO DISPENSA UMA FORMAÇÃO SISTEMÁTICA OFICIALMENTE REGULAMENTADA E SANCIONADA POR DIPLOMA. ESTE SISTEMA ESCOLAR É FORTEMENTE DIFERENCIADO, TANTO NO PLANO HIERÁRQUICO, COMO NO DAS ESPECIALIDADES. NO TOTAL, A FRANÇA FORMA MUITO MENOS OPERÁRIOS PROFISSIONAIS INDUSTRIAIS DO QUE A ALEMANHA. SE ADMITIRMOS UMA TAXA DE 85-90%, PODEMOS CHEGAR AOS 130 000 O NÚMERO DE CERTIFICADOS DE APTIDÃO DESPACHADOS EM CADA ANO NA ALEMANHA NAS PROFISSÕES TÉCNICAS, INDUSTRIAIS E ARTESANAIS CONTRA 80 000 DIPLOMAS DO NÍVEL CAP, BT E BEP CONCEDIDOS EM FRANÇA NAS PROFISSÕES CORRESPONDENTES. POR OUTRO LADO, ESTES EFECTIVOS SÃO RECENTES EM FRANÇA, AO CONTRÁRIO DAS FORMAÇÕES DISPENSADAS A ESTA ESCALA, HÁ CERCA DE 20 ANOS NA ALEMANHA. DEVEMOS TODAVIA NOTAR QUE A AMPLITUDE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL É CERTAMENTE SUBESTIMADA PELA FRANÇA.

<sup>112</sup> A ESTE PROPÓSITO, VEJA-SE A ADOÇÃO EM DEZEMBRO DE 1994, DO PROGRAMA LEONARDO DA VINCI, PROGRAMA COMUNITÁRIO EM FAVOR DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL, DOTANDO-O COM UM MONTANTE FINANCEIRO DE 620 MILHÕES DE ECUS PARA OS ANOS DE 1995-99. ESTA DECISÃO OCORRE NUM MOMENTO EM QUE A

Maria da Glória Carvalho Rebelo

- A) ENVOLVER ACTIVAMENTE NAS ESTRUTURAS ADEQUADAS DE FORMAÇÃO, TANTO AO NÍVEL DO CONTEÚDO COMO FINANCEIRAMENTE, O MUNDO EMPRESARIAL;
- B) APOIAR FINANCEIRAMENTE E INCENTIVAR OS ESTABELECIMENTOS DE FORMAÇÃO EM FUNÇÃO DOS SEUS RESULTADOS CONCRETOS EM MATÉRIA DE FORMAÇÃO, ADAPTADOS ÀS NECESSIDADES DO MUNDO EMPRESARIAL;
- C) DAR AOS TRABALHADORES O DIREITO A UMA FORMAÇÃO PERMANENTE SOB A FORMA DE UMA LICENÇA ESPECIAL PARA A FORMAÇÃO, FIXADA EM FUNÇÃO DOS ESFORÇOS EM TERMOS DE FORMAÇÃO E TENDO EM CONTA OS PROBLEMAS ORGANIZACIONAIS DO MUNDO EMPRESARIAL. OS ENCARGOS DAÍ DECORRENTES PARA AS EMPRESAS DEVEM SER PARCIAL OU INTEIRAMENTE ATENUADOS ATRAVÉS DE UM APOIO FINANCEIRO PARCIAL POR PARTE DO GOVERNO;
- D) ASSEGURAR UMA MAIOR COORDENAÇÃO ENTRE A ESTRUTURA DO ENSINO COMUM<sup>113</sup> E OS DIVERSOS ESTABELECIMENTOS A FIM DE LIMITAR OS CUSTOS, OPTIMIZAR OS RESULTADOS E CONSEGUIR UMA MELHOR UTILIZAÇÃO DA ESTRUTURA DE ENSINO E DA FORMAÇÃO.

DAQUI RESULTA UMA IMPORTANTE PREMISA: A EDUCAÇÃO E A FORMAÇÃO NÃO SE PODEM LIMITAR APENAS AOS ASPECTOS SÓCIO-TÉCNICOS DOS INDIVÍDUOS. DEVEM SER ORIENTADAS NÃO APENAS PARA AS NOVAS NECESSIDADES DE CONHECIMENTOS E APTIDÕES CRIADAS PELA UTILIZAÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS, MAS TAMBÉM PARA A INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL E/OU SOCIAL, JÁ QUE APENAS POR ESTA VIA, É POSSÍVEL MELHORAR SIMULTANEAMENTE A "PERFORMANCE" ECONÓMICA E SOCIAL, I.E., A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DAS EMPRESAS.

DE ACORDO COM I. KOVÁCS, O SISTEMA DE FORMAÇÃO DEVE PROPORCIONAR AOS TRABALHADORES A POSSIBILIDADE NÃO APENAS DE LIDAR COM NOVOS EQUIPAMENTOS, MAS TAMBÉM TRABALHAR EM NOVOS SISTEMAS PRODUTIVOS E PARTICIPAR EM PROCESSOS DE INOVAÇÃO TÉCNICA E SOCIAL. HÁ UMA FORTE INTERDEPENDÊNCIA<sup>114</sup> ENTRE O TIPO DE ORGANIZAÇÃO E O SISTEMA DE FORMAÇÃO, POR OPOSIÇÃO AO TAYLORISMO, OU A ORGANIZAÇÃO CENTRALIZADA<sup>115</sup> NO TRABALHO, ASSOCIADO A UMA MÃO-DE-OBRA NÃO QUALIFICADA, QUE SEM INVESTIMENTOS SIGNIFICATIVOS EM FORMAÇÃO, SE TRADUZIA EM TAREFAS SIMPLES E REPETITIVAS. POR EXEMPLO A INTRODUÇÃO DA MICROELECTRÓNICA NAS EMPRESAS INDUSTRIAIS IMPLICA UMA SÉRIE DE TAREFAS TAIS COMO PLANIFICAÇÃO,

---

IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL, CONFORME DESCRITA NO LIVRO BRANCO SOBRE O CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO É FACTOR ESSENCIAL DA LUTA CONTRA O DESEMPREGO E DO REFORÇO DA COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL ESTE PROGRAMA REPRESENTA A CONTINUIDADE DOS PROGRAMAS COMUNITÁRIOS COMETT (COOPERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA PARA A FORMAÇÃO), PETRA (FORMAÇÃO INICIAL), FORCE (FORMAÇÃO CONTÍNUA) E EUROTECNET (INOVAÇÃO). SOBRE ESTE PROGRAMA: TELEX 125 OUT./NOV./DEZ. 1994, GABINETE EM PORTUGAL DA COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS; LEONARDO DA VINCI - UNE NOUVELLE POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR L'UNION - COMMISSION EUROPÉENNE, BRUXELLES, DÉCEMBRE 1994.

PROGRAMAÇÃO, E TAREFAS OPERACIONAIS, MAS É DA DISTRIBUIÇÃO DESSAS TAREFAS, ISTO É, DA MANEIRA DE ORGANIZAR O TRABALHO, QUE VÃO DEPENDER A QUALIFICAÇÃO, O CONTEÚDO DO TRABALHO, A PROMOÇÃO PROFISSIONAL E, POR CONSEQUENTE, AS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO.

A EXPERIÊNCIA DESTAS EMPRESAS MOSTRA QUE É POSSÍVEL ESCOLHER ENTRE UMA AUTOMATIZAÇÃO NUM QUADRO ORGANIZACIONAL TRADICIONAL RÍGIDO E UM QUADRO ORGANIZACIONAL MAIS FLEXÍVEL<sup>116</sup>. ASSIM A INTRODUÇÃO DE PROCESSOS DE AUTOMAÇÃO PODE REDUZIR NÃO APENAS O VOLUME DE POSTOS DE TRABALHO MAS IGUALMENTE O DOMÍNIO DO TRABALHO QUALIFICADO, QUE FICA MONOPOLIZADO POR UMA ÉLITE PROFISSIONAL, AO MESMO TEMPO QUE A AUTOMATIZAÇÃO NUM QUADRO ORGANIZACIONAL TRADICIONAL PODE LEVAR À DESQUALIFICAÇÃO DOS ACTUAIS OPERÁRIOS QUALIFICADOS E AO DESEMPREGO DOS ACTUAIS OPERÁRIOS POUCO OU NÃO QUALIFICADOS.

A FLEXIBILIDADE NA DEFINIÇÃO DAS TAREFAS, MAIS VARIADAS E COMPLEXAS, E O TRABALHO EM EQUIPA RESULTAM NUMA ESTRUTURA DE QUALIFICAÇÃO MALEÁVEL E NA POLIVALÊNCIA DA MÃO-DE-OBRA, O QUE LEVA AO AUMENTO DO DOMÍNIO DO TRABALHO QUALIFICADO, PERMITINDO O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL.

A EXPERIÊNCIA DE MUITAS EMPRESAS INDUSTRIAIS EM DIVERSOS PAÍSES (ALEMANHA FEDERAL, INGLATERRA, JAPÃO, E.U.A.) MOSTRA QUE É POSSÍVEL A VALORAÇÃO DO "SABER-FAZER" TRADICIONAL, A PAR DE UM MAIOR DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL, QUANDO HÁ UMA FORMAÇÃO COMPLEMENTAR (EM ÁREAS COMO INFORMÁTICA, ESTATÍSTICA E MATEMÁTICA) DOS OPERÁRIOS QUALIFICADOS E UMA DISTRIBUIÇÃO MALEÁVEL DO TRABALHO. PELO QUE A UTILIZAÇÃO DE MÁQUINAS PROGRAMÁVEIS COMPUTORIZADAS, NÃO TORNA SUPÉRFLUO O "SABER-FAZER" TRADICIONAL, COMO SE PODERIA CRER.

---

<sup>113</sup> A PREVENÇÃO DO DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO ENTRE OS JOVENS ATRAVÉS DE INTRODUÇÃO DE UM DIREITO A UM EMPREGO DE SEIS MESES NO MÍNIMO DEPOIS DE TER ESTADO INSCRITO COMO CANDIDATO A EMPREGO DURANTE UM ANO. PARA O EFEITO, DEVEM SER SATISFEITAS AS EVENTUAIS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO, NOMEADAMENTE: A) ATRAVÉS DE MEDIDAS QUE REDUZAM O CUSTO DO TRABALHO E CUJA IMPORTÂNCIA VARIA SEGUNDO O NÍVEL DE FORMAÇÃO DOS JOVENS ABRANGIDOS, TENDO COMO CONTRAPARTIDA A GARANTIA DE UM ESFORÇO DE FORMAÇÃO OU O ACOMPANHAMENTO NA EMPRESA OU FORA DELA ( PLANO DE CONTRATAÇÃO DE JOVENS, "EMPREGO TRAMPOLIM", FORMAÇÃO E TRABALHO EM ALTERNÂNCIA, ESTÁGIO DE JOVENS); B) ATRAVÉS DO ENVOLVIMENTO DESTES JOVENS, QUANDO APESAR DAS MEDIDAS ADOPTADAS, NÃO FOREM RECRUTADOS PELO MERCADO DO TRABALHO NORMAL, EM ACTIVIDADES DE INTERESSE GERAL SUBSIDIADAS PELO GOVERNO OU EM PROJECTOS DE ECONOMIA SOCIAL.

<sup>114</sup> ESTA INTERDEPENDÊNCIA É NOTÓRIA QUANDO COMPARAMOS O SISTEMA DE FORMAÇÃO DE PAÍSES DIFERENTES, TOME-SE O EXEMPLO, DE UM PODEROSO SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ALEMANHA FEDERAL E DE UM FRACO DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM FRANÇA, NÃO COMPARÁVEIS..

<sup>115</sup> CARACTERIZADA POR CENTRALIZAÇÃO DAS DECISÕES, DIVISÃO RÍGIDA ENTRE CONCEPÇÃO E EXECUÇÃO E A PARCELARIZAÇÃO DAS TAREFAS.

EVITAR E/OU CORRIGIR RAPIDAMENTE OS ERROS, SUPERAR AS INSUFICIÊNCIAS DE PROGRAMAÇÃO, TORNA-SE VITAL DEVIDO À MAIOR SENSIBILIDADE ÀS AVARIAS, INTERRUPÇÕES DE UM SISTEMA PRODUTIVO CADA VEZ MAIS INTEGRADO. AS EXIGÊNCIAS ACTUAIS DE FLEXIBILIDADE E QUALIDADE, COM NOVAS CAPACIDADES E APTIDÕES REQUERIDAS PELOS NOVOS EQUIPAMENTOS, SINAL DE AUTONOMIA E INICIATIVA, REQUEREM NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E OS MÉTODOS DE UMA GESTÃO MAIS PARTICIPATIVA. A GRANDE VANTAGEM DA REALIZAÇÃO DESSA CAPACIDADE DE FLEXIBILIDADE TÉCNICA DEPENDE DA FLEXIBILIDADE ORGANIZACIONAL DO TRABALHO<sup>117</sup>, I.E., DA MAIOR CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO ÀS EXIGÊNCIAS DO MERCADO, MELHOR REGULAÇÃO DOS VOLUMES DE PRODUÇÃO, E CUMPRIMENTO DE PRAZOS DE ENTREGA DE PRODUTOS

UMA OUTRA QUESTÃO QUE REVESTE PARTICULAR INTERESSE É A FORMAÇÃO DOS QUADROS DIRIGENTES, UMA VEZ QUE AS NOVAS TECNOLOGIAS IMPLICAM O AUMENTO DA IMPORTÂNCIA DAS FUNÇÕES DE DIRECÇÃO, PLANEAMENTO E COORDENAÇÃO. NOS PAÍSES INDUSTRIALMENTE MAIS AVANÇADOS<sup>118</sup>, A MELHORIA DA GESTÃO DAS EMPRESAS É ENCARADA COMO UM DOS PRINCIPAIS MEIOS DE AUMENTO DA PRODUTIVIDADE E DA MELHORIA DA QUALIDADE, PELO QUE OS PROGRAMAS DE FORMAÇÃO TENDEM A SER PLURIDISCIPLINARES, COM REALCE PARA OS ASPECTOS SOCIAIS E PSICOLÓGICOS, TÉCNICOS E ECONÓMICOS. ASSIM PODEMOS NOTAR NOS ÚLTIMOS ANOS UM INTERESSE CRESCENTE PELOS PROBLEMAS LIGADOS À FORMAÇÃO. ESTE INTERESSE PELA FORMAÇÃO DEVE-SE, PORÉM POR UM LADO, AO RECONHECIMENTO DO FACTO DE O CRESCIMENTO ECONÓMICO DEPENDER CADA VEZ MAIS DO CONHECIMENTO, E ÀS NOVAS NECESSIDADES DE UM MERCADO DE TRABALHO.

AO CONTRÁRIO DA PERSPECTIVA PESSIMISTA, AS NOVAS TECNOLOGIAS ELIMINAM EMPREGO E "SABER-FAZER" CONDUZINDO A UM DESEMPREGO SEM PRECEDENTES, ACOMPANHADO POR UM PROCESSO DE DESQUALIFICAÇÃO, NUMA PERSPECTIVA MAIS OPTIMISTA, O VOLUME DO EMPREGO NÃO DIMUIRÁ, UMA VEZ QUE OS NOVOS EMPREGOS CRIADOS PELA INOVAÇÃO TÉCNICA SERÃO SUPERIORES AOS EMPREGOS TRADICIONAIS SUPRIMIDOS., EMBORA O EQUILÍBRIO ENTRE PROCURA E OFERTA DE MÃO-DE-OBRA DEPENDA ESSENCIALMENTE DA CAPACIDADE DE RESPOSTA DO SISTEMA DE ENSINO-FORMAÇÃO ÀS NOVAS EXIGÊNCIAS (I. KOVÁCS, OP. CIT.).

ACTUALMENTE ESTÁ A DIFUNDIR-SE UM NOVO TIPO DE FORMAÇÃO, A FORMAÇÃO-ACÇÃO, EFECTUADO NO ÂMBITO DE ACÇÕES DE INTERVENÇÃO ANIMADAS POR INVESTIGADORES-FORMADORES<sup>119</sup>. ESTAS ACÇÕES (EXPERIÊNCIAS-PILOTO NOMEADAMENTE NOS PAÍSES ESCANDINAVOS E ALEMANHA), ATRAIEM HOJE, UM NÚMERO CRESCENTE DE EMPRESAS QUE

<sup>116</sup> CF. KOVACS, OP. CIT.

SOLICITAM A INTERVENÇÃO DE INVESTIGADORES-FORMADORES INTEGRADOS EM INSTITUTOS DE INVESTIGAÇÃO<sup>120</sup>. TRATA-SE DE UMA FORMAÇÃO PARTICIPATIVA, REFERENTE AOS PROBLEMAS REAIS DA EMPRESA, ABRANGENDO ASPECTOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS E SOCIAIS. ESTE TIPO DE FORMAÇÃO, ONDE TEMPO DE TRABALHO E TEMPO DE FORMAÇÃO COINCIDEM, VISA NÃO APENAS A COMPETÊNCIA TÉCNICA LIGADA À EVOLUÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, MAS TAMBÉM O DESENVOLVIMENTO DE UMA NOVA CULTURA ORGANIZACIONAL, DE NOVAS ATITUDES E NOVOS COMPORTAMENTOS NOS DIVERSOS NÍVEIS HIERÁRQUICOS, E INTEGRA-SE NUM PROCESSO DE MUDANÇA ORIENTADA PARA A MELHORIA DE RESULTADOS ECONÓMICOS E PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL DOS TRABALHADORES ATRAVÉS DA MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. ESTE SISTEMA DE ENSINO-FORMAÇÃO ENFRENTA, EM PORTUGAL, DIFICULDADES MUITO MAIORES DO QUE NOS PAÍSES INDUSTRIALMENTE MAIS AVANÇADOS, UMA VEZ QUE A FORMAÇÃO ESCOLAR OBRIGATÓRIA É REDUZIDA, A QUALIFICAÇÃO TÉCNICA E PROFISSIONAL DA MÃO-DE-OBRA É MUITO BAIXA, OS CIRCUITOS DE FORMAÇÃO SÃO FRÁGEIS E ESCASSO O NÚMERO DE ORGANISMOS PÚBLICOS PARA PROMOVER A FORMAÇÃO. ALÉM DISSO, A PAR DE UMA FRACA LIGAÇÃO ENTRE UNIVERSIDADES E EMPRESAS, É MUITO REDUZIDO O NÚMERO DE EMPRESAS COM ESTRUTURAS DE FORMAÇÃO INICIAL, CONTINUA E DE ESPECIALIZAÇÃO, E QUASE INEXISTENTES OS ESTUDOS SOBRE PROBLEMAS DE FORMAÇÃO, SUA DIVULGAÇÃO E COORDENAÇÃO<sup>121</sup>.

DE ACORDO COM AS AUTORAS<sup>122</sup>, A NÍVEL MACRO-ECONÓMICO, A POSSIBILIDADE DE EVITAR GRANDES DESEQUILÍBRIOS DEPENDE EM GRANDE PARTE DA CAPACIDADE DE RESPOSTA DO SISTEMA DE FORMAÇÃO E DE ENSINO EM CRIAREM UMA MÃO-DE-OBRA COM UM MAIOR NÍVEL DE ENSINO E DE QUALIFICAÇÃO. O QUADRO QUE SE APRESENTA INDICA QUE A ESMAGADORA MAIORIA DA FORÇA DE TRABALHO EM PORTUGAL SE SITUA NO NÍVEL DO ENSINO BÁSICO PRIMÁRIO E É MUITO REDUZIDA A PROPORÇÃO DAQUELES QUE TÊM HABILITAÇÃO TÉCNICA. ESTE FACTO É COMPREENSÍVEL, UMA VEZ QUE ESTE TIPO DE ENSINO APENAS FOI DESMANTELADO NOS ANOS 70. PARA EVITAR QUE CERTOS GRUPOS DE RISCO - OS JOVENS, AS MULHERES E OS

---

<sup>117</sup> A ESTE PROPÓSITO VEJA-SE O CASO DO JAPÃO, ONDE O SUCESSO DEVE-SE PRINCIPALMENTE À EXISTÊNCIA DE UMA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO FLEXÍVEL COM UMA MÃO DE OBRA POLIVALENTE QUE PERMITE APROVEITAR O POTENCIAL DE FLEXIBILIDADE DAS NOVAS TECNOLOGIAS, BEM COMO AO FACTO DE EXISTIR UM SISTEMA DE FORMAÇÃO ADEQUADA ÀS NECESSIDADES TÉCNICAS E SOCIAIS. NO JAPÃO O NÍVEL DE INSTRUÇÃO GERAL É MUITO ELEVADO, A FORMAÇÃO INICIAL É ORIENTADA PRINCIPALMENTE PARA A AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS DE BASE MAS AMPLOS, RELATIVOS AO PAPEL DA INDÚSTRIA, AUMENTANDO A FORMAÇÃO CONTÍNUA SOLIDAMENTE ESTABELECIDO A TODOS OS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO. NESTE PAÍS, SÃO AS EMPRESAS QUE CHAMAM A SI O APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL, ATRAVÉS DE CURSOS E DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO..

<sup>118</sup> NESTES PAÍSES, ONDE É PARTICULARMENTE IMPORTANTE A FORMAÇÃO TÉCNICO-SOCIAL DOS QUADROS MÉDIOS, JÁ QUE SÃO, COMO DEMONSTRAM VÁRIOS ESTUDOS, ELES O ELEMENTO MAIS RESISTENTE À INOVAÇÃO, UMA VEZ QUE AS NOVAS TECNOLOGIAS E AS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO AFECTAM PROFUNDAMENTE AS SUAS FUNÇÕES, OS CONTEÚDOS TRADICIONAIS DÃO LUGAR A NOVOS CONTEÚDOS NA FORMAÇÃO DOS QUADROS, PARA PODER LIDAR COM OS CONFLITOS INERENTES À MUDANÇA ORGANIZACIONAL.

<sup>119</sup> IN ILONA KOVÁCS - " A FORMAÇÃO NO CONTEXTO DA INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS", PESSOAL, Nº35, SET./ OUT. 1988.

POUCO E/OU NÃO QUALIFICADOS - SEJAM LANÇADOS NO DESEMPREGO, É CADA VEZ MAIS NECESSÁRIO O LANÇAMENTO DE PROGRAMAS ESPECIALMENTE ORIENTADOS PARA A FORMAÇÃO E RECICLAGEM DESSES GRUPOS MAIS AMEAÇADOS PELO DESEMPREGO, ASSENTES NA CRIAÇÃO DE INSTITUTOS DE INVESTIGAÇÃO INTERDISCIPLINAR ORIENTADOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE NOVOS SISTEMAS PRODUTIVOS, CONSEQUÊNCIA DE NOVAS TECNOLOGIAS E NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO.

### 3.2. SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO E ESPECIFICIDADE DAS QUALIFICAÇÕES

NATURALMENTE, A CRISE DAS DÉCADAS DE 70 E DE 80 APRESENTA CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS RELATIVAMENTE A OUTRAS QUE A PRECEDERAM. O DEBATE SOBRE A "FLEXIBILIDADE D DIREITO DO TRABALHO, NÃO É UM DEBATE ENCERRADO"<sup>123</sup>, O QUE IMPLICA UMA ALTERAÇÃO PROFUNDA DO SISTEMA DE RELAÇÕES PROFISSIONAIS.

CONSTATAMOS, NESTES ÚLTIMOS TEMPOS, A GENERALIZAÇÃO DAS FORMAS DE DIVISÃO E DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO QUE TÊM POR CONSEQUÊNCIA UMA FORTE ESPECIFICIDADE NAS QUALIFICAÇÕES RELATIVAS À EMPRESA.

UMA DAS CAUSAS DESTA EVOLUÇÃO DEVE SER PROCURADA NO DECLÍNIO DOS MEIOS DE PRODUÇÃO TRADICIONAIS, POIS, O APARECIMENTO DE NOVAS TÉCNICAS E DE NOVOS TIPOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, AUMENTAM AS POSSIBILIDADES DE COMBINAR DE MODO DIFERENTE OS FACTORES DE PRODUÇÃO. RESULTA DESTA EVOLUÇÃO UMA FORTE HETEROGENEIDADE DE PROCESSOS DE PRODUÇÃO, E ISTO, MESMO NO INTERIOR DE UM MESMO RAMO DE ACTIVIDADE E DE UMA MENOR UNIVERSALIDADE DE TECNOLOGIAS UTILIZADAS. A ESTE PARTICULARISMO TÉCNICO CORRESPONDE UMA ESPECIFICIDADE "TÉCNICA" DAS QUALIFICAÇÕES RELATIVAS À EMPRESA. AS ACTUAIS EXIGÊNCIAS DE QUALIFICAÇÕES, LEVAM A AQUISIÇÃO DE APTIDÕES E DE CONHECIMENTOS SUSCEPTIVEIS DE SER UTILIZADAS PRODUTIVAMENTE NO CONTEXTO ESPECÍFICO DE UMA EMPRESA.

<sup>120</sup> ORGANISMOS PÚBLICOS TAIS COMO TAVISTOCK INSTITUT EM INGLATERRA, LEST (LABORATOIRE D'ECONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL), CISTE (CENTRE D' INTERVENTION SOCIO-TECHNIQUE), CSO (CENTRE DE SOCIOLOGIE DES ORGANIZATIONS), ISEOR (INSTITUT DE SOCIO-ECONOMIE DES ENTREPRISES ET DES ORGANIZATIONS) EM FRANÇA, O MAIN - MANAGEMENT ED INOVAZIONE E O INSTITUTO DI RICERCA-INTERVENTO EM ITÁLIA.

<sup>121</sup> VEJA-SE O CASO DO QUADRO COMUNITÁRIO DE APOIO, IN I. KOVACS, OP. CIT..

<sup>122</sup> ILONA KOVÁCS ET AL - QUALIFICAÇÕES E MERCADO DE TRABALHO, IEFP, 1994

AS INTERACÇÕES DESCRITAS MAIS ALTAS ENTRE A FORMAÇÃO E O EMPREGO SIGNIFICAM IGUALMENTE QUE A EXISTÊNCIA DE UMA OFERTA RELATIVAMENTE ESTÁVEL DE QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS BEM DETERMINADAS E MAIS POLIVALENTES SE OPÕEM AO APARECIMENTO DESTAS QUALIFICAÇÕES "TÉCNICAMENTE ESPECÍFICAS", AINDA QUE, AO CONTRÁRIO, UMA OFERTA DE QUALIFICAÇÕES RELATIVAMENTE POUCO FORMADAS TENDAM A FAVORECER O DESENVOLVIMENTO DE QUALIFICAÇÕES ESPECÍFICAS AO LONGO DA VIDA PROFISSIONAL.

NUMEROSAS MONOGRAFIAS MOSTRAM QUE CERTAS EMPRESAS COLOCAM EM QUESTÃO UM CONJUNTO DE MEIOS DESTINADOS A ASSEGURAR UMA ESTABILIDADE SUFICIENTE DO SEU PESSOAL E POR CONSEQUÊNCIA DA SUA INTEGRAÇÃO: A ESPECIFICIDADE DAS QUALIFICAÇÕES, AS VANTAGENS MATERIAIS, I.E., OS PRÉMIOS, SALÁRIOS, E O DESENVOLVIMENTO DE POSSIBILIDADES DE PROMOÇÃO INTERNA.

É ENTÃO QUE AS APTIDÕES E CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS, QUE PODEM SER DE ALTO NÍVEL, ESTÃO ADSTRITAS A UM SECTOR PARTICULARMENTE LIMITADO, CONSTITUIDO POR QUALIFICAÇÕES "MAISON"<sup>124</sup>, NÃO OFERECIDAS NO MERCADO DE TRABALHO. AS EMPRESAS TEM MAIS TENDÊNCIA PARA FORMAR O SEU PESSOAL EM FUNÇÃO DAS SUAS PRÓPRIAS NECESSIDADES, DO QUE ADSTRINGI-LAS À EMPRESA. ESTAS QUALIFICAÇÕES ESPECÍFICAS ESTABELECEM IGUALMENTE UMA SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO, NUM MERCADO INTERNO DE EMPRESA E NUM MERCADO EXTERNO. AS EMPRESAS OPERAM POR UM LADO COM UM PESSOAL ESTÁVEL E POSSUIDOR DE QUALIFICAÇÕES E POR OUTRO LADO, COM UM PESSOAL DE APOIO FLUTUANTE E NÃO QUALIFICADO QUE DESEMPENHA UM PAPEL DE EXÉRCITO INDUSTRIAL DE RESERVA. EM PERÍODO DE CONJUNTURA DIFÍCIL, A MASSA DE MÃO-DE-OBRA NÃO QUALIFICADA E DISPONÍVEL É DISPENSADO, AO MESMO TEMPO QUE O PESSOAL ESTÁVEL PERMANECE NA EMPRESA NA MEDIDA DO POSSÍVEL, O QUE DE RESTO ENCORAJA A LEGISLAÇÃO DO TRABALHO EM VIGOR NA U.E. .

A EVOLUÇÃO NO DOMÍNIO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA QUE CONDUZIU AO EQUACIONAR DOS ESTÁDIOS DE FORMAÇÃO DE CURTA DURAÇÃO, FORTEMENTE ESPECIALIZADOS E COM HIPÓTESES DE UTILIZAÇÃO MUITO RESTRITAS, REFORÇA O PAPEL DESEMPENHADO PELAS QUALIFICAÇÕES INTERNAS E AS SEGMENTAÇÕES CORRELATIVAS DO MERCADO DE TRABALHO. À CONTRÁRIO, COMPREENDEMOS MELHOR A IMPORTÂNCIA DE UMA SANÇÃO FORMAL DAS QUALIFICAÇÕES: O

---

<sup>123</sup> POR EX., OS NEO LIBERAIS, DEFENDEM A REVALORIZAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO COMO MECANISMO ADEQUADO ÀS REGRAS DO MERCADO, "O SISTEMA SEGUNDO HAYEK QUE PERMITE ASSEGURAR A MELHOR MOBILIZAÇÃO POSSÍVEL DAS INFORMAÇÕES, CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS À REGULAÇÃO DO SISTEMA SOCIAL

RECONHECIMENTO GERAL PELA SOCIEDADE DE UMA FORMAÇÃO, A EXEMPLO DO "CERTIFICADO DE APTIDÃO PROFISSIONAL ALEMÃO (FACHARBEITERBRIEF), E UMA GRANDE DISPONIBILIDADE DE MÃO-DE-OBRA RELATIVA A ESTA QUALIFICAÇÃO CONDUZEM A UMA MENOR DEPENDÊNCIA DOS OPERÁRIOS RELATIVAMENTE À EMPRESA E UM MAIOR POTENCIAL DE MOBILIDADE PARA O PESSOAL QUALIFICADO QUE PODE PEDIR RECLASSIFICAÇÃO EM TODA A EMPRESA.

AS MUTAÇÕES NO SISTEMA DE FORMAÇÃO PODEM TER CONSEQUÊNCIAS MUITO IMPORTANTES PARA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO INDUSTRIAL. SE GRANDE PROPORÇÃO DE JOVENS QUE DEIXARAM O APARELHO ESCOLAR SEM FORMAÇÃO PROFISSIONAL (POR EXEMPLO, O DESENVOLVIMENTO DO ENSINO SECUNDÁRIO GERAL) PODE CONDUZIR À EROÇÃO DO MODELO, O QUE PROPORCIONARIA UMA MAIOR ESPECIFICIDADE DAS QUALIFICAÇÕES COM TODAS AS CONSEQUÊNCIAS DAÍ RESULTANTES PARA OS INDIVÍDUOS E PARA A ECONOMIA.

EM PORTUGAL, A FLEXIBILIDADE DO CHAMADO "MERCADO DE TRABALHO" MANIFESTOU-SE ABUNDANTEMENTE NOS AJUSTAMENTOS SALARIAIS VERIFICADOS EM PERÍODOS DE DIFICULDADES DE ECONOMIA. AS QUEBRAS SALARIAIS SIGNIFICATIVAS, DITADAS PELA CORREÇÃO DOS DESEQUILÍBRIOS FINANCEIROS EXTERNOS, FORAM SUPORTADAS PELOS TRABALHADORES SEM GRANDE AGITAÇÃO SOCIAL, PELO QUE NÃO É, CORRECTO FALAR-SE EM RIGIDEZ EXCESSIVA DO CHAMADO "MERCADO DE TRABALHO" EM PORTUGAL, COMO PRETENDEM OS ECONOMISTAS LIBERAIS.

DE ACORDO COM JOÃO MOURA, A SEGMENTAÇÃO DE MERCADO ASSUME DIVERSAS FORMAS<sup>125</sup>. NÃO HÁ EFECTIVAMENTE UM MERCADO ÚNICO DE TRABALHO; SURGEM INÚMEROS MERCADOS CONSOANTE AS QUALIFICAÇÕES, MERCADOS ESTES QUE AINDA SE DESDOBRAM AO INTRODUIRMOS O FACTOR REGIÃO. MAS QUANTO A ESTES MERCADOS SEGMENTADOS, AINDA PODÍAMOS ADMITIR QUE AS CONDIÇÕES EM QUE NELES SE EXERCE A ACTIVIDADE NÃO APRESENTAM DISCRIMINAÇÕES.

ORA NÃO É ISSO QUE SE PASSA. SABEMOS QUE HÁ GRUPOS DE RISCO, MULHERES, JOVENS, IDOSOS, DEFICIENTES E, EM CERTOS PAÍSES, TAMBÉM AS PESSOAS DE COR E OS IMIGRANTES QUE SÃO OBJECTO DE TRATAMENTOS DISCRIMINATÓRIOS QUE, POR VEZES, NÃO INCIDEM APENAS SOBRE AS RESPECTIVAS CONDIÇÕES DE EMPREGO (CASO EM QUE APARECEM NOVOS SEGMENTOS COM CARACTERÍSTICAS PRÓPRIAS), MAS INCLUSIVE, INFLUENCIAM A DISTRIBUIÇÃO DO NÍVEL DE EMPREGO EXISTENTE, ISTO ATRAVÉS DA EXCLUSÃO (EM GERAL, PARCIAL) DE ALGUNS DAQUELES GRUPOS EM RELAÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO. O TRABALHADOR NÃO

<sup>124</sup> IN DOSSIERS...OP. CIT.

GOZA DO ESTATUTO DOS DEMAIS TRABALHADORES, DESIGNADAMENTE NO QUE RESPEITA À ANTIGUIDADE E À CARREIRA PROFISSIONAL E ÀS VANTAGENS COM ELAS CONEXAS. O SEUS SALÁRIOS SÃO, EM GERAL, MAIS BAIXOS E TAMBÉM NÃO TÊM, POR VIA DE REGRA, DIREITO A COMPENSAÇÕES POR VIA DE PERDA DO EMPREGO.

PARA CITAR MAIS DE DOIS CASOS DE SEGMENTAÇÃO, REPRESE-SE NAS DIFERENTES CONDIÇÕES DE EMPREGO OFERECIDAS, POR EXEMPLO NO NOSSO PAÍS, PELA ACTIVIDADE PRIVADA E PELAS EMPRESAS PÚBLICAS, OU, E É O OUTRO CASO, PELO SECTOR ECONÓMICO MODERNO E PELO TRADICIONAL. ESTE FENÓMENO DEVE-SE À DISPARIDADE DE TRATAMENTOS DE QUE O TRABALHADOR É ALVO, JÁ QUE ESTAS SITUAÇÕES SURGEM QUANDO O TRABALHADOR NÃO GOZA DO ESTATUTO DOS DEMAIS TRABALHADORES, DESIGNADAMENTE NO QUE RESPEITA À ANTIGUIDADE E À CARREIRA PROFISSIONAL E ÀS VANTAGENS COM ELAS CONEXAS. O SEUS SALÁRIOS SÃO, EM GERAL, MAIS BAIXOS E TAMBÉM NÃO TÊM, POR VIA DE REGRA, DIREITO A COMPENSAÇÕES POR VIA DE PERDA DO EMPREGO. A SEGMENTAÇÃO MOSTRA A IMPORTÂNCIA DAS ACTUAÇÕES A NÍVEL MICRO, DAS EMPRESAS. FACE À INCERTEZA E EVENTUAL VARIAÇÃO DE CONDIÇÕES NO MERCADO DO PRODUTO, A EMPRESA TEVE SEMPRE TENDÊNCIA PARA DIVIDIR O SEU MERCADO INTERNO DE TRABALHO EM DOIS SEGMENTOS, O DOS TRABALHADORES PERMANENTES E O DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS, MELHOR DIRÍAMOS, NÃO PERMANENTES.

ESSA PRÁTICA IDENTIFICAVA-SE, ATÉ HÁ ALGUNS ANOS ATRÁS, PELA EXISTÊNCIA, NAS EMPRESAS, DE TRABALHADORES PERMANENTES (COM ESTABILIDADE DE EMPREGO, COM AS VANTAGENS SOCIAIS DA SEGURANÇA SOCIAL, ETC) E DE TRABALHADORES EVENTUAIS, SEM QUAISQUER GARANTIAS E, POR VEZES, COM REMUNERAÇÕES INFERIORES ÀS DOS PRIMEIROS. A ISTO ACRESCEU O FACTO DE OS PODERES PÚBLICOS TEREM INTRODUIDO CERTOS FACTORES DE RIGIDEZ NO MERCADO DE TRABALHO (COMO É O CASO DA LEGISLAÇÃO QUE RESTRINGE O DESPEDIMENTO). FACE A ISTO, AS EMPRESAS COMEÇARAM A RECORRER, ESSENCIALMENTE, A DUAS NOVAS FORMAS DE CONTRATO DE TRABALHO<sup>126</sup> QUE CORRESPONDEM NÃO SÓ À MANTENÇÃO DA SEGMENTAÇÃO TRADICIONAL DO MERCADO DE TRABALHO MAS AINDA TENDEM A EXPANDIR ESSA SEGMENTAÇÃO PARA AMPLITUDES MUITO MAIS VASTAS.

TRATA-SE DE FORMAS DE CONTRATO QUE VÃO LIMITAR A ESTABILIDADE DO EMPREGO, TORNANDO-O PRECÁRIO, OU TAMBÉM REDUZIR AS VANTAGENS SOCIAIS E OUTRAS GARANTIAS DE QUE DISFRUTA O TRABALHADOR PERMANENTE, ORIGINANDO UMA VERDADEIRA SEGMENTAÇÃO OU DUALIDADE DE MERCADO DE TRABALHO: A PAR DE TRABALHADORES QUE DISPÕEM DE

---

<sup>125</sup> JOÃO MOURA OP. CIT. P.95.

EMPREGOS ESTÁVEIS E CONDIÇÕES DE TRABALHO NORMAIS (MERCADO DE TRABALHO PRIMÁRIO) EXISTEM OUTROS TRABALHADORES COM EMPREGOS PRECÁRIOS E SUJEITOS A CONDIÇÕES DE TRABALHO INFERIORES (MERCADO DE TRABALHO SECUNDÁRIO). DE FACTO, AO MERCADO DE TRABALHO ATÉ HÁ POUCOS ANOS CONSIDERADO COMO NORMAL E PRÁTICAMENTE ÚNICO, JUNTA-SE AGORA O CHAMADO "MERCADO DE TRABALHO SECUNDÁRIO, OU SEJA O MERCADO DOS TRABALHADORES DISPOSTOS A ACEITAR QUALQUER UMA DAS MODALIDADES DE TRABALHO ATÍPICO, REFORÇANDO-SE, ASSIM, OS PODERES DE SELECÇÃO DO EMPREGADOR.

### 3.3. IMPACTO DAS MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO ESTRUTURAL DAS EMPRESAS - O CASO DO "DOWNSIZING"

NOS SUBCAPÍTULOS ANTERIORES VIMOS COMO A ESTRUTURA DAS QUALIFICAÇÕES, E A MUDANÇA NA SUA NATUREZA, TÊM VINDO A ALTERAR GRADUAL E SUBSTANTIVAMENTE OS FENÓMENOS DE OFERTA E DE PROCURA NO MERCADO DE TRABALHO. IMPORTA AGORA ANALISAR QUAL O IMPACTO DESSAS MUTAÇÕES NAS ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS, DESIGNADAMENTE DO "DOWNSIZING", NUM CONTEXTO DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA, ONDE A REDUÇÃO E A REORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO ADQUIREM UMA IMPORTÂNCIA PARTICULAR. COM EFEITO, E TAL COMO TEMOS VINDO A DESCREVER, A INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NA EMPRESA MODIFICA OS DADOS RELATIVOS À DISTRIBUIÇÃO, DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO, SENDO UM DOS PRINCIPAIS FACTORES DE INFLUÊNCIA PARA OS PROJECTOS DE "REENGENHARIA" E DE "DOWNSIZING".

AS PESQUISAS ACTUAIS TENDEM A CENTRAR-SE NA IMPORTÂNCIA DAS ESCOLHAS NA FORMAÇÃO DOS PROCESSOS DE MUDANÇA TECNOLÓGICA, DESIGNADAMENTE EM QUESTÕES RELACIONADAS COM O PAPEL DA ESTRATÉGIA DE GESTÃO, A INFLUÊNCIA DOS SINDICATOS E DAS REIVINDICAÇÕES COLECTIVAS E DE GRUPOS DE PRESSÃO.

O CONCEITO DE "SISTEMA DE ENGENHARIA" PARECE EXPLICITAR MELHOR A RELAÇÃO EXISTENTE ENTRE OS PROCESSOS DE MUDANÇA TECNOLÓGICA E OS ACTORES SOCIAIS NELES INTERVENIENTES. ESTE SISTEMA CONFIGURA-SE COM TRÊS ELEMENTOS BÁSICOS:

1. PRINCÍPIOS SISTÉMICOS: CADA SISTEMA ESTÁ DESENHADO PARA UM LOCAL DE TRABALHO ESPECÍFICO;
2. CONFIGURAÇÃO SISTÉMICA: CARACTERÍSTICAS ERGONÓMICAS;

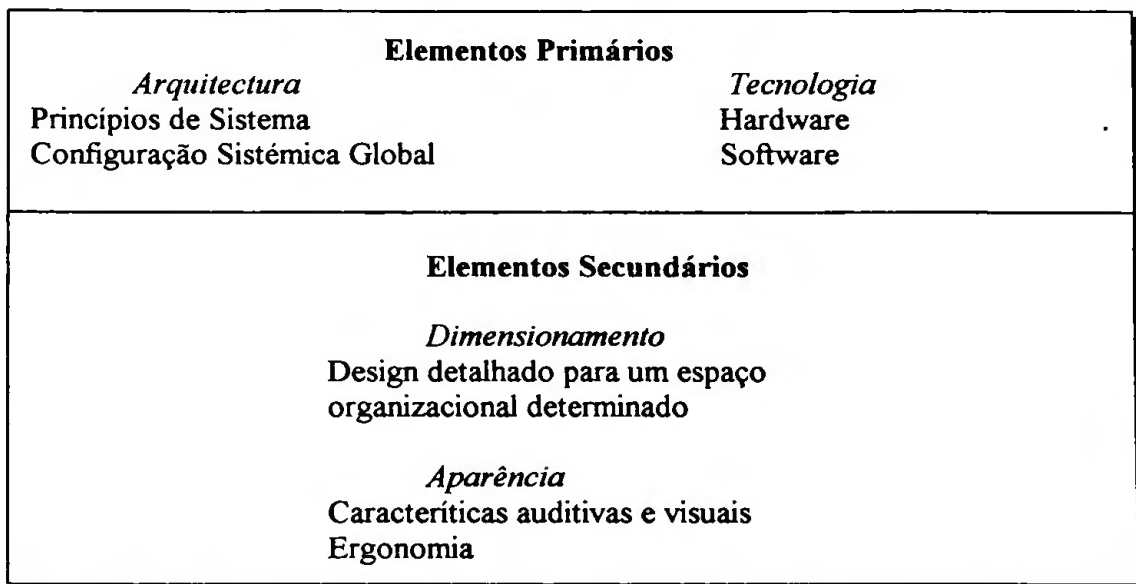
---

<sup>126</sup> REFERIMO-NOS AOS CONTRATOS A TERMO / PRAZO / E AO TRABALHO TEMPORÁRIO

3. IMPLEMENTAÇÃO DE SISTEMA: FASEADA DE ACORDO COM CINCO ETAPAS (INICIAÇÃO; DECISÃO DE ADOÇÃO; SELECÇÃO DE SISTEMA; IMPLEMENTAÇÃO E ROTINIZAÇÃO).

ESQUEMATICAMENTE, O CONCEITO PODE SER SINTETIZADO DO SEGUINTE MODO<sup>127</sup> :

**ESQUEMA 1: COMPONENTES DO SISTEMA DE ENGENHARIA**



JON CLARK, *IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT & TECHNICAL CHANGE*, LONDON, SAGE, 1993, P. 15

RELATIVAMENTE AO PAPEL DA ESTRATÉGIA DE GESTÃO, DESIGNADAMENTE DOS QUADROS MÉDIOS E DOS LUGARES DE SUPERVISÃO, É CRUCIAL A SUA INFLUÊNCIA NOS PROCESSOS DE CONSTRUÇÃO DE ELEMENTOS DE MUDANÇA TECNOLÓGICA NO LOCAL DE TRABALHO.

DE ACORDO COM PESQUISAS EFECTUADAS<sup>128</sup>, O PAPEL DE INFLUÊNCIA DOS SINDICATOS EXERCE-SE SOBRETUDO QUANDO - NA AUSÊNCIA DE SUB-ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS DE GESTÃO ESTRATÉGICA - OS REPRESENTANTES DOS SINDICATOS INFLUENCIAM OS PROCEDIMENTOS E OS CRITÉRIOS DE SELECÇÃO E DE FORMAÇÃO. POR FIM, E NO TOCANTE À INFLUÊNCIA EXERCIDA PELOS GRUPOS DE PRESSÃO, ESTA ESTÁ LARGAMENTE DEPENDENTE DA POSIÇÃO QUE ESTES OCUPAM NA ESTRUTURA DE DECISÃO DE UMA DADA ORGANIZAÇÃO, MANIFESTANDO-SE SOBRETUDO A PARTIR DO PODER QUE ESTES TÊM PARA DEFINIR PRÁTICAS DE TRABALHO E CONTEÚDOS FUNCIONAIS.

<sup>127</sup> CFR. CLARK, JON CLARK HUMAN RESOURCE MANAGEMENT & TECHNICAL CHANGE, LONDON, SAGE, 1993, P. 15

<sup>128</sup> IBIDEM.

O COMPORTAMENTO DOS ACTORES INDIVIDUAIS NO LOCAL DE TRABALHO NÃO SE ENCONTRA DEFINIDO POR UM SISTEMA DE CONSTRANGIMENTOS NORMATIVOS PRÉ-EXISTENTE OU POR VALORES COMUNS QUE ORIENTEM DE UM MODO ABSOLUTO AS DECISÕES INDIVIDUAIS. *IPSO FACTO*, O SISTEMA SOCIAL QUE ORIENTA A ACTIVIDADE DE PRODUÇÃO DE REGRAS NO TRABALHO NÃO ESTÁ DEFINIDO APRIORISTICAMENTE, MAS É ANTES UMA CONSTRUÇÃO PERMANENTE. ASSIM, AS ESTRATÉGIAS DOS ACTORES SÃO FRUTO DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE:

*AS ESTRATÉGIAS SÃO FREQUENTEMENTE AMBÍGUAS, A SUA AMBIGUIDADE PROVÉM MENOS DE FALHAS DOS DECISORES QUE DOS AJUSTAMENTOS NECESSÁRIOS À SUA ADOÇÃO E DAS MUDANÇAS DE PREFERÊNCIAS OPERADAS AO LONGO DO TEMPO. OS CONFLITOS DE INTERESSES NÃO DIZEM RESPEITO UNICAMENTE ÀS RELAÇÕES ENTRE OS DECISORES POR UM LADO E OS GESTORES PELO OUTRO; ELES SÃO UM ELEMENTO PERMANENTE DA NEGOCIAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS DA VIDA BUROCRÁTICA. TAL EXPLICA PORQUE É QUE AS ESTRATÉGIAS EXPRESSAM INTENÇÕES CONTRADITÓRIAS E SOFREM UM REFLUXO CONSIDERÁVEL -IN MARCH J. -G. (ED.) - DÉCISIONS ET ORGANIZATIONS, PARIS, ARMAND COLIN, 1991.(PP. 68-83)*

NAS ORGANIZAÇÕES ACTUAIS, AS TENDÊNCIAS PARA A PROGRESSIVA FORMALIZAÇÃO DAS REGRAS E DAS ESTRUTURAS DAS EMPRESAS ESTÃO A ATENUAR-SE: EXISTE A NECESSIDADE PARA UMA MAIOR SOBREPOSIÇÃO ENTRE AS FUNÇÕES DE CONCEPÇÃO, PRODUÇÃO E COMERCIAL. A VANTAGEM COMPETITIVA DAS EMPRESAS REQUER NÃO SÓ LINHAS DE PRODUÇÃO COMPUTARIZADAS, COMO TAMBÉM MARKETING COMPUTARIZADO, ATENUANDO-SE AS FRONTEIRAS ENTRE A ENGENHARIA, A PRODUÇÃO E O MARKETING.

A COMPETIÇÃO INTERNACIONAL, A SATURAÇÃO DA PROCURA E A PROGRESSIVA SOFISTICAÇÃO DOS GOSTOS DOS CONSUMIDORES, TÊM CRIADO NOVOS DESAFIOS PARA OS PRODUTORES. ATRAVÉS DA COMBINAÇÃO DOS BENEFÍCIOS A OBTER A PARTIR DA FLEXIBILIDADE E DA ESPECIALIZAÇÃO, OS NOVOS SISTEMAS DE PRODUÇÃO REPRESENTAM UMA MUDANÇA QUALITATIVA NAS TÉCNICAS DE PRODUÇÃO. ESTES SISTEMAS REQUEREM UMA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO BASEADA NA FLEXIBILIDADE DA PRODUÇÃO, PERMITINDO A FABRICAÇÃO DE PRODUTOS CUSTOMIZADOS, POR OPOSIÇÃO A LINHAS DE PRODUÇÃO STANDARDIZADAS (NA TRADIÇÃO TAYLORIANA DO TERMO).

A CLASSIFICAÇÃO DAS ETAPAS DE MUDANÇA TECNOLÓGICA PODE SER RESUMIDA NO ESQUEMA SEGUINTE.

ESQUEMA 2: ETAPAS DE MUDANÇA TECNOLÓGICA

FORMA DE ORGANIZAÇÃO	TECNOLOGIA	DIVISÃO DO TRABALHO	PRODUTO	MERCADO
1 - Pequena Oficina	1 - Flexível	1 - Fraca	1 - Customizado	1 -Diferenciado
2 - Primeiras Fábricas	2 - Relativamente Flexível	2 - Média	2 - Relativamente Estandardizado	2 - Relativamente Diferenciado
3 - Fábrica Moderna	3 - Relativamente Inflexível	3 - Forte	3- Estandardizado	3- Homogéneo
4 - Produção Automatizada	4 - Flexível	4 - Modificada	4 - Relativamente Customizado	4 - Diferenciado
5 - Células de Produção	5 - Flexível	5 - Negociada	5 - Customizado	5 - Em Mudança

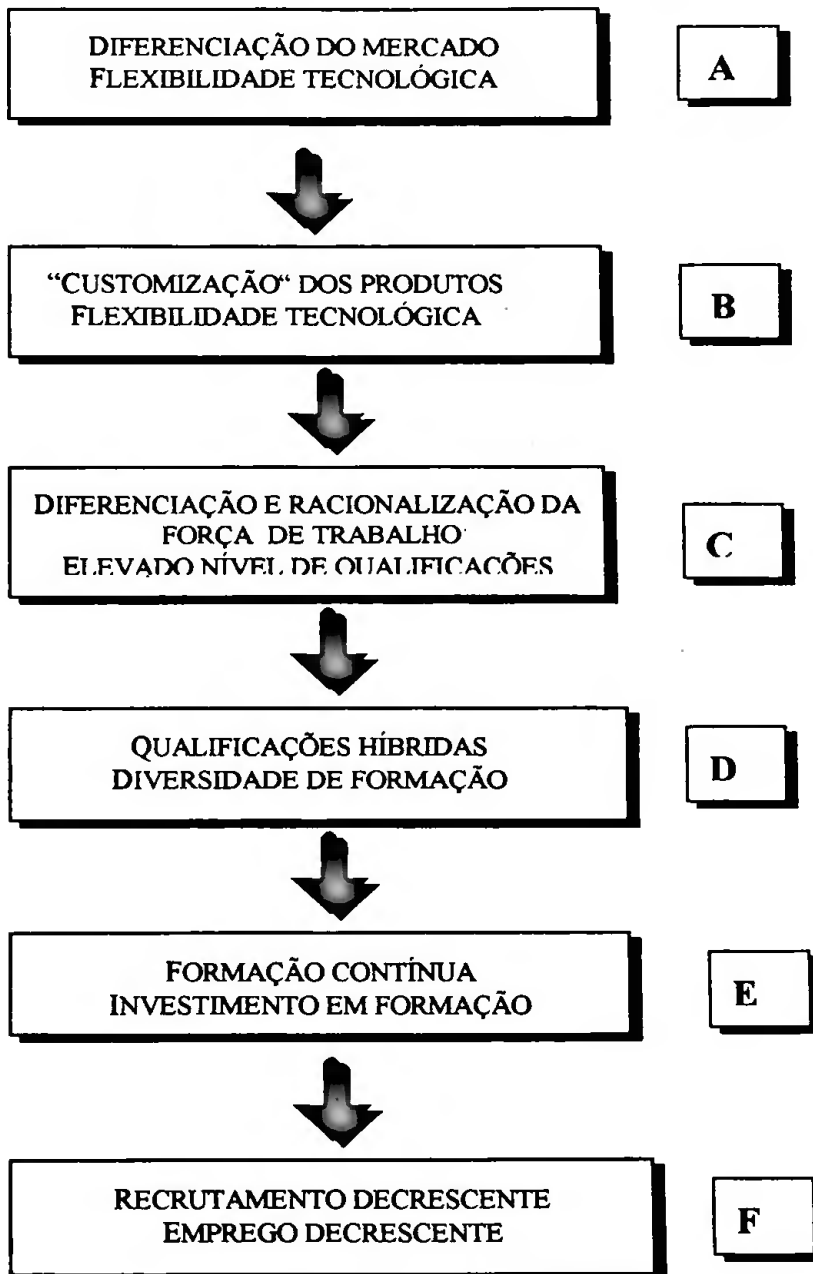
ADRIAN CAMPBELL & MALCOLM WARNER - NEW TECHNOLOGY SKILLS AND MANAGEMENT - ROUTLEDGE, LONDON, 1992.

COM A INTRODUÇÃO DA MICROELECTRÓNICA E DAS CONCOMITANTES TÉCNICAS DE MINIATURIZAÇÃO E DE AUTOMATIZAÇÃO, VERIFICOU-SE UM FENÓMENO DE INTEGRAÇÃO DAS DIVERSAS ETAPAS DO PROCESSO DE PRODUÇÃO, COM ELEVADOS GRAUS DE COMPLEXIDADE, ADAPTABILIDADE E FLEXIBILIDADE. *MUTATIS MUTANDIS*, ESTA TRANSFORMAÇÃO REFLECTIU-SE NA ESTRUTURA DAS QUALIFICAÇÕES, TENDO A TENDÊNCIA PARA UMA PROGRESSIVA ESPECIALIZAÇÃO DADO LUGAR A UMA GRADUAL HOMOGENEIZAÇÃO<sup>129</sup>. ALÉM DISSO, TAMBÉM A FUNÇÃO DE RECRUTAMENTO SE TEM VINDO A TORNAR MAIS EXIGENTE, DADA A NECESSIDADE DE ENCONTRAR CANDIDATOS COM AS QUALIFICAÇÕES E AS APTIDÕES MAIS ADEQUADAS PARA UM DETERMINADO LUGAR.

NESTE RACIOCÍNIO, A RELAÇÃO ENTRE AS MUDANÇAS OPERADAS NOS MERCADOS, TECNOLOGIAS E QUALIFICAÇÕES EM PERÍODOS DE CRESCIMENTO ECONÓMICO LENTO, PODE SER SINTETIZADA NO SEGUINTE ESQUEMA:

<sup>129</sup> EXISTE UMA PROCURA PROGRESSIVAMENTE MAIS ACENTUADA DE INDIVÍDUOS COM QUALIFICAÇÕES MÚLTIPLAS: AOS TÉCNICOS, POR EXEMPLO, TÊM SIDO EXIGIDOS CONHECIMENTOS TEÓRICOS E PRÁTICOS EM CAMPOS TÃO DIVERSOS COMO A CONCEPÇÃO DE PRODUTOS, A SUA PRODUÇÃO E A COMERCIALIZAÇÃO.

**ESQUEMA 3:** RELAÇÃO ENTRE AS MUDANÇAS OPERADAS NOS MERCADOS, TECNOLOGIAS E QUALIFICAÇÕES EM PERÍODOS DE CRESCIMENTO ECONÓMICO LENTO.



ADRIAN CAMPBELL - IN *NEWTECHNOLOGY, SKILLS AND MANAGEMENT* - ROUTLEDGE, LONDON, 1992

LEGENDA DO ESQUEMA 3:

(A) DESDE MEADOS DOS ANOS 70 QUE A DISPONIBILIDADE DE TECNOLOGIAS FLEXÍVEIS, BASEADAS NA MICROELECTRÓNICA, COINCIDIRAM COM UMA CRISE DA PRODUÇÃO EM MASSA E UMA TENDÊNCIA PARA UMA DIVERSIFICAÇÃO DOS MERCADOS.

(B) A FLEXIBILIDADE DA TECNOLOGIA PERMITE QUE SE VÁ AO ENCONTRO DE UM CONJUNTO MAIS VASTO DE NECESSIDADES DOS CONSUMIDORES, DO QUE ANTERIORMENTE. AO MESMO TEMPO, E À MEDIDA QUE OS CLIENTES SE APERCEBEM DO POTENCIAL DA TECNOLOGIA, ESTES PASSAM A PROCURAR UM MAIOR NÚMERO DE FUNÇÕES PARA UM DADO PRODUTO; ESTE FENÓMENO AUMENTA GRADUALMENTE O USO DO SOFTWARE E DO HARDWARE, I. E., DA MICROELECTRÓNICA.

(C) À MEDIDA QUE ESTE PROCESSO CONTINUA NO TEMPO, A FORÇA DE TRABALHO É «RACIONALIZADA», SENDO NECESSÁRIO REDUZIR O NÚMERO DE TRABALHADORES SEMI-QUALIFICADOS AUMENTANDO, À CONTRÁRIO, O NÚMERO DE ESPECIALISTAS PROFISSIONAIS, ORIENTADOS PARA UMA PRODUÇÃO MAIS SOFISTICADA. ESTA "SOFISTICAÇÃO" DOS MODOS DE PRODUÇÃO INTRODUZ CARACTERÍSTICAS DE FLEXIBILIDADE E DE SIMPLICIDADE NAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO.

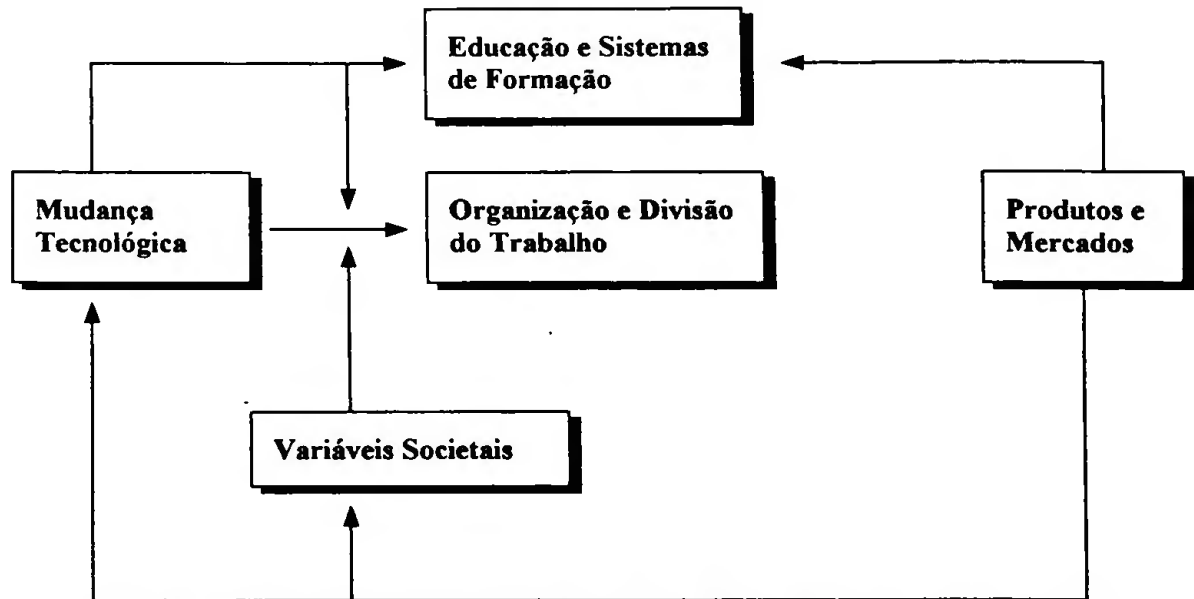
(D) COM O PROGRESSIVO AUMENTO DA COMPLEXIDADE DOS PRODUTOS, AS DIVERSAS DISCIPLINAS DE CONCEPÇÃO INTEGRAM-SE, SENDO QUE A PROGRESSIVA NECESSIDADE DE CONHECIMENTO EM DOMÍNIOS MULTIDISCIPLINARES AUMENTA O GRAU DE EXIGÊNCIA DA FORMAÇÃO DOS TRABALHADORES: O RECRUTAMENTO DE PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS TORNA-SE UMA EXIGÊNCIA DE MERCADO.

(E) AS TENDÊNCIAS ACIMA DESCRITAS TÊM COMO COROLÁRIO UMA EXPANSÃO DA FUNÇÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, AUMENTADO CONSIDERAVELMENTE OS INVESTIMENTOS ANUAIS NESTA ÁREA.

(F) COMO COROLÁRIO, O RECRUTAMENTO DE COLABORADORES TORNA-SE CADA VEZ MAIS UMA DECISÃO DE INVESTIMENTO: ESCOLHEM-SE CADA VEZ MENOS PESSOAS E ESSAS ESCOLHAS DEVEM TORNAR-SE GRADUALMENTE MAIS CRITERIOSAS. CONTUDO, A TECNOLOGIA PER SE NÃO É O ÚNICO FACTOR QUE DETERMINA A PROCURA DE NOVAS QUALIFICAÇÕES, SENDO ESTE UM PROCESSO MUTVARIADO.

ASSIM TEREMOS O SEGUINTE MODELO DE MUDANÇA TECNOLÓGICA E VARIÁVEIS RELACIONADAS COM O TRABALHO :

ESQUEMA 4: MODELO DE MUDANÇA TECNOLÓGICA E VARIÁVEIS RELACIONADAS COM O TRABALHO



ADRIAN CAMPBELL - IN *NEWTECHNOLOGY, SKILLS AND MANAGEMENT* - ROUTTELDEGE, LONDON, 1992

A TENDÊNCIA ACTUAL DAS COMPANHIAS LÍDERES DE MERCADO É A DE ESTRUTURAR O SEU PLANEAMENTO ESTRATÉGICO EM TORNO DO CONCEITO DE COMPETÊNCIAS ESTRATÉGICAS (*CORE COMPETENCES*). ESTAS COMPETÊNCIAS ESTRATÉGICAS, CONSIDERADAS VITAIS PARA O FUNCIONAMENTO DA EMPRESA, NÃO SÃO CARACTERÍSTICAS PARTICULARES DE UMA DETERMINADA COMPANHIA PODENDO SER COMUNS A VÁRIAS EMPRESAS EM DIVERSOS SECTORES DE ACTIVIDADE ECONÓMICA<sup>130</sup>.

AS ACTUAIS POLÍTICAS DE REESTRUTURAÇÃO E DE "DOWNSIZING" - CONCEITO QUE PODEMOS DEFINIR COMO REESTRUTURAÇÃO POR ENCURTAMENTO ESTRUTURAL DAS EMPRESAS, SEGUEM O PADRÃO "DEMOLIR E RECONSTRUIR" : O TAMANHO DA ORGANIZAÇÃO E O DOS NÍVEIS HIERÁRQUICOS SÃO CONDUZIDOS PELA ESCOLHA DE CAPACIDADE, SENDO AS MUDANÇAS GERADAS PELA ANÁLISE DE FALHAS DE COMPETÊNCIA E PELA EXIGÊNCIA DE UMA CONCENTRAÇÃO ESTRATÉGICA. NO CASO PARADIGMÁTICO DAS FUSÕES E AQUISIÇÕES DAS

<sup>130</sup> EM EMPRESAS TÃO DIFERENTES COMO, POR EXEMPLO, A PIZZA DOMINO E A APPLE COMPUTERS FORAM DETECTADAS COMPETÊNCIAS ESTRATÉGICAS AFINS.

EMPRESAS, O SEU INSUCESSO ESTRATÉGICO DEVE-SE, POR VEZES, AO FACTO DE A MAIOR PARTE DA ATENÇÃO SER DIRIGIDA À COMPRA DA EMPRESA E NÃO À AQUISIÇÃO DAS SUAS COMPETÊNCIAS.

OS MÉTODOS MAIS EFICAZES PARA REESTRUTURAR UMA EMPRESA, INCLUEM A CRIAÇÃO DE UM PORTFOLIO DE CAPACIDADES ESTRATÉGICAS, AO MESMO TEMPO CONCENTRADO E RELEVANTE.

ESTE DEVE INCLUIR:

1. A REDUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS COMPLEMENTARES, AS QUAIS PROPORCIONAM UM VALOR ACRESCENTADO BAIXO PARA O CLIENTE;
2. A CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS DO EXTERIOR PARA O DESENVOLVIMENTO DAS ACTIVIDADES RELACIONADAS COM AS COMPETÊNCIAS COMPLEMENTARES ("OUTSOURCING");
3. A CRIAÇÃO DE *JOINT-VENTURES*, SOCIEDADES DE CAPITAL E ALIANÇAS ESTRATÉGICAS, QUE AGLUTINEM ALGUMAS DAS COMPETÊNCIAS ANALISADAS COMO ESSENCIAIS PARA AS EMPRESAS, DE MODO A EVITAR QUE ESTAS COMECEM A SUA ACTIVIDADE A PARTIR DO ZERO.

OS QUATRO TIPOS DE CAPACIDADES INERENTES A UMA ORGANIZAÇÃO PODEM SINTETIZAR-SE DO SEGUINTE MODO:

**ESQUEMA 5 - QUATRO TIPOS DE CAPACIDADES INERENTES A UMA ORGANIZAÇÃO**

<i>Tipo</i>	<i>Papel</i>
1. "Cutting Edge"	Fontes da Competitividade Futura
2. Críticas	Aquelas que conferem às empresas vantagens competitivas
3. Estratégicas / Nucleares	Qualificações comuns a diversas empresas num determinado negócio
4. Complementares	Actividades de suporte, que representam negócios da companhia com ela própria

ROBERT TOMASKO - IN " UMA VISÃO DO PROCESSO DE CIMA PARA BAIXO " - *EXECUTIVE DIGEST*, MARÇO DE 1995.

A "REENGENHARIA" SURGE ACTUALMENTE COMO UMA FORMA CADA VEZ MAIS POPULAR DE REDUZIR O CONSUMO DE TEMPO DISPENDIDO NA LIGAÇÃO ENTRE AS PESSOAS E AS TAREFAS. OS PROCESSOS DE REENGENHARIA, COMO FACTOR DE REDUÇÃO DE CUSTO-TEMPO, PODEM SER RESUMIDOS EM CINCO ETAPAS<sup>131</sup> :

1. CONTROLO DE PROCESSOS.
2. ELABORAÇÃO DE FLUXOGRAMAS.
3. ELIMINAÇÃO DE FONTES DE FRICÇÃO, COM A CRIAÇÃO DE CARGOS NOVOS OU EQUIPAS MULTIDISCIPLINARES.
4. RESPOSTA COM RAPIDEZ.
5. LUTAR CONTRA O COMODISMO, PERMITINDO NOVAS FORMAS DE LIDAR COM PROBLEMAS COMUNS.

EM SÍNTESE, EXISTEM FUNDAMENTALMENTE TRÊS PROCESSOS QUE TÊM POTENCIAL PARA SER MELHORADOS COM OS PROCESSOS DE REENGENHARIA:

1. O PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DO PRODUTO, QUE INCLUI TODAS AS ETAPAS QUE OCORREM DESDE A GERAÇÃO DAS IDEIAS À COLOCAÇÃO NO MERCADO.
2. O PROCESSO DE ENCOMENDA DO CLIENTE, QUE ENVOLVE AS ACTIVIDADES QUE TÊM DE OCORRER ENTRE A MANIFESTAÇÃO DA VONTADE DO CLIENTE E O MOMENTO EM QUE ELA É SATISFEITA.
3. O PROCESSO DE RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS: ESTES O COMPRIMENTO DAS LIGAÇÕES, EM TERMOS DE TEMPO ENTRE AS PESSOAS E AS TAREFAS POR ELAS EXECUTADAS.

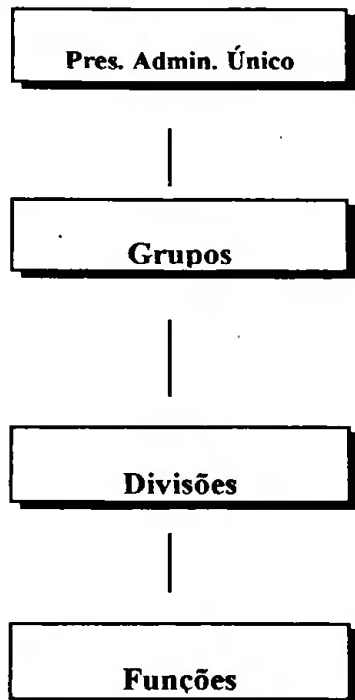
NESTE SENTIDO, ENQUANTO QUE NAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO TRADICIONAIS (ORGANIZAÇÕES VERTICAIS) AS HIERARQUIAS ESTAVAM ORGANIZADAS SEGUINDO A ORDEM ADMINISTRAÇÃO-GRUPOS-DIVISÕES-FUNÇÕES, NAS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO HORIZONTAL, A HIERARQUIA ESTÁ ESTRUTURADA EM GESTÃO DE TOPO-GRUPOS-UNIDADES EMPRESARIAIS-EQUIPAS DE PROCESSO.

<sup>131</sup> SEGUNDO TOMASKO, ROBERT M. "UMA VISÃO DO PROCESSO DE BAIXO PARA CIMA" EXECUTIVE DIGEST, MARÇO DE 1995

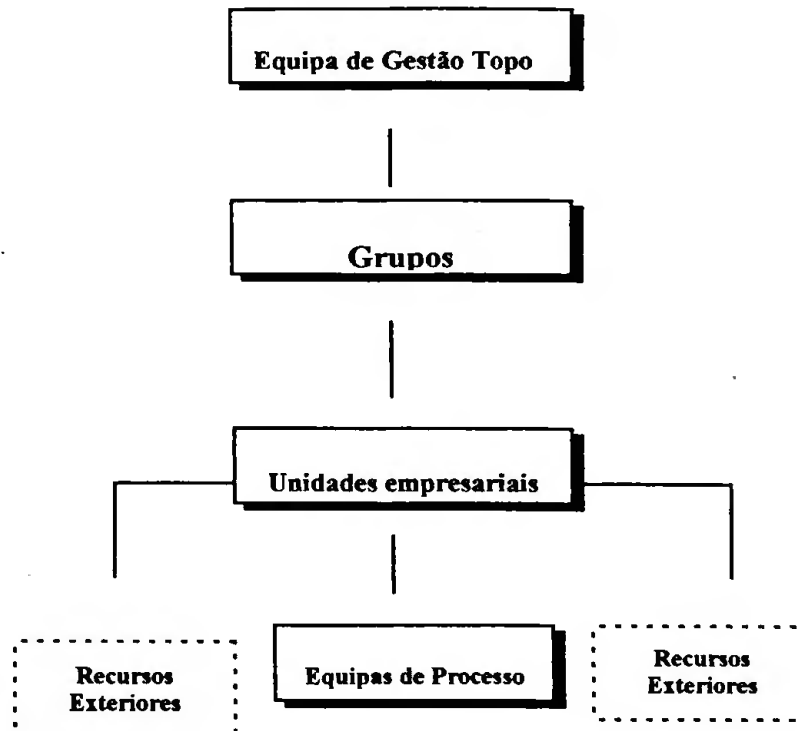
ESQUEMATICAMENTE:

ESQUEMA 6: NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO HORIZONTAL.

**ORGANIZAÇÃO VERTICAL TRADICIONAL**



**ORGANIZAÇÃO HORIZONTAL**



ROBERT, M. TOMASKO - IN "ORGANIZE AROUND CUSTOMERS AND PROCESSES" - RETHINKING THE CORPORATION, NEW YORK, AMERICAN MANAGEMENT ASSOCIATION, 1993.

DURANTE OS ANOS 50 E 60, AS EMPRESAS DESENVOLVERAM UMA FILOSOFIA DE GESTÃO HIERÁRQUICA E BUROCRÁTICA, QUE NASCEU EM 1800, COMO RESPOSTA À NECESSIDADE DE COORDENAR UMA FORÇA DE TRABALHO EM ESPECIALIZAÇÃO CRESCENTE: O SISTEMA RECOMPENSAVA A LAEALDADE A UM PATRÃO E A ADAPTAÇÃO A UMA CULTURA EMPRESARIAL.

ACTUALMENTE, A CONJUNTURA É DIFERENTE E O VELHO SISTEMA HIERÁRQUICO DE GESTÃO FOI SUBSTITUÍDO PELO CONTROLO, AUTOGESTÃO E TRABALHO EM EQUIPA. ESTAS MUDANÇAS REDUZEM DRÁSTICAMENTE A NECESSIDADE DE CHEFIAS INTERMÉDIAS, SITUAÇÃO AGRAVADA PELO FACTO DE AS EMPRESAS ESTAREM SUJEITAS A UMA CONCORRÊNCIA CONSTANTE. A DIFERENÇA NESTES CUSTOS DE GESTÃO EM EMPRESAS NORTE-AMERICANAS/ ALEMÃS/ JAPONESAS, ESTÁ PATENTE NUM ESTUDO DO ECONOMISTA DAVID M. GORDON (1990). AS SUAS PESQUISAS INDICAM QUE, EM 1985, APÓS QUASE DUAS DÉCADAS DE *DOWNSIZING* OS POSTOS DE GESTÃO INTERMÉDIA AINDA REPRESENTAVAM 12% DO TOTAL DO EMPREGO NAS EMPRESAS DOS ESTADOS UNIDOS, MAS APENAS 4% NAS EMPRESAS JAPONESAS E NAS DA ENTÃO ALEMANHA OCIDENTAL.

AS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO, EMERGENTES DAS POLÍTICAS DE REDUÇÃO ESTRUTURAL, CONTRIBUEM TAMBÉM PARA O EFEITO DE PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO E PARA O SENTIMENTO (QUASE) GENERALIZADO DE QUE UM POSTO DE TRABALHO NÃO É PARA TODA A VIDA. ESTA AMEAÇA DE PERCA DO EMPREGO FAZ-SE SENTIR, PORTANTO, EM TODOS OS NÍVEIS ESTRUTURAIS DAS EMPRESAS, UMA VEZ QUE O "DOWNSIZING" PODE IMPLICAR REESTRUTURAÇÕES E REDUÇÕES DE EFECTIVO EM MASSA.

CONTUDO, E EM PARALELO AOS FENÓMENOS DE ENCURTAMENTO ESTRUTURAL SUPRA DESCRITOS, PODEMOS NOTAR, NOS ÚLTIMOS ANOS, UM INTERESSE CRESCENTE PELOS PROBLEMAS LIGADOS À FORMAÇÃO. ESTA ÚLTIMA VISA NÃO APENAS A COMPETÊNCIA TÉCNICA LIGADA À EVOLUÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, MAS TAMBÉM O DESENVOLVIMENTO DE UMA NOVA CULTURA ORGANIZACIONAL, DE NOVAS ATITUDES E NOVOS COMPORTAMENTOS, INTEGRADAS NUM PROCESSO DE MUDANÇA ORIENTADA NÃO SÓ PARA O CRESCIMENTO ECONÓMICO, MAS TAMBÉM PARA A MELHORIA PROFISSIONAL E PESSOAL DOS TRABALHADORES. AO CONTRÁRIO DA PERSPECTIVA PESSIMISTA DO "DOWNSIZING", ONDE SE VERIFICA A DIMINUIÇÃO DO EMPREGO, CONDUZINDO AO DESEMPREGO ESTRUTURAL, ACOMPANHADO POR UM PROCESSO DE DESQUALIFICAÇÕES, NA PERSPECTIVA SOCIO-TÉCNICA PROCURA-SE, ATRAVÉS DE UMA MAIOR COMPREENSÃO DA IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS - ASSENTE NUM ADEQUADO ENQUADRAMENTO JURÍDICO - INCENTIVAR PROCESSOS DE MUDANÇA

ORGANIZACIONAL CENTRADOS NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL, AUMENTANDO, ASSIM, A  
COMPETITIVIDADE EXTERNA DAS EMPRESAS.



## O DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO NA ORDEM JURÍDICA PORTUGUESA

CONVIRÁ A ESTE RESPEITO ABRIRMOS UM BREVE PARÊNTESES. A LEI UTILIZA NORMALMENTE PARA A ABORDAGEM DA RELAÇÃO DE TRABALHO UMA TÉCNICA DIVERSA DAS OUTRAS RELAÇÕES CONTRATUAIS: ENQUANTO PARA A GENERALIDADE DOS CONTRATOS SINAGMÁTICOS A LEI COSTUMA ENUNCIAR NUM OU MAIS ARTIGOS O ELENCO DAS OBRIGAÇÕES PRINCIPAIS DAS PARTES (VENDA, LOCAÇÃO, ETC), PARA O CONTRATO DE TRABALHO DEIXA EM ABERTO, POR CONSIDERAÇÃO AO CARÁCTER DE SUBORDINAÇÃO QUE LIGA AS PARTES, OS PODERES DIRECTIVO E DISCIPLINAR

### 1. INTRODUÇÃO

COM A CRESCENTE AUTONOMIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO FACE AO DIREITO CIVIL, GANHOU PARTICULAR RELEVÂNCIA A MATÉRIA RELATIVA À CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, TENDO-SE ASSISTIDO NOS ÚLTIMOS ANOS A UMA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA CONSIDERÁVEL, TOMANDO COMO ACENTO TÓNICO O PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE NO EMPREGO.

O DIREITO DO TRABALHO ACTUAL ESTÁ PROFUNDAMENTE INSPIRADO PELOS INTERESSES GERAIS, POIS DEFINE A EXPRESSÃO DO FACTOR TRABALHO NO MUNDO SÓCIO-POLÍTICO, NA ECONOMIA E NA ORGANIZAÇÃO DA EMPRESA. A LEGISLAÇÃO LABORAL INFLUENCIA DE FORMA DETERMINANTE AS CONDIÇÕES DE VIDA DA POPULAÇÃO ACTIVA, A FUNCIONALIDADE DE GESTÃO E A SOLIDEZ DAS EMPRESAS.

A REGULAMENTAÇÃO DOS DESPEDITOS FOI SEMPRE UM CAMPO FÉRTIL DE IMPLICAÇÕES POLÍTICAS, ECONÓMICAS E SOCIAIS, MAS TALVEZ NUNCA TENHA ATINGIDO, COMO HOJE, UM TAL GRAU DE SENSIBILIDADE ÀS ALTERAÇÕES ESTRUTURAIS E CONJUNTURAIS DA SOCIEDADE MODERNA.

A TENDÊNCIA PARA A FLEXIBILIDADE DAS LEIS DO TRABALHO, ASSENTA NA IDEIA DE QUE A RIGÍDEZ DAS LEIS DO TRABALHO NÃO SERVE, A NÃO SER NO IMEDIATO, AOS REFERIDOS TRABALHADORES EMPREGADOS, UMA VEZ QUE A GARANTIA DE SEGURANÇA NO EMPREGO É NECESSARIAMENTE LIMITADA PELA POSSIBILIDADE DE EMPREGO.

A MUDANÇA BRUSCA DE UMA SITUAÇÃO DE EXPANSÃO ECONÓMICA E DE QUASE PLENO EMPREGO PARA UMA OUTRA DE RECESSÃO E DE DESEMPREGO LEVOU À PROCURA DE RESPOSTAS, QUE PARA AUTORES NEO-LIBERAIS, PASSAM PELA ABOLIÇÃO DO "STATUS-QUO" VIGENTE EM MATÉRIA DE LEIS DO TRABALHO E PELA ADOÇÃO DE UMA POLÍTICA DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS MESMAS. ESTA POSIÇÃO, PARTE DA PREMISSA DE QUE O INTERVENCIONISMO ESTADUAL E A AUTONOMIA COLECTIVA LIMITAM O BOM FUNCIONAMENTO DO APARELHO PRODUTIVO, LEVANDO À RETRACÇÃO DA OFERTA DE EMPREGO E À INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS E PROCESSOS DE FABRICO, O QUE PRESSUPÕE UMA MAIOR MOBILIDADE DE MÃO-DE-OBRA E DAÍ UMA MAIOR FLEXIBILIDADE DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO.

## 2. O PRINCÍPIO JUSLABORAL DA SEGURANÇA NO EMPREGO

QUANDO NESTE TRABALHO NOS REFERIMOS AO INSTITUTO DO DESPEDITAMENTO, O QUE ESTÁ EM CAUSA É A PROTECÇÃO DA PERMANÊNCIA DO EMPREGO, ISTO É O DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO.

O PRINCÍPIO DA SEGURANÇA NO EMPREGO, TAL COMO APARECE CONSAGRADO NO ARTIGO 53º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA, PRESSUPÕE TRÊS DIMENSÕES<sup>132</sup>:

1. A DIMENSÃO AUTÓNOMA DO DIREITO DO HOMEM AO TRABALHO E À PROFISSÃO;
2. PROTECÇÃO DE SALVAGUARDA, CONSERVAÇÃO E ESTABILIDADE NO EMPREGO;
3. TUTELA DA SEGURANÇA NO EMPREGO VALORADA COMO LIMITE AO DESPEDITAMENTO INDIVIDUAL.

IMPORTA ANTES DE MAIS, DISTINGUIR ESTE PRINCÍPIO DE UM OUTRO AFIN: O PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE NO EMPREGO, ENTENDIDO COMO A "CONSAGRAÇÃO DE UM REGIME DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO QUE PROTEGA O TRABALHADOR CONTRA A CESSAÇÃO ABRUPTA E ARBITRÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO".

<sup>132</sup> CANOTILHO, GOMES E LEITE, JORGE - INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI DOS DESPEDITAMENTOS, COIMBRA, 1988.

DADAS AS DIFERENTES FORMAS DE ENCARAR A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, PARA O TRABALHADOR E PARA O EMPREGADOR, O PROBLEMA ESTÁ ATÉ ONDE DEVE IR A PROTECÇÃO DESSA ESTABILIDADE. ASSIM VERIFICA-SE QUE A PROTECÇÃO EXCESSIVA DA ESTABILIDADE TEM DOIS EFEITOS PREVERSOS: POR UM LADO LEVA À CONTRACÇÃO DAS ADMISSÕES NAS EMPRESAS, PROMOVEDO O RECURSO A FORMAS ALTERNATIVAS DE EMPREGO NÃO SUBMETIDAS À LEGISLAÇÃO LABORAL, E POR OUTRO IMPEDE AS EMPRESAS DE SE ADAPTAREM ÀS MODIFICAÇÕES ECONÓMICAS E TECNOLÓGICAS, DIMINUINDO A SUA CAPACIDADE CONCORRENCIAL E PONDO EM CAUSA A SUA SUBSISTÊNCIA.

A RECENTE EVOLUÇÃO LEGISLATIVA EM PORTUGAL, A PARTIR DE 1989<sup>133</sup>, TENDE A ACOMPANHAR UMA CERTA TENDÊNCIA COMUNITÁRIA DE FLEXIBILIZAÇÃO JURÍDICO-LABORAL, PELO QUE A GARANTIA DA SEGURANÇA NO EMPREGO TEM, SIDO ALVO DE VARIADAS CRÍTICAS AO LONGO DOS ÚLTIMOS ANOS POR PARTE DE CERTAS CORRENTES DE PENSAMENTO DE CARIZ NEO-LIBERAL, CARACTERIZADAS ESSENCIALMENTE PELAS SUAS POSIÇÕES ANTI-INTERVENCIONISTAS E DEFENSORAS DO MERCADO COMO ÚNICO REGULADOR DA VIDA ECONÓMICA E SOCIAL. COM EFEITO, A CRISE ECONÓMICA, SOCIAL E POLÍTICA, CARACTERIZADA PELA INFLAÇÃO O SUBAPROVEITAMENTO DAS FORÇAS PRODUTIVAS, O DESEMPREGO E A CONTÍNUA DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE VIDA, QUE NAS ÚLTIMAS DÉCADAS TEM ABALADO AS SOCIEDADES OCIDENTAIS LANÇOU NA ORDEM DO DIA A QUESTÃO DA FLEXIBILIDADE DAS LEIS DE TRABALHO, COM TODO O REEQUACIONAR DOS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO.

A FLEXIBILIDADE TORNOU-SE A CHAVE DAS TÉCNICAS DE GESTÃO<sup>134</sup>. AS EMPRESAS MANTÊM O QUE É VITAL PARA A OPERAÇÃO. SEMPRE QUE POSSIVEL, UTILIZAM MENOS QUADROS FIXOS E RECORREM A PROFISSIONAIS TEMPORÁRIOS OU PRESTADORES EXTERNOS DE SERVIÇOS.

EM SUMA, O REGIME DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO BASEIA-SE NA BUSCA DO EQUILIBRIO ENTRE DOIS PRINCÍPIOS, APAENTEMENTE ANTAGÓNICOS E AUTONOMIA DA VONTADE E A ESTABILIDADE DA RELAÇÃO DE TRABALHO. A ESTABILIDADE É HOJE UM BEM PROTEGIDO, ASSUMINDO A SUA PRINCIPAL EXPRESSÃO NOS LIMITES IMPOSTOS À EXTINÇÃO DO CONTRATO POR VONTADE UNILATERAL DA ENTIDADE PATRONAL E ACTUALMENTE A TENDÊNCIA DO MODERNO DIREITO DO TRABALHO É NO SENTIDO DE IMPOR CADA VEZ MAIORES LIMITAÇÕES AO CHAMADO DESPEDIMENTO "AD NUTUM". DESDE LOGO PORQUE NA GENERALIDADE DOS PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA SE PROÍBE OS DESPEDIMENTOS QUE NÃO TENHAM UMA JUSTIFICAÇÃO SOCIALMENTE

<sup>133</sup> NOMEADAMENTE ATRAVÉS DO DL 64-A/89 DE 27-2, TAMBÉM DENOMINADO LEI DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

<sup>134</sup> ALIÁS, DE ACORDO COM SUPRA CITADO RELATÓRIO DAHRENDORF.

RELEVANTE. O DIREITO DE DESPEDIR É DE CARÁCTER EXCEPCIONAL, E SÓ SE CONSTITUI VERIFICADOS CERTOS PRESSUPOSTOS, CUJA COMPROVAÇÃO CABE AO EMPREGADOR E CUJA INEXISTÊNCIA PÔE EM CAUSA A PRÓPRIA VALIDADE OU EFICÁCIA DO ACTO EXTINTIVO.

COMO A SEGURANÇA NO EMPREGO ESTÁ TAMBÉM NA SOLIDEZ DAS EMPRESAS<sup>135</sup>, E NO GRAU DE ADAPTABILIDADE DOS TRABALHADORES ÀS NOVAS TECNOLOGIAS (ISTO É, AOS SEUS NÍVEIS DE EDUCAÇÃO GERAL E DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL) E ESTANDO O PRINCÍPIO DA SEGURANÇA CONSAGRADO CONSTITUCIONALMENTE, NÃO SE PODE ESQUECER QUE NÃO HÁ EMPREGO SEM EMPREGADOR<sup>136</sup>. AS TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS OCORRIDAS NOS ÚLTIMOS TEMPOS COM A CONSEQUENTE RENTABILIDADE DAS EMPRESAS<sup>137</sup>, O PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE NO EMPREGO VEM SENDO SUBSTITUÍDO PELO DA CONTINUIDADE NO EMPREGO. ALÉM DISSO, A IDEIA DE MOBILIDADE GEOGRÁFICA E INTERPROFISSIONAL DE MÃO-DE-OBRA<sup>138</sup>, PASSOU A FUNCIONAR COMO UM PRINCÍPIO NORTEADOR DA ACTIVIDADE LABORAL.

## 2.1. DIREITO COMPARADO

<sup>135</sup> DE ACORDO COM A CONVENÇÃO Nº 122 DA OIT DE 1964.

<sup>136</sup> VIEIRA DE ANDRADE - OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA CONSTITUIÇÃO PORTUGUESA DE 1976, COIMBRA 1983, P. 222. CONTRA, DEFENDENDO A SALVAGUARDA DE EMPREGO COMO UM "VALOR CONSTITUCIONAL EMINENTE" - GOMES CANOTILHO E JORGE LEITE - A INCONSTITUCIONALIDADE ...P. 25.

<sup>137</sup> A ESTE PROPÓSITO, O SOCIÓLOGO CATALÃO, MANUEL CASTELLS ENTENDE QUE, EM TERMOS CONJUNTURAIS, PARA CRIAR OS EMPREGOS DE FUTURO HÁ QUE REINVENTAR A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E RESTABELECER A APRENDIZAGEM NA EMPRESA. "SEM ACÇÃO PÚBLICA ENCAMINHAMO-NOS PARA UM ESTADO DE BARBÁRIE SOCIAL COMO RESULTADO DAS NOSSAS PROEZAS TECNOLÓGICAS".

<sup>138</sup> DOSSSIERS - O MERCADO DE TRABALHO EUROPEU - SÉRIE POLITIQUE SOCIALE-CCE. NESTE CONTEXTO, AOS SERVIÇOS DE EMPREGO, PASSAM A SER COMETIDAS FUNÇÕES MAIS VASTAS DO QUE A DE SERVIÇOS DE MERO REGISTO. ESTAS PASSAM A EXERCER A SUA ACTIVIDADE NO ÂMBITO DE PROSPECÇÃO DE EMPREGOS, DE ACONSELHAMENTO PROFISSIONAL E DE COLOCAÇÃO DO DESEMPREGADO. NALGUNS PAÍSES, OS EMPRESÁRIOS ESTÃO OBRIGADOS A COMUNICAR AOS SERVIÇOS DE EMPREGO TODAS AS VAGAS EXISTENTES. ASSIM ACONTECE, POR EXEMPLO, NA ITÁLIA E NA HOLANDA, PREVENDO-SE EM FRANÇA QUE A ANPE CELEBRE CONTRATOS COM AS EMPRESAS MEDIANTE OS QUAIS ESTAS SE COMPROMETEM A INFORMAR OS SERVIÇOS DE TODAS AS ACÇÕES DE RECRUTAMENTO. ADMITE-SE QUE, EM CERTAS CIRCUNSTÂNCIAS, DESIGNADAMENTE APÓS DESPEDIAMENTO COLECTIVO (ALEMANHA), O EMPREGADOR SEJA OBRIGADO A RECORRER AOS SERVIÇOS OFICIAIS DE COLOCAÇÃO SEMPRE QUE VENHA AEFECTUAR NOVOS RECRUTAMENTOS. NOTE-SE, ALIÁS, QUE OS SERVIÇOS DE EMPREGO TÊM, REGRA GERAL, NATUREZA PÚBLICA, FUNCIONANDO COMO MONOPÓLIO DO ESTADO. NALGUNS PAÍSES, CONTUDO, PERMITE-SE A COEXISTÊNCIA DE SERVIÇOS DE EMPREGO PRIVADOS, COMO É O CASO DO REINO UNIDO. POR OUTRO LADO, ESTÁ RELATIVAMENTE GENERALIZADA A PRÁTICA DE CONDICIONAR A ATRIBUIÇÃO DE PRESTAÇÕES DE SEGURO DE DESEMPREGO À PRÉVIA INSCRIÇÃO DO TRABALHADOR NOS SERVIÇOS OFICIAIS DE COLOCAÇÃO, EMBORA NÃO SE CHEGUE, NA MAIORIA DOS PAÍSES, AO PONTO DE IMPEDIR QUE O TRABALHADOR DESEMPREGADO CONSIGA COLOCAÇÃO POR OUTROS MEIOS. NA ALEMANHA SÃO ESTES MESMOS SERVIÇOS QUE EXERCEM FUNÇÕES AO NÍVEL DAS PRESTAÇÕES DE PROTECÇÃO DO RENDIMENTO DO DESEMPREGADO, E O SERVIÇO DE EMPREGO TEM AINDA A SEU CARGO A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E OS AUXÍLIOS AOS TRABALHADORES E ÀS EMPRESAS. É, NO ENTANTO, UM SISTEMA EXCEPCIONAL POIS NA MAIORIA DOS PAÍSES ENCONTRAM-SE ORGANICAMENTE SEPARADOS O EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES CLÁSSICAS DOS SERVIÇOS DE EMPREGO E O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE PROTECÇÃO DO RENDIMENTO E/ OU DE FORMAÇÃO.

NO DIREITO COMPARADO, PODEMOS OBSERVAR QUE DIVERSOS PACTOS INTERNACIONAIS CONSAGRAM, DE UMA MANEIRA OU OUTRA, A SEGURANÇA DO TRABALHADOR NO EMPREGO. ASSIM TEMOS ALGUNS EXEMPLOS:

- O PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS APROVADO PELA LEI 45/78 DE 11/7, CONSAGRA O PRINCÍPIO DO DIREITO AO TRABALHO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (ART.6) E AINDA PRINCÍPIOS REFERENTES A CONDIÇÕES DE TRABALHO JUSTAS EM MATÉRIA DE REMUNERAÇÃO, SEGURANÇA, ETC.
- A CONVENÇÃO EUROPEIA DOS DIREITOS DO HOMEM APROVADA PELA LEI 65/78 DE 13/10 QUE GARANTE, ENTRE OUTRAS, A LIBERDADE DE ESCOLHA DE TRABALHO E O DIREITO DE ASSOCIAÇÃO;
- A CARTA SOCIAL EUROPEIA, APROVADA PELA RES. AR 21/91 DE 6/8, QUE CONSAGRA O DIREITO AO TRABALHO, QUE PASSA POR RECONHECER POSSIBILIDADE DE REALIZAÇÃO E MANUTENÇÃO DE NÍVEL ELEVADO DE EMPREGO, COM VISTA À REALIZAÇÃO DE PLENO EMPREGO, A PROTECÇÃO DE UM MODO EFICAZ DE O TRABALHADOR GANHAR A SUA VIDA POR MEIO DE UM TRABALHO LIVREMENTE EMPREENDIDO, ASSEGURAR UMA ORIENTAÇÃO, UMA FORMAÇÃO E UMA READAPTAÇÃO PROFISSIONAIS APROPRIADAS E DIREITO A CONDIÇÕES JUSTAS DE TRABALHO
- A CONVENÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Nº 158<sup>139</sup>, QUE NÃO FOI RATIFICADA ATÉ HOJE POR PORTUGAL, MAS DA QUAL O NOSSO LEGISLADOR TEM PROCURADO APROXIMAR-SE.

NO ÂMBITO DO DIREITO COMUNITÁRIO TEMOS:

- A RESOLUÇÃO 80/708, RELATIVA À POLITICA DO MERCADO DE TRABALHO;
- A RESOLUÇÃO 82/721, RELATIVAS À ACÇÃO DE COMBATE AO DESEMPREGO;
- A RESOLUÇÃO 82/857 RELATIVA À IDADE DE REFORMA;
- A RESOLUÇÃO 83/625 RELATIVA À FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO;
- CONCLUSÕES 84/711, RELATIVAS A ALTERAÇÕES TECNOLÓGICAS E MUTAÇÕES SOCIAIS;
- DIRECTIVA Nº 75/129<sup>140</sup>;

<sup>139</sup> A OIT DESDE 1963, COM A RECOMENDAÇÃO Nº119, E MAIS TARDE COM A CONVENÇÃO Nº158 DE 1982, ESTABELECEU QUE "NÃO SE DEVE PROCEDER A NENHUM DESPEDIMENTO SEM QUE EXISTA UMA CAUSA JUSTIFICATIVA. TAMBÉM ESTA CONVENÇÃO Nº 158 SINTETIZA NA EXPRESSÃO " INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR PARA AS RESPECTIVAS FUNÇÕES", SEMELHANTE À NOVA CAUSA DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO ,INTRODUZIDA, ENTRE NÓS PELO DL Nº 400/91 DE 16/10.

<sup>140</sup> ESTA DIRECTIVA FUNDA-SE NOS ART. 100º E 117º DO TRATADO CEE, E ABORDA A MATÉRIA DO DESPEDIMENTO COLECTIVO.

- CARTA COMUNITÁRIA DOS DIREITOS SOCIAIS .

DESTES TEXTOS RESULTOU A IDEIA BÁSICA DE QUE TODO O DESPEDIMENTO DEVERIA SER JUSTIFICADO, E DE QUE O TRABALHADOR APENAS PERDERÁ A PROTECÇÃO LEGAL INERENTE SE TIVER DADO ORIGEM, POR FALTA GRAVE AO DESPEDIMENTO<sup>141</sup> .

## 2.2. DIREITO PORTUGUÊS

A PAR DO PRINCÍPIO JUS-LABORAL DA SEGURANÇA NO EMPREGO<sup>142</sup> , O NOSSO ACTUAL SISTEMA JURÍDICO-LABORAL DÁ ACOLHIMENTO AO CHAMADO DEVER DE OCUPAÇÃO EFECTIVA<sup>143</sup> DO EMPREGADOR, ASSENTE NA IDEIA DE QUE A EFECTVAÇÃO DO TRABALHO CORRESPONDE A INTERESSES, PELO MENOS MORAIS, DE QUALQUER TRABALHADOR, QUANTO ÀS SUAS APTIDÕES E PREFERÊNCIAS. A INACTIVIDADE, MESMO REMUNERADA, CONSTITUI, PELO MENOS QUANDO PROLONGADA, UM FACTOR DE DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR.

NO NOSSO PAÍS, A CONSAGRAÇÃO DO "DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO" REMONTA À CONSTITUIÇÃO DE 1976, QUE NO SEU ARTIGO 53º DIZ O SEGUINTE: "É GARANTIDA AOS TRABALHADORES A SEGURANÇA NO EMPREGO, SENDO PROIBIDOS OS DESPEDIMENTOS SEM JUSTA CAUSA OU POR RAZÕES POLÍTICAS OU IDEOLÓGICAS".

A PROPÓSITO DESTA DISPOSIÇÃO LEVANTOU-SE UMA ACESA POLÉMICA SOBRE A DELIMITAÇÃO DA NOÇÃO DE JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO QUE FOI OBJECTO DE DOIS IMPORTANTES ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL - O AC. 107/88, DE 31/5/88 E O AC. Nº 64/91, DE 11/4/91, AMBOS RELATIVOS A PROJECTOS QUE VISAVAM ALTERAR A LEGISLAÇÃO SOBRE A

<sup>141</sup> ANTÓNIO LOBO XAVIER - CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, VERBO, LISBOA, 1993.

<sup>142</sup> JORGE LEITE E F.J. COUTINHO ALMEIDA - "LEGISLAÇÃO DO TRABALHO"- COIMBRA EDITORA, COIMBRA, 1991; LUIS MIGUEL MADURO E MARGARIDA CABRAL " DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO" - REVISTA JURÍDICA, Nº 15, AAFDL, LISBOA, JAN/JUN. 1991.

(29) J.J. NUNES ABRANTES " SEGURANÇA NO EMPREGO E JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO" IN " ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO" ASSOC. ACADÉMICA DA FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA, LISBOA 1991, E ANTÓNIO NUNES CARVALHO " SOBRE O DEVER DE OCUPAÇÃO EFECTIVA DO TRABALHADOR" RDES, LIVRARIA ALMEDINA, ANO XXXIII, Nº3 E 4 , LISBOA, JULHO/ DEZEMBRO DE 1991.

<sup>143</sup> ALIÁS, ESTE DIREITO DERIVA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS, TAIS COMO OS ARTIGOS 59 Nº1, ONDE SE CONSIGNA QUE "TODOS TÊM O DIREITO AO TRABALHO" E O ARTIGO 60 Nº 1 AL.B), SEGUNDO O QUAL TODOS OS TRABALHADORES TÊM O DIREITO À "ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES SOCIALMENTE DIGNIFICANTES, DE FORMA A FACULTAR A REALIZAÇÃO PESSOAL". TAMBÉM O DECRETO-LEI 49 408 DE 24/11/69, QUE DISCIPLINA O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO, SE INFERE TAL DIREITO QUANDO NA AL. C) DO ART. 19 SE PRECITUA QUE A ENTIDADE PATRONAL DEVE PROPORCIONAR AOS TRABALHADORES "BOAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, TANTO DO PONTO DE VISTA FÍSICO, COMO MORAL", SENDO-LHE PROIBIDO QUE SE OPOŊHA A QUE O TRABALHADOR EXERÇA OS SEUS DIREITOS (V.G. AL. A) DO Nº1 DO ART. 21).

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO<sup>144</sup>. PERANTE A DISCUSSÃO ACERCA DO ALARGAMENTO DA NOÇÃO DE *JUSTA CAUSA* A SITUAÇÕES DIFERENTES DAS QUE ERAM CONTEMPLADAS NA LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA EM VIGOR, TAIS COMO A INAPTIDÃO E A INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR, O TRIBUNAL DECIDIU POR MAIORIA, QUE EM CASO ALGUM PODERIA O LEGISLADOR “TRANSFIGURAR O CONCEITO, DE MODO A FAZER COM QUE ELE CUBRA DIMENSÕES ESSENCIAIS E QUALITATIVAMENTE DISTINTAS DAQUELAS QUE CARACTERIZAM A SUA INTENÇÃO JURÍDICO-NORMATIVA”, CONSIDERANDO AINDA QUE O ALARGAMENTO ENVOLVERIA SEMPRE “UMA TRANSMUTAÇÃO SUBSTANCIAL” DA NOÇÃO CONSTITUCIONAL ESTABELECIDA .

A ARGUMENTAÇÃO UTILIZADA REPOUSOU QUASE EXCLUSIVAMENTE NUMA QUESTIONÁVEL RECONSTRUÇÃO DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONCEITO DE *JUSTA CAUSA* E SOBRE ESTA DECISÃO PRONUNCIARAM-SE DIVERSOS AUTORES, SENDO A MAIORIA CONTRÁRIA À TESE DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. A OPINIÃO QUE PREVALECEU, FOI A DE QUE O CONCEITO CONSTITUCIONAL DE “*JUSTA CAUSA*” APENAS PROCURAVA ELIMINAR O SISTEMA DE DESPEDIMENTOS DISCRICIONÁRIOS SEM QUALQUER MOTIVO JUSTIFICATIVO, *AD NUTUM*. DE FACTO O LEGISLADOR, DENTRO DOS REFERIDOS LIMITES, DISPÕE DA POSSIBILIDADE DE CONFIGURAR LIVREMENTE O CONCEITO DE *JUSTA CAUSA* , DE ACORDO COM AS OPÇÕES POLÍTICAS E POLÍTICO-LEGISLATIVAS QUE ESTÁ LEGITIMADO PARA TOMAR - COMO AFIRMOU O T.C. <sup>145</sup> “O LEGISLADOR ESTÁ OBRIGADO A RESPEITAR UM HIPOTÉTICO “PRINCÍPIO DE TIPCIDADE” RELATIVAMENTE À CARACTERIZAÇÃO DAS CAUSAS QUE DÃO LUGAR À CESSAÇÃO DO CONTRATO”. ATRAVÉS DESTA ACORDÃO, O T. C. ENTENDEU QUE ERA CONSTITUCIONAL A FIGURA DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR, NOS PRECISOS TERMO EM QUE ERA REGULADA NO DECRETO DE AUTORIZAÇÃO LEGISLATIVA. EM SUPORTE DESTA NOVA APRECIÇÃO, O T.C. INVOCOU A TESE QUE DEFENDE “QUE O CONCEITO CONSTITUCIONAL DE *JUSTA CAUSA* É SUSCEPTÍVEL DE COBRIR *FACTOS, SITUAÇÕES OU CIRCUNSTÂNCIAS OBJECTIVAS*, NÃO SE LIMITANDO À NOÇÃO DE *JUSTA CAUSA* DISCIPLINAR.

UM OUTRO ARGUMENTO, ASSENTAVA NO PONTO DE VISTA MAIS RESTRITIVO DA NOÇÃO DE *JUSTA CAUSA*, I.E., CONSIDERAR “QUE A VERDADEIRA IMPOSSIBILIDADE OBJECTIVA DE SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO LABORAL É QUE JUSTIFICA A LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DOS *DESPEDIMENTOS COLECTIVOS*, SENDO DE EXIGIR “ *UMA IMPOSSIBILIDADE OBJECTIVA ANÁLOGA*” PARA “JUSTIFICAR TAMBÉM OS *DESPEDIMENTOS INDIVIDUAIS* COM BASE EM MOTIVOS DE INADAPTAÇÃO POR EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA.

<sup>144</sup> CFR. SUPRA CONCEITO INADAPTAÇÃO.

<sup>145</sup> Ac. Nº 64/91 DE 4 DE ABRIL, CIT. P. 1978.

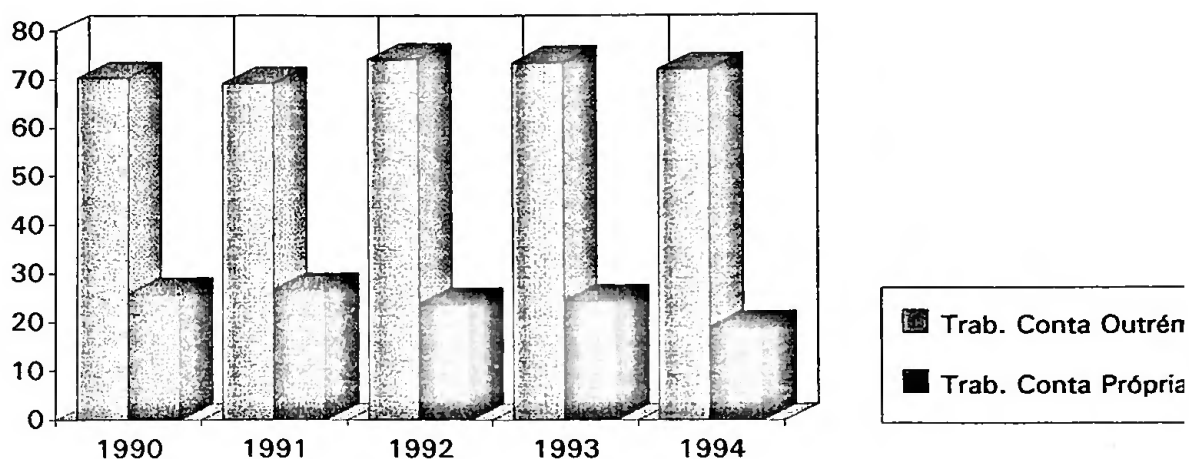
NÃO SE PODE CONTINUAR A TEORIZAR A GARANTIA DE EMPREGO APENAS COMO A GARANTIA DA ESTABILIDADE DOS TRABALHADORES, É PRECISO TAMBÉM INTRODUIR OUTRA REFLEXÃO: A ECONOMIA PORTUGUESA ESTÁ INSERIDA NUM ESPAÇO ABERTO COMO O MERCADO COMUM, ELE PRÓPRIO VIVENDO NUM MUNDO IMPIEDOSAMENTE CONCORRENCIAL. CABERÁ AQUI MEDITAR SOBRE O ESPÍRITO DE UM NOVO "DIREITO DO TRABALHO" EM QUE SE CONCILIEM DUAS NECESSIDADES ANTAGÓNICAS: EVITAR O "DUMPING SOCIAL" PELA VIA DA FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO E ACEITAR COMO FACTOR DE COMPETITIVIDADE A DISPONIBILIDADE DA FORÇA DE TRABALHO. O DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO NÃO É UM DIREITO ABSOLUTO E INCONDICIONADO, DEVENDO COEXISTIR COM O DIREITO A OBTENÇÃO DE UM "LUGAR DE TRABALHO" POR PARTE DAQUELES QUE PROCURAM EMPREGO E COM EXIGÊNCIAS QUE UMA ECONOMIA DE MERCADO FAZ AO EMPRESÁRIO NUMA ÉPOCA DE REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA.

### 3. A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO

A PRECARIZAÇÃO NÃO É, NEM ECONÓMICA, NEM SOCIALMENTE, UM FENÓMENO ASSIM TÃO SIMPLES<sup>146</sup>, ATÉ PORQUE, BASICAMENTE, SE TRADUZIU TAMBÉM NUMA RESPOSTA DESORDENADA À DESORGANIZAÇÃO QUE A CRISE PROVOCARA. TALVEZ SE POSSA DIZER EM SÍNTESE, QUE A PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO RESULTA DE UM CONJUNTO DE CIRCUNSTÂNCIAS QUE, DE UM MODO OSTENSIVO OU APENAS LATENTE, FRAGILIZAM O VÍNCULO CONTRATUAL, AMPLIANDO AS MARGENS DE MANOBRAS DO EMPREGADOR NA DEFINIÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, DESIGNADAMENTE AS RESPEITANTES À ESTABILIDADE, E REDUZINDO, CONSEQUENTEMENTE, AS POSSIBILIDADES JURÍDICAS E PRÁTICAS DE RESPOSTA DO TRABALHADOR.

<sup>146</sup> JORGE LEITE - OP. CIT., P. 29 .

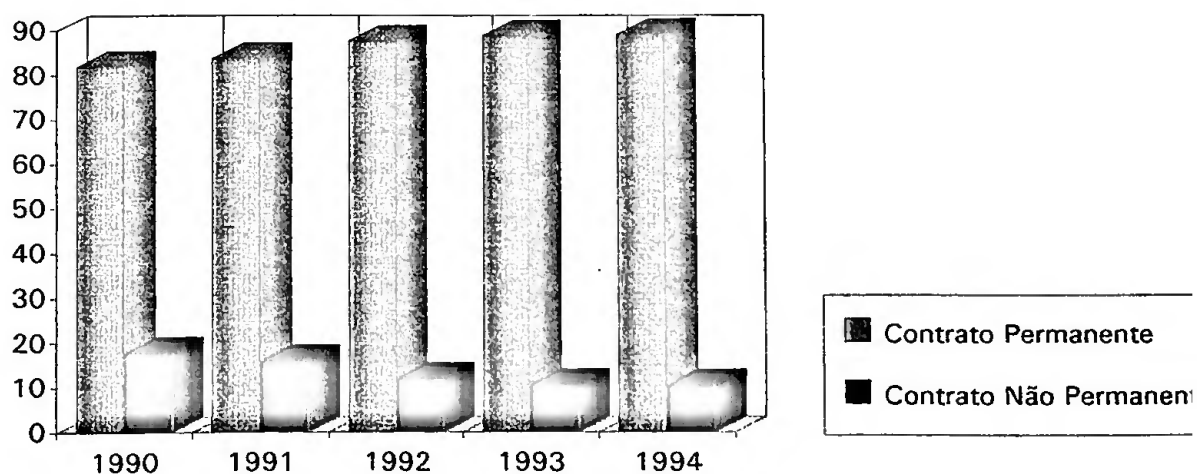
GRÁFICO 7: EMPREGO SEGUNDO A SITUAÇÃO NA PROFISSÃO - POPULAÇÃO EMPREGADA (%)



FONTE: INE - INQUÉRITO AO EMPREGO, IN INFORMAÇÃO ECONÓMICA Nº287/1995 DO DEPARTAMENTO DE PROSPECTIVA E PLANEAMENTO DO MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO E DA ADMINISTRAÇÃO DO TERRITÓRIO.

### 3.1. O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

GRÁFICO 7: EMPREGO SEGUNDO A SITUAÇÃO NA PROFISSÃO - TRABALHADORES POR CONTA DE OUTRÉM EM PORTUGAL(%)



Maria da Glória Carvalho Rebelo

FONTE: INE - INQUÉRITO AO EMPREGO, IN INFORMAÇÃO ECONÓMICA Nº2871995 DO DEPARTAMENTO DE PROSPECTIVA E PLANEAMENTO DO MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO E DA ADMINISTRAÇÃO DO TERRITÓRIO.

O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO, OU DE DURAÇÃO DETERMINADA, É UMA DAS FORMAS MAIS USADAS DE TRABALHO PRECÁRIO. ANTES DE MAIS IMPORTA FAZER AQUI UMA ADVERTÊNCIA TERMINOLÓGICA: "A TERMO" É UMA NOVA TERMINOLOGIA UTILIZADA NO DIREITO PORTUGUÊS, QUE PRETENDE SUBSTITUIR A LOCUÇÃO "A PRAZO", UTILIZADA POR EX. NO ART. 10º DA LCT<sup>147</sup>, QUE SE REFERIA EXPRESSAMENTE AO PRAZO "CERTO OU INCERTO". A NOVA SOLUÇÃO PARECE NO ENTANTO, DO PONTO DE VISTA TÉCNICO-JURÍDICO, CORRECTA, JÁ QUE A EXPRESSÃO "PRAZO" DEVERIA SER RESERVADA PARA AS SITUAÇÕES DE TERMO CERTO.

DE UM PONTO DE VISTA JURÍDICO A SUA CARACTERIZAÇÃO É SIMPLES: TRATA-SE DE UM CONTRATO CUJA DURAÇÃO SE ENCONTRA PREVIAMENTE FIXADA PELAS PARTES, I.E., DE UM CONTRATO QUE NASCE COM TEMPO DE VIDA DELIMITADO, O QUE O CONSAGRA COMO UM DOS MECANISMOS MAIS GENERALIZADOS DE ACESSO AO EMPREGO, COM FREQUÊNCIA UTILIZADO COMO ANTECÂMARA DE ADMISSÕES A TÍTULO PERMANENTE.

AS CRÍTICAS FEITAS A ESTE REGIME PASSAM POR PODER CONSTITUIR, EVENTUALMENTE UM EXPEDIENTE QUE PERMITE AO EMPREGADOR SUBTRAIR-SE AOS CONSTRANGIMENTOS, LEGAIS OU CONVENCIONAIS, À DESVINCULAÇÃO UNILATERAL E AOS MAIORES CUSTOS FINANCEIROS QUE ESTA ENVOLVE NOS CASOS EM QUE É LEGALMENTE POSSÍVEL, POSSIBILITANDO-LHE UMA RÁPIDA ADAPTAÇÃO DA QUANTIDADE DE MÃO-DE-OBRA ÀS FLUTUAÇÕES DE CONJUNTURA. DE FACTO, AS EMPRESAS RECRUTAM COM CONTRATOS A PRAZO UMA BOA PARTE DOS TRABALHADORES JOVENS, EM SITUAÇÃO DE PRIMEIRO OU DE SEGUNDO EMPREGO, PODE INFERIR-SE QUE, COM A DISSEMINAÇÃO DESTA FORMA CONTRATUAL, UMA PORÇÃO CADA VEZ MAIS SIGNIFICATIVA DOS TRABALHADORES PORTUGUESES NÃO CONHECERÃO SENÃO UMA RELAÇÃO SALARIAL PRECÁRIA E INSTÁVEL, O QUE NÃO DEIXARÁ DE TER CONSEQUÊNCIAS IMPORTANTES NO DOMÍNIO SOCIAL<sup>148</sup>.

A LEI DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DO CONTRATO A TERMO (LCCT), APROVADA PELO DL Nº64-A/89, DE 27-2, ENUMERA DE FORMA TAXATIVA, NO SEU ART. 41º, AS SITUAÇÕES EM QUE É ADMITIDA A CONTRATAÇÃO A PRAZO, ESTABELECENDO A NULIDADE DA ESTIPULAÇÃO DO TERMO FORA DESSES CASOS. ESTA TAXATIVIDADE DAS SITUAÇÕES DE RECURSO LEGÍTIMO AO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO É UMA FIGURA DE USO LIMITADO E

<sup>147</sup> A CHAMADA LEI DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO APROVADA PELO DL 49 408 DE 24-11-69

<sup>148</sup> BOAVENTURA S. SANTOS, J. REIS E Mª M. L. MARQUES - " O ESTADO E AS TRANSFORMAÇÕES RECENTES DA RELAÇÃO SALARIAL - A TRANSIÇÃO PARA UM NOVO MODELO DE REGULAÇÃO DA ECONOMIA , IN TEMAS DE DIREITO DO TRABALHO, COIMBRA EDITORA 1990, P. 165.

EXCEPCIONAL, COROLÁRIO DO PRINCÍPIO DA INDETERMINAÇÃO DO PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO<sup>149</sup>.

ESTA PREOCUPAÇÃO PELA TAXATIVIDADE SURGE COMO REACÇÃO À SITUAÇÃO DO ANTERIOR REGIME JURÍDICO DO CONTRATO A PRAZO, O DL Nº 781/76, REPLETO DE EQUÍVOCOS E CONFUSÕES, PROVINIENTES DE UMA DISTORCIDA INTERPRETAÇÃO DAS SUAS NORMAS. NESTE DIPLOMA, EMBORA EXISTISSE A EXIGÊNCIA DE QUE O TERMO FOSSE OBJECTIVAMENTE JUSTIFICADO PELA NATUREZA TRANSITÓRIA DO TRABALHO A PRESTAR, ESTA APENAS VALIA PARA OS CONTRATOS DE CURTA DURAÇÃO<sup>150</sup>. ORA, A CELEBRAÇÃO DE UM CONTRATO A PRAZO SEM QUE PARA TAL HOUVESSE UMA RAZÃO OBJECTIVA SERIA "CONTRÁRIA AO DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO E AO PRINCÍPIO, NESSE DIREITO RADICADO, DA INDETERMINAÇÃO DA DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO"<sup>151</sup>.

NO NOVO REGIME JURÍDICO, APROVADO PELO DL 64-A/89, DE 27-2, HOUE UMA CLARA APROXIMAÇÃO A LEGISLAÇÕES ESTRANGEIRAS CONSAGRADORAS DESSES PRINCÍPIOS, COMO SÃO AS LEIS ITALIANA E FRANCESA<sup>152</sup>. O NOVO REGIME É MUITO MAIS RESTRITIVO NA ADMISSIBILIDADE DOS CONTRATOS A PRAZO DO QUE O ANTERIOR. POR UM LADO, AS SITUAÇÕES PREVISTAS CONSTITUEM REQUISITOS MATERIAIS DE VALIDADE DA CLÁUSULA DE PRAZO, E POR OUTRO LADO, A ENUMERAÇÃO DESTAS SITUAÇÕES É TAXATIVA, NÃO SENDO PERMITIDAS OUTRAS SITUAÇÕES ALÉM DAS QUE ESTÃO CONSAGRADAS NO ART. 41 DO DL64-A/89. ASSIM A ADMISSÃO DO CONTRATO A PRAZO APENAS NESSAS SITUAÇÕES É O COROLÁRIO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SEGURANÇA NO EMPREGO, CONSAGRADO NO ART. 53º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA.

### 3.2. O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

O CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO<sup>153</sup>, TAL COMO APARECE REGULADO NO DL 358/89, DE 17/10, EXPRESSA UMA FIGURA *SUI GENERIS*<sup>154</sup>, PORQUE O PAPEL DE UMA DAS PARTES

<sup>149</sup> J.J. ABRANTES - "BREVE APONTAMENTO SOBRE O NOVO REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO." - IN ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO, AAFDL, LISBOA, 1991.

<sup>150</sup> I.E. DE DURAÇÃO INFERIOR A SEIS MESES.

<sup>151</sup> J.J. ABRANTES - DO CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO - COIMBRA, ALMEDINA, 1982, p. 57.

<sup>152</sup> J.J. ABRANTES - DO CONTRATO DE A PRAZO, P. 19 SS. SOBRE DOCTRINA FRANCESA - MARIE-CLAIRE BONNETETE - "LE CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE", IN *REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL*, PARIS, (407), MARS, 1979.

<sup>153</sup> VER EM ANEXOS - QUADROS

<sup>154</sup> JORGE LEITE - OP. CIT. P. 31

APARENTA-SE MENOS COM O DA PARTE EMPREGADORA DE UM CONTRATO DE TRABALHO DO QUE COM O DE UM INTERMEDIÁRIO ENTRE QUEM OFERECE (O TRABALHADOR) E QUEM PROCURA TRABALHO (O UTILIZADOR QUE NÃO INTERVÉM NO CONTRATO).

DIZ-SE "TRABALHO TEMPORÁRIO", O CONTRATO CELEBRADO ENTRE UM TRABALHADOR E UM TIPO MUITO PARTICULAR DE EMPRESA - A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO - COM O FIM DE, SEM QUEBRA DO VÍNCULO JURÍDICO-LABORAL E SEM PERDA DE QUALIDADE DE EMPREGADOR, ESTA CEDER TEMPORARIAMENTE A OUTREM A SUA UTILIZAÇÃO.

O CONTRATO DE TRABALHO DIZ-SE *TEMPORÁRIO*, NÃO PORQUE NECESSARIAMENTE O SEJA O VÍNCULO DELE EMERGENTE, MAS PORQUE O SERÁ, POR DEFINIÇÃO, O CONTRATO DE CEDÊNCIA OU DE UTILIZAÇÃO CELEBRADO OU A CELEBRAR ENTRE A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E A EMPRESA CLIENTE DA SUA MÃO-DE-OBRA. SE A CEDÊNCIA FOSSE POR TEMPO INDETERMINADO, NENHUM SENTIDO E NENHUM FUNDAMENTO HAVERIA PARA A SUBSISTÊNCIA DO VÍNCULO EMERGENTE DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO, PARECENDO MESMO SER INCOMPATÍVEL COM ESTE, PELO QUE ESTE CONTRATO É *TEMPORÁRIO*, NO SENTIDO DE QUE DURA, EM REGRA, PELO PERÍODO DA DESIGNADA "MISSÃO"<sup>155</sup> QUE O TRABALHADOR VAI CUMPRIR NA EMPRESA UTILIZADORA. A CEDÊNCIA DE MÃO DE OBRA É FEITA POR DUAS VIAS : OU FUNCIONAM COMO ENTIDADES PATRONAIS DOS TRABALHADORES CEDIDOS, QUE TÊM UM CONTRATO DE TRABALHO COM ELAS , OU FUNCIONAM COMO EMPREITEIROS NÃO ASSUMINDO JURIDICAMENTE A QUALIDADE DE EMPREGADOR: OS TRABALHADORES TÊM COM ELAS UM CONTRATO DE SUBEMPREITADA, ACTUANDO COMO TRABALHADORES AUTÓNOMOS". A RELAÇÃO CONTRATUAL, NA PRIMEIRA MODALIDADE, APRESENTA A SEGUINTE CONFIGURAÇÃO: "A RETRIBUIÇÃO É SEMPRE PAGA PELA EMPRESA QUE CEDE A MÃO DE OBRA, A ESTA COMPETINDO TAMBÉM O EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR ; O PODER DE DIRECÇÃO ASSIM COMO O LOCAL DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO É O DA EMPRESA UTILIZADORA. NELA É CLARO O FACTOR *DESRESPONSABILIZAÇÃO*<sup>156</sup>, NÃO SÓ DO UTILIZADOR REAL DE MÃO-DE-OBRA MAS TAMBÉM DA EMPRESA CEDENTE. A EMPRESA QUE CEDE A MÃO-DE-OBRA "LIMITA-SE A PAGAR UMA REMUNERAÇÃO PELAS HORAS DE TRABALHO EFECTIVAMENTE PRESTADAS PELO TRABALHADOR, NÃO SENDO RESPONSÁVEL PELOS PERÍODOS DE DOENÇA, FÉRIAS OU FALTAS DO MESMO, NEM TÃO POUCO PELOS DESCONTOS LEGAIS.

<sup>155</sup> A ESTE PROPOSITO- MARIA REGINA GOMES REDINHA - "EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO", IN *REVISTA DE DIREITO E ECONOMIA*, ANOS XXI, 1984-85, PÁGS. 137 E SEGS. PARA DESTA AUTORA : LUIS SILVA MORAIS - DOIS ESTUDOS: JUSTA CAUSA E MOTIVO ATENDÍVEL DE DESPEDIMENTO E O TRABALHO TEMPORÁRIO - LISBOA, 1991  
<sup>156</sup> BOAVENTURA S. SANTOS ET AL - " O ESTADO..." - IN *TEMAS DE DIREITO DO TRABALHO*, p.166 - CITANDO M. JOSÉ CASTEL-BRANCO.

### 3.3. SUBCONTRATAÇÃO

JURIDICAMENTE<sup>157</sup> A SUBCONTRATAÇÃO DESIGNA, A RELAÇÃO ENTRE A EMPRESA ADJUDICÁRIA DE DETERMINADA OBRA OU SERVIÇO E A EMPRESA /S QUE, CONTRATUALMENTE SE OBRIGAM A REALIZAR PARTE DA OBRA OU DO SERVIÇO, OU MESMO TODA A OBRA OU SERVIÇO, QUE A EMPRESA ADJUDICÁRIA SE COMPROMETEU, ATRAVÉS, DO CORRESPONDENTE CONTRATO, A PROPORCIONAR A UM SEU CLIENTE.

CONFIGURA UMA RELAÇÃO TRILATERAL, POIS SÃO TRÊS OS SUJEITOS ENVOLVIDOS NA SUBCONTRATAÇÃO: A EMPRESA ADJUDICATÁRIA (A EMPRESA DOMINANTE), O CLIENTE DA EMPRESA ADJUDICATÁRIA E A EMPRESA SUBCONTRATADA. A SUA RAZÃO DE SER EXPLICA-SE PELA NECESSIDADE DE DAR RESPOSTA A UM AUMENTO TEMPORÁRIO DA CARTEIRA DE ENCOMENDAS OU PODE CONSTITUIR UM EXPEDIENTE NORMAL DE UMA DADA EMPRESA. NO PRIMEIRO CASO, A EMPRESA "DÁ A FAZER" O QUE ELA MESMA EXECUTA NORMALMENTE; NO SEGUNDO CASO, A EMPRESA DOMINANTE ENCOMENDA A OUTRA OU OUTRAS DETERMINADAS PEÇAS OU "FASES D PROCESSO PRODUTIVO" QUE ELA MESMA NÃO ESTÁ PREPARADA PARA O REALIZAR.

CARACTERÍSTICA PECULIAR, COMO AFIRMA BOAVENTURA S. SANTOS<sup>158</sup>, É A DO SISTEMA PRODUTIVO PORTUGUÊS, NO PLANO DA SUBCONTRATAÇÃO INTERNACIONAL, SER MAIS SUBCONTRATADO DO QUE CONTRATANTE, RECEBENDO TRABALHOS INTENSIVOS EM MÃO-DE-OBRA E TAMBÉM A PRODUÇÃO DE PEQUENAS SÉRIES. NO PLANO INTERNO O RECURSO À SUBCONTRATAÇÃO, COMO PROCESSO DE ESPECIALIZAÇÃO, É UMA PRÁTICA COMUM EM VARIADOS SECTORES, TRATANDO-SE NOUTROS APENAS DE UMA FORMA DE AUMENTAR A PRODUÇÃO COMERCIALIZADA SEM AUMENTAR O EMPREGO, APROVEITANDO AS CONDIÇÕES DAS EMPRESAS DE PEQUENA DIMENSÃO COM INFERIORES TAXAS DE LUCRO E QUE PAGAM SALÁRIOS MAIS BAIXOS.

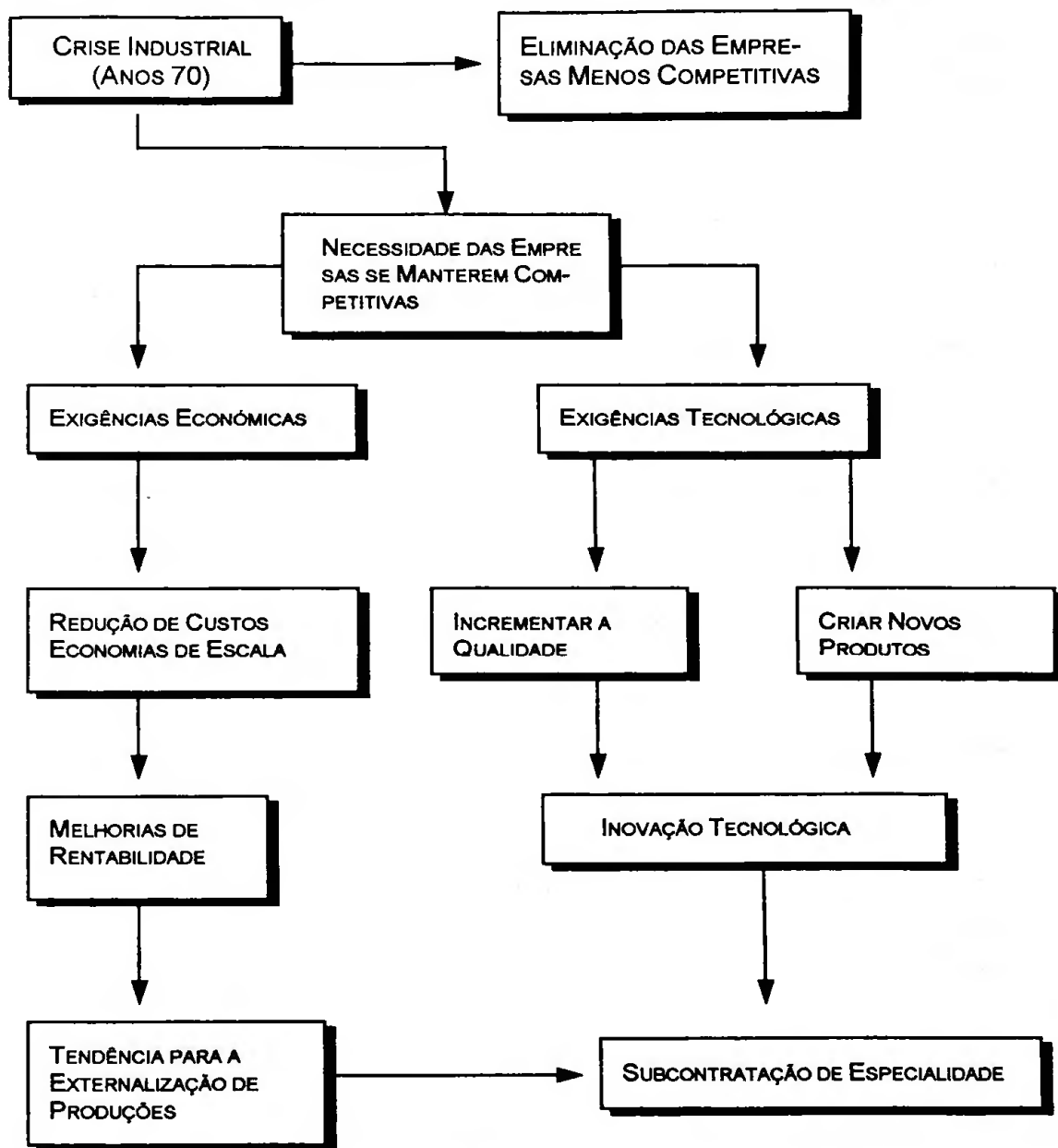
NESTE ÚLTIMO CASO, A SUBCONTRATAÇÃO ARTICULA-SE COM O TRABALHO AO DOMÍLIO, CONSTITUINDO UMA PIRÂMIDE COM VÁRIOS ESTRATOS EM QUE A PRINCIPAL EMPRESA

<sup>157</sup> JORGE LEITE - OP. CIT. P. 40. AINDA SOBRE ESTA MATÉRIA MARIA MANUEL LEITÃO MARQUES - "A REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES ENTRE AS EMPRESAS: O CASO DA SUBCONTRATAÇÃO" (1983), IN ESTUDOS ECONÓMICOS E JURÍDICOS, IMPRENSA NACIONAL, LISBOA, 1986

<sup>158</sup> BOAVENTURA S. SANTOS "O ESTADO E AS TRANSFORMAÇÕES ..." IN TEMAS DE DIREITO DO TRABALHO, P. 168 (CFR. MARQUES, MM 1983).

CONTRATANTE, A NÍVEL INTERNO, É ELA PRÓPRIA, MUITAS VEZES, SUBCONTRATADA DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS.

**ESQUEMA 7: CIRCUITO DA SUBCONTRATAÇÃO**



ADAPTADO DE: *ESTRATÉGIAS, INSTITUIÇÕES E ACCIONES DE LA SUBCONTRATACION EN EUROPA*, CENTRO DE ESTUDOS Y ASESORAMIENTO METALURGICO (CEAM), MADRID 1985

**3.4. O TRABALHO AO DOMICÍLIO**

ESTA FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO CONHECEU UM CONSIDERÁVEL DESENVOLVIMENTO, EM CONSEQUÊNCIA DA INTRODUÇÃO DA TECNOLOGIA DE

TELECOMUNICAÇÃO<sup>159</sup>. ACTUALMENTE, NUMA ALTURA MARCADA PELA PROGRESSIVA FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO LABORAL, A ACTIVIDADE LABORAL DEPENDE, EM GRANDE PARTE, DA DETERMINAÇÃO E DA FORÇA DE VONTADE DOS INDIVDUOS EM CRIAR O SEU PRÓPRIO EMPREGO, ATRAVÉS DO LANÇAMENTO DE UMA EMPRESA, SOZINHO, OU EM SOCIEDADE COM OUTROS DESEMPREGADOS.

SURGEM NOVOS TIPOS DE RELAÇÕES LABORAIS E NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL ESTRUTURADAS EM FUNÇÃO DE REDES DE TELECOMUNICAÇÕES : O TELETRABALHO<sup>160</sup> SURGE COMO UM FENÓMENO SOCIAL PRIMORDIAL, ISTO PORQUE QUALQUER SISTEMA PRODUTIVO QUE DESCONHEÇA OU REPRIMA A CRIATIVIDADE INDIVIDUAL INTEGRADA NUM ESPÍRITO COMUNITÁRIO PRODUZIRÁ MENOS E COM MENOS QUALIDADE. ESTE TIPO DE EMPREGO E O REFORÇO DO SENTIDO COMUNITÁRIO SÃO AS DUAS VANTAGENS PRINCIPAIS DO SISTEMA ECONÓMICO SOCIAL. É ISTO REAFIRMA-SE PELO FACTO DAS EMPRESAS, ACTUALMENTE ENFRENTAREM DESAFIOS DECORRENTES DA GLOBALIZAÇÃO DOS MERCADOS, QUE LEVAM À PROCURA DE NOVAS SOLUÇÕES ORGANIZATIVAS QUE PERMITAM ENFRENTAR A CONCORRÊNCIA EM TERMOS MAIS SEGUROS E RENTÁVEIS<sup>161</sup>, RECORRENDO, NA GRANDE MAIORIA DOS CASOS ÀS TELECOMUNICAÇÕES E À INFORMÁTICA.

AS EMPRESAS, EM RAMOS TÃO DIVERSOS COMO O SECTOR BANCÁRIO, SEGUROS, A INDÚSTRIA DE COMPUTADORES, TV POR CABO, CONSULTORIA, ESTÃO A PROCURAR ENCONTRAR SOLUÇÕES DE TELETRABALHO PARA DESENVOLVER A SUA PRODUTIVIDADE E CONSEGUIR, SIMULTANEAMENTE, AUMENTAR A SATISFAÇÃO DOS SEUS TRABALHADORES<sup>162</sup>. A ACTUAL TENDÊNCIA NO SENTIDO DA ADOPÇÃO E EXPANSÃO DO TELETRABALHO NAS EMPRESAS DERIVA FUNDAMENTALMENTE DA REDUÇÃO DE CUSTOS: ESPAÇO, MANUTENÇÃO, MOBILIÁRIO, ESTACIONAMENTO, ENERGIA, HAVENDO SIMULTANEAMENTE UM AUMENTO DE PRODUTIVIDADE. OS GESTORES ENVOLVIDOS EM PROGRAMAS DE TELETRABALHO REFEREM QUE OS

<sup>159</sup> TELETRABALHO É O NEOLOGISMO COM QUE SE PRETENDE DESIGNAR O TRABALHO À DISTÂNCIA OU NO DOMICÍLIO UTILIZANDO AS TÉCNICAS DAS TELECOMUNICAÇÕES E/OU INFORMÁTICA - M. GÉRARD BRAUN, *DROIT SOCIAL*, 1981, JUL. /AG.

<sup>160</sup> TELETRABALHO É O NEOLOGISMO COM QUE SE PRETENDE DESIGNAR O TRABALHO À DISTÂNCIA OU NO DOMICÍLIO UTILIZANDO AS TÉCNICAS DAS TELECOMUNICAÇÕES E/OU INFORMÁTICA - M. GÉRARD BRAUN, *DROIT SOCIAL*, JUL. /AG., 1981. VEJA-SE AINDA "TELETRABALHO" - IN *DIRIGIR* Nº 36 IEFP, MARÇO-ABRIL DE 1995.

<sup>161</sup> NOS ESTADOS UNIDOS SÃO CONHECIDOS POR "COMMUTERS" OS TRABALHADORES QUE DIARIAMENTE SE DESLOCAM AOS EMPREGOS, GASTANDO NESTA DESLOCAÇÃO PERÍODOS SIGNIFICATIVOS DO SEU TEMPO, QUE CHEGAM A 3 E 4 HORAS. TRATA-SE DE UM POTENCIAL DE TRABALHO INUTILIZADO (OU QUASE) E UM TEMPO PESSOAL QUE, NEM MESMO QUANDO O "COMMUTER" SE FAZ ACOMPANHAR DE TELEVISÃO OU RÁDIO PODE SER DEVIDAMENTE APROVEITADO.

<sup>162</sup> PODEMOS FALAR EM PROFISSÕES ADEQUADAS AO REGIME DE TELETRABALHO COM ALGUNS LIMITES E DEPENDENTES DA CONFIGURAÇÃO ORGANIZACIONAL DE TELETRABALHO ENCONTRADA, EM TERMOS DE TEMPO, DE LOCAL, DE RELACIONAMENTO, ETC., VEJAMOS ALGUNS CASOS: CONSULTORIA ; CONSULTORIA EM TECNOLOGIAS INFORMÁTICAS, PROGRAMAÇÃO, TELEFORMAÇÃO, ENSINO À DISTÂNCIA, PLANEAMENTO E CONSULTORIA FINANCEIRA, PUBLICIDADE, VENDAS, MARKETING, SECRETARIADO, TRATAMENTO DE TEXTO E EDIÇÃO ELECTRÓNICA, AGÊNCIAS DE EMPREGO.

TRABALHADORES NESTAS CONDIÇÕES EXIBEM UMA NOTÁVEL LEALDADE PARA COM A EMPRESA, DIMINUIÇÃO DA ROTAÇÃO DE QUADROS E AUMENTOS DE PRODUTIVIDADE, SENDO PREVISIVEL QUE O TELETRABALHO SE TORNARÁ UMA FORMA DE RECURSO GENERALIZADO E EM EXPANSÃO ASSINALÁVEL NOS PRÓXIMOS ANOS.

AS VANTAGENS PARA O TRABALHADOR, PASSAM, NOMEADAMENTE PELA DIMINUIÇÃO DO TEMPO E INCOMODIDADE DAS DESLOCAÇÕES E DOS GASTOS ASSOCIADOS, PELA MELHOR GESTÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO, I.E. DIMINUIÇÃO DAS INTERRUPTÕES E HARMONIZAÇÃO ENTRE OS INTERESSES PESSOAIS E PROFISSIONAIS, E PELA PRODUTIVIDADE E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL. POR SEU TURNO AS VANTAGENS PARA A EMPRESA, ASSENTAM NUMA ORIENTAÇÃO DO TRABALHO AOS RESULTADOS E NÃO AO CUMPRIMENTO DO HORÁRIO DE TRABALHO, NOS ACRÉSCIMOS DE PRODUTIVIDADE, E NUMA SOLUÇÃO PARA OS PROBLEMAS DERIVADOS DO "EMAGRECIMENTO" DAS EMPRESAS. EM ÚLTIMA ANÁLISE, TAMBÉM A SOCIEDADE E O PAÍS BENEFICIAM, COM A DIMINUIÇÃO DOS ENCARGOS COM OS TRANSPORTES COLECTIVOS, COM A DIMINUIÇÃO DA POLUIÇÃO, COM A CONTRIBUIÇÃO PARA A COLOCAÇÃO DE DEFICIENTES, E COM A CONTRIBUIÇÃO PARA O COMBATE AO DESEMPREGO.

NA NOSSA LEI, ESTE O TRABALHO NO DOMICÍLIO<sup>163</sup> APARECE GENERICAMENTE CONSAGRADO NO ART. 2º DA LCT<sup>164</sup>, QUE IDENTIFICA DUAS SITUAÇÕES DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO, O TRABALHO NO DOMICÍLIO E O TRABALHO EM QUE A AQUISIÇÃO DAS MATÉRAS-PRIMAS FICA A CARGO DO TRABALHADOR. ESTE REGIME JURÍDICO ENCONTRA-SE CONSAGRADO NO DL Nº 440/91 DE 14 DE NOVEMBRO<sup>165</sup>. COMO DIZ O PREÂMBULO, TAL REGULAMENTAÇÃO SÓ FOI APROVADA EM 1991, PORQUE EMBORA A REALIDADE ECONÓMICA E SOCIAL O JUSTIFICASSE DE

<sup>163</sup> DE ACORDO COM DRAKE BEAM MORIN, INC., EMPRESA DE "OUTPLACEMENT", CERCA DE 17% DA FORÇA DE TRABALHO EM PORTUGAL ENCONTRA-SE VINCULADA A ACTIVIDADES PROFISSIONAIS CUJOS CARGOS FORAM CRIADOS PELOS PRÓPRIOS TRABALHADORES. A TAXA DE AUTO-EMPREGO NO NOSSO PAÍS ENCONTRA-SE, DESTE MODO, ACIMA DA MÉDIA COMUNITÁRIA, QUE É, SEGUNDO OS ÚLTIMOS DADOS RECOLHIDOS PELA DBM DE 13% . NO CONJUNTO DOS PAÍSES DA COMUNIDADE, PORTUGAL OCUPA O TERCEIRO LUGAR NO QUE RESPEITA À CRIAÇÃO DE AUTO-EMPREGOS, LOGO ATRÁS DA ITALIA E DA GRÉCIA, QUE LIDERA O GRUPO DA UNIÃO EUROPEIA COM 28%. A INTRODUÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS, A GLOBALIZAÇÃO E A CONCORRÊNCIA INTERNACIONAL OBRIGAM-NAS A REPENSAR A SUA ORGANIZAÇÃO, E PARA OS CIDADÃOS, É PATENTE A PENETRAÇÃO DOS PRODUTOS E DOS SERVIÇOS LIGADOS ÀS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NAS SUAS ACTIVIDADES QUOTIDIANAS.

<sup>164</sup> COMENTÁRIO ÀS LEIS DO TRABALHO - MÁRIO PINTO; PEDRO FURTADO MARTINS ; ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO VOLUME I Lex, p 35. AS SITUAÇÕES DESCRITAS NO ART. 2º LCT SÃO: A) A DO "TRABALHO REALIZADO NO DOMICÍLIO OU EM ESTABELECIMENTO DO TRABALHADOR" ; B) AQUELA QUE O TRABALHADOR " COMPRA AS MATÉRIAS PRIMAS E FORNECE POR CERTO PREÇO AO VENDEDOR DELAS O PRODUTO ACABADO".

<sup>165</sup> SOBRE ESTE INSTITUTO JURÍDICO : MARIA LUISA CARRONDO., ET AL - "RELATÓRIO DO GRUPO DE TRABALHO INTERCALAR PARA O ESTUDO DO TRABALHO DOMICILIÁRIO" 1985, MINISTÉRIO DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL, SICT, 1986; M.C. TAVARES DA SILVA "TRABALHO NO DOMICÍLIO" ESC, Nº 4, PÁG. 13 SS; MONTEIRO FERNANDES "NOTAS SOBRE OS CONTRATOS 'EQUIPARADOS' AO CONTRATO DE TRABALHO "ART. 2º DA LCT", ESC Nº 34, PÁG. 11 E SS; MANUELA ÁGUIAR, " A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMICILIÁRIO", ESC, Nº35 , PÁG. 59 E SS; A. MONTEIRO FERNANDES, "A SITUAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR DOMICILIÁRIO" E "SOBRE O OBJECTO DO DIREITO DO TRABALHO", TEMAS LABORAIS , CIT. PÁG. 51 E SS E 34-47 ; MÁRIO TORRES, "O TRABALHO NO DOMICÍLIO: REGIME JURÍDICO, SINDICALIZAÇÃO, CONTRATAÇÃO COLECTIVA", RMP, 8º, Nº30, PÁG. 25 E SS...

FORMA POSITIVA, SEMPRE SE RECEARAM OS EFEITOS EM RELAÇÃO A SECTORES DA ECONOMIA NÃO ESTRUTURADA. ESTE DIPLOMA SURGE COMO RESPOSTA ÀS VANTAGENS LEGÍTIMAS QUE O TRABALHO NO DOMICÍLIO TRAZ EM RELAÇÃO AOS QUE, POR RAZÕES DE ORDEM PESSOAL, DE FAMÍLIA, DE DESLOCAÇÃO E DO MODO DE VIDA, NÃO PRETENDEM PRESTAR TRABALHO SUJEITO A REGIMES DE ENQUADRAMENTO RÍGIDOS, COMO É O PRÓPRIO DE EMPRESA, NEM SE IMPEDE QUE PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS ALCANÇEM, LEGITIMAMENTE, MAIOR COMPETITIVIDADE COM RECURSO À EXECUÇÃO DE CERTOS SERVIÇOS NO DOMICÍLIO.

O OBJECTO DE APLICAÇÃO DESTE DIPLOMA INCIDE, QUER SOBRE OS CONTRATOS QUE TENHAM POR OBJECTO A PRESTAÇÃO DE TRABALHO REALIZADO, SEM SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, NO DOMICÍLIO DO TRABALHADOR, QUER SOBRE OS CONTRATOS EM QUE ESTES COMPRE AS MATÉRIAS-PRIMAS E FORNEÇA POR CERTO PREÇO AO VENDEDOR DELAS O PRODUTO ACABADO. COMO DIZ O PREÂMBULO, PROCURA-SE COM O PRESENTE, PROMOVER UM PROGRESSIVO EQUILÍBRIO ENTRE A RAZOÁVEL FLEXIBILIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO E AS NECESSIDADES ATENDÍVEIS DE TRABALHADORES E DE EMPRESA, COM VISTA A SALVAGUARDAR-SE O CUMPRIMENTO SIMULTÂNEO DE OBJECTIVOS ECONÓMICOS E SOCIAIS.

ESTA NOVA REALIDADE TEM REPERCUSSÕES NA PRÓPRIA ESTRUTURA DA FORÇA DE TRABALHO: EXISTÊNCIA "COM FREQUÊNCIA DE AGENTES INTERMEDIÁRIOS ENTRE A EMPRESA E O TRABALHADOR, COM PROVEITO ECONÓMICO PARA AQUELES", FORNECIMENTO DA MATÉRIA-PRIMA PELO DADOR DE TRABALHO, PAGAMENTO À PEÇA OU À TAREFA, NÍVEL BAIXO DE REMUNERAÇÕES EM COMPARAÇÃO COM O DE TRABALHADORES SUBORDINADOS EM TRABALHO IGUAL OU EQUIVALENTE; AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE SUBSÍDIOS DE FÉRIAS E DE NATAL NEM DESCONTOS PARA A SEGURANÇA SOCIAL .

### **3.5. O TRABALHO A TEMPO PARCIAL**

NA GENERALIDADE DOS PAÍSES CENTRAIS<sup>166</sup> CONSIDERA-SE TRABALHO A TEMPO PARCIAL<sup>167</sup> AQUELE QUE OCUPA O TRABALHADOR MENOS DE 35 HORAS POR SEMANA. NA EUROPA, DADO O AUMENTO DO PESO DAS MULHERES, SOBRETUDO CASADAS, ENTRE OS TRABALHADORES A TEMPO PARCIAL DURANTE O PERÍODO, É DE CRER QUE ESTA FORMA DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO TENDA A SER PREFERIDA POR CAUSA DA DISTRIBUIÇÃO DAS RESPONSABILIDADES

<sup>166</sup> BOAVENTURA SOUSA SANTOS ET AL - " O ESTADO E AS TRANSFORMAÇÕES..." IN TEMAS..., P. 155.

<sup>167</sup> VER EM ANEXOS - QUADROS

FAMILIARES QUE PERMITE. ALÉM DISSO O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL TAMBÉM É FACILITADO PELA REDUÇÃO DO CUSTO DO TRABALHO POUCO QUALIFICADO

FACE A ESTA REALIDADE, TAMBÉM O LIVRO BRANCO DA COMUNIDADE EUROPEIA, PROPUGNA, NO ÂMBITO DE UMA MELHOR UTILIZAÇÃO DO APARELHO DE PRODUÇÃO A REALIZAÇÃO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DO SALÁRIO E SUFICIENTE PROTECÇÃO SOCIAL<sup>168</sup>. O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL TAMBÉM DEVERÁ SER FACILITADO PELA REDUÇÃO DO CUSTO DO TRABALHO POUCO QUALIFICADO.

NO CANADÁ E NOS EUA, EM VIRTUDE DA PREFERÊNCIA DOS JOVENS POR ESTA FORMA DE TRABALHO, A SITUAÇÃO DA FAMÍLIA PARECE INTERFERIR POUCO NA ESCOLHA ENTRE TRABALHO A TEMPO PARCIAL E TRABALHO A TEMPO INTEIRO, TRATANDO-SE ANTES DE TORNAR POSSÍVEL ATRAVÉS DELA A COMBINAÇÃO ENTRE A EDUCAÇÃO E A FORMAÇÃO, POR UM LADO, E A OBTENÇÃO DE RENDIMENTOS QUE AS TORNEM POSSÍVEIS, POR OUTRO.

### 3.6. O CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

O TRABALHO AUTÓNOMO OU CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ENCONTRA-SE CONSAGRADO NO ART. 1154º DO CÓDIGO CIVIL COM A SEGUINTE NOÇÃO: "AQUELE EM QUE UMA DAS PARTES SE OBRIGA A PROPORCIONAR À OUTRA CERTO RESULTADO DO SEU TRABALHO INTELLECTUAL OU MANUAL, COM OU SEM RETRIBUIÇÃO". AQUI O OBJECTO DO CONTRATO É O "RESULTADO DO TRABALHO", POR CONTRAPOSIÇÃO À "ACTIVIDADE DO CONTRATO" QUE CARACTERIZA O CONTRATO DE TRABALHO.

NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, UMA DAS PARTES<sup>169</sup>, CONFIA A OUTRA, TAREFAS CORRESPONDENTES ÀS PRÓPRIAS NECESSIDADES, A REALIZAR DENTRO DO SEU ESPAÇO FÍSICO E ORGANIZACIONAL. EM REGRA AS TAREFAS ABRANGIDAS PELOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS VISAM SATISFAZER NECESSIDADES SECUNDÁRIAS DA EMPRESA DELES BENEFICIÁRIA (SERVIÇOS DE LIMPEZA, DE SEGURANÇA, ETC).

NO PRESENTE CASO O QUE SE PROMETE É UM RESULTADO, UM SERVIÇO, E É O DEVEDOR DE SERVIÇOS, QUE ORGANIZA A ACTIVIDADE DOS TRABALHADORES COM QUE VISA SATISFAZER O INTERESSE DA EMPRESA CREDORA

<sup>168</sup> QUE PASSA POR TRABALHO POR TURNOS, TRABALHO NOCTURNO E TURNOS DE FIM-DE-SEMANA.

<sup>169</sup> A EMPRESA DOMINANTE EM JORGE LEITE - "DIREITO DO TRABALHO NA CRISE", P. 41.

ESTA FIGURA CONDUZ À DESLABORALIZAÇÃO, POIS AS PARTES, EMBORA CELEBREM UM CONTRATO ASSALARIADO EM TUDO IDÊNTICO AOS DEMAIS CONTRATOS DE TRABALHO SUBORDINADO, O TRABALHADOR QUE EXECUTA A ACTIVIDADE, NÃO GOZA DO ESTATUTO DE TRABALHADOR ASSALARIADO<sup>170</sup>. POR OUTRO LADO, A EXTINÇÃO DO VÍNCULO NÃO ESTÁ SUJEITA ÀS NORMAS DE DIREITO DO TRABALHO, PELO QUE NÃO FICA ABRANGIDO PELA SEGURANÇA SOCIAL COMO TRABALHADOR POR CONTA DE OUTREM. ALÉM DISSO OS SEUS RENDIMENTOS NÃO ESTÃO SUJEITOS AOS DESCONTOS PARA A SEGURANÇA SOCIAL

MAS ESTE FENÓMENO NÃO É HOMOGÉNEO: POR UM LADO, PODE SER PARCIAL, I.E., VERIFICAR-SE APENAS EM CERTAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS JÁ ANTES ENTENDIDAS COMO SITUADAS NA ZONA DE FRONTEIRA ENTRE TRABALHO SUBORDINADO E AUTÓNOMO, E POR OUTRO LADO, PODE TRATAR, PURA E SIMPLEMENTE, DA COLOCAÇÃO FRAUDULENTA DE CERTAS SITUAÇÕES FORA DO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO.

#### 4. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO DIREITO PORTUGUÊS<sup>171</sup>

O REGIME JURÍDICO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS ENCONTRA CONSAGRAÇÃO NO ART. 53º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA, NO DL 64-A/89, DE 27 DE FEVEREIRO (LEI DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO) E ALGUNS OUTROS DIPLOMAS APLICÁVEIS A SITUAÇÕES PARTICULARES: DL nº 400/91, DE 16 DE OUTUBRO (DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR AO POSTO DE TRABALHO) ; DL nº 404/91, DA MESMA DATA (PARA A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DETERMINADA PELO FIM DA COMISSÃO DE SERVIÇO); DL nº 235/92, DE 24 DE OUTUBRO (PARA AS RELAÇÕES DE SERVIÇO DOMÉSTICO).

<sup>170</sup> POR EX.: NÃO TEM FÉRIAS, E SÓ É PAGO NOS DIAS DE TRABALHO EFECTIVO OU PELO PREÇO CONVENCIONADO PARA CERTA TAREFA OU OBRA.

<sup>171</sup> A ESTE PROÓSITO: PEDRO FURTADO MARTINS "DESPEDIMENTO ILÍCITO, REINTEGRAÇÃO NA EMPRESA E DEVER DE OCUPAÇÃO EFECTIVA IN RDES 1991 ; LEAL AMADO " REVOGAÇÃO DO CONTRATO E COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA GLOBAL: NOTAS A UM ACORDÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA", QUESTÕES LABORAIS, 1994, Nº1; CARLOS ANTUNES / AMADEU GUERRA, DESPEDIMENTOS E OUTRAS FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, CIT. PP 19 A 28; ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, "CONTRATO DE TRABALHO. REVOGAÇÃO POR ACORDO. COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA GLOBAL: SEU VALOR. COMENTÁRIO AO AC. STJ DE 26 DE MAIO DE 1993" RDES, 1994, Nº1-2-3; MENEZES CORDEIRO MANUAL, CIT. PP 777 A 788; MONTEIRO FERNANDES, DIREITO DO TRABALHO, I ( 9º ED. ), CIT, 467 A 470 E 480 A 4934; MÁRIO PINTO GARANTIA DE EMPREGO E CRISE ECONÓMICA: CONTRIBUTO ENSAÍSTICO PARA UM NOVO CONCEITO", RDES, 1987, Nº4; BERNARDO XAVIER, CURSO, CIT. PP 447 A 460 E "A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO" RDES, 1989, Nº3/4.

ESTE REGIME DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO É BASEADO NA BUSCA DO EQUILÍBRIO ENTRE DOIS PRINCÍPIOS, APARENTEMENTE ANTAGÓNICOS: A AUTONOMIA DA VONTADE E A ESTABILIDADE DA RELAÇÃO DE TRABALHO<sup>172</sup>.

#### 4.1. PERSPECTIVA HISTÓRICA

A PRIMEIRA REGULAMENTAÇÃO GERAL SOBRE A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO REMONTA A 1937<sup>173</sup>, SEGUINDO-SE A LEGISLAÇÃO DE 1967<sup>174</sup> E DE 1969<sup>175</sup>. O TRAÇO MAIS SIGNIFICATIVO DESTES DIPLOMAS<sup>176</sup> ERA A CONSAGRAÇÃO DE UM REGIME DE LIBERDADE DE DESPEDIMENTO, NO SENTIDO EM QUE ERAM ADMITIDOS OS DESPEDIMENTOS IMOTIVADOS OU DESPEDIMENTOS *AD NUTUM*, SEM PREJUÍZO DE A ESTABILIDADE DO EMPREGO SER JÁ ENTÃO UM VALOR PRESENTE NA LEGISLAÇÃO LABORAL - TRADUZIDO NA IMPOSIÇÃO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER ANTECEDER O DESPEDIMENTO PATRONAL DE UM AVISO PRÉVIO DE DURAÇÃO VARIÁVEL E DO PAGAMENTO DE INDEMNIZAÇÕES. NESTE O EMPREGADOR NÃO TINHA DE INVOCAR QUAISQUER MOTIVOS PARA DESPEDIR O TRABALHADOR, DESDE QUE FIZESSE ANTECEDER A EXTINÇÃO DE UM AVISO PRÉVIO<sup>177</sup>.

NA SEQUÊNCIA DA REVOLUÇÃO DE 1974 FOI APROVADA NOVA LEGISLAÇÃO<sup>178</sup>, QUE VEIO REFORÇAR A PROTECÇÃO DA ESTABILIDADE DO CONTRATO A FAVOR DO TRABALHADOR. NESTE PRIMEIRO MOMENTO CONSAGROU-SE A NECESSIDADE DE *JUSTIFICAÇÃO DE TODOS OS DESPEDIMENTOS*, ELIMINANDO-SE ASSIM A POSSIBILIDADE DE DESPEDIMENTOS IMOTIVADOS. ESTE REGIME ADMITIA-SE DUAS ESPÉCIES DE DESPEDIMENTO: O DESPEDIMENTO POR JUSTA CAUSA (RELACIONADO COM A CONDUTA DO TRABALHADOR), QUE PRODUZIA A CESSAÇÃO IMEDIATA DO CONTRATO DE TRABALHO, SEM QUALQUER INDEMNIZAÇÃO, E, O DESPEDIMENTO POR MOTIVO ATENDÍVEL, UMA FORMA DE DESPEDIMENTO NECESSARIAMENTE ACOMPANHADA DE

<sup>172</sup> O PROF. PEDRO FURTADO MARTINS, DESTACA DUAS NOTAS CARACTERÍSTICAS NO DIREITO PORTUGUÊS NESTA MATÉRIA: A *UNIFORMIDADE*, QUE SE TRADUZ NA APLICAÇÃO DE UM MESMO REGIME A TODOS OS CONTRATOS DE TRABALHO, INDEPENDENTEMENTE DA NATUREZA DO TRABALHO E DA ORGANIZAÇÃO EMPREGADORA OU DA DIMENSÃO DESTA E A *IMPERATIVIDADE*, PELA QUAL SE VEDA A CONSAGRAÇÃO DE SOLUÇÕES DIFERENTES POR CONVENÇÃO COLECTIVA OU POR CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.

<sup>173</sup> VER EM ANEXOS - EVOLUÇÃO HISTÓRICA - LEI Nº 1952, DE 10 DE MARÇO DE 1937.

<sup>174</sup> DECRETO-LEI Nº 47.032, DE 27 DE MAIO DE 1966.

<sup>175</sup> DECRETO-LEI Nº 49.408, DE 24 DE NOVEMBRO DE 1969.

<sup>176</sup> CONFRONTAR ESTA EVOLUÇÃO EM ANEXOS.

<sup>177</sup> PEDRO CRUZ - A JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO NA JURISPRUDÊNCIA - LIVRARIA ALMEDINA, COIMBRA, 1990 PP. 273 SS..

<sup>178</sup> DECRETO-LEI Nº 372-A/75, DE 16 DE JUNHO.

AVISO PRÉVIO E DE UMA INDEMNIZAÇÃO, FUNDAMENTADA EM CIRCUNSTÂNCIAS OBJECTIVAS RELACIONADAS COM A ENTIDADE EMPREGADORA OU COM O TRABALHADOR.

EM 1976, COMO O DECRETO-LEI Nº 84/76, DE 28 DE JANEIRO, E O DECRETO-LEI Nº 841-C/76, DE 28 DE JANEIRO, ESTE REGIME ALTEROU-SE PROFUNDAMENTE, RADICALIZANDO-SE A PROTECÇÃO DA ESTABILIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO AO PONTO DE SEREM TOTALMENTE AFASTADOS OS DESPEDIMENTOS INDIVIDUAIS FUNDADOS EM CAUSAS OBJECTIVAS. DESAPARECEU ASSIM O DESPEDIMENTO POR MOTIVO ATENDÍVEL, QUE FOI SUBSTITUÍDO PELO DESPEDIMENTO COLECTIVO.

COM O ACTUAL REGIME DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, PREVISTO NO DL 64-A/89, DE 27 DE FEVEREIRO, A INOVAÇÃO MAIS IMPORTANTE CONSISTIU NA INCLUSÃO DE FORMA DE DESPEDIMENTO INDIVIDUAL BASEADO EM CAUSAS OBJECTIVAS, I.E., A EXTINÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO, POIS, COMO VIMOS, DESDE 1976 QUE O DESPEDIMENTO INDIVIDUAL ESTAVA LIMITADO AO DESPEDIMENTO MOTIVADO POR RAZÕES LIGADAS AO COMPORTAMENTO DO TRABALHADOR.

A "FLEXIBILIZAÇÃO" FOI CONTINUADA MAIS TARDE EM 1991, COM A APROVAÇÃO DE UM VASTO "PACOTE LEGISLATIVO" QUE CONSAGRAVA, ENTRE OUTROS, O DL 400/91 DE 16/10 RELATIVO AO DESPEDIIMENTO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR ÀS MODIFICAÇÕES TECNOLÓGICAS INTRODUZIDAS NO POSTO DE TRABALHO, O DL 401/91 DE 16/10, RELATIVO AO REGIME JURÍDICO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL, O DL 404/91, DE 16/10, RELATIVO AO TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO E O DL 405/91, DE 16/10, RELATIVO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO MERCADO DE EMPREGO.

#### **4.2. SITUAÇÃO ACTUAL**

NO SENTIDO DE MODERNIZAR A LEGISLAÇÃO LABORAL, PARA ATRAVÉS DA SUA HARMONIZAÇÃO COM A LEGISLAÇÃO DOS PAÍSES NOSSOS PARCEIROS NA UNIÃO EUROPEIA, INCREMENTAR A CRIAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO, TENDO EM CONTA DE UMA FORMA ESPECIAL OS DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO E OS JOVENS À PROCURA DO PRIMEIRO EMPREGO, TEM O NOSSO LEGISLADOR PROCEDIDO A UMA GRADUAL FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.

QUER ISTO DIZER QUE PORTUGAL PROCURA CONCILIAR DOIS DIFÍCEIS DESAFIOS: POR UM LADO, O AUMENTO DA PRODUTIVIDADE E COMPETITIVIDADE<sup>179</sup> E POR OUTRO LADO, MANTER A TAXA DE DESEMPREGO EM VALORES RAZOÁVEIS . É CERTO QUE A NOSSA CONSTITUIÇÃO LIMITA EXPRESSAMENTE OS DESPEDIMENTOS A UM CONCEITO RESTRITO DE JUSTA CAUSA. PELO QUE O VOLUME GLOBAL DO EMPREGO DEPENDERÁ SEMPRE MUITO MAIS DO NÍVEL DA ACTIVIDADE ECONÓMICA E DAS NECESSIDADES DAS EMPRESAS DE EXPANDIR A PRODUÇÃO. A FLEXIBILIDADE DEVE SER ESSENCIALMENTE "DIÁLOGO SOCIAL", DE ACORDO COM UMA VISÃO GLOBAL DO QUE DEVERIA SER A LEGISLAÇÃO LABORAL PORTUGUESA, I.E., VIRADA PARA UMA CONCEPÇÃO DO QUE DEVE SER UMA EMPRESA MODERNA, BASEADA NA MOTIVAÇÃO POSITIVA E NA COOPERAÇÃO.

EM PORTUGAL, AS FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTAS NA LEI<sup>180</sup>, SÃO AS SEGUINTE:

1. CADUCIDADE;
2. REVOGAÇÃO POR ACORDO DAS PARTES;
3. DESPEDIMENTO PROMOVIDO PELA ENTIDADE EMPREGADORA:
  - 3.1. DESPEDIMENTO POR JUSTA CAUSA " SUBJECTIVA" ;
  - 3.2. DESPEDIMENTO COLECTIVO;
  - 3.3. DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO;
  - 3.4. DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR,
4. EXTINÇÃO DO CONTRATO POR DENÚNCIA DA COMISSÃO DE SERVIÇO;
5. RESCISÃO PELO TRABALHADOR, COM OU SEM JUSTA CAUSA.
6. CESSAÇÃO SUBSEQUENTE À REALIZAÇÃO DE UM DESPEDIMENTO;
7. DENÚNCIA POR QUALQUER DAS PARTES DURANTE O PERÍODO EXPERIMENTAL.

DESTAS, CONSTITUEM **JUSTA CAUSA OBJECTIVA** DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, A **INAPTIDÃO** DO TRABALHADOR PARA DESEMPENHAR AS SUAS FUNÇÕES, NÃO DETECTADAS DURANTE O PERÍODO EXPERIMENTAL, A SUA **INADAPTAÇÃO** ÀS MODIFICAÇÕES TECNOLÓGICAS, O DESPEDIMENTO COLECTIVO POR MOTIVOS ECONÓMICOS, TECNOLÓGICOS ESTRUTURAIIS E DE MERCADO, E, POR ÚLTIMO, A **EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO** .

AO TRANSITAR DE UM CONCEITO SUBJECTIVO PARA UM CONCEITO OBJECTIVO OU NORMATIVO, O LEGISLADOR TENTA CONVERTER EM JUSTA CAUSA, CRITÉRIOS COMO O DA REESTRUTURAÇÃO,

<sup>179</sup> EM RELAÇÃO À COMPETITIVIDADE, ESTUDOS UNIVERSITÁRIOS AMERICANOS DEMONSTRAM QUE A PRODUTIVIDADE NO JAPÃO ESTÁ DIRECTAMENTE ASSOCIADA À EXISTÊNCIA DE SEGURANÇA DE EMPREGO, O QUE PERMITE ÀS EMPRESAS INVESTIREM A FUNDO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS SEUS TRABALHADORES, QUE NÃO DESAPARECEM NEM TÊM UM REGIME DE ROTAÇÃO INTENSIVO E QUE, POR ISSO MESMO, SE SENTEM TAMBÉM MAIS MOTIVADOS E IDENTIFICADOS COM A EMPRESA.

<sup>180</sup> QUE NÃO COINCIDEM NA INTEGRA COM AS DO ART. 3º DO DL 64-A/89, DE 27/2.

VIABILIZAÇÃO, MUDANÇAS DE EQUIPAMENTO DE MERCADO, CRITÉRIOS QUE NÃO SÃO DECISIVOS DO PONTO DE VISTA DA LEI FUNDAMENTAL, MAS QUE NOS PARECEM VIOLAR OS PRINCÍPIOS, NORMAS E DIREITOS CONSTITUCIONAIS, COMO O DIREITO AO TRABALHO E À SEGURANÇA NO EMPREGO.

DE REALÇAR QUE EM QUALQUER CASO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, O TRABALHADOR TEM DIREITO A RECEBER <sup>181</sup>, A RETRIBUIÇÃO DAS FÉRIAS CORRESPONDENTE A UM PERÍODO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO PRESTADO NO ANO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO; O SUBSÍDIO DE FÉRIAS DE MONTANTE IGUAL AO DA RETRIBUIÇÃO REFERIDA, E SE O TRABALHADOR AINDA NÃO TIVER GOZADO AS FÉRIAS VENCIDAS NO INÍCIO DO ANO DA CESSAÇÃO, A RETRIBUIÇÃO CORRESPONDENTE A ESSE PERÍODO DE FÉRIAS E RESPECTIVO SUBSÍDIO.

#### 4.3 UMA FORMA DE CESSAÇÃO ESPECIAL - O DESPEDIMENTO

**QUADRO 7: FORMAS GENÉRICAS DE DESPEDIMENTO**

- DESPEDIMENTO "AD NUTUM"	<ul style="list-style-type: none"><li>• (PURO)</li><li>• PONDERADO PELA TEORIA DO ABUSO DE DIREITO</li></ul>
- DESPEDIMENTO JUSTIFICADO	<ul style="list-style-type: none"><li>• NORMA GENÉRICA EXIGINDO CAUSALIDADE</li><li>• ENUMERAÇÃO EXEMPLIFICATIVA DE CAUSAS DE DESPEDIMENTO</li><li>• ENUMERAÇÃO TAXATIVA DAS CAUSAS DE DESPEDIMENTO</li></ul>

ADAPTADO DE: MÁRIO PINTO, FRANCISCO SOUSA FIALHO, O DESPEDIMENTO - UM ESTUDO DE DIREITO COMPARADO, COL. DE "ESTUDOS LABORAIS" - FUNDAÇÃO OLIVEIRA MARTINS, 1983

OUSAMOS AFIRMAR QUE O PRÍNCIPIO DA CAUSALIDADE NOS DESPEDIMENTOS REFLETE A AUTONOMIA CONQUISTADA PELO DIREITO DO TRABALHO FACE AOS OUTROS RAMOS DO DIREITO, FENÓMENO QUE ALGUNS CLASSIFICAM DE "LABORIZAÇÃO DO DESPEDIMENTO FACE ÀS CONCEPÇÕES PURAMENTE CIVILISTAS". MAS ACRESCENTARÍAMOS QUE A CAUSALIDADE ANDA INDISSOCIABELMENTE LIGADA A UM CERTO ESTÁDIO DO DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO E SOCIAL DO PAÍS EM QUESTÃO.

COMO JÁ TIVEMOS OPORTUNIDADE DE DIZER, TECNICAMENTE O DESPEDIMENTO É UMA DECLARAÇÃO UNILATERAL DO TIPO DO NEGÓCIO JURÍDICO, DE CARÁCTER VINCULADO E

<sup>181</sup> ARMANDO BRAGA - LEI DAS FÉRIAS, FERIADOS E FALTAS - ELCLA EDITORA, PORTO, 1995.

RECEPTIO TENDENTE À EXTINÇÃO EX NUNC ( I.E. PARA O FUTURO) DO CONTRATO DE TRABALHO.

TRADICIONALMENTE, TEM-SE ENTENDIDO POR DESPEDIMENTO, A FACULDADE DE PÔR TERMO AO CONTRATO DE TRABALHO, POR VONTADE UNILATERAL DE UMA DAS PARTES, DE MODO A FAZER CESSAR OS SEUS EFEITOS<sup>182</sup>. SALIENTE-SE QUE, UMA DAS CARACTERÍSTICAS DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO CONTINUADA, AOS QUAIS PERTENCEM OS CONTRATOS DE TRABALHO, É A DE QUE OS EFEITOS PRODUZIDOS ATÉ AO MOMENTO EM QUE O CONTRATO CESSA POR VONTADE UNILATERAL DE UMA DAS PARTES FICARÃO INTOCÁVEIS.

A LEI RECONHECE E REGULA COMO FIGURAS EXTINTIVAS AUTÓNOMAS AS SEGUINTE ESPÉCIES DE DESPEDIMENTO<sup>183</sup>:

1. DESPEDIMENTO INDIVIDUAL POR JUSTA CAUSA "SUBJECTIVA";
2. DESPEDIMENTO INDIVIDUAL POR EXTINÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO;
3. DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO; E
4. DESPEDIMENTO COLECTIVO.

ESTAS DIFERENTES ESPÉCIES TRADUZEM, NO FUNDO, A DIFERENCIAÇÃO ENTRE O DESPEDIMENTO FUNDADO EM MOTIVOS RELACIONADOS COM A CONDUTA DO TRABALHADOR, VULGARMENTE DESIGNADO DESPEDIMENTO POR JUSTA CAUSA SUBJECTIVA, E O DESPEDIMENTO POR RAZÕES ECONÓMICAS, RELATIVAS À SITUAÇÃO DA EMPRESA.

#### 4.3.1. DIREITO COMPARADO

A IMPORTÂNCIA DOS ESTUDOS COMPARATIVOS INTERNACIONAIS É, SEM DÚVIDA, CADA VEZ MAIOR<sup>184</sup>. A CONVERGÊNCIA PARA VALORES COMUNS ENTRE OS POVOS, SOLICITAM ESTUDOS

<sup>182</sup> NESTA PERSPECTIVA, O PROF. RAUL VENTURA IN EXTINÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO - REV. ORDEM DOS ADVOGADOS, 1950, PAG. 247., APENAS CHAMA DESPEDIMENTO AO ACTO DE DENÚNCIA DO DADOR DE TRABALHO, CHAMANDO DEMISSÃO À HIPÓTESE DE SER O TRABALHADOR A DESPEDIR-SE. SEGUINDO A LINHA DE ORIENTAÇÃO DO PROF. RAUL VENTURA, TEMOS, ENTRE OUTROS, O PROF. ALONSO OLEA, QUE DEFINE DESPEDIMENTO COMO A RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR VONTADE UNILATERAL DO EMPRESÁRIO - IN *DIRECHO DEL TRABAJO*, 5ª EDIÇÃO, MADRID, 1978, PÁG. 270.

<sup>183</sup> PARA ALÉM DESTAS 4 ESPÉCIES DEVE AINDA REFERIR-SE O CASO DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DERIVADA DA CESSAÇÃO DA COMISSÃO DE SERVIÇO. COM EFEITO, ADMITE-SE QUE A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PROVENHA DE UMA DECLARAÇÃO DE VONTADE *DISCRICIONÁRIA* DE QUALQUER UMA DAS PARTES, A QUAL ESTÁ SUJEITA A AVISO PRÉVIO MAS NÃO NECESSITA DE SER FUNDAMENTADA (ART. 4º DO DECRETO LEI Nº 404/ 91, DE 16 DE OUTUBRO). SURGE AQUI UM CASO DE DESPEDIMENTO *AD NUTUM* OU IMOTIVADO E É DE REALÇAR QUE O TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (AC. Nº 6/91, DE 4-4) JÁ SE PRONUNCIOU NO SENTIDO DA INCONSTITUCIONALIDADE DESTE REGIME.

<sup>184</sup> MÁRIO PINTO/ FRANCISCO SOUSA FIALHO - OP. CIT.

COMPARATIVOS EM GRAU CRESCENTE , E PORQUE “CONHECER É COMPARAR...”, É O INTUITO DE COMPARAR PARA AVALIAR E REFORMAR QUE ESTÁ NA ORIGEM DE ESTUDOS COMPARATIVOS ACTUAIS<sup>185</sup> . UMA GRANDE PARTE DELES TÊM A SUA FONTE EM INSTITUIÇÕES INTERNACIONAIS QUE POSSUEM FINALIDADES DE FOMENTO DA COOPERAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO, COMO É O CASO DA UNIÃO EUROPEIA.

EM TERMOS HISTÓRICOS IMPORTA REALÇAR O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, DESDE 1919 ATÉ HOJE, RESPONSÁVEL POR UM MOVIMENTO IMPRESSIONANTE DE ESTUDOS E CONFRONTAÇÕES EM QUE PRATICAMENTE QUASE TODOS OS PAÍSES DO MUNDO ESTIVERAM OCUPADOS<sup>186</sup> . EFECTIVAMENTE, AS REALIDADES JURÍDICO-LABORAIS EVOLUIRAM, OU SOFRERAM MUTAÇÕES, MAIS DO QUE EM QUALQUER OUTRO DOMÍNIO JURÍDICO, SOBRETUDO A PARTIR DO FIM DA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL.

NESTE PONTO, PELO SEU CONTRIBUTO COMO REGIME JURÍDICO, CONSIDEROU-SE PERTINENTE APRESENTAR EM TERMOS SINTÉTICOS, O “PANORAMA JURÍDICO-LABORAL” NA ALEMANHA, EM ESPANHA E EM ITÁLIA<sup>187</sup> . DE UM MODO GERAL PODE DIZER-SE QUE O CONCEITO DE JUSTA REPORTA-SE A UMA FORMA DE CESSAÇÃO EXISTENTE EM TODOS OS SISTEMAS JURÍDICOS: DESPEDIMENTO EXTRAORDINÁRIO POR CAUSA GRAVE NA ALEMANHA; DESPEDIMENTO DISCIPLINAR EM ESPANHA; DESPEDIMENTO POR JUSTA CAUSA EM ITÁLIA.

NO DIREITO ALEMÃO<sup>188</sup> É PERMITIDA : QUER A RESCISÃO ORDINÁRIA, QUER A RESCISÃO EXTRAORDINÁRIA. A RESCISÃO ORDINÁRIA CONSISTE NA POSSIBILIDADE DE CADA UMA DAS PARTES DE UM CONTRATO DE DURAÇÃO INDETERMINADA PÔR FIM UNILATERALMENTE A ESSE CONTRATO, DESDE QUE RESPEITADAS CLAÚSULAS CONTRATUAIS. A RESCISÃO EXTRAORDINÁRIA

<sup>185</sup> MÁRIO PINTO, OP. CIT..SEGUNDO ESTE AUTOR A COMPARAÇÃO DO DIREITO TEM DE SER COMPARAÇÃO DE INSTITUTOS LEGAIS, ISTO É, COMPARAÇÃO DE CONJUNTOS DE NORMAS REFERIDAS A UMA SITUAÇÃO, PROBLEMA, OU PROCESSO SOCIAL, DE ACORDO COM UMA SIGNIFICAÇÃO FUNCIONAL, I.E., VALORATIVA E PRÁTICA. NESTES TERMOS A PROTECÇÃO DE UM INTERESSE PODE TER LUGAR EM MOMENTOS E FORMAS MUITO DISTANTES DO SISTEMA JURÍDICO, ISTO É, DO SISTEMA DE SUBSISTEMAS QUE SÃO OS INSTITUTOS, QUANDO CONSIDERAMOS VÁRIOS SISTEMAS JURÍDICOS NACIONAIS (SOBRETUDO SE ESTES SÃO DE FAMÍLIAS DIFERENTES).

<sup>186</sup> MÁRIO PINTO , OP. CIT. COMO AFIRMA ESTE AUTOR, SÃO JÁ CONHECIDAS DESCRIÇÕES UTILÍSSIMAS SOBRE FREQUENTES DESVIOS, RATOEIRAS OU INGENUIDADES NOS ESTUDOS COMPARATIVOS, DE QUE É EXEMPLO O CONTRIBUTO DE OTTO KAHN-FREUND, QUE TEM TIDO TÃO FECUNDA E ALARGADA INFLUÊNCIA (OTTO KAHN-FREUND - ON USES AND MISUSES OF COMPARATIVE LAW , IN THE MODERN LAW REVIEW, 1974, VOL. 37, E AINDA: SCHRAEGLE , L'ETUDE COMPARÉE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES: ÉCUEILS ET PROMESSES ( R.I.T.,VOL. 120, Nº 1, 1981). MAS FALTAM, QUE SAIBAMOS, ENSAIOS DE OPERACIONALIZAÇÃO E APLICAÇÃO RESPECTIVAMENTE: DE METODOLOGIAS QUE SE DEFINAM CLARAMENTE; E DAS ADVERTÊNCIAS QUE TÊM VINDO A SER FREQUENTEMENTE ENUNCIADAS. ESTA AFIRMAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA NÃO PODE OBTIVAMENTE CONSIDERAR-SE COMO UMA ACUSAÇÃO DE INSUFICIENTE ACTIVIDADE COMPARATIVISTA EM DIREITO DO TRABALHO. COMO JÁ FOI ANTES REFERIDO, É DE JUSTIÇA RECONHECER O GRANDE VOLUME DE ESTUDOS COMPARADOS EM DIREITO DO TRABALHO E, AINDA, A SIGNIFICATIVA PREOCUPAÇÃO TEÓRICA POR PARTE DE DESTACADOS SECTORES, AUTORES E ESCOLAS.

<sup>187</sup> PARA ALÉM DESTES, VEJA-SE TAMBÉM EM ANEXO A, BREVE SÍNTESE, PELA SUA PERTINÊNCIA, DOS CASOS DA FRANÇA, BÉLGICA, SUIÇA, REINO UNIDO, CANADÁ E JAPÃO.

<sup>188</sup> NO DIREITO COMPARADO - ROLF BIRK -BASES DO DESPEDIMENTO NA RFA ; RDES (1989).

PERMITE A UMA PARTE DO CONTRATO PÔR-LHE TERMO, IMEDIATA E UNILATERALMENTE, DEVIDO A UMA RAZÃO GRAVE, SEM OBSERVÂNCIA DE QUALQUER PRAZO DE RESCISÃO.

ASSIM O DIREITO DO TRABALHO ALEMÃO APENAS PREVÊ O DESPEDIMENTO INDIVIDUAL. O DESPEDIMENTO COLECTIVO NÃO EXISTE. O DESPEDIMENTO DO TRABALHADOR SÓ É VÁLIDO SE FOREM CUMPRIDAS TODAS AS CONDIÇÕES PARA O DESPEDIMENTO INDIVIDUAL. HÁ DOIS ASPECTOS IMPORTANTES RELACIONADOS COM O DESPEDIMENTO: O DIREITO RELATIVO À PARTICIPAÇÃO E À CO-GESTÃO NAS EMPRESAS E A PROTECÇÃO DO TRABALHADOR CONTRA O DESPEDIMENTO E O DIREITO PROCESSUAL. O DESPEDIMENTO ORDINÁRIO REQUER UM PRAZO DE AVISO PRÉVIO E UMA RAZÃO PARA DESPEDIMENTO, IE, UMA JUSTIFICAÇÃO SOCIAL DO DESPEDIMENTO ORDINÁRIO QUE PODE ASSENTAR EM TRÊS ORDENS DE RAZÃO, A SABER: DEVIDO À PRÓPRIA PESSOA; DEVIDO AO COMPORTAMENTO DA PESSOA; DEVIDO À SITUAÇÃO DO ESTABELECIMENTO.

POR SEU TURNO A JURISPRUDÊNCIA EXIGE DUAS CONDIÇÕES PARA A VERIFICAÇÃO DESTE DESPEDIMENTO. É NECESSÁRIO QUE O DESPEDIMENTO SEJA APROPRIADO À SITUAÇÃO. QUE SEJA PORTANTO, O ÚLTIMO RECURSO PARA O EMPREGADOR. E É NECESSÁRIA A PONDERAÇÃO GLOBAL DOS INTERESSES DOS TRABALHADOR E DO EMPREGADOR, ACONSELHE A CESSAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO. COEXISTEM ASSIM DOIS TIPOS DE DESPEDIMENTO INDIVIDUAL ORDINÁRIO: O DESPEDIMENTO DEVIDO À PESSOA DO TRABALHADOR, POR EX., ALCOOLISMO, TOXICOMANIA, DOENÇA, FALTA DE QUALIFICAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO, INCAPACIDADE PARA O TRABALHO E O DESPEDIMENTO DEVIDO A COMPORTAMENTO DO TRABALHADOR, POR EX., A VIOLAÇÃO DA OBRIGAÇÃO CONTRATUAL DO TRABALHADOR DEVIDA A EXECUÇÃO INCORRECTA, OU A VIOLAÇÃO DA ORDEM NA EMPRESA. POR SEU TURNO, O DESPEDIMENTO DEVIDO À SITUAÇÃO DO ESTABELECIMENTO, ASSENTA FUNDAMENTALMENTE EM RAZÕES ECONÓMICAS, TÉCNICAS OU ORGANIZACIONAIS, NA FALTA DE TRABALHO; DIMINIÇÃO DAS ENCOMENDAS; REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL E ENCERRAMENTO DO ESTABELECIMENTO.

RELATIVAMENTE AO CONTROLE JUDICIAL DO INSTITUTO DO DESPEDIMENTO, ESTE CABE AO TRIBUNAL FEDERAL DE TABALHO, POIS OS TRIBUNAIS NÃO SÃO COMPETENTES PARA CONTROLAR DECISÃO DO EMPRESÁRIO NO QUE RESPEITA À SUA NECESSIDADE E EFICÁCIA. OS TRIBUNAIS TÊM APENAS O PODER DE EXERCER UM CONTROLO CASO AS MEDIDAS TOMADAS NA EMPRESA, POR MOTIVOS ECONÓMICOS OU ORGANIZACIONAIS, FOREM MANIFESTAMENTE NÃO OBJECTIVAS ( POR EX: SABER SE REALMENTE AS ENCOMENDAS BAIXARAM, OU SE HOUVE DIFICULDADES DE VENDA OU CONTROLAR REPERCUSSÕES DESSA DECISÃO DE DESPEDIMENTO

Maria da Glória Carvalho Rebelo

PARA O ESTABELECIMENTO). NÃO PODEM IMPEDIR-SE DESPEDIMENTOS POR MOTIVOS ECONÓMICOS OU MEDIDAS DE RACIONALIZAÇÃO.

RELATIVAMENTE AO DESPEDIMENTO EXTRAORDINÁRIO, ELE SÓ PODE TER LUGAR QUANDO EXISTE CAUSA GRAVE, NÃO HAJA PRAZO DE AVISO PRÉVIO, EXISTA UM CONTRATO DE DURAÇÃO LIMITADA OU ILIMITADA. NESTA MODALIDADE DE DESPEDIMENTO NÃO É NECESSÁRIO PARTICIPAR A RAZÃO DO DESPEDIMENTO

À PAR DESTA SITUAÇÃO, A JURISPRUDÊNCIA ALEMÃ TEM CONSIDERADO TRÊS CATEGORIAS DE CAUSAS SUSCEPTÍVEIS DE PREJUDICAR BOA RELAÇÃO DE TRABALHO, A SABER O ÂMBITO DE CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES, O ÂMBITO DO ESTABELECIMENTO E O ÂMBITO DA CONFIANÇA.

EM ESPANHA NÃO SE CONHECE O DESPEDIMENTO AD NUTUM (OU SEM CAUSA), E AS CAUSAS QUE JUSTIFICAM O DESPEDIMENTO, SÃO ESSENCIALMENTE O DESPEDIMENTOS POR FORÇA MAIOR - A) PRÓPRIA OU B) IMPRÓPRIA, E OS DESPEDIMENTOS DISCIPLINARES.

POR "FORÇA MAIOR PRÓPRIA" ENTENDE-SE, POR EX. OS ACONTECIMENTOS EXTRAORDINÁRIOS QUE AS PARTES NÃO PUDERAM EVITAR; O FACTO OU ACONTECIMENTO CATASTRÓFICO QUE EXORBITA VONTADE DAS PARTES; OU O INCÊNDIO, INUNDAÇÃO OU TERRAMOTO. POR "FORÇA MAIOR IMPRÓPRIA", ENTENDE-SE A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, FUNDADA EM CAUSAS TECNOLÓGICAS<sup>189</sup> OU ECONÓMICAS<sup>190</sup>, SEMPRE QUE AQUELA TENHA SIDO DEVIDAMENTE AUTORIZADA CONFORME O DISPOSTO NA LEI. DE REALÇAR QUE, QUER A FORÇA MAIOR PRÓPRIA, QUER A IMPRÓPRIA, NÃO OPERAM, POR SI, A EXTINÇÃO DO CONTRATO, APENAS FACULTANDO À ENTIDADE EMPREGADORA UM MOTIVO PARA FORMULAR O PEDIDO. ASSIM "FORÇA MAIOR PRÓPRIA E IMPRÓPRIA", NÃO SÃO CAUSA DE EXTINÇÃO, MAS APENAS CAUSA DE SUSPENSÃO DO CONTRATO.

O "ESTATUTO DOS TRABALHADORES DE 1977", EXCLUIU DAS CAUSAS DE DESPEDIMENTO, A INAPTIDÃO DO TRABALHADOR CONHECIDA OU POSTERIOR À CELEBRAÇÃO DO CONTRATO. ANTES, ESTA ENCONTRAVA-SE SOB A "EXPRESSÃO "MOTIVOS JUSTIFICADOS", SENDO A SUA A RAZÃO DETERMINANTE, A MELHORIA DE EFICIÊNCIA OU DE PRODUTIVIDADE DO TRABALHO OU A

<sup>189</sup> POR CAUSA TECNOLÓGICA, DEVE ENTENDER-SE COMO A NECESSIDADE DE REESTRUTURAR OU RECONVERTER A EMPRESA, ISTO É, A ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL PARA QUE SE CONSIGA FUNCIONAR OU PRODUZIR EM MELHORES CONDIÇÕES.

<sup>190</sup> POR CAUSA ECONÓMICA, A SÉRIE DE ACONTECIMENTOS EM VIRTUDE DOS QUAIS A EMPRESA VEM PRODUZINDO CONTINUAMENTE EM PURA PERDA.

PRETENSÃO DE EVITAR DEFEITOS QUANTITATIVOS OU QUALITATIVOS DE RENDIMENTO NÃO DEVIDOS A CONDUTAS DELIBERADAS.

EM SUMA, NA LEI ESPANHOLA SÃO CAUSAS OBJECTIVAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

1. A EXTINÇÃO DO CONTRATO POR INAPTIDÃO DO TRABALHADOR, COM CONHECIMENTO ANTERIOR OU POSTERIOR À SUA COLOCAÇÃO EFECTIVA NA EMPRESA.
2. A INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR ÀS MODIFICAÇÕES TÉCNICAS OPERADAS NO SEU POSTO DE TRABALHO E QUANDO JÁ HAJAM DECORRIDO DOIS MESES DESDE INTRODUÇÃO DE MODIFICAÇÕES.
3. EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO INDIVIDUALIZADO, NAS EMPRESAS COM MENOS DE CINQUENTA TRABALHADORES, QUANDO NÃO SE PODE TRANSFERIR O TRABALHADOR DENTRO DA EMPRESA (IUS VARIANDI).
4. DESPEDIMENTO POR AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS QUE ATINGEM 20% DOS DIAS DE TRABALHO.

O GRANDE PROBLEMA DA DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA ESPANHOLAS, RESIDE EM SABER SE AS CAUSAS DE DESPEDIMENTO SÃO LIMITATIVAS OU TAXATIVAS OU MERAMENTE EXEMPLIFICATIVAS E A PREOCUPAÇÃO DOS TRIBUNAIS ESTÁ EM DEFINIR COM RIGOR COM O NÃO CUMPRIMENTO CULPOSO DO TRABALHADOR<sup>191</sup>, EXIGINDO DOLO DO TRABALHADOR E /OU NEGLIGÊNCIA GRAVE.

NA EXTINÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO POR CAUSAS ECONÓMICAS OU TECNOLÓGICAS, EXIGE A LEI ESPANHOLA UMA TRAMITAÇÃO ADMINISTRATIVA, QUE PASSA POR UMA COMUNICAÇÃO ESCRITA AO TRABALHADOR, EXPRESSANDO A CAUSA, PELA ENTREGA DA COMUNICAÇÃO ESCRITA, E PELO CUMPRIMENTO DO PRAZO DE PRÉ-AVISO.

EM ITÁLIA, PREVÊ-SE QUE SE O(S) MOTIVO(S) QUE JUSTIFICA(M) UM DADO DESPEDIMENTO FOR(EM) DE TAL ORDEM QUE NÃO SEJA EXIGÍVEL AO EMPREGADOR A CONTINUAÇÃO DA RELAÇÃO CONTRATUAL DE TRABALHO, O EMPREGADOR É DISPENSADO DO PRAZO DO PRÉ-AVISO, PODENDO PROCEDER AO DESPEDIMENTO IMEDIATAMENTE. TRATA-SE SOBRETUDO, DE UMA ANTECIPAÇÃO DA EFICÁCIA DO DESPEDIMENTO. ALIÁS, AQUI DESENVOLVERAM-SE DOIS

<sup>191</sup> CONTRARIAMENTE AO QUE ACONTECE EM PORTUGAL NO ÂMBITO DO DL 400/91, DE 16/10.

Maria da Glória Carvalho Rebelo

CONCEITOS QUE TRADUZEM A DUPLA FUNÇÃO QUE OS "MOTIVOS" PODEM TER NO REGIME DOS DESPEDIMENTOS: O "GIUSTIFICATO MOTIVO" E O CONCEITO "GIUSTA CAUSA"<sup>192</sup>. ESTA DUPLA FUNÇÃO DOS MOTIVOS É PRATICAMENTE UNIVERSAL, VARIANDO APENAS A TÉCNICA LEGISLATIVA QUE EXPRESSA ESTA RELAÇÃO MOTIVOS PRÉ-AVISO. REGRA GERAL A LEI OPTA OU POR UMA MERA FORMULAÇÃO GENÉRICA, FICANDO A CARGO DA JURISPRUDÊNCIA A DEFINIÇÃO DOS COMPORTAMENTOS QUE INTEGRAM O CONCEITO DE "GIUSTA CAUSA", OU OPTARÁ POR EXPRESSAR EM LISTAGEM MAIS OU MENOS PORMENORIZADA AS SITUAÇÕES EM QUE SE TORNA ADMISSÍVEL O DESPEDIMENTO SEM PRÉ-AVISO.

**QUADRO 8: TIPOS DE DESPEDIMENTO SEGUNDO OS MOTIVOS**

PAÍSES	DESPEDIMENTO AD NUTUM	DESPEDIMENTO JUSTIFICADO		
		CONDUTA CULPOSA	INCAPACIDADE / INAPTIDÃO	ECON./ORGANIZ DA EMPRESA
ESPAÑA				
FRANÇA				
ITÁLIA				
ALEMANHA				
REINO UNIDO				
BELGICA				
SUIÇA				
CANADÁ - ONTÁRIO				
JAPÃO				

NOTA: DADOS RETIRADOS DE "O DESPEDIMENTO - UM ESTUDO DE DIREITO COMPARADO" DE MÁRIO PINTO E DE FRANCISCO SOUSA FIALHO (1983)

DE UM MODO GERAL, EM DIREITO COMPARADO, PODER-SE-À, PORTANTO, ESQUEMATIZAR DOIS GRANDES SISTEMAS POSSÍVEIS, O SISTEMA DO DESPEDIMENTO LIVRE - "AD NUTUM", E O SISTEMA DO DESPEDIMENTO CAUSAL - "JUSTIFICADO". DENTRO DE CADA UM DESTES SISTEMAS HÁ AINDA NUANCES POSSÍVEIS QUE ATENUAM OU REFORÇAM O PRINCÍPIO DEFINIDO. NALGUNS PAÍSES EM QUE O REGIME LEGAL VIGENTE PROLONGA O SISTEMA HISTÓRICO DO DESPEDIMENTO "AD NUTUM", ESTE É, TODAVIA, PONDERADO PELA TEORIA DO ABUSO DO DIREITO, CONCRETIZADA POR CRITÉRIOS JURISPRUDENCIAIS E DOUTRINAIS QUE PODEM CHEGAR ATÉ A DESCARACTERIZAR O SISTEMA. POR OUTRO LADO, TAMBÉM NÃO HÁ UNIFORMIDADE NOS REGIMES QUE EXPRESSAMENTE ASSENTAM NO SISTEMA DA CAUSALIDADE. ENQUANTO NUNS PAÍSES A LEI EXIGE DUMA FORMA GENÉRICA A EXISTÊNCIA DE UMA CAUSA PARA O DESPEDIMENTO, NOUTROS A LEI DESENVOLVE ESSE REQUISITO-BASE ENUNCIANDO EXEMPLIFICATIVAMENTE OS FACTOS INVOCÁVEIS.

<sup>192</sup> MARIO NAPOLI CITADO POR MÁRIO PINTO, EM O DESPEDIMENTO... "AS "JUSTAS CAUSAS" SÃO A PARTE DOS MOTIVOS JUSTIFICATIVOS, QUE ALÉM DE CUMPRIREM A FUNÇÃO LEGAL DE JUSTIFICAR O DESPEDIMENTO, LIBERTAM O EMPREGADOR DO CUMPRIMENTO DO PRAZO DO PRÉ-AVISO,

Maria da Glória Carvalho Rebelo

SE TOMARMOS COMO PONTO DE REFERÊNCIA O PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE NO EMPREGO E ACEITARMOS A PREMISSE DE QUE QUANTO MENOR FOR A MARGEM DE DISCRICIONARIEDADE NO PODER DE DESPEDIR MAIOR SERÁ A PROTECÇÃO DO TRABALHADOR, ENTÃO PODERÍAMOS ESTABELECEER UMA SEQUÊNCIA DE SISTEMAS EM QUE A ESTABILIDADE VAI FICANDO CADA VEZ MAIS REFORÇADA, ASSIM TEMOS O DESPEDIMENTO "AD NUTUM" - PURO / PONDERADO PELA TEORIA DO ABUSO DE DIREITO/ NORMA GENÉRICA EXIGINDO CAUSALIDADE, E O DESPEDIMENTO JUSTIFICADO - ASSENTE NUMA ENUMERAÇÃO EXEMPLIFICATIVA DE CAUSAS DE DESPEDIMENTO/ ENUMERAÇÃO TAXATIVA DAS CAUSAS DE DESPEDIMENTO.

**QUADRO 9: SISTEMAS DO DESPEDIMENTO JUSTIFICADO - MOTIVOS INVOCÁVEIS**

	<i>MOT. SUBJECTIVOS</i>	<i>MOTIVOS OBJECTIVOS</i>	
	CONDUTA CULPOSA	INCAPACIDADE INAPTIDÃO	ECON. / ORGAN. EMPRESA
<b>DESPEDIMENTOS JUSTIFICADOS</b>	NORMA LEGAL EXIGINDO CAUSALIDADE SEGUNDO ENUMERAÇÃO TAXATIVA DOS MOTIVOS INVOCÁVEIS		
	NORMA LEGAL EXIGINDO CAUSALIDADE COM ENUMERAÇÃO EXEMPLIFICATIVA DOS MOTIVOS		
	NORMA LEGAL GENÉRICA EXIGINDO CAUSALIDADE		

RELATIVAMENTE AOS MOTIVOS INVOCÁVEIS<sup>193</sup>, PODEMOS ESQUEMATIZAR TRÊS GRUPOS DE MOTIVOS:

1. MOTIVOS RELACIONADOS COM A **CONDUTA CULPOSA DO TRABALHADOR** (INCUMPRIMENTO CULPOSO DAS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS DO TRABALHADOR).
2. MOTIVOS RELACIONADOS COM A **FALTA DE CAPACIDADE E/OU COMPORTAMENTO NÃO CULPOSO** DO TRABALHADOR (IMPOSSIBILIDADE DO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS).
3. MOTIVOS RELACIONADOS COM **NECESSIDADES DA EMPRESA**, IE., RAZÕES ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS E TECNOLÓGICAS.

OBVIAMENTE QUE NO SISTEMA DE DESPEDIMENTOS "AD NUTUM" NÃO TEM CABIMENTO FALAR-SE EM GRUPOS DE MOTIVOS, EMBORA SE DEVA REFERIR QUE NOS PAÍSES EM QUE SE DESENVOLVEU A APLICAÇÃO DA TEORIA DO ABUSO DE DIREITO À MATÉRIA DOS DESPEDIMENTOS, SE ENTREABRIU A PORTA PARA QUE SEJA CONSIDERADO O CIRCUNSTANCIALISMO EM QUE SE DESENCADEIA O DESPEDIMENTO CONCRETO.

<sup>193</sup> MARIO PINTO - OP. CIT.

#### 4.3.2. No DIREITO PORTUGUÊS

EM PORTUGAL, TODOS OS DESPEDIMENTOS SÃO JUSTIFICADOS, E A LEI ENUMERA EXEMPLIFICATIVAMENTE OS FACTOS QUE PODEM CONSTITUIR "JUSTA CAUSA" DE DESPEDIMENTO E QUE SE RELACIONAM UNICAMENTE COM A CONDUTA CULPOSA DO TRABALHADOR<sup>194</sup>.

NÃO SE ADMITE O DESPEDIMENTO OBJECTIVO INDIVIDUAL, SEJA POR INCAPACIDADE/INAPTIDÃO, MAS PREVÊ-SE A POSSIBILIDADE DO DESPEDIMENTO COLECTIVO, FUNDAMENTADO EM MOTIVOS OBJECTIVOS DA EMPRESA E UM DESPEDIMENTO MISTO (OBJECTIVO /SUBJECTIVO) POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR A NOVAS TECNOLOGIAS. O DESPEDIMENTO INDIVIDUAL, NECESSARIAMENTE FUNDADO EM CONDUTA CULPOSA DO TRABALHADOR, É OBRIGATORIAMENTE PRECEDIDO DE UM PROCESSO DISCIPLINAR. E ISTO PORQUE, COMO JÁ VIMOS O ART. 53 ° DA CONSTITUIÇÃO<sup>195</sup> PROÍBE OS DESPEDIMENTOS SEM JUSTA CAUSA. A JUSTA CAUSA É O COMPORTAMENTO CULPOSO DO TRABALHADOR QUE PELA GRAVIDADE E CONSEQUÊNCIAS, TORNA IMEDIATA E PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO. TEM UM CARÁCTER DISCIPLINAR E IDENTIFICA-SE COM COMPORTAMENTO CULPOSO DO TRABALHADOR QUE, TORNANDO IMPOSSÍVEL A MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO, EXIGEM A APLICAÇÃO DA SANÇÃO DISCIPLINAR MAIS GRAVE: O DESPEDIMENTO.

QUANDO A CONSTITUIÇÃO RECEBE UM DETERMINADO CONCEITO LEGAL COM UM CERTO SENTIDO, ESTE FICA " CONSTITUCIONALIZADO" <sup>196</sup>, POR ISSO SE CONSIDERA QUE O TEXTO CONSTITUCIONAL, NÃO ADMITE O RENASCIMENTO DA FIGURA DO DESPEDIMENTO INJUSTIFICADO E QUANDO ESTA GARANTE A "SEGURANÇA NO EMPREGO", I.E., GARANTE AO TRABALHADOR O DIREITO A NÃO SER DESPEDIDO SEM JUSTA CAUSA, CONSTITUINDO ESTE UMA EXPRESSÃO QUALIFICADA DAQUELE NO QUE RESPEITA AO DESPEDIMENTO INDIVIDUAL.

À JUSTA CAUSA JÁ SE REFERIA O ANTERIOR CÓDIGO CIVIL DE 1867, RELATIVAMENTE AOS CONTRATOS DE SERVIÇO DOMÉSTICO E DE SERVIÇO ASSALARIADO (ART. 1376º E SS. E ART. 1394º). A LEI Nº 1952, DE 1937, ADOPTOU UM CONCEITO AMPLO DE JUSTA CAUSA, ENGLOBALANDO QUER OS MOTIVOS SUBJECTIVOS, LIGADOS A CONDUTAS CULPOSAS DO TRABALHADOR, QUER MOTIVOS OBJECTIVOS, CIRCUNSTÂNCIAS ALHEIAS À VONTADE DO TRABALHADOR. ERA NECESSÁRIO QUE EM AMBOS OS CASOS O FACTO INVOCADO PELO EMPREGADOR PARA RESCISÃO UNILATERAL FOSSE DE TAL MODO GRAVE QUE TORNEM

<sup>194</sup> AO CONTRÁRIO DA JUSTA CAUSA COMO MEIO DE LEGITIMAR O DESPEDIMENTO IMEDIATO DA ENTIDADE PATRONAL E MEIO DE A EXONERAR DA OBRIGAÇÃO DE AVISO PRÉVIO E DEVER DE INDEMNIZAR, QUE APARECIA CONSAGRADA NA LEI Nº 1952 DE 1937 E NO DL 49408 DE 1969.

<sup>195</sup> MESSIAS BENTO E CARDOSO DA COSTA

<sup>196</sup> GOMES CANOTILHO - A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI DOS DESPEDIMENTOS ..

IMPOSSIVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO LABORAL. TAMBÉM MAIS TARDE SE MANTÉM A NOÇÃO AMPLA DE JUSTA CAUSA, PRESENTE NO DL 47032 (1966) E NO DL 49408 (1969). APESAR DA NOÇÃO DE JUSTA CAUSA DA LEI Nº 1952 HAVER SIDO MANTIDA, EXCLUIRAM-SE AS CAUSAS OBJECTIVAS, REDUZINDO-SE A JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO A CIRCUNSTÂNCIAS GRAVES, APENAS RESTANDO UMA COMO SUSCEPTIVEL DE SE CONSIDERAR SEM NATUREZA DISCIPLINAR (A MANIFESTA INAPTIDÃO DO TRABALHADOR PARA AS FUNÇÕES).

EM 1975, O DL 49 408 FOI SUSPENSO POR 30 DIAS PELO DECRETO-LEI 292/75. AMBOS OS PROJECTOS, NA ELEBORAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DE 1976, ADOPTARAM O CONCEITO AMPLO DE JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO. O DL 372-A/75, A CHAMADA "LEI DOS DESPEDIMENTOS", NO SEU ART. 10º Nº1, CONSAGRAVA UM CRITÉRIO SUBJECTIVO DE JUSTA CAUSA, I.E., O COMPORTAMENTO CULPOSO DO TRABALHADOR QUE, PELA SUA GRAVIDADE E CONSEQUÊNCIAS CONSTITUA INFRAÇÃO DISCIPLINAR QUE NÃO COMPORTA A APLICAÇÃO DE OUTRA SANÇÃO ADMITIDA POR LEI OU INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA.

MAIS TARDE A JUSTA CAUSA TEM NO DL 841-C/76 UM CARÁCTER DISCIPLINAR, IDENTIFICA-SE COM COMPORTAMENTO CULPOSO DO TRABALHADOR QUE, TORNANDO IMPOSSÍVEL A MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO, EXIGEM A APLICAÇÃO DA SANÇÃO DISCIPLINAR MAIS GRAVE. PARA QUE A REGRA CONSTITUCIONAL DA PROIBIÇÃO DOS DESPEDIMENTOS ARBITRÁRIOS ASSUMA VERDADEIRA EFICÁCIA PRÁTICA, É NECESSÁRIO NÃO APENAS QUE O DESPEDIMENTO ASSENTE NA OCORRÊNCIA OU VERIFICAÇÃO DE JUSTA CAUSA, COMO, ALÉM DISSO, QUE A REGULAMENTAÇÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR ASSEGURE AO TRABALHADOR, DE FORMA EFICAZ, A DEFESA CONTRA OS FACTOS POR QUE É ACUSADO<sup>197</sup>. DE ENTRE OS PROCEDIMENTOS A ADOPTAR IMPORTA DESTACAR OS SEGUINTE:

A) COMUNICAÇÃO DA INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO - BEM COMO A ENTREGA DE NOTA DE CULPA COM DESCRIÇÃO CIRCUNSTANCIADA DOS FACTOS INVOCADOS PARA O DESPEDIMENTO (ART. 10º Nº1 DL 64-A/89), ACARRETANDO A FALTA DAQUELA COMUNICAÇÃO A NULIDADE DO PRÓPRIO PROCESSO DISCIPLINAR (ART. 12º Nº 3 A) DO DL 64-A/89).

B) GARANTIA DA RESPOSTA DO TRABALHADOR À NOTA DE CULPA DENTRO DO PRAZO DE CINCO DIAS ÚTEIS, PODENDO, PARA TANTO, CONSULTAR O PROCESSO, E REQUERER A EFECTIVAÇÃO DE DILIGÊNCIAS PROBATÓRIAS PERTINENTES (ART. 10º Nº4 DO DL 64-A/89), CONSTITUINDO O DESRESPEITO DESSES DIREITOS DO TRABALHADOR CAUSA DE NULIDADE DO PROCESSO DISCIPLINAR (ART. 12 Nº3 B) DO DL 64-A/89);

<sup>197</sup> SOBRE O ARTIGO 10º DO DL 64-A/89, ABÍLIO NETO - CONTRATO DE TRABALHO - NOTAS PRÁTICAS...

C) GARANTIA DE REALIZAÇÃO DE DILIGÊNCIAS PROBATÓRIAS REQUERIDAS PELO TRABALHADOR, NOS TERMOS FIXADOS NOS N.ºS 5 E 6 DESTE ART. 10º, SOB PENA DE NULIDADE DO PROCESSO DISCIPLINAR (ART. 12 N.º 3 B) DO DL 64-A/89).

D) INTERVENÇÃO DA COMISSÃO DE TRABALHADORES, QUER NA FASE DA NOTA DE CULPA QUER NO FINAL DA INSTRUÇÃO DO PROCESSO, QUER APÓS DECISÃO ( N.ºS 2, 7 E 10 DO ART. 10º DO DL 64-A/89);

E) EXIGÊNCIA DE DECISÃO ESCRITA FUNDAMENTADA, E COMUNICADA POR CÓPIA OU TRANSCRIÇÃO AO TRABALHADOR ( N.ºS 8 E 10 DO ART. 10º DO DL 64-A/89) DE TAL MODO QUE SE A DECISÃO DE DESPEDIMENTO E/OU OS SEUS FUNDAMENTOS NÃO CONSTAREM DE DOCUMENTO ESCRITO O PROCESSO SERÁ NULO ( ART. 12º 3-c) DO DL 64-A/89).

ESTE PROCESSO, ESTÁ SUJEITO AOS PRINCÍPIOS DA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. A NOTA DE CULPA DEVE CONTER A DESCRIÇÃO DOS COMPORTAMENTOS INFRACCIONAIS IMPUTADOS AO TRABALHADOR COM A NARRAÇÃO DO CIRCUNSTANCIALISMO DE TEMPO, MODO E LUGAR EM QUE OS FACTOS OCORRERAM, POIS SÓ ASSIM O ARGUIDO ESTÁ EM CONDIÇÕES DE EXERCER O SEU DIREITO DE DEFESA. TODAVIA, O PROCESSO DISCIPLINAR NÃO VIOLA O PRINCÍPIO DA DEFESA SE O ARGUIDO, NÃO OBSTANTE AS DEFICIÊNCIAS DE TEMPO, MODO E LUGAR EM QUE FOI COMETIDA A INFRAÇÃO, TIVER PERFEITA CONSCIÊNCIA DOS FACTOS DE QUE ESTÁ A SER ACUSADO. (Ac. STJ , DE 23.2.1990: AD, 342º-1005). É À ENTIDADE PATRONAL QUE INCUMBE PROVAR OS FACTOS INTEGRADORES DA JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO, DESIGNADAMENTE OS QUE SE REFEREM À CULPA DO TRABALHADOR (Ac. STJ , DE 1.6.1984: ACORD. DOUTRIN , 275º - 1334), CABENDO AO TRABALHADOR O ÓNUS DA PROVA DA EXISTÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO (Ac. RL DE 26.2.1986: COL. JUR ,1986, 1º-148).

## **5. A CESSAÇÃO POR DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO**

AS TEMÁTICAS DE INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS E O SEU REFLEXO NAS RELAÇÕES LABORAIS, COM UM SURGIMENTO DE NOVAS FORMAS DE TRABALHO, NOMEADAMENTE A TELETRABALHO, O TRABALHO POR TURNOS, TRABALHO A TEMPO PARCIAL, E AINDA A NECESSIDADE DE NOVAS QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS, LEVANTAM QUESTÕES FUNDAMENTAIS NO DIREITO DO TRABALHO DO FINAL DO SÉCULO.

Maria da Glória Carvalho Rebelo

NUMA ALTURA EM QUE O REPENSAR DA ORDEM ECONÓMICA LEVA AO ESQUECIMENTO DO "SOCIAL" TODA A MODIFICAÇÃO JUS-LABORAL MERECE A MÁXIMA ATENÇÃO. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR É INOVADORA, NÃO NO SENTIDO DE SER MAIS UMA FORMA DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, COM TODAS AS IMPLICAÇÕES A NÍVEL JURÍDICO-PROCESSUAL QUE POSSA TRAZER, MAS NO SENTIDO DE TRAZER A LUME A PROBLEMÁTICA DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS, PROCURANDO ASSIM, FORNECER AO TRABALHADOR UMA PRÉVIA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E UM PERÍODO DE ADAPTAÇÃO SUFICIENTE.

### 5.1. GÉNESE HISTÓRICA

EM 23 DE JANEIRO DE 1991<sup>198</sup>, DISCUTIU-SE NA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA PORTUGUESA, A AUTORIZAÇÃO LEGISLATIVA SOBRE OS REGIMES JURÍDICOS DO TRABALHO DE MENORES, DAS FÉRIAS, DO TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO, DO PERÍODO EXPERIMENTAL, DA DURAÇÃO DO TRABALHO E DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INADAPTAÇÃO. ESTE "PACOTE LEGISLATVO" SURGE EM SEQUÊNCIA DO ACORDO ECONÓMICO E SOCIAL<sup>199</sup> SUBSCRITO NO ÂMBITO DO CONSELHO PERMANENTE DE CONCERTAÇÃO SOCIAL (CPCS), EM 19 DE OUTUBRO DE 1990, ONDE SE HAVIA DEFINIDO UM CONJUNTO DE OBJECTIVOS, PRINCÍPIOS E MEDIDAS DE POLÍTICA ECONÓMICA E SOCIAL CUJA EXECUÇÃO VINHA SENDO RECLAMADA EMPENHADAMENTE PELOS OUTORGANTES.

NO ACORDO ECONÓMICO E SOCIAL DE OUTUBRO DE 1990, HAVIA SIDO ACEITE A CRIAÇÃO DE UM NOVO CASO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, DECORRENTE DA INTRODUÇÃO DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NO POSTO DE TRABALHO.

COMO JÁ TIVEMOS OPORTUNIDADE DE VER, JÁ A LEI Nº 1952 DE 1937, PREVIA A FIGURA DA INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR PARA AS FUNÇÕES AJUSTADAS COMO JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO, O QUE FOI CONFIRMADO PELO DL 49408 DE 1969. MESMO NA ANTIGA "LEI DOS DESPEDIMENTOS", NA SUA PRIMEIRA FASE (ENTRE O PRIMITIVO TEXTO DO DL Nº 372-A/75, DE 14 DE JULHO, E DO DL Nº 84/76 DE 28 DE JANEIRO) SE ADMITIA O DESPEDIMENTO

<sup>198</sup> DIÁRIO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA - 23 DE JANEIRO DE 1991 - PROPOSTA DE LEI Nº 176/V

<sup>199</sup> O ACORDO ECONÓMICO E SOCIAL, SUBSCRITO NO ÂMBITO DO CONSELHO DE CONCERTAÇÃO SOCIAL EM 19 DE OUTUBRO DE 1990, DEFINE UM CONJUNTO DE OBJECTIVOS, PRINCÍPIOS E MEDIDAS DE POLÍTICA ECONÓMICA E SOCIAL.

POR MOTIVO ATENDÍVEL, SENDO DELE EXEMPLO "A MANIFESTA INAPTIDÃO E IMPOSSIBILIDADE DE PREPARAÇÃO DO TRABALHADOR PARA AS MODIFICAÇÕES TECNOLÓGICAS QUE AFECTAM O POSTO DE TRABALHO.

ENTRE 1976 E O SEGUNDO PACOTE LABORAL, DE 1991, É QUE DEIXOU DE HAVER REMÉDIO LEGISLATIVO DIRECTO PARA A SITUAÇÃO DE INADAPTAÇÃO, QUE TEM AGORA GUARIDA NO DL Nº 400/91, DE 16 DE OUTUBRO. ACERCA DESTA DIPLOMA PRONUNCIOU-SE O ACORDÃO 64/91 DE 4 DE ABRIL<sup>200</sup>, NO SENTIDO DA CONSTITUCIONALIDADE DA NOVA FIGURA DA CESSAÇÃO DO VÍNCULO LABORAL, EM TERMOS GERAIS DE QUALQUER CONTRATO DE TRABALHO SUBORDINADO, ABRANGENDO DUAS SITUAÇÕES: O COMUM DOS TRABALHADORES E OS TRABALHADORES QUE DESEMPENHAM CARGOS DE COMPLEXIDADE TÉCNICA, OU SEJA OS QUADROS TÉCNICOS DAS EMPRESAS. OS ARGUMENTOS A FAVOR DA CONSTITUCIONALIDADE DO DL 400/91, APRESENTADOS NESTE ACORDÃO DE 1991, RESUMEM-SE ASSIM :

1. O CONCEITO CONSTITUCIONAL DE JUSTA CAUSA É SUSCEPTÍVEL DE COBRIR FACTOS, SITUAÇÕES OU CIRCUNSTÂNCIAS OBJECTIVAS<sup>201</sup>, NÃO SE LIMITANDO À NOÇÃO DE JUSTA CAUSA

<sup>200</sup> ESTA QUESTÃO DA ADMISSIBILIDADE CONSTITUCIONAL DE CESSAÇÃO DO CONTRATO POR "JUSTA CAUSA" NÃO DISCIPLINAR, ISTO É, DE NATUREZA OBJECTIVA, ATRAVÉS DO DESPEDIMENTO DO TRABALHADOR PELA ENTIDADE PATRONAL, NÃO FOI COLOCADA AO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PELA PRIMEIRA VEZ. NO ACORDÃO Nº 107/88, DEBATEU-SE A QUESTÃO DA CONSTITUCIONALIDADE DA NORMA DE UM DECRETO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA QUE AUTORIZAVA O GOVERNO A ALARGAR O "CONCEITO DE JUSTA CAUSA PARA DESPEDIMENTO INDIVIDUAL A FACTOS, SITUAÇÕES OU CIRCUNSTÂNCIAS OBJECTIVAS" QUE INVIABILIZAM A RELAÇÃO DE TRABALHO E ESTIVESSEM LIGADOS À APTIDÃO DO TRABALHADOR OU FOSSEM FUNDADOS EM "MOTIVOS ECONÓMICOS, TECNOLÓGICOS, ESTRUTURAIS OU DE MERCADO, RELATIVOS A EMPRESA, ESTABELECIMENTO OU SERVIÇO" (ART. 2º ALÍNEA A) DO DECRETO Nº 81/VI). NO PROJECTO DE DECRETO-LEI AUTORIZADO, QUE DEVERIA SER PUBLICADO UMA VEZ APROVADA A LEI DE AUTORIZAÇÃO, PASSAVAM A CONSTITUIR JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO INDIVIDUAL, O COMPORTAMENTO CULPOSO DO TRABALHADOR DE NATUREZA DISCIPLINAR E DE GRAVIDADE TAL QUE TORNASSE IMEDIATA E PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO E, PARALELAMENTE, OS FACTOS, SITUAÇÕES E CIRCUNSTÂNCIAS QUE INVIABILIZASSEM A RELAÇÃO DE TRABALHO E DECOORRESSEM DE CERTAS RAZÕES OBJECTIVAS (INAPTIDÃO DO TRABALHADOR PARA DESEMPENHAR AS SUAS FUNÇÕES, INADAPTAÇÃO ÀS MODIFICAÇÕES TECNOLÓGICAS; NECESSIDADE DE EXTINGUIR O POSTO DE TRABALHO POR RAZÕES ECONÓMICAS, TECNOLÓGICAS, ESTRUTURAIS OU DE MERCADO; DESAPARECIMENTO DE ESPECIAL CONFIANÇA, REQUERIDA PARA FUNÇÕES DE ALTA DIRECÇÃO E REPRESENTAÇÃO - IN - A. MENEZES CORDEIRO, MANUAL DO DIREITO DO TRABALHO, P. 812. O TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PRONUNCIOU-SE ENTÃO, POR MAIORIA, NO SENTIDO DA INCONSTITUCIONALIDADE DESSA CONCRETA AMPLIAÇÃO DO CONCEITO DE JUSTA CAUSA, ATENDENDO AO SENTIDO QUE A EXPRESSÃO TINHA NA DATA DA ELABORAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DE 1976 E A CIRCUNSTÂNCIA DE O NOVO TEXTO CONSTITUCIONAL TER SUPRIMIDO COMO CAUSA DE DESPEDIMENTO PELA ENTIDADE PATRONAL OU GESTOR PÚBLICO O MOTIVO ESPECIAL ATENDÍVEL, PREVISTO NA VERSÃO ORIGINAL DO DECRETO-LEI Nº 372-A/75. REITERAVA O TRIBUNAL CONSTITUCIONAL A POSIÇÃO DE NÃO ALTERAR O SEU CRITÉRIO DE DEFINIÇÃO E TRANSFIGURAR O SEU CONTEÚDO ESSENCIAL, DE MODO A ALARGÁ-LO A SITUAÇÕES QUALITATIVAMENTE DISTINTAS. CONSIDERAVA AINDA QUE A AMPLIAÇÃO CONCRETAMENTE PROPOSTA DE CONCEITO DE JUSTA CAUSA SE TRADUZIA NA SUA ADULTERAÇÃO, VIOLANDO, EM CONSEQUÊNCIA, O DISPOSTO NO ART. 53º DA CONSTITUIÇÃO. O ACORDÃO Nº 107/88 TEVE, PORÉM, O CUIDADO DE DEIXAR EM ABERTO A QUESTÃO DE SABER "SE À PROIBIÇÃO CORRESPONDE, NECESSARIAMENTE, A EXCLUSIVA LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DO DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA OU SE, PELO CONTRÁRIO, AINDA SERIA IGUALMENTE LÍCITA A PREVISÃO DE DESPEDIMENTOS FUNDADOS EM CAUSAS OBJECTIVAS NÃO IMPUTÁVEIS A CULPA DO EMPREGADOR E QUE, EM CADA CASO CONCRETO, TORNEM PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO".

<sup>201</sup> ORA, É UMA IMPOSSIBILIDADE OBJECTIVA ANALÓGA QUE HÁ-DE JUSTIFICAR TAMBÉM OS DESPEDIMENTOS INDIVIDUAIS COM BASE EM MOTIVOS DE INADAPTAÇÃO POR EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA - OS "DESPEDIMENTOS TECNOLÓGICOS", A QUE SE REFERIA A DEPUTADO FRANCISCO MARCELO CURTO NO DEBATE DA ASSEMBLEIA CONSTITUINTE COM O DEPUTADO MÁRIO PINTO, NA SESSÃO EM QUE FOI APROVADO O TEXTO DA REFERIDA NORMA - DIÁRIO DA ASSEMBLEIA CONSTITUINTE Nº 48, DE 18 DE SETEMBRO DE 1975.

DISCIPLINAR. ESTA IDEIA É ACEITE NO NOSSO DIREITO DESDE 1976, NO ART. 10º DO DL 372-A/75, NO DL 841-C/76 E NO ART. 9º DO DL 64 -A/89 .

2. A CONSTITUIÇÃO QUANDO PROÍBE OS DESPEDIMENTOS SEM JUSTA CAUSA, COLOCA-SE NA PERSPECTIVA DA DEFESA DO EMPREGO E DA NECESSIDADE DE NÃO CONSENTIR DENÚNCIAS IMOTIVADAS, PRETENDENDO APENAS ATINGIR OS DESPEDIMENTOS ARBITRÁRIOS , ISTO É, SEM MOTIVO JUSTIFICADO (CFR. BERNARDO GAMA LOBO XAVIER).

3. A CONSTITUIÇÃO NÃO VEDA FORMAS DE DESPEDIMENTO DO TRABALHADOR COM FUNDAMENTO EM MOTIVOS OBJECTIVOS, TAIS COMO DESPEDIMENTO TECNOLÓGICO OU POR ABSOLUTAS NECESSIDADES DA EMPRESA.

4. SÓ A VERDADEIRA IMPOSSIBILIDADE OBJECTIVA DE SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO LABORAL É QUE JUSTIFICA A LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DOS DESPEDIMENTOS. ORA DE ACORDO COM O ART. 53º DA CONSTITUIÇÃO PORTUGUESA, SÓ UMA IMPOSSIBILIDADE OBJECTIVA ANÁLOGA HÁ-DE JUSTIFICAR OS DESPEDIMENTOS INDIVIDUAIS POR MOTIVO DE INADAPTAÇÃO POR EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA. NÃO PODE ADMITIR-SE QUE BASTE A CONVENIÊNCIA DA EMPRESA POR RAZÕES OBJECTIVAS PARA SER CONSTITUCIONALMENTE LEGÍTIMO PÔR TERMO AO CONTRATO DE TRABALHO, DEVE EXIGIR-SE TAMBÉM, UMA IMPOSSIBILIDADE OBJECTIVA.

A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INADAPTAÇÃO NOS CASOS EM QUE FOREM INTRODUZIDAS MODIFICAÇÕES TECNOLÓGICAS NO POSTO DE TRABALHO VISA ACAUTELAR A EFICÁCIA DA REESTRUTURAÇÃO DAS EMPRESAS COMO ELEMENTO ESSENCIAL DA COMPETITIVIDADE NO MERCADO E, ASSIM DE SEGURANÇA NO EMPREGO DOS RESPECTIVOS TRABALHADORES, BEM COMO PROTEGER A POSIÇÃO DO TRABALHADOR, GARANTINDO-LHE, NOMEADAMENTE, PRÉVIA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E UM PERÍODO DE ADAPTAÇÃO SUFICIENTE NO POSTO DE TRABALHO. PARA ISSO, EXIGEM-SE ALGUMAS GARANTIAS, COMO SEJAM, UM AVISO PRÉVIO FUNDAMENTADO, COMUNICADO AO TRABALHADOR E À ESTRUTURA REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES; A INTERVENÇÃO DESTA ESTRUTURA NA APRECIACÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS; O RECONHECIMENTO DE UM DIREITO DE OPOSIÇÃO DO PRÓPRIO TRABALHADOR À CESSAÇÃO DO CONTRATO.

O LEGISLADOR TEM TIDO, E COM RAZÃO, UMA CONCEPÇÃO SUBJECTIVISTA DA JUSTA CAUSA CONSTITUCIONALMENTE PREVISTA, BASTANDO-SE NATURALMENTE COM UM MOTIVO LEGÍTIMO QUE TORNE ADEQUADAMENTE JUSTIFICÁVEL A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, NUM QUADRO EM QUE SE DEFENDEM, DE MODO POSSÍVEL, OS VALORES EM PRESENÇA: ESTABILIDADE DO EMPREGO E SOLIDEZ E COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS. MAS PARA ALÉM DE JUSTA CAUSA OBJECTIVA, EMERGENTE DA NECESSIDADE DE ELIMINAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO JÁ PREVISTA EM 1989, VEIO AGORA O DL Nº 400/91 ESTABELECEER UMA OUTRA

Maria da Glória Carvalho Rebelo

CAUSA OBJECTIVA, O DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR PARA O POSTO DE TRABALHO.

E, NO VERDADEIRO PÂNICO QUE O LEGISLADOR TEVE - ALIÁS A JUSTO TÍTULO - DE QUALQUER REPROVAÇÃO EM SEDE DE TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, CHEGA MESMO A DEFINIR A SITUAÇÃO DE INADAPTAÇÃO COM AS SACRAMENTAIS PALAVRAS QUE DESDE HÁ MUITO DEFINEM A JUSTA CAUSA: " SITUAÇÕES QUE TORNEM PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO (ART. 2 Nº 1) .

DAQUI RESULTA A CONCLUSÃO DE QUE NÃO SE TRATA DE UMA CAUSA OBJECTIVA NEM PURAMENTE SUBJECTIVA, ESTANDO LIGADA AO BINÓMIO POSTO DE TRABALHO/ TRABALHADOR CONCRETO. NA VERDADE, SIMULTANEAMENTE, É NECESSÁRIO QUE TENHA HAVIDO UMA MODIFICAÇÃO RECENTE NO POSTO DE TRABALHO RESULTANTE DE NOVOS PROCESSOS DE FABRICO, DE NOVAS TECNOLOGIAS OU DE NOVOS EQUIPAMENTOS E UMA INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR A ESSE POSTO DE TRABALHO. CONFIGURA POIS UMA CAUSA "MISTA", SIMULTANEAMENTE OBJECTIVA E SUBJECTIVA, E POR ISSO "SUI GENERIS".

ACRESCENTE-SE QUE ESTE DIPLOMA DISTINGUE DUAS "CATEGORIAS" DE TRABALHADORES. POR UM LADO, QUANTO AO COMUM DOS TRABALHADORES, TAL CESSAÇÃO PODE OCORRER "QUANDO SE VERIFIQUEM REDUÇÕES REITERADAS DE PRODUTIVIDADE OU DE QUALIDADE, AVARIAS REITERADAS NOS MEIOS AFECTOS AO POSTO DE TRABALHO OU RISCOS PARA A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR OU DOS RESTANTES TRABALHADORES OU DE TERCEIROS." POR OUTRO LADO, QUANTO AOS TRABALHADORES QUE DESEMPENHAM "CARGOS DE COMPLEXIDADE TÉCNICA OU DE DIRECÇÃO" TAL CESSAÇÃO SÓ PODE OCORRER QUANDO "NÃO TENHAM SIDO CUMPRIDOS OS OBJECTIVOS PREVIAMENTE FIXADOS E FORMALMENTE ACEITES". EM QUALQUER DESTES DOIS CASOS, A SITUAÇÃO DE INADAPTAÇÃO TEM DE SER " DETERMINADA PELO MODO DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES" E A MESMA DEVE TORNAR "PRÁTICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO".

COMO JÁ O DISSEMOS, PONTO FUNDAMENTAL É QUE, POR UM LADO, A REGULAMENTAÇÃO SUBSTANTIVA E PROCESSUAL SEJA DISTINTA DA PREVISTA PARA OS DESPEDIMENTOS COM JUSTA CAUSA, QUE OS CONCEITOS UTILIZADOS NÃO SEJAM VAGOS OU DEMASIADO IMPRECISOS, E QUE AS GARANTIAS CONCEDIDAS AO TRABALHADOR, ESTEJAM ASSEGURADAS.

## **5.2. OBJECTIVOS E PRINCÍPIOS ORIENTADORES**

No ANEXO Nº 16 DO ACORDO ECONÓMICO E SOCIAL DE OUTUBRO DE 1990, FORAM INDICADOS PELA PRIMEIRA VEZ OS SETE OBJECTIVOS DO NOVO INSTITUTO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO :

1. CONTRIBUIR PARA A MODERNIZAÇÃO DO TECIDO EMPRESARIAL, GARANTINDO MAIOR EFICÁCIA À REESTRUTURAÇÃO DAS EMPRESAS;
2. PROPORCIONAR MAIOR EFICÁCIA EM RELAÇÃO À INTRODUÇÃO DE NOVOS PROCESSOS DE FABRICO, DE NOVAS TECNOLOGIAS OU EQUIPAMENTOS BASEADOS EM DIFERENTE OU MAIS COMPLETA TECNOLOGIA;
3. PROPORCIONAR A RACIONALIZAÇÃO E ADEQUAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NO QUADRO DE UMA SITUAÇÃO FAVORÁVEL DE EMPREGO;
4. PREVENIR DESEQUILÍBRIOS ESTRUTURAIS, ECONÓMICOS E FINANCEIROS DA EMPRESA DECORRENTES DA PERDA DE COMPETITIVIDADE POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR,
5. PREVENIR SITUAÇÕES DE DESOCUPAÇÃO, PRECURSORAS DE MARGINALIZAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO PROFISSIONAIS;
6. PROMOVER A QUALIFICAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS, INCENTIVANDO A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA EMPRESA;
7. ESTIMULAR A OBSERVÂNCIA DAS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.

NA CESSAÇÃO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR EXIGEM-SE CERTOS RESULTADOS NEGATIVOS, PROVOCADOS PELO TRABALHADOR, COM CERTAS GRAVOSAS NA RELAÇÃO DE TRABALHO, PELO QUE O REGIME DO DL 400/ 91 DE 16/10 ASSENTA NOS SEGUINTE PRINCÍPIOS:

I - DA TIPIFICAÇÃO RIGOROSA DE SITUAÇÕES QUE REVELAM INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR, NO QUADRO DE INTRODUÇÃO DE MODIFICAÇÕES NO POSTO DE TRABALHO, DESDE QUE SE TORNE PRATICAMENTE IMPOSSIVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO;

II - DA DEFINIÇÃO DE REQUISITOS DE LICITUDE DA CESSAÇÃO DO CONTRATO COM AQUELE FUNDAMENTO, EXCLUINDO-SE TAL LICITUDE NOS CASOS DE EXISTIR POSTO DE TRABALHO ALTERNATIVO COMPATÍVEL COM A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR, DE NÃO TER SIDO PROPORCIONADA FORMAÇÃO PROFISSIONAL ADEQUADA E UM PERÍODO DE ADAPTAÇÃO SUFICIENTE, DE NÃO TER SIDO POSTA À DISPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A COMPENSAÇÃO

Maria da Glória Carvalho Rebelo

DEVIDA, NEM A INADAPTAÇÃO TER SIDO DETERMINADA POR FALTA DE CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO IMPUTÁVEL À ENTIDADE EMPREGADORA;

III - DA DEFINIÇÃO DOS OBJECTIVOS A CUMPRIR E ACEITES FORMALMENTE PELOS RESPECTIVOS TITULARES, NO CASO DE CARGOS DE COMPLEXIDADE TÉCNICA OU DE DIRECÇÃO, ATENTA A ESPECIFICIDADE DAS FUNÇÕES E A PRESSUPOSTA PREPARAÇÃO PARA O SEU DESEMPENHO;

IV - SALVAGUARDA DO DIREITO DE OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR ABRANGIDO, CONFERINDO-SE-LHE AINDA OUTROS DIREITOS, NOMEADAMENTE AVISO PRÉVIO, CRÉDITO DE HORAS E COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA.

V - IDENTIFICAÇÃO DOS VÍCIOS GERADORES DA NULIDADE DA CESSAÇÃO DO CONTRATO, CONFERINDO-SE AO TRABALHADOR ABRANGIDO O DIREITO DE ACÇÃO JUDICIAL COM VISTA À RESPECTIVA DECLARAÇÃO;

VI - INSTITUIÇÃO DA PROVIDÊNCIA CAUTELAR DE SUSPENSÃO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO;

VII - PROIBIÇÃO DA DIMINUIÇÃO DO VOLUME DE EMPREGO PERMANENTE DA ENTIDADE EMPREGADORA.

### 5.3. REGIME JURÍDICO

FIGURA AUTÓNOMA DO REGIME DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO<sup>202</sup>, O DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO, TAL COMO NOS APARECE NO DL 400/ 91 DE 16/10, OCORRE QUANDO, JUSTIFICANDO-SE O POSTO DE TRABALHO, NESTE SEJAM INTRODUZIDAS MODIFICAÇÕES PARA AS QUAIS O TRABALHADOR VENHA REVELAR IMPOSSIBILIDADE DE ADAPTAÇÃO. COM EFEITO, TAL COMO NA EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO, TAMBÉM ESTA SITUAÇÃO, CASO O TRABALHADOR NÃO SEJA SUBSTITUÍDO, PROVOCARÁ PERTURBAÇÕES NO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA QUE CONCORRERÃO, POR ESSA VIA, PARA O SEU DESEQUILÍBRIO ECONÓMICO-FINANCEIRO, PONDO EM RISCO, A PRAZO, OUTROS POSTOS DE TRABALHO.

PERMITE-SE QUE O EMPREGADOR PONHA TERMO AO CONTRATO QUANDO, TENDO SIDO INTRODUZIDAS MODIFICAÇÕES NO POSTO DE TRABALHO HÁ MENOS DE SEIS MESES E TENDO SIDO

<sup>202</sup> APROVADO PELO DL 64-A/89 DE 27/2

FACULTADA AO TRABALHADOR FORMAÇÃO PROFISSIONAL ADEQUADA, BEM COMO UM PERÍODO DE ADAPTAÇÃO ÀS MESMAS, MESMO ASSIM ESTE REVELE TOTAL INADAPTAÇÃO PROFISSIONAL PARA O EXERCÍCIO DAS SUAS FUNÇÕES (ART. 3º DO CITADO DIPLOMA).

A SITUAÇÃO DE INADAPTAÇÃO, EMBORA AFERIDA FACE AO TRABALHADOR, É DEFINIDA COM BASE EM CRITÉRIOS OBJECTIVOS, CONCRETAMENTE, NA REDUÇÃO REITERADA DA PRODUTIVIDADE OU DA QUALIDADE, AVARIAS REITERADAS DOS MEIOS AFFECTOS AO POSTO DE TRABALHO E/OU RISCO PARA A SEGURANÇA QUE TORNEM IMEDIATAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO (ART. 2º DO DL 400/91).

CONSAGRA-SE AINDA, A PAR DO DESPEDIMENTO COLECTIVO, O DIREITO DO TRABALHADOR DESPEDIDO A UM AVISO PRÉVIO, CRÉDITO DE HORAS E COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA PELA CESSAÇÃO. PROCESSUALMENTE EXIGE-SE UMA COMUNICAÇÃO INICIAL ONDE SE EXPRIME PREVIAMENTE A INTENÇÃO DE EXTINGUIR O CONTRATO AO TRABALHADOR À COMISSÃO DE TRABALHADORES OU, NA FALTA DESTA, À COMISSÃO INTERSINDICAL (ART. 4), E AINDA UM PARECER DA ORGANIZAÇÃO REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES, PODENDO O TRABALHADOR, EVENTUALMENTE, OPOR-SE POR ESCRITO (ART.5º). A DECISÃO FINAL SÓ DEPOIS SERÁ PROFERIDA A DECISÃO DO EMPREGADOR (ART. 6º). UMA OUTRA PARTICULARIDADE DESTA FORMA DE CESSAÇÃO CONSISTE NA NECESSIDADE DE ELA NÃO PODER CONDUZIR A UMA DIMINUIÇÃO DO NÍVEL OU VOLUME DE EMPREGO DA EMPRESA, O QUAL DEVERÁ SER REPOSTO NO PRAZO DE 90 DIAS APÓS CESSAÇÃO DO CONTRATO (ART. 10º).

AO CONSAGRAR O CONCEITO DE JUSTA CAUSA DISCIPLINAR, QUE SE IDENTIFICA COM COMPORTAMENTO CULPOSO DO TRABALHADOR QUE, TORNANDO IMPOSSÍVEL A MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO, EXIGE A APLICAÇÃO DA SANÇÃO DISCIPLINAR MAIS GRAVE, O DESPEDIMENTO, O QUE O LEGISLADOR PROÍBE NÃO SÃO AS FORMAS DE DESPEDIMENTO TAIS COMO O DESPEDIMENTO TECNOLÓGICO OU POR ABSOLUTAS NECESSIDADES DA EMPRESA, MAS O REGIME DE DENÚNCIAS DISCRICIONÁRIAS SEM MOTIVO JUSTIFICATIVO, EM QUE ERA POSSÍVEL A PERDA ARBITRÁRIA DO LUGAR<sup>203</sup>. COM A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR, CRIA-SE, EVENTUALMENTE, UMA NOVA JUSTA CAUSA<sup>204</sup>, MAS NÃO VIOLA O ART. 53º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, NA MEDIDA EM QUE SE NÃO CONSAGRAM OS DESPEDIMENTOS SEM JUSTA CAUSA E MENOS AINDA POR MOTIVOS POLÍTICOS

<sup>203</sup> MESSIAS BENTO E CARDOSO COSTA - O QUE A CONSTITUIÇÃO PROÍBE SÃO OS DESPEDIMENTOS SEM QUALQUER MOTIVO (AD NUTUM) OU SEM MOTIVO JUSTO.

<sup>204</sup> PARECER SOBRE O RECURSO INTERPOSTO PELO GRUPO PARLAMENTAR DO PCP (O PARECER FOI APROVADO COM OS VOTOS A FAVOR DO PSD E CDS, VOTOS CONTRA DO PCP E ABSTENÇÃO DO PS E PRD

OU RELIGIOSOS. POR OUTRO LADO A MATÉRIA CONTIDA NA ALÍNEA A) DO Nº 5 DO ART. 2º NÃO CONTEDE COM O DISPOSTO NO ART. 59º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, JÁ QUE, NAS SUAS DETERMINAÇÕES MAIS CONCRETAS, SALVAGUARDA OS DIREITOS DOS TRABALHADORES CONSTITUCIONALMENTE CONSAGRADOS E, NO MAIS, APOSTA PARA SOLUÇÕES E MEDIDAS CUJA ANÁLISE MAIS CONCRETA SÓ É POSSÍVEL COM O DIPLOMA QUE VIER A SER APROVADO PELO GOVERNO NO USO DA AUTORIZAÇÃO LEGISLATIVA.

EM SUMA, A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INADAPTAÇÃO NOS CASOS EM QUE FOREM INTRODUZIDAS MODIFICAÇÕES TECNOLÓGICAS NO POSTO DE TRABALHO VISA ACAUTELAR A EFICÁCIA DA REESTRUTURAÇÃO DAS EMPRESAS COMO ELEMENTO ESSENCIAL DA COMPETITIVIDADE NO MERCADO E, ASSIM DE SEGURANÇA NO EMPREGO DOS RESPECTIVOS TRABALHADORES, BEM COMO PROTEGER A POSIÇÃO DO TRABALHADOR, GARANTINDO-LHE, NOMEADAMENTE, PRÉVIA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E UM PERÍODO DE ADAPTAÇÃO SUFICIENTE NO POSTO DE TRABALHO. PARA ISSO PREVÊ-SE UM AVISO PRÉVIO FUNDAMENTADO, COMUNICADO AO TRABALHADOR E À ESTRUTURA REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES, A INTERVENÇÃO DESTA ESTRUTURA NA APRECIÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS, E O DIREITO DE OPOSIÇÃO DO PRÓPRIO TRABALHADOR À CESSAÇÃO DO CONTRATO.

POR OUTRO LADO, E SEM DESCURAR A CONCEPÇÃO SUBJECTIVISTA DA JUSTA CAUSA CONSTITUCIONALMENTE PREVISTA, E PARA ALÉM DE JUSTA CAUSA OBJECTIVA, EMERGENTE DA NECESSIDADE DE ELIMINAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO JÁ PREVISTA EM 1989, VEIO AGORA O DL Nº 400/91 ESTABELECEER COMO CAUSA LEGÍTIMA DE DESPEDIMENTO A INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR PARA O POSTO DE TRABALHO.

PARECE EVIDENTE QUE NÃO SE TRATA DE UMA CAUSA OBJECTIVA NEM PURAMENTE SUBJECTIVA, ESTANDO LIGADA AO BINÓMIO POSTO DE TRABALHO/ TRABALHADOR CONCRETO. NA VERDADE, SIMULTANEAMENTE, É NECESSÁRIO QUE TENHA HAVIDO UMA MODIFICAÇÃO RECENTE NO POSTO DE TRABALHO RESULTANTE DE NOVOS PROCESSOS DE FABRICO, DE NOVAS TECNOLOGIAS OU DE NOVOS EQUIPAMENTOS, E UMA INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR A ESSE POSTO DE TRABALHO.

MUITO EMBORA A LEI NÃO DIGA DIRECTAMENTE SER NECESSÁRIO QUE ESSAS SITUAÇÕES OBJECTIVAS RESULTEM DA PRÓPRIA INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR, O ART. 2º Nº1, DIZ QUE AS SITUAÇÕES SÃO DETERMINADAS PELO MODO DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DO TRABALHADOR, REALÇANDO-SE ASSIM A LIGAÇÃO RISCO OU PREJUÍZO PARA A EMPRESA/ INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR.

### 5.3.1. PRESSUPOSTOS E REQUISITOS

IMPORTA DESDE LOGO NÃO CONFUNDIR OS "PRESSUPOSTOS" COM OS "REQUISITOS". ENQUANTO OS *PRESSUPOSTOS* SÃO AQUELAS SITUAÇÕES DE FACTO DE QUE DEPENDE O EXERCÍCIO DO DIREITO<sup>205</sup>, E NOS PERMITEM DENSIFICAR O INSTITUTO DO DESPEDITO POR INADAPTAÇÃO, OS *REQUISITOS* SÃO AS REGRAS DE GRAU SUPERIOR QUE REGEM A GÉNESE, A VIDA E A MORTE DO DIREITO, OU SEJA, QUE REGULAM IMPERATIVAMENTE OS SEUS PRESSUPOSTOS, O SEU EXERCÍCIO, VICISSITUDES E EXTINÇÃO.

NUMA ALTURA EM QUE O REPENSAR DA ORDEM ECONÓMICA LEVA AO ESQUECIMENTO DO "SOCIAL" TODA A MODIFICAÇÃO JUS-LABORAL MERECE A MÁXIMA ATENÇÃO. ASSIM, A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR É INOVADORA, NÃO NO SENTIDO DE SER MAIS UMA FORMA DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, COM TODAS AS IMPLICAÇÕES A NÍVEL JURÍDICO-PROCESSUAL QUE POSSA TRAZER, MAS NO SENTIDO DE TRAZER A LUME A PROBLEMÁTICA DAS NOVAS TECNOLOGIAS E DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, COM A CONSEQUENTE EXIGÊNCIA DE UM PERÍODO DE ADAPTAÇÃO SUFICIENTE.

APARENTEMENTE, O OBJECTIVO DA INTRODUÇÃO DESTE REGIME NÃO É O DE FAZER CESSAR CONTRATOS DE TRABALHO, EMBORA REFLITA UMA TENDÊNCIA DE FLEXIBILIZAÇÃO DE FORMAS DE TRABALHO, MAS SIM O DE LEVAR AS ENTIDADES PATRONAIS A REALIZAR ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DE ADAPTAÇÃO DOS SEUS TRABALHADORES PERANTE A AVALANCHE DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS A QUE ESTÁ SUJEITA.

A INADAPTAÇÃO É CONSTITUÍDA POR VÁRIAS SITUAÇÕES OBJECTIVAS, OS SEUS *PRESSUPOSTOS* (ARTIGO 2º Nº1 DL400/91), E QUE SÃO: A REDUÇÃO REITERADA DE PRODUTIVIDADE OU DE QUALIDADE; AS AVARIAS REITERADAS NOS MEIOS AFECTOS AO POSTO DE TRABALHO E OS RISCOS PARA A SEGURANÇA E SAÚDE DO PRÓPRIO, DOS RESTANTES TRABALHADORES E DE TERCEIROS.

EM TERMOS GENÉRICOS, O PROCESSO DE CESSAÇÃO DO VÍNCULO CONTRATUAL<sup>206</sup>, OCORRIDO POR INADAPTAÇÃO, OBEDECE AOS *REQUISITOS* SEMELHANTES AOS ESTABELECIDOS NO REGIME JURÍDICO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO. MAS EM RELAÇÃO À "JUSTA

<sup>205</sup> MARCELO REBELO DE SOUSA - INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO, LISBOA 1987/88, P. 41/42.

<sup>206</sup> A ARTIGOS 4 A 9 DO DL 400/91 DE 16/10.

CAUSA", TAL COMO NOS APARECE NO REGIME DA CESSAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO, HÁ AQUI UMA EXIGÊNCIA ACRESCIDA À PRESUNÇÃO DE CULPA, OU SEJA, A VERIFICAÇÃO DE RESULTADOS NEGATIVOS IMPUTÁVEIS AO TRABALHADOR.

NOS TERMOS DO ARTIGO 3º DO DL 400/91, DE 16/10, O DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO DEPENDE DA VERIFICAÇÃO CUMULATIVA DE SEIS REQUISITOS:

- A) TENHAM SIDO INTRODUZIDAS MODIFICAÇÕES NO POSTO DE TRABALHO RESULTANTES DE NOVOS PROCESSOS DE FABRICO, DE NOVAS TECNOLOGIAS OU EQUIPAMENTOS BASEADOS EM DIFERENTE OU MAIS COMPLEXA TECNOLOGIA, NOS SEIS MESES ANTERIORES À COMUNICAÇÃO A QUE SE REFERE O ARTIGO 4º;
  - B) TENHA SIDO MINISTRADA ACÇÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL ADEQUADA ÀS MODIFICAÇÕES INTRODUZIDAS NO POSTO DE TRABALHO , CONTROLO PEDAGÓGICO DA AUTORIDADE COMPETENTE OU DA ENTIDADE POER ESTA CREDENCIADA;
  - C) TENHA SIDO FACULTADO AO TRABAHADOR , APÓS FORMAÇÃO , UM PERÍODO SUFICIENTE DE ADAPTAÇÃO NO POSTO DE TRABALHO OU FORA DELE, SEMPRE QUE O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NAQUELE POSTO DE TRABALHO SEJA SUSCEPTIVEL DE CAUSAR PREJUÍZOS OU RISCOS PARA A S EGURANÇA E SAÚDE DO PRÓPRIO OU DOS RESTANTES TRABALHADORES OY TERCEIROS;
  - D) A ENTIDADE EMPREGADORA NÃO DISPONHA DE OUTRO POSTO DE TRABALHO QUE SEJA COMPATIVEL COM A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR OU, EXISTINDO O MESMO, AQUELE NÃO ACEITE A ALTERAÇÃO DO OBJECTO DO CONTRATO DE TRABALHO;
  - E) A SITUAÇÃO DE INADAPTAÇÃO NÃO TER SIDO DETERMINADA POR FALTA DE CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO IMPUTÁVEL À ENTIDADE EMPREGADORA;
  - F) SEJA POSTA À DISPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A COMPENSAÇÃO DEVIDA .
2. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTA NO Nº2 DO ARTIGO 2º, SÓ PODE TER LUGAR DESDE QUE A INTRODUÇÃO DE NOVOS PROCESSOS DE FABRICO, DE NOVAS TECNOLOGIAS OU EQUIPAMENTOS BESEADOS EM DIFERENTE OU MAIS COMPLEXA TECNOLOGIA IMPLIQUE MODIFICAÇÃO NAS FUNÇÕES RELATIVAS AO POSTO DE TRABALHO QUE OCUPAE, AINDA SE VERIFIQUEM OS REQUISITOS DA ALÍNEA E) E F) DO NÚMERO ANTERIOR .

A FALTA DE OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS Nº1 OU 2 DO ARTIGO 3º, TORNA A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO ILÍCITA, NOS TERMOS DO ARTIGO 8º DESTE DO DIPLOMA DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO.

### **5.3.2. EXERCÍCIO DE CARGOS COM COMPLEXIDADE TÉCNICA**

DESDE LOGO IMPORTA DELIMITAR O CONCEITO DO Nº DO ARTIGO 2º DO DL 400/91 DE 16/10: "CARGOS DE COMPLEXIDADE TÉCNICA OU DE DIRECÇÃO". EMBORA SE POSSA CONCLUIR, POR NÃO SER ESTA DISTINÇÃO INCONSTITUCIONAL, A EXPRESSÃO "CARGOS DE COMPLEXIDADE

TÉCNICA" DEVE SER ENTENDIDA NO SENTIDO DE ABRANGER, GROSSO MODO, OS QUADROS TÉCNICOS DA EMPRESA.

DEPOIS EXISTE AQUI UMA CONDIÇÃO RESOLUTIVA, PROIBIDA NOS CONTRATOS DE TRABALHO PELO ARTIGO 9º DA LCT<sup>207</sup>

*AO CONTRATO DE TRABALHO PODE SER APOSTA CONDIÇÃO OU TERMO SUSPENSIVO, MAS A CORRESPONDENTE CLÁUSULA DEVE CONSTAR DE DOCUMENTO ASSINADO POR AMBAS AS PARTES.*

PELO QUE A SITUAÇÃO DE "INCUMPRIMENTO DOS OBJECTIVOS PREVIAMENTE FIXADOS E FORMALMENTE ACEITES , PARECE CONFIGURAR UMA CONDIÇÃO RESOLUTIVA, NÃO PERMITIDA PELA LEGISLAÇÃO GERAL DE DIREITO DO TRABALHO .

### 5.3.3. ÓNUS DA PROVA

ESTE É, SEM DÚVIDA, UM DOS PONTOS FULCRAIS DO PRESENTE TRABALHO, POIS PERMITE DETECTAR, PELO MENOS ASSIM ACREDITAMOS, O PORQUÊ DA AUSÊNCIA DE FUNCIONALIDADE DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO.

PELA SUA SINGULARIDADE, O DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO CONSTITUI, COMO JÁ O DISSEMOS, UMA "JUSTA CAUSA SIMULTANEAMENTE SUBJECTIVA E OBJECTIVA", O QUE LEVA A PROBLEMAS DE INTERPRETAÇÃO RELATIVAMENTE AO CHAMADO ÓNUS DA PROVA.

A REALIDADE DOS FACTOS INVOCADOS PRECISA, EM REGRA, DE SER DEMONSTRADA POR AQUELES QUE OS INVOCAM, E OS "FACTOS" DO ART. 341º DO CÓDIGO CIVIL PORTUGUÊS REFEREM-SE AOS INDÍCIOS DOS FACTOS E AINDA AOS CHAMADOS FACTOS AUXILIARES, I.E. A AUTENTICIDADE DE DOCUMENTOS E CREDIBILIDADE DE TESTEMUNHAS, NÃO COMPREENDENDO CONCEITOS LEGAIS, COMO A BOA FÉ OU OS BONS COSTUMES, MAS APENAS OS FACTOS. AQUI O SIGNIFICADO ESSENCIAL DO ÓNUS DA PROVA<sup>208</sup> ESTÁ EM SABER A QUEM INCUMBE FAZER PROVA DO FACTO.

<sup>207</sup> DL 49408 DE 24/11/69.

<sup>208</sup> NOS TERMOS DO ART. 342º DO CÓDIGO CIVIL PORTUGUÊS - "AQUELE QUE INVOKA UM DIREITO CABE FAZER PROVA CONSTITUTIVA DO DIREITO ALEGADO, À PARTE CONTRÁRIA CABE PROVAR , POR SEU TURNO, OS FACTOS "ANORMAIS" QUE EXLUEM OU IMPEDEM A EFICÁCIA DOS ELWEMENTOS CONSTITUTIVOS".

EM PORTUGAL, NO DESPEDITO INDIVIDUAL POR JUSTA CAUSA SUBJECTIVA, I.E., DISCIPLINAR, A REGRA GERAL É A DE QUE É À ENTIDADE PATRONAL QUE INCUMBE ALEGAR E PROVAR OS FACTOS INTEGRADORES DA JUSTA CAUSA DE DESPEDITO<sup>209</sup>. COMO A PROVA DA JUSTA CAUSA INVOCADA, IMPENDE SOBRE A ENTIDADE PATRONAL, QUE A INVOCA, É A ELA QUE CUMPRE ALEGAR E PROVAR TODOS OS FACTOS E CIRCUNSTÂNCIAS QUE LEGALMENTE A CARACTERIZAM, APENAS COMPETINDO AO TRABALHADOR ALEGAR E PROVAR QUE FOI DESPEDITO.

TAMBÉM NOOUTRAS FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, COMO, POR EX., A RESCISÃO COM JUSTA CAUSA POR INICIATIVA DO TRABALHADOR, CABE À ENTIDADE PATRONAL PROVAR QUE A FALTA DE CUMPRIMENTO NÃO PROCEDE DE CULPA SUA<sup>210</sup>. POR EXEMPLO, A FALTA CULPOSA DE PAGAMENTO PONTUAL DA RETRIBUIÇÃO, POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL, CONSTITUI JUSTA CAUSA PARA O TRABALHADOR RESCINDIR O CONTRATO DE TRABALHO COM DIREITO A INDEMNIZAÇÃO. O QUE NÃO SIGNIFICA QUE É AO TRABALHADOR QUE INCUMBE O ÓNUS DA PROVA DA CULPA DA ENTIDADE PATRONAL, NÃO SE TENDO EM VISTA A INVERSÃO DO ÓNUS DA PROVA ESTABELECIDO NO ART. 799 DO CÓDIGO CIVIL<sup>211</sup>. ASSIM, NOS TERMOS DO ART. 799º DO CÓDIGO CIVIL, E POR UMA REGRA DE INVERSÃO<sup>212</sup> DO ÓNUS DA PROVA, É À ENTIDADE PATRONAL QUE COMPETE PROVAR QUE A FALTA DE PAGAMENTO DA RETRIBUIÇÃO AOS TRABALHADORES NÃO PROCEDE DE CULPA SUA<sup>213</sup>. ESTA REGRA ESTÁ CONSAGRADA NO NOSSO CÓDIGO CIVIL, ASSIM COMO NA GENERALIDADE DOS CÓDIGOS<sup>214</sup>, POIS SÓ O DEVEDOR DA PRESTAÇÃO, ESTÁ POR VIA DE REGRA, EM CONDIÇÕES DE FAZER A PROVA DAS RAZÕES DO SEU COMPORTAMENTO EM FACE DO CREDOR, BEM COMO DOS MOTIVOS QUE O LEVARAM A NÃO EFECTUAR A PRESTAÇÃO A QUE ESTAVA VINCULADO.

MAS NO DESPEDITO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR, EXIGEM-SE CERTOS RESULTADOS NEGATIVOS, PROVOCADOS PELO TRABALHADOR, COM CONSEQUÊNCIAS NA RELAÇÃO DE TRABALHO. APARECE AQUI UMA EXIGÊNCIA ACRESCIDA À PRESUNÇÃO DE CULPA, OU SEJA, A VERIFICAÇÃO DE RESULTADOS NEGATIVOS IMPUTÁVEIS AO TRABALHADOR.

<sup>209</sup> Ac. de 25-3-83, R. 454. BTE, 2ª, 10-11-1983, p. 2381, ADSTA 258, p. 838.

<sup>210</sup> Ac. de 23-11-83, R. 391, BTE 2ª, 3.4.86, p. 410.

<sup>211</sup> Ac. de 19-11-86, R. 3821, CJ, 1986, t.5, p. 187. NOS TERMOS DO ARTIGO 799º DO CÓDIGO CIVIL "1 INCUMBE AO DEVEDOR PROVAR QUE A FALTA DE CUMPRIMENTO OU O CUMPRIMENTO DEFEITUOSO DA OBRIGAÇÃO NÃO PROCEDE DE CULPA SUA. 2. A CULPA É APRECIADA NOS TERMOS APLICÁVEIS À RESPONSABILIDADE CIVIL".

<sup>212</sup> A INVERSÃO DO ÓNUS DA PROVA ESTÁ GENERICAMENTE CONSAGRADA NO ART. 344º DO CÓDIGO CIVIL QUE PREVÊ: " HÁ INVERSÃO DO ÓNUS DA PROVA SEMPRE QUE A LEI CONSIDERA CERTO UM FACTO, QUANDO NÃO SE FAÇA PROVA EM CONTRÁRIO". DE REALÇAR QUE SÓ É POSSÍVEL ESTA INVERSÃO DO ÓNUS DA PROVA RELATIVAMENTE A CASOS DE DIREITOS DISPONÍVEIS.

<sup>213</sup> Ac. de 16-5-83, R. 16 804, CJ, 1983, t.3, p. 299.

<sup>214</sup> PIRES DE LIMA E ANTUNES VARELA - CÓDIGO CIVIL ANOTADO, VOL. II, p. 55.

PARTICULAR IMPORTÂNCIA ASSUME A QUESTÃO DE SABER SOBRE QUEM RECAI O ÔNUS DE PROVA, NOMEADAMENTE NUM SISTEMA COMO O PORTUGUÊS, DE DESPEDIMENTO JUSTIFICADO. TANTO MAIS QUE AS CONVENÇÕES DA OIT E OS TEXTOS COMUNITÁRIOS SOBRE DESPEDIMENTOS INDIVIDUAIS, APONTAM PARA QUE A PROVA DOS MOTIVOS DO DESPEDIMENTO CAIBA AO EMPREGADOR. NESTE CASO, O REGIME JURÍDICO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO NÃO PARECE CONSAGRAR A REGRA DA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA, PELO QUE É AO TRABALHADOR QUE CUMPRE PROVAR A "SUA ADAPTAÇÃO" À ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO EM QUE SE INSERE. É AO TRABALHADOR QUE CABE PROVAR QUE A SITUAÇÃO DE INADAPTAÇÃO NÃO RESULTA DE "CULPA" SUA.

EM MATÉRIA DISCIPLINAR LABORAL, É IMPRESCINDÍVEL SITUAR NO ESPAÇO E NO TEMPO OS COMPORTAMENTOS CONCRETOS IMPUTADOS AOS TRABALHADORES, NA MEDIDA EM QUE ESSAS DUAS CIRCUNSTÂNCIAS DE FACTO INTEGRAM, OU NÃO, OS CONCEITOS <sup>215</sup> LEGAIS A ELE APLICÁVEIS<sup>216</sup>.

RESTA ACRESCENTAR QUE A LEI NÃO ADMITE A FALTA DE JULGAMENTO COM BASE NA FALTA DE PROVA. O JUIZ NÃO PODE ALEGAR "DÚVIDA INSANÁVEL ACERCA DOS FACTOS EM LÍTIGIO"<sup>217</sup>. É-LHE LEGALMENTE VEDADO NÃO JULGAR COM O FUNDAMENTO DE DESCONHECER O QUE VERDADEIRAMENTE ACONTECEU (O "NON LIQUIDET" POSSÍVEL NO DIREITO ROMANO). ASSIM, PERANTE ADÚVIDA INSANÁVEL QUANTO À PROVA DE CERTO FACTO, O JUIZ TERÁ DE DECIDIR CONTRA A PARTE QUE TINHA O ÔNUS DE PROVAR TAL FACTO, I. E. O TRABALHADOR. ESTE É O REAL ALCANCE DO "ÔNUS DA PROVA" <sup>218</sup> NO REGIME JURÍDICO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO.

<sup>215</sup> NA JUSTA CAUSA DISCIPLINAR, POR EX., "LOCAL DE TRABALHO", "PRESCRIÇÃO DA INFRACÇÃO" OU DE "CADUCIDADE DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR" OU FAZEM PRESUMIR A AUSÊNCIA DE JUSTA CAUSA.

<sup>216</sup> COMO DEFENDE B. LOBO XAVIER EM "JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO: CONCEITO E ÔNUS DA PROVA", PUBLICADO NA REVISTA DIR. EST. SOCIAIS, JAN./MARÇO DE 1988, PÁGS. 1 A 68, (PÁGS 67-68): "FEITA A NECESSÁRIA AVERIGUAÇÃO, O JUIZ SÓ PODERÁ DAR O DESPEDIMENTO COMO VÁLIDO SE CONSIDERAR PROVADOS OS FACTOS SUSCEPTÍVEIS DE, NUM CRITÉRIO DE NORMALIDADE, IMPLICAREM A IMPOSSIBILIDADE PRÁTICA DE RELAÇÃO LABORAL, EM TERMOS, PORTANTO, DE NÃO PODER FAZER UM JUÍZO DE INADEQUAÇÃO ENTRE O QUADRO DE FACTO E A RESCISÃO DO CONTRATO. É CLARO QUE O JUIZ CONSIDERARÁ O DESPEDIMENTO COMO NULO QUANDO NÃO SE APURAREM OS FACTOS SUFICIENTES PARA FAZER SUPOR A IMPOSSIBILIDADE DAS RELAÇÕES OU QUANDO SE COMPROVEM OUTROS FACTOS CAPAZES DE DESCARACTERIZAR OS FACTOS APURADOS COMO APTOS A CONDUZIR A ESSA IMPOSSIBILIDADE OU, DE QUALQUER MODO, POSSA EMITIR UM PROGNÓSTICO DE VIABILIDADE DA RELAÇÃO. MAS O JUÍZ NÃO PODE NATURALMENTE EXIGIR - PARA QUE O DESPEDIMENTO SEJA COMNSIDERADO VÁLIDO - QUE A ENTIDADE PATRONAL ALEGUE E PROVE TUDO O QUE POSSA REVELAR NA MATÉRIA DE JUSTA CAUSA. O JUIZ TERÁ DE PONDERAR TAMBÉM QUE O DESPEDIMENTO DO EMPREGADO, NO PLANO MATERIAL É UM ACTO DE APLICAÇÃO DO DIREITO, COM ALGUMA MARGEM DE DISCRICIONARIEDADE E QUE O MESMO EMPREGADOR, AINDA QUE DEVA SER ESPECIALMENTE CONTROLADO PORQUE JULGA EM CAUSA PRÓPRIA, DECIDIU UM PROCESSO, EMBORA RELATIVAMENTE FORMAL, EM QUE HÁ INTRANSMISSÍVEL CONHECIMENTO DA SITUAÇÃO DE FACTO

<sup>217</sup> NOS TERMOS DO ART. 8º, Nº 1 DO CÓDIGO CIVIL.

<sup>218</sup> A PROPÓSITO DESTES PONTOS, PODE VER-SE: CASTRO MENDES, DIREITO PROCESSUAL CIVIL III PÁGS 190 E ANSELMO CASTRO, DIREITO PROCESSUAL CIVIL DECLARATÓRIO, III, PÁGS. 349.

#### 5.3.4. ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

O ELEMENTO TÍPICO DESTA FIGURA É, SEM DÚVIDA, A **DESADEQUAÇÃO FUNCIONAL DO TRABALHADOR**, SUBSEQUENTE A UM PROCESSO DE REORGANIZAÇÃO TÉCNICA DA EMPRESA. NESTE CONTEXTO, SE SUSTENTA A LICITUDE DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR QUANDO, PELO MODO DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES, SE TORNE PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO.

NOTE-SE QUE A LEI, NO ARTIGO 2º Nº 2 DO DL 400/91, DE 16/10, USA O TERMO "PRATICAMENTE", NO SENTIDO DE INEXIGIBILIDADE<sup>219</sup> - SÓ QUANDO DEIXA DE SER EXIGÍVEL A UM EMPREGADOR RAZOÁVEL MANTER ESSES TRABALHADOR AO SEU SERVIÇO, É QUE ESTE PODE PROCEDER AO SEU .

O DESPEDIMENTO SERÁ ILÍCITO SE SE VERIFICAR A INEXISTÊNCIA DO MOTIVO INVOCADO (ART. 8º Nº 1 DO A) DO DL Nº 400/91), O QUE TAMBÉM NÃO DEVE SER FÁCIL, JÁ QUE SE VERIFICOU PREVIAMENTE UM PROCESSO PRELIMINAR E UMA DECISÃO FINAL, DE QUE RESULTOU A COMPROVAÇÃO DA SITUAÇÃO DE INADAPTAÇÃO. NA ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO ÍLÍCITO O ÓNUS DA PROVA PERTENCE AO EMPREGADOR (ART. 8º 3). ASSIM O DESPEDIMENTO SERÁ ÍLÍCITO SE NÃO SE VERIFICAR A INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR E AINDA A NÃO INTRIDUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS , OPURTUNIDADE DE FORMAÇÃO DO TRABALHADOR, ETC, NOS TERMOS DO ART. 8º Nº1 DESTE DILPOMA (IGUAL AO ART. 12 Nº 3 DA LCCT).

<sup>219</sup> TAL COMO NO ARTIGO 10 DA LCCT\* ( DL 64-A/89 DE 27/2).

## CONCLUSÕES

COMO COROLÁRIO DOS CAPÍTULOS ANTERIORES PODEMOS DESTACAR AS CONCLUSÕES SEGUIDAMENTE APRESENTADAS EM 7 PONTOS.

1. A ESCOLHA DA PRESENTE TEMÁTICA: **A IN/ADAPTAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO - UMA PERSPECTIVA SÓCIO-ORGANIZACIONAL E JURÍDICA**, JUSTIFICOU-SE QUER PELA ABORDAGEM DO FENÓMENO DA MUDANÇA SÓCIO-ORGANIZACIONAL NO TRABALHO, QUER PELA ANÁLISE DE UM IMPORTANTE INSTITUTO JURÍDICO-LABORAL - O REGIME DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR À INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS. EM TERMOS GENÉRICOS, A **SITUAÇÃO DE INADAPTAÇÃO**, É, AO CONTRÁRIO DA **INAPTIDÃO**, DEFINIDA POR CRITÉRIOS OBJECTIVOS: REDUÇÃO REITERADA DA PRODUTIVIDADE OU DA QUALIDADE, AVARIAS REITERADAS DOS MEIOS AFECTOS AO POSTO DE TRABALHO E/OU RISCO PARA A SEGURANÇA QUE TORNEM IMEDIATAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO. POR SEU TURNO, A **INAPTIDÃO**, É DEFINIVEL POR UM CRITÉRIO SUBJECTIVO, COMO UMA INAPTIDÃO ORIGINÁRIA DO TRABALHADOR QUE NÃO FOI DETECTADA NO PERÍODO EXPERIMENTAL DO CONTRATO DE TRABALHO.

2. COM A ESTRATIFICAÇÃO DO **MERCADO DE TRABALHO** REGISTOU-SE UMA MAIOR EXIGÊNCIA A NÍVEL DA FORMAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA E NOVAS ATITUDES FACE AO TRABALHO. ESTE TORNOU-SE MAIS EXIGENTE E DIFERENCIADO, DE FORMA A ESTIMULAR E RESPONDER A DIVERSAS NECESSIDADES DA PROCURA. NO ENTANTO, NÃO SE PODE FALAR EM DETERMINISMO NA RELAÇÃO ENTRE PRODUTOS, TECNOLOGIA E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. SÃO, ESSENCIALMENTE, OS FACTORES POLÍTICOS, CULTURAIS E SÓCIO-ORGANIZACIONAIS QUE CONDICIONAM A RESPOSTA DO MERCADO E A UTILIZAÇÃO DAS NOVAS TECNOLOGIAS. CONTUDO, UMA DAS CONSEQUÊNCIAS MAIS SIGNIFICATIVAS EM TERMOS SOCIAIS, DO PROGRESSO TÉCNICO E CIENTÍFICO, É A **EXCLUSÃO DO MERCADO DE TRABALHO** DE UMA PARTE DA POPULAÇÃO, CUJO NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO É MUITO FRACO EM RELAÇÃO AO CUSTO DESSA MÃO-DE-OBRA. ESTE FENÓMENO É PARTICULARMENTE INTENSO NOS MERCADOS DE BENS E SERVIÇOS OBJECTO DE COMÉRCIO INTERNACIONAL, ONDE A CONCORRÊNCIA É EXTREMAMENTE FORTE. SÓ UM **MERCADO DO TRABALHO EFICAZ**, ASSEGURA O TRABALHO CONTÍNUO E RÁPIDO, ORIENTADO PARA O SEU USO MAIS PRODUTIVO E RENTÁVEL, AUMENTANDO A COMPETITIVIDADE, ESTIMULANDO O CRESCIMENTO ECONÓMICO E, CONSEQUENTEMENTE, CRIANDO MAIS EMPREGO. NESTE SENTIDO, AS **NOVAS TECNOLOGIAS** ESTIMULAM FUNÇÕES E PROFISSÕES DE CARÁCTER INOVADOR NAS EMPRESAS, POSSIBILITANDO UMA MAIOR CAPACIDADE PARA CRIAR E INOVAR,

Maria da Glória Carvalho Rebelo

BEM COMO A ABERTURA A OUTRAS FORMAS DE TRABALHO. A SUA INTRODUÇÃO, PRODUZ DOIS EFEITOS ESSENCIAIS: PODE PROVOCAR A **ANALFABETIZAÇÃO TECNOLÓGICA** UMA VEZ QUE, NÃO DOMINANDO AS NOVAS TECNOLOGIAS, O TRABALHADOR DEIXA DE SER CAPAZ DE ATINGIR OS NÍVEIS PRODUTIVOS QUE TRADICIONALMENTE ATINGIA, OU PODE, POR OUTRO LADO, DETERMINAR O **DESENVOLVIMENTO HUMANO E CULTURAL NA EMPRESA**, ATRAVÉS DOS SEUS TRABALHADORES, DESDE QUE AOS MESMOS SEJA FACULTADAS CONDIÇÕES DE APRENDIZAGEM. IMPORTARÁ SABER NO FUTURO, QUAL A EVOLUÇÃO DAS ATITUDES DOS EMPRESÁRIOS PERANTE ESTES FENÓMENOS, SE PELA VIA DO ENCURTAMENTO ESTRUTURAL, OU SE PELA VIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL.

3. A PAR DA INTRODUÇÃO DE **NOVAS TECNOLOGIAS** NO TRABALHO, JUSTIFICADAS, QUER SOB O PONTO DE VISTA DA EMPRESA, QUER SOB O ÂNGULO DO POSTO DE TRABALHO E DA FUNÇÃO CONCRETA QUE DESENVOLVEM, AS **CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO ACTIVA EUROPEIA** MODIFICARAM-SE, SIGNIFICATIVAMENTE, NOS ÚLTIMOS VINTE ANOS. DESTE MODO, ESTIMA-SE QUE A PERCENTAGEM DA POPULAÇÃO ACTIVA COM 50 ANOS OU MAIS NA UNIÃO EUROPEIA, AUMENTARÁ DE 39% EM 1990 PARA 43% EM 2010. FACE A ISTO, PROCURA A U.E., ADOPTAR UM MODELO DE CRESCIMENTO BASEADO NUMA INTENSIDADE DE CAPITAL RELATIVAMENTE ELEVADA, FAVORECENDO A CRIAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO COM NÍVEIS DE PRODUTIVIDADE E DE REMUNERAÇÃO APARENTEMENTE ELEVADOS, EM DETRIMENTO DE EMPREGOS COM NÍVEIS DE PRODUTIVIDADE MAIS REDUZIDOS.

TAMBÉM EM **PORTUGAL**, A PARTIR DA DÉCADA DE 80, SE REGISTOU UMA GRANDE ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO NA DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO A EXERCER UMA PROFISSÃO PELOS GRANDES SECTORES DE ACTIVIDADE. VERIFICOU-SE UMA REDUÇÃO DA POPULAÇÃO QUE TRABALHA NO SECTOR PRIMÁRIO, EM FAVOR DOS SECTORES SECUNDÁRIO E TERCIÁRIO. À SEMELHANÇA DA EUROPA EXISTE, NO NOSSO PAÍS, UMA CORRELAÇÃO ENTRE O DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO E A ABSORÇÃO DOS DESEMPREGADOS. DEPOIS DE UMA QUEDA NO PERÍODO DE MAIOR CRESCIMENTO ECONÓMICO (1987-90), O NÚMERO DOS QUE ESTÃO DESEMPREGADOS HÁ MAIS DE UM ANO COMEÇOU A SUBIR. PELA ANÁLISE DOS DADOS RELATIVOS AOS INDICADORES DE EMPREGO, NOS ÚLTIMOS 5 ANOS, VEMOS QUE A POPULAÇÃO EMPREGADA REGISTA, ATÉ AO 2º TRIMESTRE DE 1995, UMA TENDÊNCIA DECRESCENTE, PARTICULARMENTE ACENTUADA ENTRE 1991-92, E ENTRE 1992-93. O MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS REGISTA UMA **TENDÊNCIA DECRESCENTE DA POPULAÇÃO ACTIVA**, A PAR DE UMA TENDÊNCIA OPOSTA NO QUE DIZ RESPEITO AO NÚMERO DE DESEMPREGADOS. POR SEU TURNIO, O NÚMERO DE INDIVÍDUOS COM TRABALHO PRECÁRIO, I.E., A TRABALHAR A TEMPO PARCIAL E EM SITUAÇÃO DE SUBEMPREGO, TENDE A SUBIR. ALÉM DISSO, PODEMOS DETECTAR UMA CORRELAÇÃO ENTRE

O DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO E A ABSORÇÃO DE DESEMPREGADOS (DE NOTAR QUE A DIMINUIÇÃO DO EMPREGO NÃO É TÃO ACENTUADA PORQUE CRESCE O NÚMERO DE EMPREGADOS POR CONTA PRÓPRIA, E O NÚMERO DE PESSOAS QUE TRABALHAM PARA FAMILIARES, E QUE NÃO SÃO REMUNERADAS). A **PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO** É UM FENÓMENO COMPLEXO, ECONÓMICO E SOCIAL, QUE SURGE COMO RESPOSTA À **RECESSÃO ECONÓMICA** INSTALADA EM MEADOS DA DÉCADA DE OITENTA. ESTA RESULTA DE UM CONJUNTO DE CIRCUNSTÂNCIAS QUE FRAGILIZAM O VÍNCULO CONTRATUAL, AMPLIANDO AS MARGENS DE MANOBRA DO EMPREGADOR NA DEFINIÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, DESIGNADAMENTE AS RESPEITANTES À ESTABILIDADE, E REDUZINDO, CONSEQUENTEMENTE, AS POSSIBILIDADES JURÍDICAS E AS PRÁTICAS DE RESPOSTA DESSE TRABALHADOR.

EM SUMA, OS SÍNTOMAS DO DESEMPREGO REGISTRADOS NA **U. E.** FAZEM-SE AGORA SENTIR IGUALMENTE EM **PORTUGAL**, E O COMBATE AO DESEMPREGO PASSA, POR DUAS VIAS DIVERSAS MAS AMBAS POSSÍVEIS: OU PELA CONTENÇÃO DE CUSTOS SALARIAIS, COM MEDIDAS TIPO DA FLEXIBILIZAÇÃO LEGISLATIVA; OU PELA MELHOR COMPREENSÃO DA IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS, I.E., PELA MELHORIA E ADEQUAÇÃO DA ESTRUTURA DE QUALIFICAÇÕES E DA PRODUTIVIDADE DOS TRABALHADORES, PELA ANÁLISE DA COMPETITIVIDADE EXTERNA DAS EMPRESAS, PELA CRIAÇÃO DE INCENTIVOS, POR MAIS E MELHOR FORMAÇÃO PROFISSIONAL, PELO AUMENTO DE ESTUDOS DE CLIMA E CULTURA DE EMPRESA, PELA APRECIÇÃO DO MÉRITO/COMPETÊNCIAS DOS TRABALHADORES; EM SÍNTESE, PELO REEQUACIONAR DOS ACTUAIS PROCESSOS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL.

A **ACTUAL AMOSTRA DO DESEMPREGO** NÃO PODE SER EXPLICADA POR UM MECANISMO TRADICIONAL DE DESEMPREGO TECNOLÓGICO. A INTRODUÇÃO DE **NOVAS TECNOLOGIAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO** NÃO É, POR SI SÓ, RESPONSÁVEL PELA MAIORIA DOS CASOS DE INSUCESSO NAS EMPRESAS, POIS NÃO ESTÁ EXCLUSIVAMENTE RELACIONADO COM A QUESTÃO DA INOVAÇÃO, MAS TAMBÉM COM A INTRODUÇÃO DE FACTORES DE ESTÍMULO E DE CRIATIVIDADE. É ESSENCIAL QUE AS EMPRESAS ADOPTEM UMA POLÍTICA EMPRESARIAL VIRADA, FUNDAMENTALMENTE, PARA A GESTÃO DO "FACTOR HUMANO", ISTO É, GERIDA DO PONTO DE VISTA TÉCNICO, E DO PONTO DE VISTA DA PERSPECTIVA DOS COMPORTAMENTOS PESSOAIS E INTER-PESSOAIS. O MODO COMO OS EMPRESÁRIOS PORTUGUESES ESTÃO A ADERIR A ESTA FILOSOFIA DE GESTÃO PODERÁ MERECER-NOS UM ESTUDO FUTURO MAIS APROFUNDADO, INTERROGANDO, DESIGNADAMENTE, OS NOVOS MODELOS DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E O IMPACTO DA APLICAÇÃO DE OUTRAS POLÍTICAS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS PORTUGUESAS.

4. O NOVO MODELO DE ORGANIZAÇÃO E DE GESTÃO ASSENTA NA IDEIA DE FLEXIBILIZAÇÃO, ONDE CONSTITUEM FACTORES DE COMPETITIVIDADE, A QUALIDADE, A DIVERSIFICAÇÃO DOS PRODUTOS, O CUMPRIMENTO DOS PRAZOS DE ENTREGA, E A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS DOS CLIENTES. COMO CONSEQUÊNCIA, EMERGE UMA MUDANÇA DE ATITUDE: A **ESTRUTURA DAS QUALIFICAÇÕES** APARECE AGORA DETERMINADA PELA EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO, E POR ALTERAÇÕES PROFUNDAS, A NÍVEL DE EMPRESA, NAS POLÍTICAS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, ACOMPANHADAS DA EXISTÊNCIA DE MAIOR FLEXIBILIDADE QUANTO A POSTOS DE TRABALHO. TAL É O CASO DO SURGIR DE "NOVAS CAUSAS" DE CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - EX. DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO. **A FORMAÇÃO É** INDISSOCIÁVEL DA MUDANÇA ORGANIZACIONAL: AS DIFERENTES FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A UTILIZAÇÃO DO PESSOAL APARECEM COMO UMA REACÇÃO ÀS FORMAS ESPECÍFICAS DAS QUALIFICAÇÕES OFERECIDAS PELOS SISTEMAS DE FORMAÇÃO, AS QUAIS REFORÇAM CERTOS MODOS DOMINANTES DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. ASSIM, JUSTIFICA-SE UMA APOSTA CRESCENTE NA **FORMAÇÃO PROFISSIONAL**, COMO PROCESSO GLOBAL E PERMANENTE, ATRAVÉS DO QUAL OS TRABALHADORES SE PREPARAM PARA O EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE PROFISSIONAL, PERMITINDO-LHES A AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS E ATITUDES QUE POSSIBILITEM UM ADEQUADO DESEMPENHO PROFISSIONAL. ESTE DIREITO INDIVIDUAL À **FORMAÇÃO** CONSTITUI UMA NOVA E IMPORTANTE DIMENSÃO, MERECENDO UMA REFLEXÃO APROFUNDADA SOBRE A IMPORTÂNCIA DE UMA GESTÃO ANTECIPADORA DAS ALTERAÇÕES TECNOLÓGICAS, A QUAL, POR SUA VEZ, EXIGE UMA RELAÇÃO MAIS ESTREITA ENTRE O MUNDO ECONÓMICO E O SISTEMA EDUCATIVO, EM SENTIDO LATO. O **DESAFIO QUE HÁ A PRIVILEGIAR** CONSISTE EM DEFINIR UM NOVO EQUILÍBRIO, ENTRE O QUE É ECONOMICAMENTE NECESSÁRIO E O QUE É SOCIALMENTE DESEJÁVEL, PROCURANDO UM MODO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO QUE CONTRIBUA, DA MELHOR FORMA POSSÍVEL, PARA A ACEITAÇÃO E A RAPIDEZ DAS NECESSÁRIAS ADAPTAÇÕES ESTRUTURAIS DA ECONOMIA. NESTA MATÉRIA, OS ESTUDOS ELABORADOS TENDO POR OBJECTO A RELAÇÃO ENTRE O SISTEMA EDUCATIVO E OS SISTEMAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL COMO PREPARAÇÃO PARA A INTEGRAÇÃO NA VIDA ACTIVA, MONITORIZANDO O GRAU DE SUCESSO/ INSUCESSO DOS FORMANDOS, PODERÃO A NOSSO VER, FORNECER IMPORTANTES PISTAS PARA A "FIABILIDADE" DESSES SISTEMAS.

5. DA NOVA ESTRUTURA DE QUALIFICAÇÕES, RESULTA UMA **SEGMENTAÇÃO DE MERCADO**, TENDO COMO CONSEQUÊNCIA ESSENCIALMENTE O APARECIMENTO DE INÚMEROS MERCADOS CONSOANTE AS QUALIFICAÇÕES, MERCADOS ESTES QUE APRESENTAM DISCRIMINAÇÕES RELATIVAMENTE A CERTOS GRUPOS DE RISCO. **A REFORMA DO MERCADO DE EMPREGO** PASSA PELA REVISÃO DA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO A FIM DE MELHORAR A CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO DESDE O SEU INÍCIO ATÉ AO MOMENTO EM QUE ACABA.

\_\_\_\_\_  
Maria da Glória Carvalho Rebelo

TAL IMPLICA MOBILIDADE FUNCIONAL PARA QUE SE POSSA ADAPTAR COM MAIOR FLEXIBILIDADE, A PARTIR DA MELHORIA E DA ACTUALIZAÇÃO PERMANENTE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL. NAS ORGANIZAÇÕES ACTUAIS, AS TENDÊNCIAS PARA A PROGRESSIVA FORMALIZAÇÃO DAS REGRAS E DAS ESTRUTURAS DAS EMPRESAS ESTÃO A ATENUAR-SE. ATRAVÉS DA COMBINAÇÃO DOS BENEFÍCIOS A OBTER A PARTIR DA FLEXIBILIDADE E DA ESPECIALIZAÇÃO, OS NOVOS SISTEMAS DE PRODUÇÃO REPRESENTAM UMA MUDANÇA QUALITATIVA NAS TÉCNICAS DE PRODUÇÃO. ESTES SISTEMAS REQUEREM UMA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO BASEADA NA FLEXIBILIDADE DA PRODUÇÃO, PERMITINDO A FABRICAÇÃO DE PRODUTOS CUSTOMIZADOS, POR OPOSIÇÃO A LINHAS DE PRODUÇÃO STANDARDIZADAS (NA TRADIÇÃO TAYLORIANA DO TERMO).

6. O DIREITO DO TRABALHO ACTUAL ESTÁ PROFUNDAMENTE INSPIRADO NOS INTERESSES GERAIS, POIS DEFINE A EXPRESSÃO DO FACTOR TRABALHO NO MUNDO SÓCIO-POLÍTICO, NA ECONOMIA E NA ORGANIZAÇÃO DA EMPRESA. A TENDÊNCIA PARA A FLEXIBILIDADE DAS LEIS DO TRABALHO, ASSENTA NA IDEIA DE QUE A RIGÍDEZ DAS LEIS DO TRABALHO NÃO SERVE, A NÃO SER NO IMEDIATO, AOS REFERIDOS TRABALHADORES EMPREGADOS, UMA VEZ QUE A GARANTIA DE SEGURANÇA NO EMPREGO É NECESSARIAMENTE LIMITADA PELA POSSIBILIDADE DE EMPREGO. É PROFUNDA A RECONSTRUÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO, NA SUA INTERDEPENDÊNCIA COM MUDANÇAS NA ESTRUTURA E RELAÇÕES SOCIAIS. EMBORA A ESTABILIDADE SEJA HOJE UM BEM PROTEGIDO, A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO LABORAL, NOMEADAMENTE A NÍVEL DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, PERDEM SUCESSIVAMENTE O SEU CARÁCTER EXCEPCIONAL. O DESPEDIMENTO, COMO FORMA DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, CONSISTE NA FACULDADE DE PÔR TERMO AO CONTRATO DE TRABALHO, POR VONTADE UNILATERAL DE UMA DAS PARTES, DE MODO A FAZER CESSAR OS SEUS EFEITOS. É, POIS, UMA DECLARAÇÃO DE VONTADE DO EMPREGADOR DIRIGIDA AO TRABALHADOR, DESTINADA A FAZER CESSAR O CONTRATO DE TRABALHO PARA O FUTURO. A ESCOLHA DA ANÁLISE DO REGIME DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO, JUSTIFICOU-SE PELO CARÁCTER INOVADOR, NO SENTIDO DE TRAZER A LUME A PROBLEMÁTICA DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS PROCURANDO, ASSIM, FORNECER AO TRABALHADOR UMA PRÉVIA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E UM PERÍODO DE ADAPTAÇÃO SUFICIENTE. NO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO NÃO SE TRATA, POIS, DE UMA CAUSA OBJECTIVA NEM PURAMENTE SUBJECTIVA: É NECESSÁRIO SIMULTANEAMENTE, UMA MODIFICAÇÃO RECENTE NO POSTO DE TRABALHO E UMA INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR A ESSE POSTO DE TRABALHO. A AUSÊNCIA DE FUNCIONALIDADE DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO DECORRE DE UM DEFICIENTE ENTENDIMENTO DO REGIME DO ÔNUS DA PROVA, JÁ QUE É AO TRABALHADOR QUE CUMPRE PROVAR A "SUA ADAPTAÇÃO" À ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO EM QUE SE INSERE. POR OUTRO LADO, ABRANGENDO ESTE DIPLOMA DOIS TIPOS DE TRABALHADORES, O CONCEITO DE

CARGO DE COMPLEXIDADE TÉCNICA OU DE direcção TRAZ CONSIGO A EXISTÊNCIA DE UMA CONDIÇÃO RESOLUTIVA, NÃO PERMITIDA PELA LEI GERAL DO TRABALHO.

DA ABORDAGEM CONTEXTUAL REALIZADA, DETERMINANDO AS NECESSIDADES, E OBJECTIVOS, RESULTA A IDEIA DE QUE A AUSÊNCIA DE FUNCIONALIDADE DESTES INSTITUTOS, RESIDE, QUER NA INSUFICIENTE FORMAÇÃO PROFISSIONAL EXISTENTE NAS EMPRESAS PORTUGUESAS, QUER NA DEFICIENTE CONCEPÇÃO SOBRE O ÓNUS DA PROVA PRESENTE NESTE DIPLOMA. CONTUDO, ESTE DIPLOMA É, EMBORA MAL SUCEDIDO, UMA TENTATIVA DE AJUSTAMENTO ENTRE AS MUDANÇAS SÓCIO-ORGANIZACIONAIS E A LEGISLAÇÃO LABORAL. TODA ESTA REALIDADE DEMONSTRA O RECEIO DA ENTIDADE PATRONAL EM APLICAR O REGIME DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO, COM TODAS AS SUAS ENVOLVENTES. SERÁ INTERESSANTE VERIFICAR ATÉ QUE PONTO O LEGISLADOR TERÁ CAPACIDADE, NO FUTURO, DE ENCONTRAR ALTERNATIVAS LEGAIS INCENTIVADORAS DE MAIOR IMPLEMENTAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO LOCAL DE TRABALHO E DE UMA MAIOR APOSTA NO POTENCIAL HUMANO.

7. GOSTARIAMOS DE CONCLUIR, AFIRMANDO QUE A PROBLEMÁTICA DA RELAÇÃO ENTRE AS MUDANÇAS OPERADAS NO MERCADO DE TRABALHO, NA ESTRUTURA DAS QUALIFICAÇÕES E NA ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS, E OS SEUS REFLEXOS EM TERMOS DA ESTRUTURA DE EMPREGO PASSAM QUER PELO EQUILÍBRIO DA OFERTA E PROCURA DE EMPREGO QUER POR MEDIDAS DE GESTÃO ADEQUADAS A CADA CASO CONCRETO. DE FACTO, A EMERGÊNCIA DE NOVAS NECESSIDADES NA ESTRUTURA DOS CONSUMOS E NA RELAÇÃO ENTRE A OFERTA E A PROCURA NOS MERCADOS DE BENS E SERVIÇOS, IMPULSIONA A CRIAÇÃO DE NOVOS PRODUTOS, ARRASTANDO CONSIGO UMA INEVITÁVEL MODIFICAÇÃO GRADUAL DOS MODELOS DE PRODUÇÃO, DAS RELAÇÕES SÓCIO-PROFISSIONAIS E TÉCNICAS, CONTRIBUINDO PARA UM FENÓMENO, APARENTEMENTE CONTRADITÓRIO, DE LIBERTAÇÃO E DE PROCURA DE MÃO-DE-OBRA: PRETENDE-SE RECRUTAR UM EFECTIVO GRADUALMENTE MAIS QUALIFICADO, DISPONIBILIZANDO TRABALHADORES ATRAVÉS DE SUCESSIVAS REDUÇÕES DE NÍVEIS HIERÁRQUICOS. ALÉM DISSO, E PARA QUE AS ORGANIZAÇÕES MANTENHAM A CAPACIDADE DE RESPOSTA AOS CONSTRANGIMENTOS EXTERIORES, NECESSITAM DE ENCONTAR NOVAS FORMAS DE ORDENAMENTO ESTRUTURAL, DESENHADAS MAIS DE ACORDO COM A FLEXIBILIZAÇÃO E RACIONALIZAÇÃO QUE LHE SÃO IMPOSTAS. AS MUDANÇAS ESTRUTURAIS EM CURSO NA NOSSA SOCIEDADE, EXIGEM A VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS: UMA MELHOR FORMAÇÃO, UMA QUALIFICAÇÃO MAIS ELEVADA, E UM SISTEMA EDUCATIVO QUE RESPONDA A ESTAS NOVAS NECESSIDADES. EM SUMA, OS SÍNTOMAS DO DESEMPREGO REGISTADOS NA U. E. FAZEM-SE AGORA SENTIR IGUALMENTE EM PORTUGAL, E O COMBATE AO DESEMPREGO PASSA, POR DUAS VIAS DIVERSAS MAS AMBAS POSSÍVEIS ACTUALMENTE APRESENTAM-SE DUAS TENDÊNCIAS DE SOLUÇÃO: POR UM LADO, A CONTENÇÃO DE CUSTOS SALARIAIS, COM MEDIDAS DE

Maria da Glória Carvalho Rebelo

REESTRUTURAÇÃO E DE "DOWNSIZING" - CONCEITO QUE PODEMOS DEFINIR COMO REESTRUTURAÇÃO POR ENCURTAMENTO ESTRUTURAL DAS EMPRESAS - QUE SEGUEM O PADRÃO "DEMOLIR E RECONSTRUIR" : O TAMANHO DA ORGANIZAÇÃO E O DOS NÍVEIS HIERÁRQUICOS SÃO CONDUZIDOS PELA ESCOLHA DE CAPACIDADE, SENDO AS MUDANÇAS GERADAS PELA ANÁLISE DE FALHAS DE COMPETÊNCIA E PELA EXIGÊNCIA DE UMA CONCENTRAÇÃO ESTRATÉGICA (VEJA-SE O CASO PARADIGMÁTICO DAS FUSÕES E AQUISIÇÕES DE EMPRESAS); E POR OUTRO, A PERSPECTIVA ANTROPOCÊNTRICA , QUE PUGNA PELA MELHOR COMPREENSÃO DA IMPORTÂNCIA DOS RECURSOS HUMANOS, I.E., PELA MELHORIA E ADEQUAÇÃO DA ESTRUTURA DE QUALIFICAÇÕES E DA PRODUTIVIDADE DOS TRABALHADORES, PELA ANÁLISE DA COMPETITIVIDADE EXTERNA DAS EMPRESAS, PELA CRIAÇÃO DE INCENTIVOS, POR MAIS E MELHOR FORMAÇÃO PROFISSIONAL, PELO AUMENTO DE ESTUDOS DE CLIMA E CULTURA DE EMPRESA E PELA APRECIACÃO DO MÉRITO/COMPETÊNCIAS DOS TRABALHADORES.

## BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, JOSÉ JOÃO NUNES - DO CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO - COIMBRA, ALMEDINA, 1982.

ABRANTES, J.J. NUNES - "BREVE APONTAMENTO SOBRE O NOVO REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO. " - IN ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO, ASSOC.ACADÉMICA DA FACULDADE DE DIREITO DE LISBOA, LISBOA, 1991.

ABRANTES, J. J. NUNES - "SEGURANÇA NO EMPREGO E JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO" - IN ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO, AAFDL, LISBOA, 1991.

ALMEIDA, J.F. COUTINHO - "OS PODERES DA ENTIDADE PATRONAL NO DIREITO PORTUGUÊS" - IN *REVISTA DE DIREITO E ECONOMIA*, ANO III, Nº2, COIMBRA, JULHO/ DEZEMBRO, 1977.

ALMEIDA, J. F. & PINTO, J. MADUREIRA - A INVESTIGAÇÃO NAS CIÊNCIAS SOCIAIS, 2ª EDIÇÃO, LISBOA, ED. PRESENÇA, 1976.

AMADO, LEAL - "REVOGAÇÃO DO CONTRATO E COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA GLOBAL: NOTAS A UM ACORDÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA", IN QUESTÕES LABORAIS, Nº1, 1994.

AMBRÓSIO, M. T. - "FORMAÇÃO CONTÍNUA E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: A QUESTÃO DAS NOVAS COMPETÊNCIAS. UM DESAFIO À INVESTIGAÇÃO INTERDISCIPLINAR". ACTAS DO II ° CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA, "ESTRUTURAS SOCIAIS E DESENVOLVIMENTO" , VOL. 1, 1992.

ANÍBAL, ANSELMO E COSTA, VÍTOR - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E DIREITOS DOS TRABALHADORES - EDITORIAL CAMINHO, LISBOA, 1988.

ANTONA, MASSIMO D' - IL PROTOCOLLO SUL COSTO DEL LAVORO E L'AUTUNNO FUDDO DELL'OCUPAZIONE - *RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO* - GIUFFRÉ EDITORE - MILANO OUTUBRE- DECIEMBRE 1993.

ANTUNES, CARLOS / GUERRA, AMADEU - DESPEDIMENTOS E OUTRAS FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

AVILLENZ, MADALENA - "LAPROVAR: GESTÃO INOVADORA QUE APOSTA NAS PESSOAS" - IN *DIRIGIR* - I.E.F.P. MAR/ABR, 1994.

BAPTISTA, ALBINO MENDES - JURISPRUDÊNCIA DO TRABALHO ANOTADA - LUSOLIVRO, AMADORA, 1994.

BAPTISTA, JOSÉ, KOVÁCS, ILONA E LOBO ANTUNES, CONCEIÇÃO - UMA GESTÃO ALTERNATIVA - RELÓGIO D' AGUA, LISBOA, 1985.

BAROIN, DANIEL, LOOS, JOCELYNE E OZAVAN, JEAN-MARC - CHANGEMENT EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL - LA SITUATION JURIDIQUE ET LA COUVERTURE SOCIALE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DANS SIX PAYS MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE - UNIVERSITÉ PARIS, IX - DAUPHINE PARIS, ÉTUDE N° 80/26, OCTOBRE 1981.

BARRETO, JOÃO LOFF - "INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO" - IN *REVISTA DA ORDEM DOS ADVOGADOS*, ANO 53, VOL.III, DEZEMBRO DE 1993.

BERNOUX, P. - LA SOCIOLOGIE DES ORGANISATIONS . EDITIONS DE SEUIL, ESSAIS, N° 180, 1985.

BERTRAND, HUGUES - PROGRAMME DE RECHERCHES ET D' ACTIONS SUR L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL - MODÈLES D'EMPLOI EUROPÉENS: ÉTUDE COMPARATIVE DES SYSTEMES D'EMPLOI DE SIX PAYS D' EUROPE - COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, BRUXELLES, LUXEMBOURG 1991.

BIRK, ROLF - " COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS E FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO" - IN *RDES*, LIVRARIA ALMEDINA, N°3, 1987.

BIRK, ROLF, NETO, MANUEL PALAEZ, GIUGNI, GINO - "BASES E PRIINCÍPIOS DO DIREITO DO DESPEDIMENTO EM GERAL E DO DIREITO DA PROTECÇÃO CONTRA OS DESPEDIMENTOS NA REPÚBLICA FEDERAL DA ALEMANHA" - IN *RDES*, LIVRARIA ALMEDINA, COIMBRA N°3/4, 1989.

BONNETETE, MARIE- CLAIRE - "LE CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE", IN *REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL*, PARIS, MARS, 1979.

BOTIJA, EUGÉNIO PEREZ - "O DIREITO DO TRABALHO PERANTE OS PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO" - IN *EST. SOC. E CORPORATIVOS*, ANO 3, Nº 10, 1964.

BOUDDON, R. - Os MÉTODOS EM SOCIOLOGIA - COLEC. PRISMA, EDIÇÕES ROLIM LISBOA.

BRAGA, ARMANDO - LEI DAS FÉRIAS, FERIADOS E FALTAS - ELCLA EDITORA, PORTO, 1995.

BRYMAN, ALAN E CRAMER, DUNCAN - ANÁLISE DE DADOS EM CIÊNCIAS SOCIAIS - INTRODUÇÃO ÀS CIÊNCIAS USANDO O SPSS, 1ª EDIÇÃO, OEIRAS, CELTA EDITORA, 1984.

BRODNER, PETER - UMA VIA DE DESENVOLVIMENTO ANTROPOCÊNTRICA PARA A INDÚSTRIA EUROPEIA - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - Nº 1, CEDEFOP - CENTRO EUROPEU PARA O DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL, BERLIM 1987.

CÁCERES, MÁRIO - "MUDANÇA DO TRABALHADOR PARA SERVIÇOS ALHEIOS À SUA CATEGORIA PROFISSIONAL" - IN *ABC FISCAL*, ANO IV, Nº10, PORTO, 1982.

CAMPBELL, ADRIAN & WARNER, MALCOLM - NEW TECHNOLOGY SKILLS AND MANAGEMENT - ROUTLEDGE, LONDON, 1992.

CANOTILHO, GOMES E MOREIRA, VITAL - CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA ANOTADA - VOL. 1, 2ª EDIÇÃO, COIMBRA, 1984.

CARRONDO, MARIA LUISA, ET AL - "RELATÓRIO DO GRUPO DE TRABALHO INTERCALAR PARA O ESTUDO DO TRABALHO DOMICILIÁRIO" 1985, MINISTÉRIO DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL, SICT, 1986.

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE - "SOBRE O DEVER DE OCUPAÇÃO EFECTIVA DO TRABALHADOR", IN *RDES*, LIVRARIA ALMEDINA, ANO XXXIII, Nº 3 E 4, LISBOA, 1991.

CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE - "CONTRATO DE TRABALHO. REVOGAÇÃO POR ACORDO. COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA GLOBAL: SEU VALOR. COMENTÁRIO AO AC. STJ DE 26 DE MAIO DE 1993", IN *RDES*, 1994.

CARVALHO, MESSIAS DE, E ALMEIDA, V. NUNES DE - DIREITO DO TRABALHO E NULIDADE DO DESPEDIMENTO, COIMBRA, 1984

CARVALHO, MESSIAS - "A ILICITUDE DO DESOEDIMENTO E SEUS EFEITOS" - IN *RDES*, LIVRARIA ALMEDINA, COIMBRA, Nº3/4, 1989.

CARVALHO, ORLANDO - "A EMPRESA E O DIREITO DO TRABALHO" - IN TEMAS DO DIREITO DO TRABALHO, IV JORNADAS LUSO-HISPANO-BRASILEIRAS DE DIREITO DO TRABALHO, COIMBRA EDITORA, 1990.

CASATI, ETTORE - "INDEMNITÀ DI DESOCUPAZIONE ED INDEMNITÀ DI LICENZIAMENTO. COMPETENZA DEL MAGISTRADO DEL LAVORO" - IN *Riv. del Dir. Commerc. e del Dir. Gen. del OBRIZ*. VOL 33, 1935.

CASTILHO, JUAN JOSÉ - "PARA UM DESENHO CONJUNTO DAS TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS: CONDIÇÕES DE TRABALHO E NOVAS TECNOLOGIAS" - IN *ANÁLISE SOCIAL*, VOL. XXV, Nº 105/106, LISBOA, ICS, 1990.

CATARINO, A. - CONTRIBUTO PARA UMA NOÇÃO DE POLÍTICA DE EMPREGO - IN EMPREGO E FORMAÇÃO Nº 10, 1990.

CATARINO, A. - QUALIFICAÇÕES - CENTRO POLARIZADOR DO MERCADO E POLÍTICAS DE EMPREGO, IN ORGANIZAÇÕES E TRABALHO, Nº 7/8, 1992.

CLARK, JON; MCLOUGHLIN, IAN; ROSE, HOWARD & KING, ROBIN - THE PROCESS OF TECHNOLOGICAL CHANGE, CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS, CAMBRIDGE, 1990.

C.E.D.E.F.O.P. - FORMATION PROFESSIONNELLE ET TERRITORIALITÉ - CENTRE EUROPÉEN POUR LE DEVELOPPMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, Nº 2/93, BERLIM, DECEMBRE 1993.

C.E.D.E.F.O.P. - DU COTÉ DES PAYS DES CE - DANEMARK: SUCCÈS DES RÉFORMES SUR LES CONGÉS - CENTRE EUROPÉEN POUR LE DEVELOPPMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, Nº 2/94, BERLIM, JUILLET 1994.

C.E.D.E.F.O.P. - EVOLUTION DE LA STRUCTURE DES QUALIFICATIONS POUR LES EMPLOIS LIÉS AUX RÉSEAUX - CENTRE EUROPÉEN POUR LE DEVELOPPMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, N°3/94, BERLIM, OCTOBRE 1994.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS - CARTA DA SOLIDARIEDADE - POLÍTICAS REGIONAIS PARA A EUROPA, BRUXELAS, 1994.

COMISSÃO EUROPEIA - A EUROPA SEM FRONTEIRAS - DIRECÇÃO GERAL INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO, CULTURA E AUDIOVISUAL N° 3 (MARÇO), 4 (ABRIL), 5 (MAIO) E 6 (JUNHO), - BRUXELAS, 1994.

COMISSÃO EUROPEIA - BOLETIM DA UNIÃO EUROPEIA - 10 - COMISSÃO EUROPEIA SECRETARIADO GERAL, BRUXELLES 1994.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES - L'EVOLUTION REGIONALE DANS LA COMMUNAUTÉ - BILAN ANALYTIQUE, 1971.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES - LES IMPLICATIONS ÉCONOMIQUES DES MUTATIONS DÉMOGRAPHIQUES DANS LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE: 1975 -1995 - DIRECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES - BRUXELLES, JUN 1978.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES - ECONOMIE EUROPÉENNE / EUROPE SOCIAL, N° ESPECIAL 1990, "L' IMPACT SECTORIEL DU MARCHÉ INTERIEUR SUR L' INDUSTRIE: LES ENJEUX POUX LES ETATS MEMBRES", 1990.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES - PROGRAMME DE RECHERCHE ET D' ACTIONS SUR L'EVOLUTION DU TRAVAIL - MODÉLES D'EMPLOI DE SIX PAYS D' EUROPE - BRUXELLES, LUXEMBOURG, 1991.

COMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, FAST. HUMAN WORK, TECHNOLOGY AND INDUSTRIAL STRATEGIES. OPTIONS FOR EUROPE, SYNTESIS OF THE RESULTS OF FAST STUDY ON "TECHNOLOGY, WORK AND EMPLOYMENT", FAST, BRUSSELS, NOVEMBER 1987.

C.E.E. - CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE, EMPREGO - OS DESAFIOS E AS PISTAS PARA ENTRAR NO SÉCULO XXI, IN LIVRO BRANCO, BRUXELAS, 1993.

C.C.E. - POLÍTICA SOCIAL EUROPEIA - OPÇÕES PARA UMA UNIÃO - LIVRO VERDE, 1993.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES - PROGRAMME DE RECHERCHE ET D' ACTIONS SUR L'EVOLUTION DU TRAVAIL - MODÉLES D'EMPLOI DE SIX PAYS D' EUROPE - BRUXELLES, LUXEMBOURG, 1991.

COMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, FAST. HUMAN WORK , TECHNOLOGY AND INDUSTRIAL STRATEGIES. OPTIONS FOR EUROPE, SYNTESIS OF THE RESULTS OF FAST STUDY ON "TECHNOLOGY, WORK AND EMPLOYMENT", FAST, BRUSSELS, NOVEMBER 1987.

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES - DA BOA FÉ NO DIREITO CIVIL, II, COIMBRA, 1984.

CORDEIRO, A. MENEZES - DIREITO DAS OBRIGAÇÕES - 1º VOL., AAFDL, 1988.

CORDEIRO, A. MENEZES - MANUAL DE DIREITO DO TRABALHO - LIVRARIA ALMEDINA, COIMBRA 1991.

CORDEIRO, A. MENEZES - "DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR PERANTE A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA" - IN *RDES*, LIVRARIA ALMEDINA, ANO XXXIII, Nº3 E 4, LISBOA, 1991.

COSTA, A. S. - "A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO" - ACTAS DO II º CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA, IN *ESTRUTURAS SOCIAIS E DESENVOLVIMENTO*, VOL. I, 1992.

CRUZ , PEDRO - A JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO NA JURISPRUDÊNCIA - LIVRARIA ALMEDINA, COIMBRA, 1990.

DAHRENDORF, R. ; KOEHLER, E.; PIOTET, F. - NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL ET D' ACTIVITÉS, DUBLIM, FOND. EUROPÉENNE, 1987.

DELCOURT, JACQUES : "A QUALIFICAÇÃO : UMA CONSTRUÇÃO SOCIAL - OS FACTORES DA CONTÍNUA REFORMULAÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES", FORMAÇÃO PROFISSIONAL, Nº 2, BERLIM, CEDEFOP, 1991.

D.M.E.S.S. - ÍNDICES DE EMPREGO E CARACTERIZAÇÃO DA SUA EVOLUÇÃO - 1991.

DRÉZE - H. JACQUES - WORK SHARING: WHY? HOW ? HOW NOT? - ECONOMIC PAPERS - DIRECTORATE - GENERAL FOR ECONOMIC AND FINANCIAL AFFAIRS - COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES.

ECSC-EEC-AEC - ANALYSIS OF THE DYNAMICS OF THE JOB REATION PROCESS IN THE UNITED STATES AND AN EVALUATION OF MEDIUM AND LONG TERM PROJECTS - VOL. 1 - THE ROLE OF DEMOGRAPHIC FACTORS IN U.S. JOB REATION - PERFORMANCE SINCE 1970, LUXEMBOURG, 1987.

EUROPEAN COMMISSION - INNOVATION & TECHNOLOGY TRANSFER - 2/94, VOL. 2, APRIL 1994.

EUROPEAN POOL OF STUDIES - CHANGEMENT SOCIAL ET TECHNOLOGIE EN EUROPE - NOUVELLE TECHNOLOGIE D'INFORMATION ET CHÔMAGE - BULLETIN D'INFORMATION Nº 2, DECEMBRE 1981.

EUROSTAT - LE TEMPS DE TRAVAIL DANS D'UNION EUROPÉENNE: LA DURÉE HEBDOMADAIRE ENTRE 1983 ET 1992. - STATISTIQUES EN BREF - POPULATION ET CONDITIONS SOCIALES, LUXEMBOURG, Nov. 1994, Nº1, 1995.

EXAME - ANO 5 Nº 50, MAIO DE 1993/ ANO 5, Nº 56, NOVEMBRO DE 1993 E EXAME ESPECIAL - GUIA DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO - ANO 6, Nº 62, MAIO DE 1994.

FERNANDES, AUGUSTO PASTOR - HOMENS E DESPERDÍCIO - EDIÇÕES ANTÓNIO RAMOS, LISBOA, 1982.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO - "O DESPEDIMENTO "AD NUTUM" E A RELEVÂNCIA DOS MOTIVOS "- IN *SEPARATA DE ESTUDOS SOCIAIS E CORPORATIVOS*, Nº9, 1964.

FERNANDES, A. L. MONTEIRO - TEMAS LABORAIS - ALMEDINA, COIMBRA 1984.

FERNANDES, A.L. MONTEIRO - DIREITO DO TRABALHO - INTRODUÇÃO. RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO, VOL I, ALMEDINA, COIMBRA, 1991.

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL - "DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO DOS TRABALHADORES QUE EXERÇEM CARGOS DE COMPLEXIDADE TÉCNICA OU DE DIRECÇÃO" - IN *REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO*, Nº 55, ANO 14, 1993.

FERREIRA, JOSÉ MARIA CARVALHO - NOVAS TECNOLOGIAS E TENDÊNCIAS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL DO TRABALHO EM PORTUGAL - ORGANIZAÇÕES E TRABALHO Nº 5/6, 1991.

FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL - NOUVELLES TECHNOLOGIES DAS LES SUPERMARCHÉS - FRANCE, DUBLIN, FON. EUROPÉENNE, 1985.

FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL - LA PARTICIPATION DANS LE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE, DUBLIN, 1988.

FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL - IMPLICATION DU LIEU DE TRAVAIL DANS L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE DANS LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE - QUESTIONS RELATIVES À LA PARTICIPATION, VOL II, 1995.

FORMAÇÃO PARA OS ANOS NOVENTA - IN *SUPLEMENTO DA REVISTA "DIRIGIR"* Nº 30 1994

FRANCO, GRAÇA - A REABILITAÇÃO DO TRABALHO - IN "EXPRESSO" - 20-2-95.

FREYSSINET, J. - LE CHÔMAGE - LA DÉCOUVERTE, PARIS, 1984.

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO - NOTÍCIAS DA FUNDAÇÃO - ISSN 0259-1308, NÚMEROS 34 E 36, 1993.

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO - NOTÍCIAS DA FUNDAÇÃO - NOVO PROJECTO DE INVESTIGAÇÃO SOBRE PARTICIPAÇÃO DIRECTA, ISSN 0259 1308 Nº 40, 1994.

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO - VIAS PARA A PARTICIPAÇÃO NA MUDANÇA TECNOLÓGICA - ATITUDES E EXPERIÊNCIAS - EFILWC, BERLIM, 1991.

GABINETE EM PORTUGAL DA COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS - TELEX 12 122 - JAN/ MAR 1994.

GARDNER, HOWARD - FRAMES OF MIND , NOVA IORQUE, NI, BASIC BOOKS, 1983.

GAUDU, FRANCOIS - L'INFLUENCE DU DROIT COMMUNAUTAIRE SUR LA POLITIQUE DE L'EMPLOI - DROIT SOCIAL, 9/10, SEPT. /OCT. 1993.

GIGLIONE, R. & MATALON, B. - O INQUÉRITO, TEORIA E PRÁTICA - CELTA EDITORA , OEIRAS, 1993.

GIUGNI, GINO - "O DESPEDIMENTO EM ITÁLIA" - IN *RDES*, LIVRARIA ALMEDINA, COIMBRA, Nº3/4, 1989.

GOMES, ORLANDO - "A ESTABILIDADE DOS EMPREGADOS" - IN REVISTA FORENSE, VOL. 82, BRASIL, 1940.

GONÇALVES, Mª EDUARDA - DESENVOL. ECONOMICO E SOCIAL - IAPMEI - LISBOA 1993.

GUEULLETTE, ANGOTA DEZSENSYI - DU CHÔMAGE DÉGUISE AU CHÔMAGE RÉEL: LE CAS HONGROIS - REVUE D'ÉTUDES COMPARATIVES EST-OUEST, VOL. 17, Nº4, PARIS, 1986.

GUILLEMARD, ANNE-MARIE - EMPLOI, PROTECTION SOCIALE ET CYCLE DE VIE - RÉSULTARS D'UNE COMPARAISON INTERNATIONALE DES DISPOSITIFS DE SORTIE ANTECIPÉ D'ACTIVITÉ - SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, XXXVI, 3/93, ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, DUNOD ÉDITEUR, AÔUT, 1993.

HARLÈ, E., CHEVALIER, G., D'HOERAEANE - COMO ADAPTAR A EMPRESA À EVOLUÇÃO DOS MERCADOS - PUBLICAÇÕES D. QUIXOTE, COLECCÃO ECONOMIA E GESTÃO, 1992.

HAVERKATE, ROEL; VAN HAJELEN, HEIN - DEMOGRAPHIC EVOLUTION TROUGH TIME IN EUROPEAN REGIONS - DEMETER 2015 , LUXEMBOURG 1992.

IBARRECHE, JÚLIO C.- "MEDIDAS QUE DEBERIAM ESTABELECESE EN EL SENO DE LA EMPRESA PARA PROMOVER BUENAS RELACIONES ENTRE LA DIRECCION Y EL PERSONAL" - IN *REVISTA JURÍDICA* , Nº9, ARGENTINA, 1961.

I.E.F.P. - PERFIL DO DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO EM PORTUGAL - DIRECÇÃO DE SERVIÇOS DE ESTUDOS DE MERCADO DO EMPREGO, 1991.

I.E.F.P. - SITUAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO - RELATÓRIO ANUAL, 1992. DIRECÇÃO DE SERVIÇOS DE ESTUDO DE MERCADO, 1992.

I.E.F.P. - A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA COMUNIDADE EUROPEIA APÓS 1993, O DEBATE EM PORTUGAL -IN *FORMAR*, Nº 8, 1993.

I.N.E. - (1991/ 1992/ 1993/ 1994/1995) - INQUÉRITO AO EMPREGO, 4º T.

INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN - LES PENSIONNES EM EUROPE OCCIDENTALE - DÉVELOPPEMENTS ET POSITIONS SYNDICALES - BRUXELLES, AVRIL, 1988.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - EMPREGO E NECESSIDADES BÁSICAS EM PORTUGAL - COLECCÇÃO ESTUDOS DE ECONOMIA Nº4, INSTITUTO DE PESQUISA SOCIAL DAMIÃO DE GÓIS, JANEIRO DE 1985.

JOSÉ, ALBERTO E IGELMO, CARMO - HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO - BOSCH CASA EDITORIAL, BARCELONA, 1985.

KOVÁCS, ILONA - "MUDANÇA TECNOLÓGICA DO TRABALHO E RELAÇÕES LABORAIS"- IN *CTS - REVISTA DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE*, LISBOA, 1987.

KOVÁCS, ILONA - "NOVAS TECNOLOGIAS NA INDÚSTRIA - EMPREGO E FORMAÇÃO" - IN *REVISTA DE ESTUDOS E INFORMAÇÃO TÉCNICA* - INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, Nº 5, 1988.

KOVÁCS, ILONA - "A FORMAÇÃO NO CONTEXTO DA INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS" - IN *PESSOAL*, ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS GESTORES E TÉCNICOS DOS RECURSOS HUMANOS, Nº 35, 1988.

KOVÁCS, ILONA - "INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS E GESTÃO PARTICIPATIVA" - IN *ORGANIZAÇÕES E TRABALHO*, Nº1 APSOT, LISBOA, 1989.

KOVÁCS, ILONA - "NOVO PARADIGMA PRODUTIVO E REQUISITOS DE ENSINO-FORMAÇÃO - ESTRUTURAS SOCIAIS E DESENVOLVIMENTO" - ACTAS DO II CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA, VOL. 1, FRAGMENTOS.

KOVÁCS, ILONA - TENDÊNCIAS DE TRANSFORMAÇÃO TECNOLÓGICA E ORGANIZACIONAL NAS EMPRESAS: A EMERGÊNCIA DE NOVOS SISTEMAS PRODUTIVOS - *ECONOMIA E SOCIEDADE*, Nº1, CESO, LISBOA, 1989.

KOVÁCS, ILONA - "MODERNIZAÇÃO TECNOLÓGICA E INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL NA INDÚSTRIA PORTUGUESA: ANÁLISE DE CASOS" - IN *ECONOMIA E SOCIEDADE*, LISBOA (2), 1990.

KOVÁCS, ILONA ET AL - "QUALIFICAÇÕES NO CONTEXTO DA INTEGRAÇÃO EUROPEIA - ORGANIZAÇÕES E TRABALHO", IN *REVISTA DA ASSOC. PORT. DE PROFISSIONAIS EM SOCIOLOGIA INDUSTRIAL, DAS ORGANIZAÇÕES E DO TRABALHO*, Nº 3/4, 1990.

KOVÁCS, ILONA - INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E NOVAS QUALIFICAÇÕES NA INDÚSTRIA: CONFERÊNCIA 7. - COMUNICAÇÃO APRESENTADA NA CONFERENCIA NACIONAL "NOVOS RUMOS PARA O ENSINO TECNOLÓGICO E PROFISSIONAL" COMENTADO POR EDUARDO RIBEIRO.

KOVACS, ILONA, CERDEIRA, Mª CONCEIÇÃO E MONIZ A. BRANDÃO - "A COMPARABILIDADE DAS QUALIFICAÇÕES NO CONTEXTO DA INTEGRAÇÃO EUROPEIA: O CASO DA INDÚSTRIA METALÚRGICA E METALOMECÂNICA" - IN *ORGANIZAÇÕES E TRABALHO*, LISBOA (3/4), 1990.

KOVÁCS, ILONA ET AL. - SISTEMAS FLÉXIVEIS DE PRODUÇÃO E REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO - CESO I&D, PEDIP, LISBOA, DEZEMBRO, 1992.

KOVÁCS, ILONA ET AL - MUDANÇA TECNOLÓGICA E ORGANIZACIONAL - ANÁLISE DE TENDÊNCIAS NA INDÚSTRIA - Nº 2/94 SOCIUS, ISEG, UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA, LISBOA 1994.

KOVÁCS, ILONA ET AL - QUALIFICAÇÕES E MERCADO DE TRABALHO - INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, LISBOA, MAIO DE 1994.

KUHN, THOMAS S - THE STRUTURE OF SCIENTIFC REVOLUTINS, CHICAGO, IL, UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS, 1970.

LEITE, JORGE - "O DIREITO DO TRABALHO NA CRISE (RELATÓRIO GERAL) " - IN TEMAS DE DIREITO DO TRABALHO, IV JORNADAS LUSO-HISPANO- BRASILEIRAS DE DIREITO DO TRABALHO, COIMBRA EDITORA, COIMBRA 1990.

LEITE, JORGE E ALMEIDA, F.J. COUTINHO - LEGISLAÇÃO DO TRABALHO - COIMBRA EDITORA, COIMBRA 1991.

LIMA, F. A. PIRES E VARELA, J.M.ANTUNES - CÓDIGO CIVIL ANOTADO - VOL. II COIMBRA EDITORA, 1986.

LIMA, MARINÚS PIRES DE - RELAÇÕES DE TRABALHO, ESTRATÉGIAS SINDICAIS E EMPREGO (1974-90) - IN ANÁLISE SOCIAL, IV SÉRIE, VOL. XXVI, Nº 114, 1991.

LOPES, ALBINO E RETO, LUIS - CULTURA DE EMPRESA - IN REVISTA DE GESTÃO, NºII, III, 1988.

MACHADO, BAPTISTA - "CONSTITUCIONALIDADE DA JUSTA CAUSA OBJECTIVA" - IN RDES, Nº3/4, 1989.

MADURO, LUIS MIGUEL E CABRAL, MARGARIDA - "DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO" - IN REVISTA JURÍDICA, Nº 15, AAFDL, LISBOA, 1991.

MARGIRIER, G. - L' ÉVOLUTION DES STRUCTURES D' EMPLOI - UNE ANALYSE DES COMPORTEMENTS D' ENTREPRISE - FORMATION EMPLOI , Nº 42, 1993.

MARQUES, MARIA MANUEL LEITÃO - "A REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES ENTRE AS EMPRESAS: O CASO DA SUBCONTRATAÇÃO" (1983) - IN ESTUDOS ECONÓMICOS E JURÍDICOS, IMPRENSA NACIONAL, LISBOA, 1986

MARTINS, ALCIDES - COLECTÂNEA DE PARECERES DO PROCURADOR GERAL DA REPÚBLICA.

MARTINS, PEDRO FURTADO - "DESPEDIMENTO ÍLÍCITO, REINTEGRAÇÃO NA EMPRESA E DEVER DE OCUPAÇÃO EFECTIVA" - IN *RDES*, 1991.

MELO, BARBOSA DE - "REFLEXÃO SOBRE O PROJECTO DE DIPLOMA RELATIVO À CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO" - IN *RDES*, Nº3/4, 1989.

MICHON, F. ET AL - ÉTUDES RÉCENTS SUR LES PROBLÈMES D'EMPLOI DANS LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE - DOSSIERS MARCHÉ DU TRAVAIL EUROPÉEN - SÉRIE POLITIQUE SOCIALE.

M.E.S. S. - QUADRO COMUNITÁRIO DE APOIO 1994-1999 - VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS. SECRETARIA DO ESTADO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, COMISSÃO DA VERTENTE F.S.E., 1993.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA - DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS EM PORTUGAL, CENÁRIOS ATÉ 2005 - GABINETE DE ESTUDOS E PLANEAMENTO, 1987.

MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO E DA ADMINISTRAÇÃO DO TERRITÓRIO - INFORMAÇÃO ECONÓMICA - DEPARTAMENTO DE PROSPECTIVA E PLANEAMENTO, Nº28, JANEIRO/ FEVEREIRO 1995.

MIRANDA, JORGE - ESTUDOS SOBRE A CONSTITUIÇÃO - PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS EM GERAL - LIVRARIA PETRONY, LISBOA 1977/8.

MITCHELL, T. R. - PEOPLE IN ORGANIZATIONS - NEW YORK, MCGRAW-HILL INTERNATIONAL BOOK COMPANY, 1982.

MORAIS, LUIS SILVA - DOIS ESTUDOS: JUSTA CAUSA E MOTIVO ATENDÍVEL DE DESPEDIMENTO; O TRABALHO TEMPORÁRIO- COSMO, LISBOA 1991.

MORIN, PIERRE - LE DÉVELOPPMENT DES ORGANIZATIONS - PARIS, DUNOD, 1986.

MOURA, JOÃO - "ECONOMIA DO TRABALHO" - COLECÇÃO ESTUDOS LABORAIS, DIRIGIDA POR MÁRIO PINTO, Nº5, 1986.

MOURA, JOSÉ BARROS - A INSPECÇÃO DO TRABALHO E A EFECTIVIDADE DO DIREITO DO TRABALHO - REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO, ANO 7, Nº 26, ABRIL/JUNHO DE 1986.

NEVES, ANTÓNIO OLIVEIRA E PAULO PEDROSO - A FORMAÇÃO EM ALTERNÂNCIA E A PARTICIPAÇÃO EMPRESARIAL: ALGUMAS REFLEXÕES CENTRADAS NO SISTEMA DE APRENDIZAGEM - IN FORMAR (10), I.E.F. .P, LISBOA, 1994.

NETO, ABÍLIO - DIREITO DO TRABALHO - SUPLEMENTO AO BOLETIM DO MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 1979.

NETO, ABÍLIO - CONTRATO DE TRABALHO: NOTAS PRÁTICAS - EDIFORUM, LISBOA, 1993.

NETO, MANUEL PALAEZ - "O REGIME DO DESPEDIMENTO EM ESPANHA" - IN RDES, LIVRARIA ALMEDINA, COIMBRA, 1989.

O.C.D.E. - PERSPECTIVES DE L'EMPLOI - PARIS, 1993.

O.C.D.E. - ÉTUDES ECONOMIQUES - PARIS, MARS 1994.

O.C.D.E. - EMPLOYMENT OUTLOOK - SHORT -TERM PROSPECTS; SUPPLEMENTARY MEASURES OF LABOUR MARKET SLACK - JULY 1995.

OLEA, ALONSO - DERECHO DEL TRABAJO - MADRID , 1978.

PINDER, MARK - PERSONNEL MANAGEMENT FOR THE SINGLE EUROPEAN MARKET, PITMAN PUBLISHING, LONDON, 1990.

PINTO, MÁRIO E FIALHO, FRANCISCO SOUSA - O DESPEDITAMENTO - UM ESTUDO DE DIREITO COMPARADO - COLECÇÃO ESTUDOS LABORAIS, FUNDAÇÃO OLIVEIRA MARTINS, 1983.

PINTO, MÁRIO - "GARANTIA DE EMPREGO E CRISE ECONÓMICA: CONTRIBUTO ENSAÍSTICO PARA UM NOVO CONCEITO", IN *RDES*, nº4, 1987.

PROENÇA, BRANDÃO - A RESOLUÇÃO DO CONTRATO NO DIREITO CIVIL , SUPL. AO VOL. XXII DO BFDUC, COIMBRA, 1982.

REDINHA, MARIA REGINA GOMES - "EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO", IN *REVISTA DE DIREITO E ECONOMIA*, ANOS XXI, 1984-85,.

RODRIGUES, Mª JOÃO - O SISTEMA DE EMPREGO EM PORTUGAL, CRISE E MUTAÇÕES. PRÉMIO GULBENKIAN DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA, ECONOMIA E GESTÃO, nº 5, PUBLICAÇÕES D. QUIXOTE, LISBOA, 1992.

ROJAS, FERNANDO - " IS INFORMATION TECHNOLOGY A CAPITALIST TOOL FOR FURTHER SUBORDINATION - IN *WORKING PAPERS*, 1986.

ROMAGNOLI, UMBERTO - TRABALHADOR ESPECIALIZADO - IN *RIVISTA TRIMESTRAL DI DIRITTO E PROCEDURE CIVILE*, MILANO, 1986.

RONSAVALLON - P. - A CRISE DO ESTADO PROVIDÊNCIA, ED. INQUÉRITO, 1984.

ROQUE, JOSÉ GIL DE JESUS - DA JUSTA CAUSA DE DESPEDITAMENTO FACE À ACTUAL LEI PORTUGUES- LEI DOS DESPEDITAMENTOS/ LEGISLAÇÃO CORRELATIVA E COMPLEMENTAR , REI DOS LIVROS, LISBOA, 1980.

ROSA, LUIS - SOCIOLOGIA DE EMPRESA - EDITORIAL PRESENÇA , BIBLIOTECA DE GESTÃO MODERNA , 1992.

RUSSOMANO, VICTOR - COMENTÁRIOS À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, RIO DE JANEIRO, 1992.

SAINSAULIEU, RENAUD - FONDEMENTS SOCIOLOGIQUES ET PERSPECTIVES POUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES EN ENTREPRISE - Nº1/93 SOCIUS, INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO, UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA, LISBOA 1993.

SANTOS, AMÉRICO RAMOS DOS - AS EMPRESAS E A DINÂMICA DAS PROFISSÕES - SOPETI/CISEP, LISBOA, 1993.

SANTOS, BOAVENTURA DE SOUSA, ET AL. - "O ESTADO E AS TRANSFORMAÇÕES RECENTES DA RELAÇÃO SALARIAL - A TRANSIÇÃO PARA UM NOVO MODELO DE REGULAÇÃO DA ECONOMIA", IN TEMAS DE DIREITO DO TRABALHO, COIMBRA EDITORA, 1990.

SANTOS, BOAVENTURA DE SOUSA - O ESTADO E A SOCIEDADE EM PORTUGAL (1974-1988) - EDIÇÕES AFRONTAMENTO, PORTO, 1992.

SANTOS, FERNANDO - ENTREVISTAR A TEORIA E A PRÁTICA, LIVROS PLÁTNO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, PLÁTANO EDITORA, LISBOA, 1991.

SCHWERIN, OTTO VON - "POLÍTICA DE INVESTIGAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO DA UNIÃO EUROPEIA", IN *A EUROPA SEM FRONTEIRAS* - DIRECÇÃO-GERAL DE INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO, CULTURA E AUDIO-VISUAL, Nº 6, JUNHO DE 1994.

SENGE, PETER - THE FIFTH DISCIPLINE: THE ART AND PRACTICE OF ORGANIZATION LEARNING, NOVA IORQUE, DOUBLEDAY, 1990.

SILVA, AUGUSTO SANTOS, PINTO, JOSÉ MADUREIRA - METODOLOGIA DAS CIÊNCIAS SOCIAIS, 6ª EDIÇÃO, EDIÇÕES AFRONTAMENTO, PORTO, 1986.

SILVA, RODRIGUES DA - O PROCESSO JUDICIAL DE DESPEDIMENTO - ALMEDINA, COIMBRA, 1990.

SILVA, R.G. - "TRABALHO TEMPORÁRIO: UMA OPÇÃO DE EMPREGO"- IN *EMPREGO E FORMAÇÃO* Nº 12, 1990.

SOUSA, MARCELO REBELO DE - INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO - AAFDL, LISBOA, 1987/88.

TAPSCOTT, DON & CASTON, ART - "O NOVO PARADIGMA" - IN *EXECUTIVE DIGEST*,  
ABRIL DE 1995.

TERSSAC, GILBERT & DUBOIS, PIERRE (DIR.) - LES NOUVELLES RATIONALISATIONS DE LA  
PRODUCTION - LÉGADUÉS - ÉDITIONS, TOULOUSE, 1992.

TINBERGEN, JAN - UNE TERRE VIVABLE - ELSENIOR SEQUOIA, PARIS 1976.

TOMASKO, ROBERT M. - "UMA VISÃO DO PROCESSO DE CIMA PARA BAIXO E DE BAIXO PARA  
CIMA" - IN *EXECUTIVE DIGEST*, MARÇO DE 1995.

TOMASKO, ROBERT M. - "REESTRUTURAR AS ORGANIZAÇÕES" - IN *EXECUTIVE DIGEST*,  
MARÇO DE 1995.

TOURNEMINE, RÉGISAME DE - STRATÉGIES TECHNOLOGIQUES ET PROCESSUS  
D'INNOVATION - LES ÉDITIONS D'ORGANISATION, PARIS, 1991.

VEIGA, ANTÓNIO J. MOTTA - LIÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO - LISBOA, 1993.

VEIGA, A.J. MOTTA - DIREITO DO TRABALHO INTERNACIONAL E EUROPEU - UNIVERSIDADE  
LUSÍADA, LISBOA, 1994.

VENTURA, RAUL - "EXTINÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO" - IN *REV. ORDEM DOS  
ADVOGADOS*, 1950.

VENTURA, RAUL - "O PERÍODO DE EXPERIÊNCIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO" - IN *O  
DIREITO*, Nº 4, 1961.

WILK, EDUARDO DE OLIVEIRA - "CRIATIVIDADE - A FERRAMENTA DO 3º MILÉNIO"- IN *DIRIGIR* ,  
I.E.F.P., 1994.

XAVIER, BERNARDO LOBO - DA JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO NO CONTRATO DE  
TRABALHO - COIMBRA, 1965.

XAVIER , BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER - "A RECENTE LEGISLAÇÃO DOS  
DESPEDIMENTOS" - IN *REVISTA DE DIREITO E ESTUDOS SOCIAIS*, ANO XXIII, 1976.

XAVIER, B. G. LOBO - "A CRISE E ALGUNS INSTITUTOS DO DIREITO DO TRABALHO" - 1986.

XAVIER, B. LOBO - "JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO: CONCEITO E ÓNUS DA PROVA" - IN  
*REVISTA DIR. EST. SOCIAIS*, ANO XXX, 1988.

XAVIER, B. G. L. - "A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO"- IN *RDES*, nº3/4, 1989.

XAVIER, B. G. L. - CURSO DE DIREITO DO TRABALHO - VERBO, LISBOA, 1993.

## **ANEXOS**

## O DESPEDIMENTO EM DIREITO COMPARADO - BREVE SÍNTESE

### EM PORTUGAL

TODOS OS DESPEDIMENTOS SÃO JUSTIFICADOS, E A LEI ENUMERA EXEMPLIFICATIVAMENTE OS FACTOS QUE PODEM CONSTITUIR "JUSTA CAUSA" DE DESPEDIMENTO E QUE SE RELACIONAM UNICAMENTE COM A CONDUTA CULPOSA DO TRABALHADOR. NÃO SE ADMITE O DESPEDIMENTO OBJECTIVO INDIVIDUAL, SEJA POR INCAPACIDADE/INAPTIDÃO, MAS PREVÊ-SE A POSSIBILIDADE DO DESPEDIMENTO COLECTIVO, FUNDAMENTADO EM MOTIVOS OBJECTIVOS DA EMPRESA E UM DESPEDIMENTO MISTO (OBJECTIVO /SUBJECTIVO) POR INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR A NOVAS TECNOLOGIAS.

TUDO O DESPEDIMENTO INDIVIDUAL, NECESSARIAMENTE FUNDADO EM CONDUTA CULPOSA DO TRABALHADOR, É OBRIGATORIAMENTE PRECEDIDO DE UM PROCESSO DISCIPLINAR.

O TRABALHADOR DESPEDIDO SEM JUSTA CAUSA OU COM INOBSERVÂNCIA DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR, EXIGIDO POR LEI, TEM O PRAZO DE UM ANO SOBRE A NOTIFICAÇÃO DE DESPEDIMENTO PARA INTERPOR ACÇÃO JUDICIAL DE IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO JUNTO DO TRIBUNAL DE TRABALHO COMPETENTE.

DECLARADO NULO O DESPEDIMENTO, O TRABALHADOR TERÁ DIREITO ÀS IMPORTÂNCIA QUE DEIXOU DE AUFERIR DESDE A DATA DO DESPEDIMENTO ATÉ À DA SENTENÇA E À REINTEGRAÇÃO EFECTIVA NO SEU POSTO DE TRABALHO, PODENDO TODAVIA, O TRABALHADOR OPTAR, PELO RECEBIMENTO DE UMA INDEMNIZAÇÃO EQUIVALENTE A UM MÊS DE SALÁRIOS POR ANO DE ANTIGUIDADE. O ONÚS DE PROVA CABE À EMPRESA.

### ESPAÑA

TODOS OS DESPEDIMENTOS SÃO JUSTIFICADOS, COEXISTINDO DUAS GRANDES ORDENS DE MOTIVOS DE DESPEDIMENTO, SUBJECTIVOS, COMO É O "DESPIDO DISCIPLINÁRIO", DESPEDIMENTO POR CONDUTA CULPOSA, NO QUAL SE EXIGE UMA ENUMERAÇÃO TAXATIVA DA FALTA GRAVE, E O "DESPIDO" POR CAUSAS OBJECTIVAS, I.E., POR INCAPACIDADE/INAPTIDÃO DO TRABALHADOR; POR NECESSIDADE DE FUNCIONAMENTO DA EMPRESA, E POR RAZÕES ECONÓMICAS E TECNOLÓGICAS.

A IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DO DESPEDIMENTO INJUSTIFICADO, É OBRIGATORIAMENTE PRECEDIDA DE UMA TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO, POR VIA ADMINISTRATIVA E O TRABALHADOR INJUSTIFICADAMENTE DESPEDIDO TEM UM PRAZO PARA PROMOVER ACÇÃO NO TRIBUNAL DE TRABALHO CONTRA O EMPREGADOR.

SE O TRIBUNAL DECLARAR O DESPEDIMENTO IMPRÓPRIO OU O ANULAR POR FALTA DE JUSTA CAUSA PODERÁ ORDENAR, A PEDIDO DO TRABALHADOR, A SUA REINTEGRAÇÃO COM DIREITO AOS "SALÁRIOS INTERCALARES".

O ONÚS DA PROVA CABE POR INTEIRO À EMPRESA.

#### FRANÇA

TODOS OS DESPEDIMENTOS SÃO JUSTIFICADOS COM A "CAUSA REAL E SÉRIA": "REAL" NO SENTIDO DE CONCRETA, PRECISA E EXACTA, E "SÉRIA" NO SENTIDO DE GRAVE, CONCEITO DE CONTEÚDO JURISPRUDENCIAL QUE TANTO ENVOLVE RAZÕES SUBJECTIVAS COMO OBJECTIVAS.

O TRABALHADOR, DESPEDIDO SEM "MOTIVO REAL E SÉRIO" PODE RECORRER PARA O TRIBUNAL DE TRABALHO PEDINDO A REINTEGRAÇÃO E/OU UMA INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO INJUSTIFICADO (NOTE-SE QUE ESTA INDEMNIZAÇÃO É CUMULÁVEL COM OUTRAS A QUE O TRABALHADOR TENHA EVENTUALMENTE DIREITO, POR INCUMPRIMENTO DE FORMALIDADES, POR ANTIGUIDADE, ETC.).

O ÓNUS DA PROVA REPARTE-SE IGUALMENTE ENTRE A EMPRESA E O TRABALHADOR, PODENDO O TRIBUNAL REQUERER AS DILIGÊNCIAS QUE CONSIDERE OPORTUNAS E APRECIANDO LIVREMENTE A PROVA PRODUZIDA.

#### ALEMANHA

O TRABALHADOR INJUSTIFICADAMENTE DESPEDIDO TEM UM PRAZO PARA IMPUNAR O DESPEDIMENTO NO TRIBUNAL DE TRABALHO. FACULTATIVAMENTE, O TRABALHADOR PODERÁ RECLAMAR PARA O CONSELHO DE EMPRESA.

PROVANDO-SE EM TRIBUNAL O DESPEDIMENTO "SOCIALMENTE INJUSTIFICADO" OU NULO POR IRREGULARIDADE FORMAL, O JUÍZ ORDENARÁ A REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR COM DIREITO AOS SALÁRIOS "INTERCALARES".

O ÓNUS DA PROVA CABE À EMPRESA.

#### ITÁLIA

TODOS OS DESPEDIMENTOS SÃO JUSTIFICADOS COM MOTIVO SUBJECTIVO OU OBJECTIVO, EXISTINDO UMA ENUMERAÇÃO EXEMPLIFICATIVA DOS MOTIVOS.

O CONCEITO DE "JUSTA CAUSA" É UM CONCEITO VAGO DE CONTEÚDO DEFINIDO PELA JURISPRUDÊNCIA E EM CASOS DE CONDUITA CULPOSA QUE TORNE INEXIGÍVEL A CONTINUIDADE, MESMO PROVISÓRIA, DA RELAÇÃO DE TRABALHO, O DESPEDIMENTO PODERÁ SER IMEDIATO.

O TRABALHADOR INJUSTIFICADAMENTE DESPEDIDO, TEM UM PRAZO PARA CONTESTAR O DESPEDIMENTO, PODENDO OPTAR PELO RECURSO IMEDIATO AO TRIBUNAL OU REQUERER PRÉVIA TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO. A SENTENÇA DO TRIBUNAL TRADUZ-SE NO DIREITO AOS SALÁRIOS FUTUROS ATÉ À EFECTIVA REINTEGRAÇÃO.

O ÓNUS DE PROVA CABE À EMPRESA, PODENDO O JUÍZ TOMAR INICIATIVAS PARA AMPLIAR A PRODUÇÃO DE PROVA, ORDENANDO AS DILIGÊNCIAS QUE CONSIDERE OPORTUNAS.

#### BÉLGICA

O DESPEDIMENTO É LIVRE, "AD NUTUM". A LEI SANCIONA O CHAMADO "DESPEDIMENTO ABUSIVO" E A TEORIA DO ABUSO DE DIREITO PONDERA O PRINCÍPIO DO DESPEDIMENTO "AD NUTUM". EM CASO DE "MOTIVO GRAVE", CONCEITO VAGO DE CONTEÚDO CONCRETIZADO PELA JURISPRUDÊNCIA E QUE TEM A VER PRINCIPALMENTE COM CONDUITA CULPOSA DO TRABALHADOR, O DESPEDIMENTO PODERÁ SER IMEDIATO.

O TRABALHADOR DESPEDIDO SEM MOTIVO PODE RECORRER AO TRIBUNAL DE TRABALHO, ALEGANDO "DESPEDIMENTO ABUSIVO".

O TRIBUNAL NUNCA TEM PODERES PARA ORDENAR A REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR, EXCEPTO NOS CASOS DE DESPEDIMENTO ABUSIVO DE REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES, PODENDO, TODAVIA, A EMPRESA RECUSAR A REINTEGRAÇÃO, ATRAVÉS DO PAGAMENTO DE UMA INDEMNIZAÇÃO.

O DESPEDIMENTO É SEMPRE EFICAZ, APENAS VARIANDO, SEGUNDO O ESTATUTO OU SITUAÇÃO PARTICULAR DO TRABALHADOR, O MONTANTE DA INDEMNIZAÇÃO PREVISTA POR LEI PARA O DESPEDIMENTO ABUSIVO.

O ÓNUS DA PROVA CABE À EMPRESA. QUANTO AOS EMPREGADOS, CABE-LHES O ÓNUS DE PROVA, SE PRETENDEREM ALEGAR ALGUMA DISCRIMINAÇÃO OU QUALQUER VÍCIO DE FORMA.

#### SUIÇA

O DESPEDIMENTO É "AD NUTUM", "DESPEDIMENTO ORDINÁRIO", SENDO OBRIGATÓRIO O PRÉ-AVISO E NÃO FUNCIONANDO A TEORIA DO ABUSO DE DIREITO. TAMBÉM SE PREVÊ, O CHAMADO DESPEDIMENTO "EXTRAORDINÁRIO", DESPEDIMENTO POR "MOTIVOS JUSTIFICADOS" IMPUTÁVEIS AO TRABALHADOR, CONCEITO CONCRETIZADO JURISPRUDENCIALMENTE.

EM CASO DE "RAZÃO SÉRIA", CONCEITO VAGO, RELACIONADO COM CONDUITA CULPOSA DO TRABALHADOR, O DESPEDIMENTO PODERÁ SER IMEDIATO.

O TRABALHADOR DESPEDIDO SEM PRÉ-AVISO PODE RECORRER PARA O TRIBUNAL CÍVEL COMPETENTE, ALEGANDO INEXISTÊNCIA DE MOTIVO PARA DESPEDIMENTO IMEDIATO. UMA VEZ QUE ESTAMOS NUM PAÍS CUJO SISTEMA BASE É O DO DESPEDIMENTO "AD NUTUM" SEM QUALQUER PONDERAÇÃO PELA TEORIA DO ABUSO DE DIREITO, ESTE É, PORTANTO, SEMPRE EFICAZ.

#### REINO UNIDO

TODOS OS DESPEDIMENTOS SÃO JUSTIFICADOS. ATÉ PROVA EM CONTRÁRIO, PRESUME-SE QUE O "DISMISSAL" ASSENTA EM RAZÕES OBJECTIVAS LIGADAS À EMPRESA, TAIS COMO REDUÇÃO DE PESSOAL. TODAVIA, ADMITE-SE TAMBÉM QUE O SEJA POR CONDUITA CULPOSA DO TRABALHADOR OU POR INCAPACIDADE/ INAPTIDÃO. EM CASO DE

CONDUTA CULPOSA GRAVE, "GROSS MISCONDUCT", CONCEITO CONCRETIZADO PELA JURISPRUDÊNCIA, O DESPEDIMENTO PODERÁ SER IMEDIATO "DISCHARGE".

A LEI EXIGE CERTOS REQUISITOS SUBJECTIVOS DO TRABALHADOR, RELACIONADOS COM A SUA ANTIGUIDADE, PARA LHE ATRIBUIR UM DIREITO DE RECURSO JUNTO DOS TRIBUNAIS CONTRA DESPEDIMENTO INJUSTIFICADO ( "UNFAIR DISMISSAL").

O TRABALHADOR TEM UM PRAZO PARA MOVER ACÇÃO JUNTO DO "INDUSTRIAL TRIBUNAL" QUE PROMOVERÁ ANTES DO JULGAMENTO UMA TENTATIVA DE CONCLIAÇÃO.

O TRIBUNAL ALÉM DE FIXAR UMA INDEMNIZAÇÃO, TEM PODERES PARA ORDENAR A REINTEGRAÇÃO COM OU SEM INTERRUPTÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO ("REENGAGEMENT" OU "REINSTATEMENT"), DEFININDO AS RESPECTIVAS CONDIÇÕES. A LEI PREVÊ UMA ACÇÃO CAUTELAR DE DESPEDIMENTO, ONDE TRABALHADOR REQUER A SUSPENSÃO DO DESPEDIMENTO ATÉ SENTENÇA FINAL.

O ÓNUS DA PROVA DE EXISTÊNCIA DE MOTIVO CABE À EMPRESA , EMBORA DESDE 1980 ESTA NÃO TENHA NECESSARIAMENTE DE PROVAR A "RAZOABILIDADE" DA SUA DECISÃO.

#### CANADÁ

O REGIME CANADIANO DOS DESPEDIMENTOS NÃO É HOMOGÉNEO, VARIANDO SEGUNDO O SECTOR DE PRODUÇÃO E A PROVÍNCIA ESTADUAL. A LEGISLAÇÃO FEDERAL REGULAMENTA AS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS FEDERAIS E DOS TRABALHADORES DE EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO MARÍTIMA OU AÉREA, TRANSPORTES INTERPROVINCIAIS, RADIODIFUSÃO, BANCOS E DE TODAS AS OUTRAS EMPRESAS QUE SEJAM DECLARADAS DE INTERESSE NACIONAL. PARALELAMENTE, CADA UMA DAS 10 PROVÍNCIAS TEM UMA JURISDIÇÃO PRÓPRIA, 9 SEGUNDO O SISTEMA DO "COMMON-LAW" E O QUÉBEC SEGUNDO O SISTEMA DO "CIVIL LAW". TORNA-SE, PORTANTO, PARTICULARMENTE DELICADO FALAR NUM REGIME CANADIANO DOS DESPEDIMENTOS, PELO QUE OPTAMOS POR REFERIR TRÊS REGIMES PRINCIPAIS: A) O REGIME FEDERAL; B) UM REGIME ANGLO-SAXÓNICO, A SABER, O DA PROVÍNCIA DO ONTÁRIO; C) O REGIME DA PROVÍNCIA DO QUÉBEC.

A) NO REGIME FEDERAL, O DESPEDIMENTO, TEM DE SER JUSTIFICADO POR RAZÕES OBJECTIVAS OU SUBJECTIVAS, CABENDO À JURISPRUDÊNCIA A FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE CAUSALIDADE.

B) NA PROVÍNCIA DO ONTÁRIO, APENAS A NÍVEL DA MAIORIA DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS SE IMPÕE O PRINCÍPIO DA CAUSALIDADE NOS DESPEDIMENTOS, "JUST CAUSE" POR CONDUTA CULPOSA, INCAPACIDADE OU RAZÕES ECONÓMICAS, PELO QUE OS TRABALHADORES NÃO ABRANGIDOS POR TAIS CONVENÇÕES PODEM SER DESPEDIDOS SEM MOTIVO DESDE QUE SE RESPEITE O PRAZO MÍNIMO LEGAL DE PRÉ-AVISO.

C) NA PROVÍNCIA DO QUÉBEC, O DESPEDIMENTO TEM DE SER JUSTIFICADO POR "CAUSA JUSTA E SUFICIENTE", CONCEITO DE CONTEÚDO FIXADO PELA JURISPRUDÊNCIA E PELA CONTRATAÇÃO COLECTIVA. DEVERÁ SER

RESPEITADO O PRAZO DE PRÉ-AVISO MAS EM SITUAÇÕES DE CONDUTA CULPOSA GRAVE OU DE "CASO FORTUITO" O DESPEDIMENTO PODERÁ SER IMEDIATO.

DE REALÇAR QUE A A LEI GERAL CANADIANA DEFINE COMO "CAUSAS ILEGAIS" PARA O DESPEDIMENTO DE QUALQUER TRABALHADOR CANADIANO, INDEPENDENTEMENTE DA JURISDIÇÃO A QUE ESTÁ SUJEITO E/OU DA CONVENÇÃO COLECTIVA PELA QUAL ESTEJA EVENTUALMENTE ABRANGIDO, UMA LISTA DE MOTIVOS, ALARGÁVEL PELAS JURISDIÇÕES PROVINCIAIS, DOS QUAIS SE DESTACAM: A) ACTIVIDADE SINDICAL B) ESTADO DE GRAVIDEZ; C) RECUSA DO TRABALHADOR EM EXECUTAR TAREFAS QUE PERIGUEM A SUA SAÚDE OU DE OUTRA PESSOA; D) DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA, SEXO, RELIGIÃO, CONVICÇÕES POLÍTICAS, CONDIÇÃO SOCIAL.

QUALQUER TRABALHADOR DESPEDIDO SEM PRÉ-AVISO PODE CONTESTAR O IMEDIATISMO DO DESPEDIMENTO JUNTO DOS TRIBUNAIS DE "COMMON LAW", ALEGANDO INEXISTÊNCIA DE CAUSA QUE O JUSTIFICASSE. CONTUDO, PROVANDO-SE "WRONGFUL DISMISSAL", A SENTENÇA DO TRIBUNAL APENAS CONDENARÁ A EMPRESA NO PAGAMENTO AO TRABALHADOR DE UMA INDEMNIZAÇÃO EQUIVALENTE AOS SALÁRIOS CORRESPONDENTES AO PERÍODO DE PRÉ-AVISO DESRESPEITADO. NOTE-SE QUE APENAS UMA MINORIA DOS DESPEDIDOS RECORRE AOS TRIBUNAIS DA "COMMON LAW" DEVIDO AOS SEUS ELEVADOS CUSTOS E À SUA COMPLEXIDADE PROCESSUAL, SENDO QUASE EXCLUSIVAMENTE PROCURADOS, E MESMO ASSIM EM NÚMERO POUCO SIGNIFICATIVO, PELOS EMPREGADOS DE NÍVEL SUPERIOR.

#### JAPÃO

EXISTE, UM SISTEMA DE DESPEDIMENTO "AD NUTUM", MAS QUE NÃO TEM APLICAÇÃO PRÁTICA, UMA VEZ QUE OS TRIBUNAIS, EXIGEM A PROVA DOS MOTIVOS OBJECTIVOS OU SUBJECTIVOS. ESTE CONCEITO JURISPRUDENCIAL DA "JUSTA CAUSA", TEM CONTUDO CONTORNOS MAL DEFINIDOS, PODENDO ACONTECER QUE SITUAÇÕES IDÊNTICAS SEJAM APRECIADAS DE MODO DIFERENTE EM TRIBUNAIS DISTINTOS OU EM MOMENTOS DIFERENTES. ALÉM DISSO, A LEI CONSIDERA ILEGAL O DESPEDIMENTO FUNDADO EM CERTO TIPO DE MOTIVOS, NOMEADAMENTE O ACTIVISMO SINDICAL, A IDEOLOGIA, O SEXO.

O TRABALHADOR DESPEDIDO SEM MOTIVO PODE RECORRER AO TRIBUNAL CÍVEL COMPETENTE ALEGANDO "ABUSO DE DIREITO". EMBORA O ÓNUS DA PROVA DEVESSE CABER AO TRABALHADOR, UMA VEZ QUE SE TRATA DE UMA ACÇÃO CÍVEL INTERPOSTA NOS TRIBUNAIS COMUNS, A VERDADE, PORÉM, É QUE O TRIBUNAL COSTUMA PRESUMIR DESPEDIMENTO INJUSTO ATÉ PROVA EM CONTRÁRIO PRODUZIDA PELO EMPREGADOR.

**EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DA JUSTA CAUSA EM PORTUGAL**

**LEI Nº 1952 DE 10-3-1937**

(...)

**ARTIGO 10º**

NÃO SE ACHANDO ACORDADO O PRAZO DO CONTRATO ENTRE A ENTIDADE PATRONAL E O EMPREGADO, QUALQUER DOS CONTRAENTES PODE DÁ-LO POR ACABADO, INDENDENTEMENTE DE ALEGAÇÃO DE JUSTA CAUSA, AVISANDO PREVIAMENTE POR DECLARAÇÃO INEQUÍVOCA O OUTRO CONTRAENTE.

A ENTIDADE PATRONAL AVISARÁ O EMPREGADO COM A ANTECIPAÇÃO DE:

- A) UM MÊS, SE O CONTRATO TIVER DURADO MENOS DE TRÊS ANOS;
- B) DOIS MESES, SE O CONTRATO TIVER DURADO MAIS DE DEZ ANOS E MENOS DE QUINZE ANOS;
- D) SEIS MESES, SE O CONTRATO TIVER DURADO MAIS DE QUINZE ANOS.

O EMPREGADO QUE SE DESPEDIR AVISARÁ A ENTIDADE PATRONAL COM A ANTECIPAÇÃO CORRESPONDENTE A METADE DOS PRAZOS DAS ALÍNEAS PRECEDENTES.

§1º. O EMPREGADO AVISADO DA RESCISÃO DO CONTRATO TEM DIREITO AO ORDENADO CORRESPONDENTE AO TEMPO POR QUE SE CONSERVAR NESSE SERVIÇO. SE A ENTIDADE PATRONAL SE RECUSAR A MANTÊ-LO AO SERVIÇO ATÉ AO FIM DOS PRAZOS REFERIDOS TERÁ DE LHE PAGAR COMO SE AO SERVIÇO ESTIVESSE.

§2º. SENDO O EMPREGADO DESPEDIDO SEM AVISO PRÉVIO, E SEM JUSTA CAUSA, TERÁ DIREITO AO ORDENADO CORRESPONDENTE AO TRABALHO PRESTADO E, A TÍTULO DE INDEMNIZAÇÃO, AO ORDENADO CORRESPONDENTE AO PRAZO DE PRÉ-AVISO QUE NO CASO COUBER.

§3º. O EMPREGADO QUE, NA FALTA DE JUSTA CAUSA, SE DESPEDIR SEM AVISO PRÉVIO FICA SUJEITO A UMA INDEMNIZAÇÃO IGUAL AO ORDENADO CORRESPONDENTE AO RESPECTIVO PERÍODO.

§4. AS INDEMNIZAÇÕES PROVENIENTES DA FALTA DE AVISO PRÉVIO PODERÃO SER REDUZIDAS POR PRUDENTE ARBITRÍO DO JUIZ QUANDO SE PROVE QUE EXCEDEM O PREJUÍZO EFECTIVAMENTE SOFRIDO POR UM OU OUTRO DOS CONTRAENTES.

**ARTIGO 11º**

A EXISTÊNCIA DE JUSTA CAUSA PARA A RESCISÃO OU DENÚNCIA DO CONTRATO POR QUALQUER DAS PARTES SERÁ APRECIADA PELO JUIZ, SEGUNDO O SEU PRUDENTE ARBITRÍO, TENDO SEMPRE EM ATENÇÃO O CARÁCTER DAS RELAÇÕES ENTRE DIRIGENTES E SUBORDINADOS, A CONDIÇÃO SOCIAL E O GRAU DE EDUCAÇÃO DE UNS E OUTROS E AS DEMAIS CIRCUNSTÂNCIAS DO CASO.

§ÚNICO. CONSIDERA-SE JUSTA CAUSA QUALQUER FACTO OU CIRCUNSTÂNCIA GRAVE QUE TORNE PRÁTICA E IMEDIATAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DAS REAÇÕES QUE O CONTRATO DE TRABALHO SUPÕE, E EM ESPECIAL:

- 1) MOLÉSTIA CONTAGIOSA OU DOENÇA PROLONGADA DO EMPREGADO QUE O IMPEÇA DE CONTINUAR PRESTANDO O SERVIÇO AJUSTADO;
- 2) OFENSAS À HONRA, DIGNIDADE OU INTERESSES DE QUALQUER DAS PARTES, CONSIDERANDO-SE COMO PATRÕES, PARA ESTE EFEITO, AQUELES QUE OS REPRESENTAM NA DIRECÇÃO DA EMPRESA;
- 3) FALÊNCIA OU INSOLVÊNCIA CIVIL, JUDICIALMENTE VERIFICADAS, DA ENTIDADE PATRONAL OU A SUA MANIFESTA FALTA DE RECURSOS PARA PROMOVER A EXPLORAÇÃO COMERCIAL OU INDUSTRIAL.

**ARTIGO 12º**

CONSTITUEM AINDA JUSTA CAUSA PARA A DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO, INDEPENDENTEMENTE DE AVISO PRÉVIO:

A) POR PARTE DO EMPREGADO:

1º A NECESSIDADE DE CUMPRIR QUAISQUER OBRIGAÇÕES LEGAIS INCOMPATÍVEIS COM A CONTINUAÇÃO DO SERVIÇO;

2º A MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO PARA SÍTIO QUE NÃO CONVENHA AO EMPREGADO;

3º A FALTA DE PAGAMENTO, NA FORMA CONVENCIONADA, DO ORDENADO OU REMUNERAÇÃO DEVIDOS.

B) POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL:

1º A MANIFESTA INAPTIDÃO DO EMPREGADO PARA O SERVIÇO AJUSTADO \*;

2º OS VÍCIOS OU O MAU PROCEDIMENTO DO EMPREGADO, DESIGNADAMENTE A INOBSERVÂNCIA DAS NECESSÁRIAS REGRAS DE DISCIPLINA DE TRABALHO;

3º A RECUSA DO EMPREGADO A PRESTAR O SERVIÇO INDICADO PELA ENTIDADE PATRONAL, NOS LIMITES DAS SUAS FACULDADES DE DIRECÇÃO.

§ÚNICO. O DESPEDIMENTO DO EMPREGADO ANTES DE COMPLETAR DOIS MESES DE TRABALHO PRESUME-SE FEITO POR INAPTIDÃO PARA O SERVIÇO.

**ARTIGO 13º**

O CONTRATO CELEBRADO POR PRAZO DETERMINADO OU PELO TEMPO NECESSÁRIO PARA EXECUTAR CERTO SERVIÇO NÃO PODE, SEM JUSTA CAUSA, SER DENUNCIADO UNILATERALMENTE ANTES DE EXPIRAR O PRAZO CONVENCIONADO OU DE ESTAR CONCLUÍDO O SERVIÇO.

§ÚNICO. SE O TRABALHO AJUSTADO NAS CONDIÇÕES DESTE ARTIGO FOR INTERROMPIDO POR CASO FORTUITO OU DE FORÇA MAIOR, A ENTIDADE PATRONAL SERÁ OBRIGADA A PAGAR APENAS O TRABALHO PRESTADO OU O SERVIÇO FEITO.

**ARTIGO 14º**

SÃO EXTENSIVAS AOS ASSALARIADOS DOS QUADROS PERMANENTES DAS EMPRESAS COMERCIAIS E INDUSTRIAIS COM MAIS DE DOIS ANOS DE BOM E EFECTIVO SERVIÇO AS DISPOSIÇÕES DOS ARTIGOS 10º, 11º, 12º E 13º, REDUZIDOS A SEMANAS OS MESES DE AVISO PRÉVIO E DO PERÍODO DE EXPERÊNCIA A QUE SE REFERE O § ÚNICO DO ARTIGO 12º.

**ARTIGO 15º**

É APLICÁVEL AO CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO O DISPOSTO NO §ÚNICO DO ARTIGO 12º, REDUZIDO A UM MÊS O PERÍODO NELE PREVISTO.

\* O SUBLINHADO É NOSSO

LEI Nº 31 280 DE 22 DE MAIO DE 1941

(...)

**ARTIGO 2º**

OS GERENTES, DIRECTORES OU ADMINISTRADORES RESPONSÁVEIS PELO ACTO DA EMPRESA PATRONAL QUE DESPEDIR, SUSPENDER OU CASTIGAR QUALQUER EMPREGADO OU ASSALARIADO PELO SIMPLES FACTO DE PERTENCER À LEGIÃO PORTUGUESA OU À MOCIDADE PORTUGUESA, OU QUE RECUSAR A READMISSÃO AO SERVIÇO DE EMPREGADOS OU ASSALARIADOS DEPOIS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO OU DA LEGIÃO, SEÃO PUNIDOS COM PRISÃO CORRECCIONAL ATÉ UM ANO.

DECRETO -LEI Nº 47 032 DE 27-5-1966

(...)

**ARTIGO 98º**

1. OCORRENDO JUSTA CAUSA, QUALQUER DAS PARTES PODE PÔR IMEDIATAMENTE TERMO AO CONTRATO, QUER ESTE TENHA PRAZO, QUER NÃO, COMUNICANDO À OUTRA ESSA VONTADE POR FORMA INEQUÍVOCA.
2. A RESCISÃO PRODUZ EFEITOS A PARTIR DO MOMENTO EM QUE A COMUNICAÇÃO REFERIDA NO NÚMERO ANTERIOR CHEGA AO CONHECIMENTO DO DESTINATÁRIO, SALVO SE OUTRA COISA FOR ENTÃO ACORDADA POR ESCRITO.
3. SÓ SÃO ATENDIDOS PARA FUNDAMENTAR A RESCISÃO COM BASE EM JUSTA CAUSA OS FACTOS COMO TAL EXPRESSAMENTE INVOCADOS NA COMUNICAÇÃO REFERIDA NOS NÚMEROS ANTERIORES.

**ARTIGO 99º**

CONSTITUI JUSTA CAUSA PARA A ENTIDADE PATRONAL RESCINDIR O CONTRATO:

- A) A MANIFESTA INAPTIDÃO DO TRABALHADOR PARA AS FUNÇÕES AJUSTADAS;
- B) A DESOBEDIÊNCIA ILEGÍTIMA ÀS ORDENS DA ENTIDADE PATRONAL OU DOS SUPERIORES HIERÁRQUICOS;
- C) A INOBSERVÂNCIA REITERADA DAS REGRAS DE HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO;
- D) A INFLUÊNCIA PERNICIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO, NOMEADAMENTE POR EFEITO DE VIDA E COSTUMES DESONESTOS;
- E) A PROVOCAÇÃO REPETIDA DE CONFLITOS COM OS SEUS COMPANHEIROS OU O ABUSO DE AUTORIDADE PARA COM OS SEUS SUBORDINADOS;
- F) A INCITAÇÃO À INDISCIPLINA GERAL ;
- G) A LESÃO CULPOSA DE INTERESSES PATRIMONIAIS SÉRIOS DA ENTIDADE PATRONAL;
- H) A OFENSA À HONRA E DIGNIDADE DA ENTIDADE PATRONAL OU DOS SUPERIORES HIERÁRQUICOS;
- I) A CONDUTA INTENCIONAL DO TRABALHADOR DE FORMA A LEVAR A ENTIDADE PATRONAL A PÔR TERMO AO CONTRATO.

DECRETO-LEI Nº 49 408 DE 24-11-1969

(...)

**ARTIGO 101º RESCISÃO COM JUSTA CAUSA**

1. OCORRENDO JUSTA CAUSA, QUALQUER DAS PARTES PODE PÔR IMEDIATAMENTE TERMO AO CONTRATO, QUER ESTE TENHA PRAZO, QUER NÃO, COMUNICANDO À OUTRA ESSA VONTADE POR FORMA INEQUÍVOCA.
2. CONSTITUI, EM GERAL, JUSTA CAUSA QUALQUER FACTO OU CIRCUNSTÂNCIA GRAVE QUE TORNE PRÁTICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DAS RELAÇÕES QUE O CONTRATO DE TRABALHO SUPÕE, NOMEADAMENTE A FALTA DE CUMPRIMENTO DOS DEVERES PREVISTOS NOS ARTGOS 19º E 20º.
3. SÓ SERÃO ATENDIDOS PARA FUNDAMENTAR A RESCISÃO OS FACTOS E CIRCUNSTÂNCIAS INVOCADOS NA COMUNICAÇÃO REFERIDA NO Nº1.

**ARTIGO 102º**

**JUSTA CAUSA DE RESCISÃO POR INICIATIVA DA ENTIDADE PATRONAL**

CONSTITUEM JUSTA CAUSA PARA A ENTIDADE PATRONAL RESCINDIR O CONTRATO, NOS TERMOS DO Nº2 DO ARTIGO ANTERIOR, ENTRE OUTROS, OS SEGUINTE FACTOS:

- A) A MANIFESTA INAPTIDÃO DO TRABALHADOR PARA AS FUNÇÕES AJUSTADAS\*;
- B) A DESOBEDIÊNCIA ILEGÍTIMA ÀS ORDENS DA ENTIDADE PATRONAL OU DOS SUPERIORES HIERÁRQUICOS;
- C) A INOBSERVÂNCIA REITERADA DAS REGRAS DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO;
- D) A INFLUÊNCIA PERNICIOSA NO AMBIENTE DE TRABALHO, NOMEADAMENTE POR EFEITO DE VIDA E COSTUMES DESONESTOS;
- E) A PROVOCAÇÃO REPETIDA DE CONFLITOS COM OS SEUS COMPANHEIROS OU O ABUSO DE AUTORIDADE PARA COM OS SEUS SUBORDINADOS;
- F) A INCITAÇÃO À INDISCIPLINA GERAL;
- G) A LESÃO CULPOSA DE INTERESSES PATRIMONIAIS SÉRIOS DA ENTIDADE PATRONAL;
- H) A OFENSA À HONRA E DIGNIDADE DA ENTIDADE PATRONAL OU DOS SUPERIORES HIERÁRQUICOS;
- I) A CONDUTA INTENCIONAL DO TRABALHADOR DE FORMA A LEVAR A ENTIDADE PATRONAL A PÔR TERMO AO CONTRATO.

DECRETO-LEI Nº 292/75 DE 16 DE JUNHO

(...)

**ARTIGO 21º**

FICA SUSPENSA, PELO PRAZO DE TRINTA DIAS, A FACULDADE DE FAZER CESSAR O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO, POR DECISÃO UNILATERAL, QUE O REGIME JURÍDICO DESSE CONTRATO RECONHECE ÀS ENTIDADES PATRONAIS.

**ARTIGO 22º**

NÓ PRAZO REFERIDO NO ARTIGO ANTERIOR SERÁ PUBLICADA NOVA LEGISLAÇÃO SOBRE A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E SOBRE OS DESPEDIMENTOS COLECTIVOS.

DECRETO-LEI Nº 372-A/75 DE 16 DE JULHO

(...)

**ARTIGO 9º**

VERIFICANDO-SE JUSTA CAUSA, O TRABALHADOR PODE SER DESPEDIDO, QUER O CONTRATO TENHA PRAZO, QUER NÃO.

**ARTIGO 10º**

CONSIDERA-SE JUSTA CAUSA O COMPORTAMENTO CULPOSO DO TRABALHADOR QUE, PELA SUA GRAVIDADE E CONSEQUÊNCIAS, CONSTITUA INFRAÇÃO DISCIPLINAR QUE NÃO COMPORTE A APLICAÇÃO DE OUTRA SANÇÃO ADMITIDA POR LEI OU INSTRUMENTO DE REGLAMENTAÇÃO COLECTIVA.

2. PODERÃO, NOMEADAMENTE, CONSTITUIR JUSTA CAUSA, ENTRE OUTROS, OS SEGUINTE COMPORTAMENTOS DO TRABALHADOR:

- A) DESOBEDIÊNCIA ILEGÍTIMA ÀS ORDENS DADAS POR RESPONSÁVEIS HIERARQUICAMENTE SUPERIORES;
- B) VIOLAÇÃO DE DIREITOS E GARANTIAS DE TRABALHADORES SEUS SUBORDNADOS;
- C) A PROVOCAÇÃO REPETIDA DE CONFLITOS COM OS CAMARADAS DE TRABALHO;
- D) O DESINTERESSE REPETIDO PELO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES INERENTES AO EXERCÍCIO DO CARGO OU POSTO DE TRABALHO QUE LHE ESTEJA CONFIADO, COM A DILIGÊNCIA DEVIDA;
- E) A LESÃO DE INTERESSES PATRIMONIAIS SÉRIOS DA EMPRESA;
- F) A FALTA REITERADA E INJUSTIFICADA À PRESTAÇÃO DO TRABALHO;
- G) A FALTA CULPOSA DE OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO;
- H) A PRÁTICA INTENCIONAL DE ACTOS LESIVOS DA ECONOMIA NACIONAL.

**ART. 13º**

O TRABALHADOR PODE AINDA SER DESPEDIDO COM MOTIVO ATENDÍVEL, DESDE QUE LHE SEJA DADO AVISO PRÉVIO.

**ART. 14º**

1. CONSIDERA-SE MOTIVO ATENDÍVEL O FACTO, SITUAÇÃO OU CIRCUNSTÂNCIA OBJECTIVA, LIGADO À PESSOA DO TRABALHADOR OU À EMPRESA, QUE DENTRO DOS CONDICIONALISMOS DA ECONOMIA DA EMPRESA, TORNE CONTRÁRIA AOS INTERESSES DESTA E AOS INTERESSES GLOBAIS DA ECONOMIA A MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO.

2. NA APRECIACÃO DA EXISTÊNCIA DE MOTIVO ATENDÍVEL DEVE SER SEMPRE TIDA EM CONTA A GRAVIDADE DAS CONSEQUÊNCIAS QUE PARA O TRABALHADOR REPRESENTA A PERDA DO EMPREGO, NOMEADAMENTE FACE ÀS CONDIÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO E ÀS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS DO TRABALHADOR, PONDERANDO TAIS FACTORES COM O MOTIVO INVOCADO E COM AS POSSIBILIDADES DE A EMPRESA RESOLVER A SITUAÇÃO DE MODO NÃO PREJUDICIAL AO TRABALHADOR, NOMEADAMENTE ATRAVÉS DA SUA RECLASSIFICAÇÃO OU APROVEITAMENTO.

3. NOS TERMOS DO Nº 1 DESTA ARTIGO, E DE HARMONIA COM O CRITÉRIO INDICADO NO Nº2, PODERÃO SER CONSIDERADOS MOTIVOS ATENDÍVEIS:

- A) A NECESSIDADE DE EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO;

B) A MANIFESTA INAPTIDÃO E IMPOSSIBILIDADE DE PREPARAÇÃO DO TRABALHADOR PARA AS MODIFICAÇÕES TECNOLÓGICAS QUE AFECTEM O POSTO DE TRABALHO.

DL64-A/89, DE 27-2

(...)

**ART. 3 - FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

1. SÃO PROIBIDOS OS DESPEDIMENTOS SEM JUSTA CAUSA.

2. O CONTRATO DE TRABALHO PODE CESSAR POR:

A) CADUCIDADE;

B) REVOGAÇÃO POR ACORDO DAS PARTES;

C) DEEPEDIMENTO PROMOVIDO PELA ENTIDADE EMPREGADORA;

D) RESCISÃO, COM OU SEM JUSTA CAUSA, POR INICIATIVA DO TRABALHADOR;

E) RESCISÃO POR QUALQUER DAS PARTES DURANTE O PERÍODO EXPERIMENTAL;

F) EXTINÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO POR CAUSAS OBJECTIVAS DE ORDEM ESTRUTURAL, TECNOLÓGICA OU CONJUNTURAL RELATIVAS À EMPRESA.

(...)

**ART. 9º JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO**

1. O COMPORTAMENTO CULPOSO DO TRABALHADOR QUE, PELA SUA GRAVIDADE E CONSEQUÊNCIAS, TORNE IMEDIATA E PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO CONSTITUI JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO.

2. CONSTITUIRÃO, NOMEADAMENTE, JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO, OS SEGUINTE COMPORTAMENTOS DO TRABALHADOR:

A) DESOBEDIÊNCIA ILAGÍTIMA ÀS ORDENS DADAS POR RESPONSÁVEIS HIERARQUICAMENTE SUPERIORES;

B) VIOLAÇÃO DE DIREITOS EGARANTIAS DE TRABALHADORES DA EMPRESA;

C) PROVOCÇÃO REPETIDA DE CONFLITOS COM OUTROS TRABALHADORES DA EMPRESA;

D) DESINTERESSE REPETIDO PELO CUMPRIMENTO, COM A DILIGÊNCIA DEVIDA, DAS OBRIGAÇÕES INERENTES AO EXERCÍCIO DO CARGO OU POSTO DE TRABALHO QUE LHE SEJA CONFIADO.

E) LESÃO DE INTERESSES PATRIMONIAIS SÉRIOS DA EMPRESA;

F) PRÁTICA INTENCIONAL, NO ÂMBITO DA EMPRESA, DE ACTOS LESIVOS DA ECONOMIA NACIONAL,

G) FALTAS NÃO JUSTIFICADAS AO TRABALHO QUE DETERMINEM DIRECTAMENTE PREJUÍZOS OU RISCOS GRAVES PARA A EMPRESA OU, INDEPENDENTEMENTE DE QUALQUER PREJUÍZO OU RISCO, QUANDO O NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS ATINGIR EM CADA ANO, CINCO SEGUIDAS OU DEZ INTERPOLADAS;

H) FALTA CULPOSA DE OBSERVÂNCIA DE NORMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO;

I) PRÁTICA, NO ÂMBITO DA EMPRESA, DE VIOLÊNCIAS FÍSICAS, DE INJÚRIAS OU OUTRAS OFENSAS PUNIDAS POR LEI SOBRE TRABALHADORES DA EMPRESA, ELEMENTOS DOS CORPOS SOCIAIS OU SOBRE A ENTIDADE PATRONAL INDIVIDUAL NÃO PERTENCENTE AOS MESMOS ORGÃOS, SEUS DELEGADOS OU REPRESENTANTES;

J) SEQUESTRO E EM GERAL CRIMES CONTRA A LIBERDADE DAS PESSOAS REFERIDAS NA ALÍNEA ANTERIOR;

- L) INCUMPRIMENTO OU OPOSIÇÃO AO CUMPRIMENTO DE DECISÕES JUDICIAIS OU ACTOS ADMINISTRATIVOS DEFINITIVOS OU EXECUTÓRIOS;
- M) REDUÇÕES ANORMAIS DA PRODUTIVIDADE DO TRABALHADOR.;
- N) FALSAS DECLARAÇÕES RELATIVAS À JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS.

**ART. 10º PROCESSO**

1. NOS CASOS EM QUE SE VERIFIQUE ALGUM COMPORTAMENTO QUE INTEGRE O CONCEITO DE JUSTA CAUSA, A ENTIDADE EMPREGADORA COMUNICARÁ, POR ESCRITO, AO TRABALHADOR QUE TENHA INCORRIDO NAS RESPECTIVAS INFRAÇÕES A SUA INTENÇÃO DE PROCEDER AO DESPEDIMENTO, JUNTANDO NOTA DE CULPA, COM A DESCRIÇÃO CIRCUNSTANCIADA DOS FACTOS QUE LHE SÃO IMPÚTAVEIS.
2. NA MESMA DATA SERÁ REMETIDA À COMISSÃO DE TRABALHADORES DA EMPRESA CÓPIA DAQUELA COMUNICAÇÃO E DA NOTA DE CULPA.
3. SE O TRABALHADOR FOR REPRESENTANTE SINDICAL SERÁ AINDA ENCVIADA CÓPIA DE DOIS DOCUMENTOS À ASSOCIAÇÃO SINDICAL RESPECTIVA.
4. O TRABALHADOR DISPÕE DE CINCO DIAS ÚTEIS, PRA CONSULTAR O PROCESSO E RESPONDER À NOTA DE CULPA, DEDUZINDO POR ESCRITO OS ELEMENTOS QUE CONSIDERE RELEVANTES PARQA O ESCLARECIMENTO DOS FACTOS E DA SUA PARTICIPAÇÃO NOS MESMOS, PODENDO JUNTAR DOCUMENTOS E SOLICITAR AS DILIGÊNCIAS PROBATÓRIAS QUE SE MOSTREM PERTINENTES PARA O ESCLARECIMENTO DA VERDADE.
5. A ENTIDADE EMPREGADORA, DIRECTAMENTE OU ATRAVÉS DE INSTRUTOR QUE TENHA NOMEADO, ROCEDERÁ OBRIGATORIAMENTWE ÀS DILIGÊNCIAS PROBATÓRIAS REQUERIDAS NA RESPOSTA À NOTA DE CULPA, A MENOS QUE AS CONSIDERE PATENTEMENTE DILATÓRIAS OU IMPERTINENTES, DEVENDO, NESSE CASO, ALEGÁ-LO FUNDAMENTADAMENTE, POR ESCRITO.
6. A ENTIDADE EMPREGADORA NÃO É OBRIGADA A PROCEDER À AUDIÇÃO DE MAIS DE TRÊS TESTEMUNHAS POR CADA FACTO DESCRITO NAA NOTA DE CULPA, NEM MAIS DE DEZ NO TOTAL, CABENDO AO ARGUIDO ASSEGURAR A RESPECTIVA COMPARÊNCIA PARA O EFEITO.
7. CONCLUÍDAS AS DILIGÊNCIAS PROBATÓRIAS, DEVE O PROCESSO SER APRESENTADO, POR CÓPIA INTEGRAL, À COMISSÃO DE TRABALHADORES E, NO CASO DO Nº3, À ASSOCIAÇÃO SINDICAL RESPECTIVA,, QUE PODEM, NO PRAZO DE CINCO DIAS ÚTEIS, FAZER JUNTAR AO PROCESSO O SEU PARECER FUNDAMENTADO.
8. DECORRIDO O PRAZO REFERIDO NO NÚMERO ANTERIOR, A ENTIDADE EMPREGADORA DSPÕE DE 30 DIAS PARA PROFERIR A DECISÃO, QUE DEVE SER FUNDAMENTADA E CONSTAR DE DOCUMENTO ESCRITO.
9. NA DECISÃO DEVEM SER PONDERADAS AS CIRCUNSTÂNCIAS DO CASO, A ADEQUAÇÃO DO DESPEDIMENTO À CULPABILIDADE DO TRABALHADOR, BEM COMO OS PARECERES QUE TENHAM SIDO JUNTOS NOS TERMOS DO Nº7, NÃO PODENDO SER INVOCADOS FACTOS NÃO CONSTANTES DA NOTA DE CULPA, NEM REFERIDOS NA DEFESA ESCRITA DO TRABALHADOR, SALVO SE ATENUAREM OU DIRIMIREM A RESPONSABILIDADE.
10. A DECISÃO FUNDAMENTADA DEVE SER COMUNICADA, POR CÓPIA OU TRANSCRIÇÃO, AO TRABALHADOR E À COMISSÃO DE TRABALHADORES, BEM COMO, NO CASO DO Nº3, À ASSOCIAÇÃO SINDICAL.
11. A COMUNICAÇÃO DA NOTA DE CULPA AO TRABALHADOR SUSPENDE O DECURSO DO PRAZO ESTABELECIDO NO Nº1 DO ARTIGO 31º DO REGIME JURÍDICO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO, APROVADO PELO DECRETO-LEI 49408, DE 24 DE NOVEMBRO DE 1969.
12. IGUAL SUSPENSÃO DECORRE DA INSTAURAÇÃO DE PROCESSO PRÉVIO DE INQUÉRITO, DESDE QUWE, MOSTRANDO-SE ESTE NECESSÁRIO PARA FUNDAMENTAR A NOTA DE CULPA, SEJA INICIADO E CONDUZIDO DE FORMA

DILIGENTE, NÃO MEDIANDO MAIS DE 30 DIAS ENTRE A SUSPEITA DE EXISTÊNCIA DE COMPORTAMENTOS IRREGULARES E O INÍCIO DO INQUÉRITO, NEM ENTRE A SUA CONCLUSÃO E A NOTIFICAÇÃO DA NOTA DE CULPA.

(...)

**ART. 12º ILICITUDE DO DESPEDIMENTO**

1. O DESPEDIMENTO É ILÍCITO :

- A) SE NÃO TIVER SIDO PRECEDIDO DO PROCESSO RESPECTIVO, OU ESTE FOR NULO;
- B) SE SE FUNDAR EM MOTIVOS POLÍTICOS, IDEOLÓGICOS OU RELIGIOSOS, AINDA QUE COM INVOCAÇÃO DE MOTIVO DIVERSO;
- C) SE FOR DECLARADA IMPROCEDENTE A JUSTA CAUSA INVOCADA.

2. A ILICITUDE DO DESPEDIMENTO SÓ PODE SER DECLARADA PELO TRIBUNAL EM ACÇÃO INTENTADA PELO TRABALHADOR.

3. O PROCESSO SÓ PODE SER DECLARADO NULO SE:

- A) FALTAR A COMUNICAÇÃO REFERIDA NO Nº1 DO ARTIGO 10º ;
- B) NÃO TIVEREM SIDO RESPEITADOS OS DIREITOS QUE AO TRABALHADOR SÃO RECONHECIDOS NOS Nº4 E 5 DO MESMO ARTIGO E NO Nº2 DO ARTIGO 15º ;
- C) A DECISÃO DE DESPEDIMENTO E OS SEUS FUNDAMENTOS NÃO CONSTAREM DE DOCUMENTO ESCRITO, NOS TERMOS DOS Nº8 A 10 DO ARTIGO 10º OU DO Nº3 DO ARTIGO 15º.

4. NA ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DE DESPEDIMENTO , A ENTIDADE EMPREGADORA APENAS PODE INVOCAR FACTOS CONSTANTES DA DECISÃO REFERIDA NOS Nº8 A 10 DO ARTIGO 10º, COMPETINDO-LHE A PROVA DOS MESMOS.

5. PARA APRECIACÃO DE JUSTA CAUSA DEVE O TRIBUNAL ATENDER, NO QUADRO DA GESTÃO DA EMPRESA, AO GRAU DE LESÃO DOS INTERESSES DA ENTIDADE EMPREGADORA, AO CARÁCTER DAS RELAÇÕES ENTRE AS PARTES OU ENTRE O TRABALHADOR E SEUS COMPANHEIROS E ÀS DEMAIS CIRCUNSTÂNCIAS QUE NO CASO SE MOSTREM RELEVANTES.

6. AS ACÇÕES DE IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO DE REPRESENTANTES SINDICAIS OU DE MEMBROS DE COMISSÃO DE TRABALHADORES TÊM NATUREZA URGENTE.

## REGIME JURÍDICO DO DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO

### DL 400/91 DE 16/10

(...)

#### ART. 2 SITUAÇÕES DE INADAPTAÇÃO

1. PARA EFEITOS DO PRESENTE DIPLOMA, A INADAPTAÇÃO VERIFICA-SE EM QUALQUER DAS SITUAÇÕES PREVISTAS NAS ALÍNEAS SEGUINTE, QUANDO, SENDO DETERMINADAS PELO MODO DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DO TRABALHADOR, TORNEM PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO::

- A) REDUÇÃO REITERADA DE PRODUTIVIDADE OU DE QUALIDADE;
- B) AVARIAS REITERADAS NOS MEIOS AFECTOS AO POSTO DE TRABALHO;
- C) RISCOS PARA A SEGURANÇA E SAÚDE DO PRÓPRIO OU DOS RESTANTES TRABALHADORES OU DE TERCEIROS.

2. VERIFICA-SE AINDA, INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR QUANDO, TRATANDO-SE DE CARGOS DE COMPLEXIDADE TÉCNICA OU DE DIRECÇÃO, NÃO TENHAM SIDO CUMPRIDOS OS OBJECTIVOS PREVIAMENTE FIXADOS E FORMALMENTE ACEITES, SENDO TAL DETERMINADO PELO MODO DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES E DESDE QUE TORNE PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO.

#### ART. 3 CONDIÇÕES DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTA NO Nº1 DO ARTIGO 2º, SÓ PODE TER LUGAR DESDE QUE, CUMULATIVAMENTE, SE VERIFIQUEM OS SEGUINTE REQUISITOS:

- A) TENHAM SIDO INTRODUZIDAS MODIFICAÇÕES NO POSTO DE TRABALHO RESULTANTES DE NOVOS PROCESSOS DE FABRICO, DE NOVAS TECNOLOGIAS OU EQUIPAMENTOS BASEADOS EM DIFERENTE OU MAIS COMPLEXA TECNOLOGIA, NOS SEIS MESES ANTERIORES À COMUNICAÇÃO A QUE SE REFERE O ARTIGO 4º;
- B) TENHA SIDO MINISTRADA ACÇÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL ADEQUADA ÀS MODIFICAÇÕES INTRODUZIDAS NO POSTO DE TRABALHO, CONTROLO PEDAGÓGICO DA AUTORIDADE COMPETENTE OU DA ENTIDADE POER ESTA CREDENCIADA;
- C) TENHA SIDO FACULTADO AO TRABALHADOR, APÓS FORMAÇÃO, UM PERÍODO SUFICIENTE DE ADAPTAÇÃO NO POSTO DE TRABALHO OU FORA DELE, SEMPRE QUE O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NAQUELE POSTO DE TRABALHO SEJA SUSCEPTIVEL DE CAUSAR PREJUÍZOS OU RISCOS PARA A SEGURANÇA E SAÚDE DO PRÓPRIO OU DOS RESTANTES TRABALHADORES OU TERCEIROS;
- D) A ENTIDADE EMPREGADORA NÃO DISPONHA DE OUTRO POSTO DE TRABALHO QUE SEJA COMPATIVEL COM A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR OU, EXISTINDO O MESMO, AQUELE NÃO ACEITE A ALTERAÇÃO DO OBJECTO DO CONTRATO DE TRABALHO;
- E) A SITUAÇÃO DE INADAPTAÇÃO NÃO TER SIDO DETERMINADA POR FALTA DE CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO IMPUTÁVEL À ENTIDADE EMPREGADORA;
- F) SEJA POSTA À DISPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A COMPENSAÇÃO DEVIDA.

2. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PREVISTA NO Nº2 DO ARTIGO 2º, SÓ PODE TER LUGAR DESDE QUE A INTRODUÇÃO DE NOVOS PROCESSOS DE FABRICO, DE NOVAS TECNOLOGIAS OU EQUIPAMENTOS BESEADOS EM DIFERENTE OU MAIS COMPLEXA TECNOLOGIA IMPLIQUE MODIFICAÇÃO NAS FUNÇÕES RELATIVAS AO POSTO DE TRABALHO QUE OCUPAE, AINDA SE VERIFIQUEM OS REQUISITOS DA ALÍNEA E) E F) DO NÚMERO ANTERIOR.

3. PARA EFEITOS DA ALÍNEA c) DO Nº1, CONSIDERA-SE PERÍODO DE SUFICIENTE ADAPTAÇÃO O QUE TENHA UMA DURAÇÃO IGUAL A METADE DO NÚMERO DE HORAS DA FORMAÇÃO MINISTRADA.

4. OS TRABALHADORES QUE NOS TRÊS MESES ANTERIORES À DATA DA COMUNICAÇÃO REFERIDA NO NÚMERO 1 DO ARTIGO SEGUINTE TENHAM SIDO TRANSFERIDOS PARA POSTO DE TRABALHO EM RELAÇÃO AO QUAL SE VERIFIQUE A INADAPTAÇÃO TÊM DIREITO A REOCUPAR O POSTO DE TRABALHO ANTERIOR COM GARANTIA DA MESMA REMUNERAÇÃO DE BASE, SALVO SE ESTE TIVER SIDO EXTINTO.

#### ARTIGO 4º COMUNICAÇÕES

1. PARA OS EFEITOS PREVISTOS NOS ARTIGOS ANTERIORES, A ENTIDADE EMPREGADORA DEVE COMUNICAR, POR ESCRITO, AO TRABALHADOR E À COMISSÃO DE TRABALHADORES OU, NA SUA FALTA, À COMISSÃO INTERSINDICAL OU COMISSÃO SINDICAL RESPECTIVA, A NECESSIDADE DE FAZER CESSAR O CONTRATO DE TRABALHO.

2. IGUAL COMUNICAÇÃO DEVE SER FEITA, NA MESMA DATA, AO SINDICATO DO TRABALHADOR, QUANDO ESTE SEJA SEU REPRESENTANTE.

3. A COMUNICAÇÃO A QUE SE REFEREM OS NÚMEROS ANTERIORES DEVE SER ACOMPANHADA DE:

- A) INDICAÇÃO DOS MOTIVOS INVOCADOS PARA A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO;
- B) INDICAÇÃO DAS MODIFICAÇÕES INTRODUZIDAS NO POSTO DE TRABALHO, DOS RESULTADOS DA FORMAÇÃO MINISTRADA E DO PERÍODO DE ADAPTAÇÃO FACULTADO, NOS CASOS DO Nº1 DO ARTIGO 3º;
- C) INDICAÇÃO DA INEXISTÊNCIA DE OUTRO POSTO DE TRABALHO QUE SEJA COMPATÍVEL COM A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR, NO CASO DA ALÍNEA D9 DO Nº1 DO ARTIGO 3º.

(...)

#### ARTIGO 8º ILICITUDE DA CESSAÇÃO DO CONTRATO

1. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO É ILÍCITA SE SE VERIFICAREM ALGUNS DOS SEGUINTE VÍCIOS:

- A) INEXISTÊNCIA DO FUNDAMENTO INVOCADO;
- B) FALTA DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS Nº 1 OU 2 DO ARTIGO 3º, CONSOANTE OS CASOS,
- C) FALTA DOS REQUISITOS PREVISTOS NO ARTIGO 4º.

2. A ILICITUDE SÓ PODE SER DECLARADA EM TRIBUNAL, EM ACÇÃO INTENTADA PELO TRABALHADOR COM ESSA FINALIDADE.

3. NA ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, A ENTIDADE EMPREGADORA APENAS PODE INVOCAR FACTOS CONSTANTES DA DECISÃO REFERIDA NO ARTIGO 6º, COMPETINDO-LHE A PROVA DOS MESMOS.

4. AS ACÇÕES DE IMPUGNAÇÃO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DE REPRESENTANTES SINDICAIS OU DE MEMBROS DE COMISSÃO DE TRABALHADORES TÊM NATUR EZA URGENTE.

5. AS CONSEQUÊNCIAS DA ILICITUDE SÃO PREVISTAS NO ARTIGO 13º DO REGIME JURÍDICO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E DA CELEBRAÇÃO E CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO, APROVADO PELO DECRETO-LEI Nº 64-A/789, DE 27 DE FEVEREIRO.

(...)

#### ARTIGO 10º MANUTENÇÃO DO NÍVEL DE EMPREGO PERMANENTE

1. DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM FUNDAMENTO NA INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR NÃO PODE RESULTAR DIMINUIÇÃO DO VOLUME DE EMPREGO PERMANENTE DA ENTIDADE EMPREGADORA.

2. A MANUTENÇÃO DO VOLUME DE EMPREGO DEVE SER ASSEGURADA NO PRAZO DE 90 DIAS A CONTAR DA CESSAÇÃO DO CONTRATO, ADMITINDO-SE, PARA O EFEITO, QUALQUER DAS SEGUINTE SITUAÇÕES:

- A) ADMISSÃO DE TRABALHADOR COM CONTRATO SEM TERMO;
- B) PASSAGEM AO QUADRO PERMANENTE DE TRABALHADOR CONTRATADO A TERMO;
- C) TRANSFERÊNCIA DE TRABALHADOR NO DECURSO DE PROCESSO VISANDO A EXTIÇÃO DO RESPECTIVO POSTO DE TRABALHO.

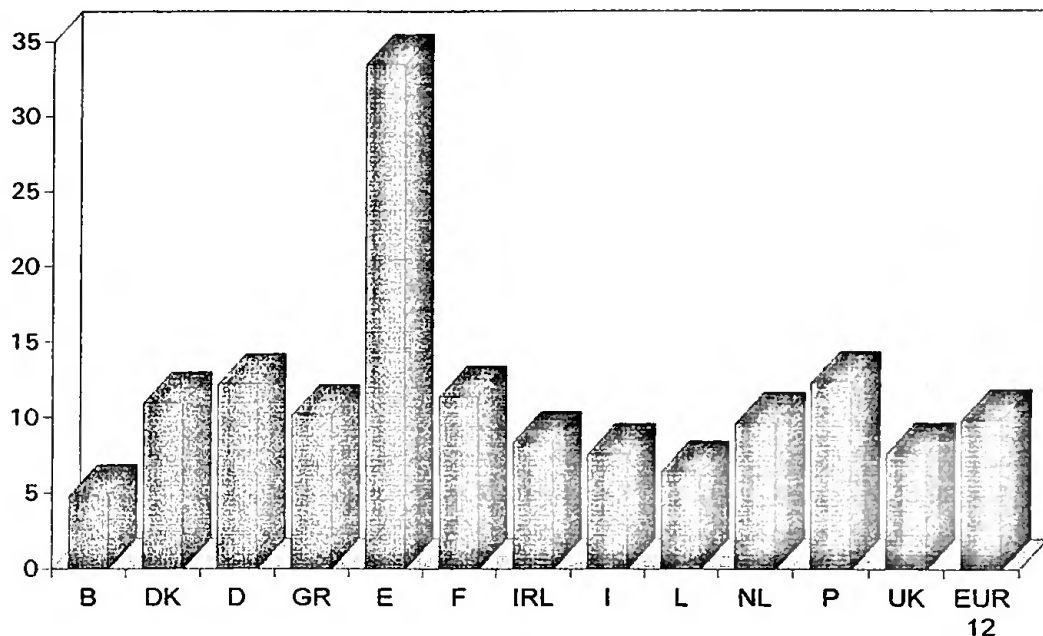
ALGUMAS FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - QUADRO COMPARATIVO

Tipo de CESSAÇÃO	DESPEDIMENTO INDIVIDUAL - DL 64-A/89	DESPEDIMENTO COLECTIVO - DL 64-A/89	EXTINÇÃO DO Posto de Trabalho - DL 64-A/89	DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO - DL 400/91
<b>TIPO DE CESSAÇÃO</b>	<b>SUBJECTIVA</b> ART. 9º Nº 1 - DESPEDIMENTO PROMOVIDO PELA ENTIDADE EMPREGADORA, COM JUSTA CAUSA.	<b>OBJECTIVA</b> ART. 16º - CONJUNTO DE DESPEDIMENTOS INDIVIDUAIS.	<b>OBJECTIVA</b> ART. 26º Nº 1 - EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO, JUSTIFICADA POR MOTIVOS ECONÓMICOS OU DE MERCADO, TECNOLÓGICOS OU ESTRUTURAIS.	<b>OBJECTIVA/SUBJECTIVA</b> ART. 2º INADAPTAÇÃO DO TRABALHADOR PARA O POSTO DE TRABALHO.
<b>MOTIVOS</b>	<b>ART. 9º Nº 1 E 2 - CUMULATIVOS:</b> COMPORTAMENTO CULPOSO DO TRABALHADOR QUE, PELA SUA GRAVIDADE E CONSEQUÊNCIAS, TORNE IMEDIATA E PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO; E AINDA UM DOS COMPORTAMENTOS DO Nº 2 DESTE ARTIGO.	<b>ART. 16º - ALTERNATIVOS:</b> A) ENCERRAMENTO DEFINITIVO DA EMPRESA; B) ENCERRAMENTO DE UMA OU SEÇÕES; C) REDUÇÃO DO PESSOAL DETERMINADA POR MOTIVOS ESTRUTURAIS, TECNOLÓGICOS OU CONJUNTURAIS	<b>ART. 26º - ALTERNATIVOS:</b> MOTIVOS ECONÓMICOS OU DE MERCADO - REDUÇÃO DA ACTIV. DA EMPRESA PROVOCADA PELA DIMINUIÇÃO DA PROCURA DE BENS OU SERVIÇOS OU IMPOSSÍB. SUPERVINIENTE DE COLOCAR OS MESMOS NO MERCADO. MOTIVOS TECNOLÓGICOS - ALTERAÇÕES NAS TÉCNICAS OU PROCESSOS DE FABRICO OU AUTOMATIZAÇÃO DOS EQUIPAM. DE PRODUÇÃO. MOTIVOS ESTRUTURAIS - DESEQUILÍBRIO ECONÓMICO-FINANCEIRO, MUDANÇA DE ACTIVIDADE OU SUBSTITUIÇÃO DE PRODUTOS DOMINANTES.	<b>ART. 2º - CUMULATIVOS:</b> QUANDO, VERIFICANDO-SE UMA DAS SITUAÇÕES A SEGUIR INDICADAS, O MODO DE EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DO TRABALHADOR, TORNE PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: A) REDUÇÃO REITERADA DE PRODUTIVIDADE OU DE QUALIDADE; B) AVÁRIAS REITERADAS NOS MEIOS AFECTOS AO POSTO DE TRABALHO; C) RISCOS PARA A SEGURANÇA E SAÚDE DO PRÓPRIO OU DOS RESTANTES TRABALHADORES OU DE TERCEIROS.
<b>CONDIÇÕES DE CESSAÇÃO</b>	<b>ART. 9º Nº 2 - CONSTITUEM, NOMEADAMENTE, JUSTA CAUSA, OS SEGUINTE COMPORTAMENTOS DO TRABALHADOR:</b> A) DESOBEDIÊNCIA ILEGÍTIMA A ORDENS; B) VIOLAÇÃO DE DIREITOS E GARANTIAS DOS TRABALHADORES; C) PROVOCAÇÃO REPETIDA DE CONFLITOS COM OUTROS TRABALHADORES; D) DESINTERESSE REPETIDO PELO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES; E) LESÃO DE INTERESSES PATRIMONIAIS SÉRIOS DA EMPRESA; F) PRÁTICA ACTOS LESIVOS DA ECONOMIA NACIONAL; G) FALTAS NÃO JUSTIFICADAS QUE DETERMINEM PREJUÍZOS GRAVES OU QUANDO ATINGAM 5 SEGUIDAS OU 10 INTERPOLADAS; H) FALTA CULPOSA DE OBSERVÂNCIA DE REGRAS DE HIGIENE/SEGUR. NO TRABALHO; I)	<b>ART. 18º - NEGOCIAÇÃO ENTRE A ENTIDADE PATRONAL E A ESTRUTURA REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES COM VISTA À OBTENÇÃO DE UM ACORDO SOBRE A DIMENSÃO E EFEITOS DAS MEDIDAS A APLICAR, DESIGNADAMENTE, E MEDIANTE ACORDO DO TRABALHADOR:</b> A) SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO; B) REDUÇÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO; C) RECONVERSÃO E RECLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL, D) REFORMAS ANTECIPADAS E PRE-REFORMAS.	<b>ART. 27º - ESTA CESSAÇÃO SÓ PODE TER LUGAR QUANDO SE VERIFIQUEM CUMULATIVAMENTE:</b> A) OS MOTIVOS INVOCADOS NÃO SEJAM IMPUTÁVEIS A CULPA DO EMPREGADOR OU DO TRABALHADOR; B) SEJA PRATICAMENTE IMPOSSÍVEL A SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO; C) NÃO SE VERIFIQUE EXISTÊNCIA DE CONTRATOS A TERMO PARA AS TAREFAS CORRESPONDENTES; D) NÃO SE APLIQUE O REGIME DO ART.16º E) SEJA DADA AO TRABALHADOR COMPENSAÇÃO DEVIDA.	<b>ART. 3º - A CESSAÇÃO SÓ TEM LUGAR QUANDO CUMULATIVAMENTE:</b> A) TENHAM SIDO INTRODUZIDAS MODIFICAÇÕES NO POSTO DE TRABALHO RESULTANTES DE NOVOS PROCESSOS DE FABRICO, DE NOVAS TECNOLOGIAS OU EQUIPAMENTOS. B) TENHA SIDO MINISTRADA ACCÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL ADEQUADA ÀS MODIFICAÇÕES. C) TENHA SIDO FACULTADO AO TRAB. UM PERÍODO SUFICIENTE DE ADAPTAÇÃO. D) A ENTIDADE EMPREGADORA NÃO DISPONHA DE OUTRO POSTO DE TRABALHO COMPATÍVEL COM A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E) A SITUAÇÃO NÃO TER SIDO DETERMINADA POR FALTA DE CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAUDE NO TRABALHO. F) SEJA ATRIBUÍDA AO TRAB. A COMPENSAÇÃO DEVIDA.

<p>PRÁTICA DE VIOLÊNCIAS FÍSICAS OU INJURIAS; J) SEQUESTRO E OUTROS CRIMES CONTRA A LIBERDADE; L) INCUMPRIMENTO DE DECISÕES JUDICIAIS; M) REDUÇÕES ANORMAIS DE PRODUTIVIDADE; N) FALSAS DECLARAÇÕES NA JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS.</p>	<p>ART. 10º - A ENTIDADE PATRONAL COMUNICA POR ESCRITO AO TRABALHADOR A INTENÇÃO DE DESPEDIR, ENVIANDO CÓPIA À COMISSÃO DE TRABALHADORES E AINDA, SE ESTE FOR REPRESENTANTE SINDICAL, AO SINDICATO REPECTIVO.</p>	<p>ART. 20º - CELEBRADO O ACORDO, A ENTIDADE PATRONAL DEVE COMUNICAR POR ESCRITO A CADA TRABALHADOR A DECISÃO DE DESPEDIR, COM MENÇÃO EXPRESSA DO MOTIVO E DATA DA CESSAÇÃO DO CONTRATO.</p>	<p>ART. 28º - A ENTIDADE PATRONAL DEVE COMUNICAR POR ESCRITO À COMISSÃO DE TRABALHADORES, OU NA SUA FALTA À COMISSÃO INTERSINDICAL OU SINDICAL RESPECTIVA A NECESSIDADE DE EXTINGUIR O POSTO DE TRABALHO</p>	<p>ART. 4º - A ENTIDADE EMPREGADORA DEVE COMUNICAR POR ESCRITO AO TRABALHADOR E À COMISSÃO DE TRABALHADORES, OU NA SUA FALTA À COMISSÃO INTERSINDICAL A NECESSIDADE DE FAZER CESSAR O CONTRATO.</p>
<p>PROCESSO</p>	<p>ART. 10º - A COMUNICAÇÃO DEVE A ENTIDADE PATRONAL, JUNTAR NOTA DE CULPA. O TRABALHADOR TEM 5 DIAS ÚTEIS PARA RESPONDER POR ESCRITO, SEGUINDO-SE O PROCESSO DAS DILIGÊNCIAS PROBATÓRIAS.</p>	<p>ART. 18º E 19º - COM VISTA À OBTENÇÃO DE UM ACORDO, TEM LUGAR UMA FASE DE INFORMAÇÕES E NEGOCIAÇÃO ENTRE A ENTIDADE EMPREGADORA E A ESTRUTURA REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES, COM INTERVENÇÃO DOS SERVIÇOS DO MINISTÉRIO DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL.</p>	<p>ART. 29º - A ESTRUTURA REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES DEVE, EM CASO DE OPOSIÇÃO À CESSAÇÃO, EMITIR PARECER FUNDAMENTADO ONDE CONSTEM MOTIVOS QUANTO:                  A) À NÃO VERIFICAÇÃO DOS REQ. DO ART. 27º Nº1 A) A D) ; B) VIOLAÇÃO DO Nº2 DO ART. 27º; C) ALTERNATIVAS.</p>	<p>ART. 5º E 6º - DENTRO DO PRAZO DE 15 DIAS A CONTAR DESSA COMUNICAÇÃO, A ESTRUTURA REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES DEVE EMITIR PARECER FUNDAMENTADO QUANTO A MOTIVOS. DECORRIDOS 5 DIAS SOBRE ESTE PRAZO, A ENTIDADE EMPREGADORA PROFERIRÁ, POR ESCRITO, DECISÃO FUNDAMENTADA: A) MOTIVO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO; B) CONFIRMAÇÃO DOS REQUISITOS DO ART. 3º; C) INDICAÇÃO DO MONTANTE DA COMPENSAÇÃO E D) DATA DE CESSAÇÃO DO CONTRATO.</p>
<p>ILICITUDE DA CESSAÇÃO</p>	<p>ART. 12º EXISTE ILICITUDE, A) SE NÃO TIVER SIDO PRECEDIDO DO PROCESSO RESPECTIVO OU ESTE FOR NULO (CFR. Nº 3); B) SE SE FUNDAR EM MOTIVOS POLÍTICOS, IDEOLÓGICOS OU RELIGIOSOS C) SE FOR DECLARADA IMPROCEDENTE A JUSTA CAUSA INVOCADA. AS CONSEQUÊNCIAS SÃO AS DO ART. 13º.</p>	<p>ART. 24º EXISTE ILICITUDE A) FALTA DAS COMUNICAÇÕES DOS Nºs 1 A 4 DO ART. 17º; B) FALTA DE PROMOÇÃO, PELA ENTIDADE EMPREGADORA DA NEGOCIAÇÃO DO ART. 18º; C) INOBSERVÂNCIA DO PRAZO DO ART. 20º; D) NÃO TER SIDO ATRIBUÍDA AO TRABALHADOR A COMPENSAÇÃO A QUE SE REFERE O ART. 23º; E) SE FOREM DECLARADOS IMPROCEDENTES OS FUNDAM. INVOCADOS. AS CONSEQUÊNCIAS SÃO AS DO ART. 13º.</p>	<p>ART. 32º - A CESSAÇÃO DO CONTRATO É NULA SE SE VERIFICAREM OS SEGUINTE VÍCIOS: A) INEXISTÊNCIA DO FUNDAMENTO INVOCADO; B) FALTA DOS REQUISITOS DO 27º/1; VIOLAÇÃO DOS CRITÉRIOS DO 27º/2; FALTA DAS COMUNICAÇÕES DO 28º. AS CONSEQUÊNCIAS DA ILICITUDE SÃO AS PREVISTAS NO ART. 13º.</p>	<p>ART. 8º - A CESSAÇÃO É ILÍCITA SE SE VERIFICAREM ALGUNS DOS SEGUINTE VÍCIOS: A) INEXISTÊNCIA DO FUNDAMENTO INVOCADO; B) FALTA DOS REQUISITOS DO Nº1 OU 2 DO ART. 3º; C) FALTA DAS COMUNICAÇÕES DO ART. 4º. AS CONSEQUÊNCIAS DA ILICITUDE SÃO AS PREVISTAS NO ART. 13º DO DL 64-A/89.</p>
<p>PROVIDENCIA CAUTELAR DE SUSPENSÃO DA CESSAÇÃO</p>	<p>ART. 14º - O TRABALHADOR PODE REQUERER-LA NO PRAZO DE 5 DIAS ÚTEIS CONTADOS DA RECEPÇÃO DA COMUNICAÇÃO DO Nº 10 DO ART. 10º.</p>	<p>ART. 26º - OS TRABALHADORES PODEM REQUERER-LA, NO PRAZO DE 5 DIAS ÚTEIS CONTADOS DATA DE CESSAÇÃO DO CONTRATO CONSTANTE DA COMUNICAÇÃO DO ART. 20º.</p>	<p>ART. 33º - O TRABALHADOR PODE REQUERER-LA NO PRAZO DE 5 DIAS ÚTEIS A CONTAR DA RECEPÇÃO DA COMUNICAÇÃO DO ART. 30º/2.</p>	<p>ART. 9º - O TRABALHADOR PODE REQUERER-LA NO PRAZO DE 5 DIAS ÚTEIS CONTADOS DA RECEPÇÃO DA COMUNICAÇÃO DO ART. 6º/2.</p>

<p><b>ONUS DE PROVA</b></p>	<p>CABE À ENTIDADE PATRONAL.                  ART. 9º Nº 1 - CABE AO TRABALHADOR ILIDIR PRESUNÇÃO DE COMPORTAMENTO CULPOSO                  ART. 10º Nº 5 - A ENTIDADE EMPREGADORA PROCEDE ÀS DILIGÊNCIAS PROBATORIAS REQUERIDAS NA RESPOSTA À NOTA DE CULPA.                  ART. 12º Nº 4 - NA ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL, A PROVA COMPETE À ENTIDADE PATRONAL.</p>	<p>ART. 17º - CABE À ENTIDADE PATRONAL.</p>	<p>ART. 27º - CABE À ENTIDADE PATRONAL.</p>	<p>ART. 6º - CABE AO TRABALHADOR.                  ART. 8º Nº3 - NA ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL, A ENTIDADE EMPREGADORA APENAS PODE INVOCAR FACTOS CONSTANTES DA DECISÃO DO ART. 6º, COMPETINDO-LHE A PROVA DOS MESMOS.</p>
-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	---------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

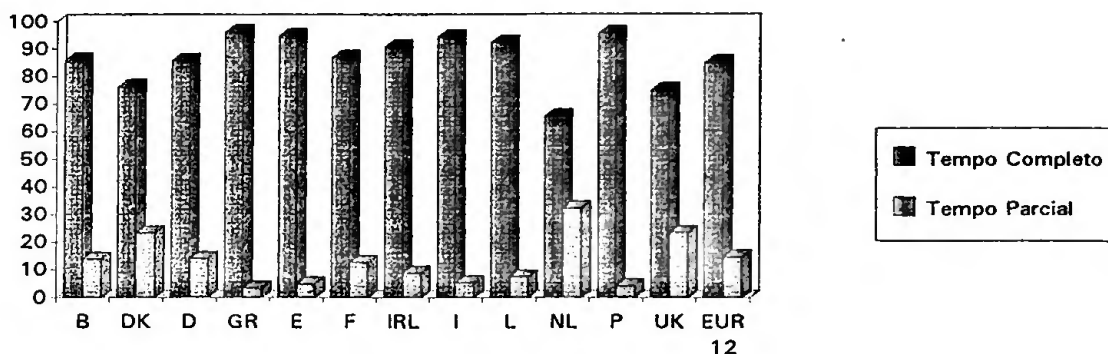
PARTE DOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS, EM %, 1992 (IRL E L: 1991) IN EUROSTAT  
NÚMEROS-CHAVE, SUPLEMENTO A EUROPA SEM FRONTEIRAS, Nº 3, 1994



A MAIORIA DOS CONTRATOS DE TRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA É DO TIPO "PERMANENTE". À ESCALA DA UNIÃO, REGISTA-SE UMA TAXA DE 11,9% DOS CONTRATOS DE TRABALHO, EM 1992, COM REALCE PARA PORTUGAL, COM 12,4% EM 1992.

A ESPANHA POSSUI A TAXA MAIS ELEVADA DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS (UM TERÇO DO TOTAL DE CONTRATOS). NO PÓLO OPOSTO ENCONTRA-SE O LUXEMBURGO, ONDE 3,5% DOS CONTRATOS SÃO TEMPORÁRIOS.

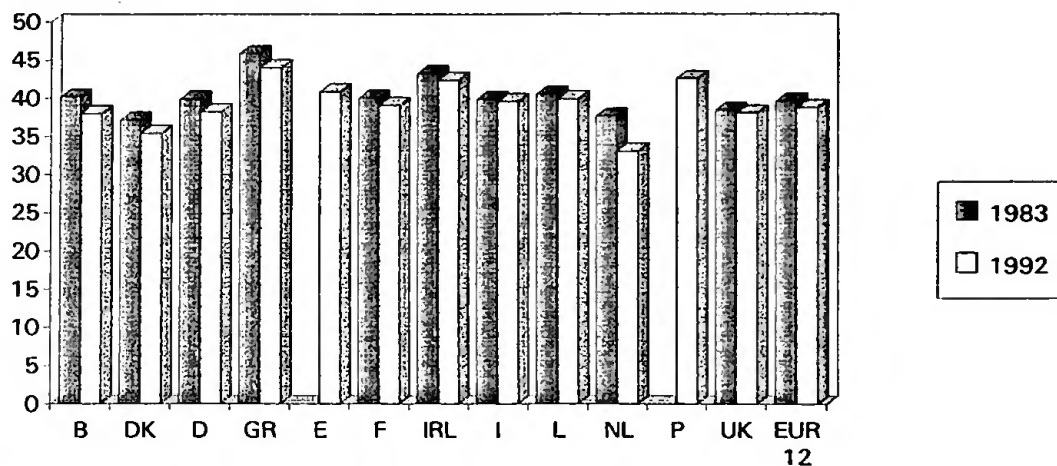
PARTE DO TRABALHO A TEMPO COMPLETO E A TEMPO PARCIAL, EM %, 1992 (IRL E L:  
1991) IN EUROSTAT NÚMEROS-CHAVE, SUPLEMENTO A EUROPA SEM FRONTEIRAS, Nº 3,  
1994



NA UNIÃO EUROPEIA, 14,7% DOS ASSALARIADOS TÊM EMPREGO A TEMPO PARCIAL. CONTUDO, ESTA MÉDIA É ACOMPANHADA DE FORTES DISPARIDADES ENTRE OS ESTADOS-MEMBROS.

CERCA DE 32,4% DOS ASSALARIADOS DOS PAÍSES BAIXOS TÊM UM TRABALHO A TEMPO PARCIAL, SENDO ESTA TAXA MAIS ELEVADA EM TODA A UNIÃO. NA GRÉCIA, ESTE TIPO DE TRABALHO CONTINUA A SER EXCEPCIONAL E SÓ DIZ RESPEITO A 3,6% DOS ASSALARIADOS.

NÚMERO MÉDIO DE HORAS DE TRABALHO EFECTUADAS POR SEMANA, 1983 E 1992 (SALVO F, IRL E L: 1983 E 1991) IN EUROSTAT NÚMEROS-CHAVE, SUPLEMENTO A EUROPA SEM FRONTEIRAS, Nº 3, 1994

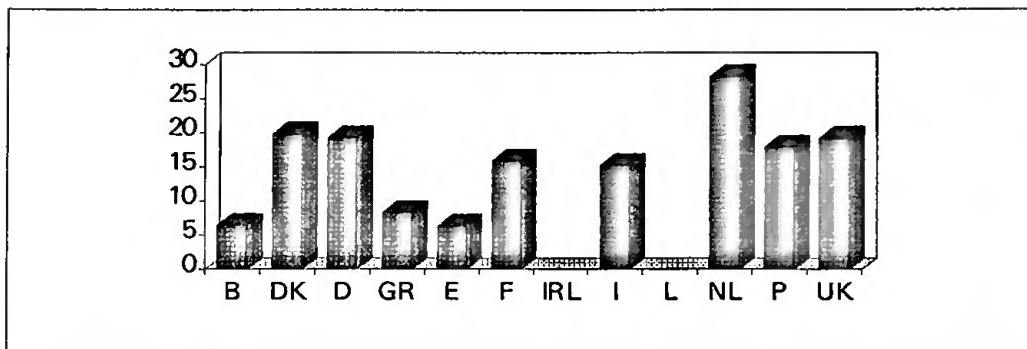


A MÉDIA DA DURAÇÃO DO TRABALHO NA UNIÃO CONHECE UMA LIGEIRA TENDÊNCIA PARA A DESCIDA, PASSANDO DE 39,7 HORAS PARA 38,8. ESTA TENDÊNCIA É COMUM A TODOS OS ESTADOS-MEMBROS.

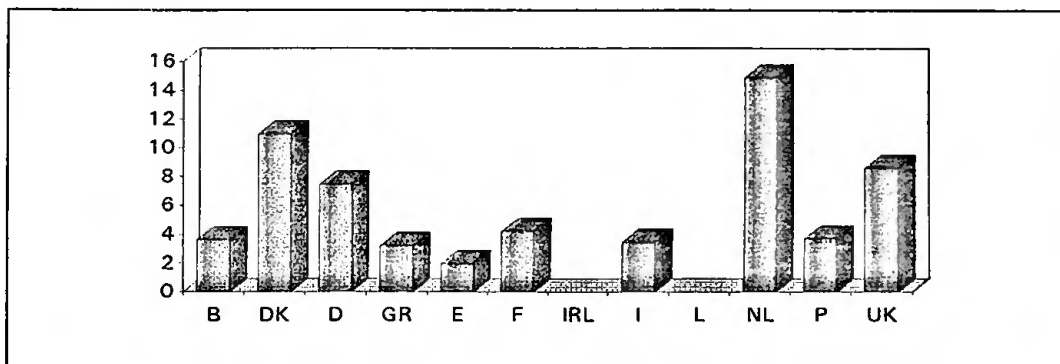
A GRÉCIA É O PAÍS ONDE A DURAÇÃO DO TRABALHO SEMANAL É MAIS LONGA (44 HORAS), SEGUIDA POR PORTUGAL ( 42,6 HORAS) E PELA IRLANDA ( 42,4).

OS PAÍSES BAIXOS TÊM A SEMANA DE TRABALHO MAIS CURTA, DADO QUE, NESTE ESTADO-MEMBRO, EM MÉDIA NÃO SE TRABALHA MAIS DO QUE 33,1 HORAS, OU SEJA, 5 HORAS MENOS DO A MÉDIA COMUNITÁRIA.

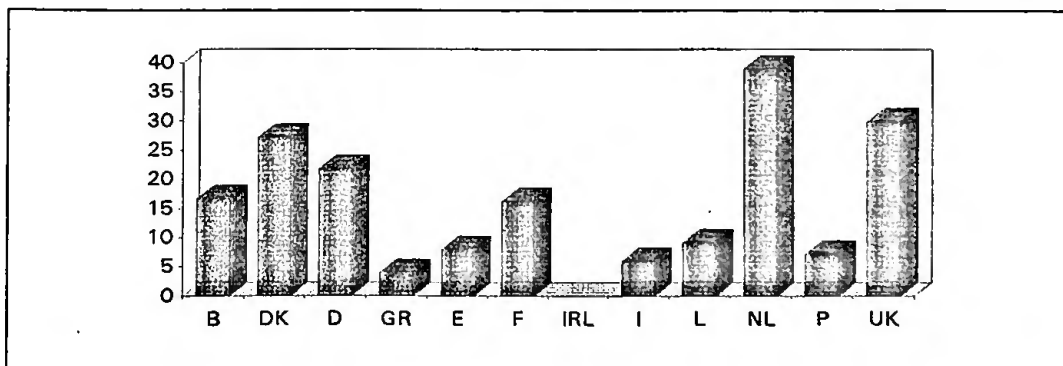
PERCENTAGEM DE EMPREGADOS A TRABALHAR A TEMPO PARCIAL NO SECTOR PRIMÁRIO IN  
EUROSTAT - STATISTIQUES EN BREF, POPULATION ET CONDITIONS SOCIALES - 1995, Nº 1



PERCENTAGEM DE EMPREGADOS A TRABALHAR A TEMPO PARCIAL NO SECTOR SECUNDÁRIO IN  
EUROSTAT - STATISTIQUES EN BREF, POPULATION ET CONDITIONS SOCIALES - 1995, Nº 1



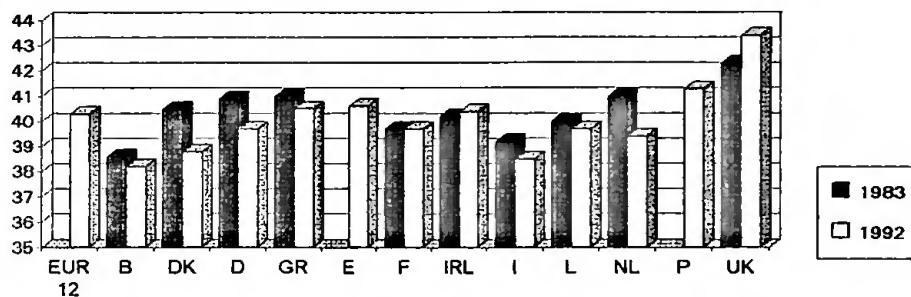
PERCENTAGEM DE EMPREGADOS A TRABALHAR A TEMPO PARCIAL NO SECTOR TERCIÁRIO IN  
EUROSTAT - STATISTIQUES EN BREF, POPULATION ET CONDITIONS SOCIALES - 1995, Nº 1



ESTES TRÊS GRÁFICOS, SÃO REPRESENTATIVOS DO QUE SE PASSA, RELATIVAMENTE AO PESO DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL, EM CADA SECTOR DE ACTIVIDADE.

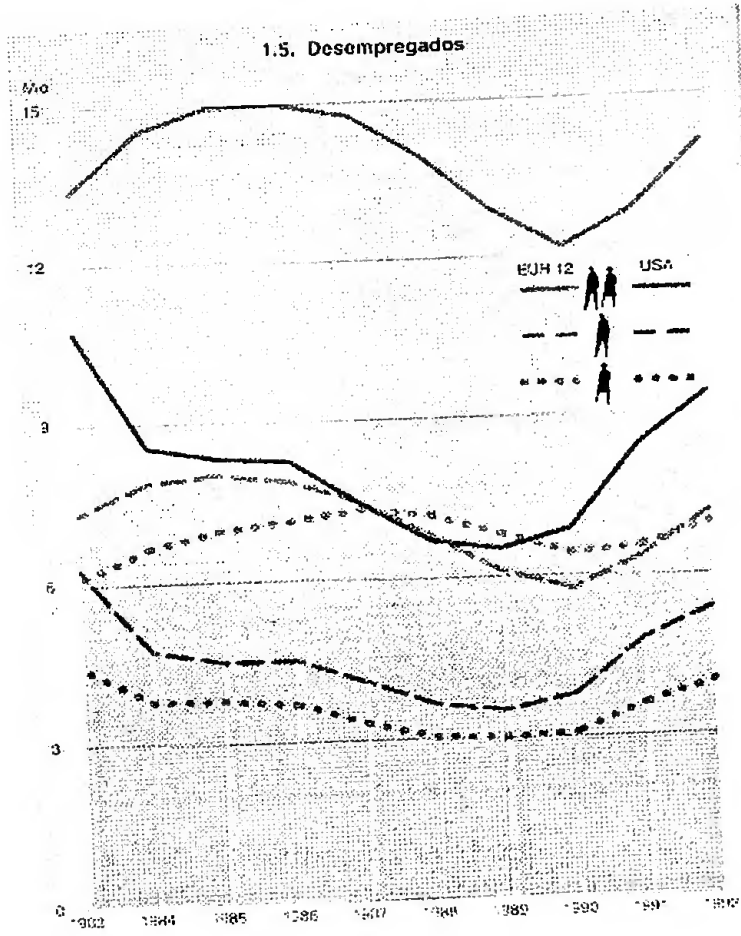
O SECTOR TERCIÁRIO É O SECTOR ONDE O TRABALHO A TEMPO PARCIAL É MAIS REPRESENTATIVO. DE QUALQUER MODO, EXISTEM PAÍSES, ONDE TAMBÉM NO SECTOR PRIMÁRIO O TRABALHO A TEMPO PARCIAL OCUPA UM LUGAR SIGNIFICATIVO.

#### DURAÇÃO SEMANAL HABITUAL DO TEMPO DE TRABALHO, EM HORAS



ESTE GRÁFICO APRESENTA AS GRANDES TENDÊNCIAS DE DURAÇÃO DE TRABALHO NO PERÍODO 1983-1992. A REDUÇÃO DA DURAÇÃO SEMANAL HABITUAL DO TRABALHO É MUITO CLARA NA MAIORIA DOS PAÍSES. NO REINO UNIDO, PODEMOS OBSERVAR UM AUMENTO, E EM FRANÇA E NA IRLANDA ESTA DURAÇÃO PERMANECE ESTÁVEL. TRÊS GRUPOS SE PERFILAM: OS PAÍSES QUE ULTRAPASSAM AS 40 HORAS (GR, E, IRL, P, UK), OS QUE DESCERAM ABAIXO DESTES LIMITE DURANTE O PERÍODO ANALISADO (DK, L, NL, D), E OS QUE AÍ JÁ ESTAVAM APÓS 1983 (B, F, I). DO CONJUNTO, É A DINAMARCA QUE REGISTA A REDUÇÃO MAIS IMPORTANTE.

ENQUANTO A BÉLGICA SE APRESENTA COMO O PAÍS ONDE A DURAÇÃO HABITUAL É MAIS CURTA EM 1992, O REINO UNIDO REGISTA A DURAÇÃO É MAIS LONGA; A COMPARAÇÃO ENTRE ESTES DOIS PAÍSES É NOTÁVEL, JÁ QUE EXISTE UMA DIFERENÇA DE 5 HORAS POR ANO.



**Despesas com a protecção social expressas em %  
 do produto interno bruto a preços de mercado**

	Pais	1989	1990	1991	1992
	<b>EUR 12</b>	<b>25,0</b>	<b>25,3</b>	<b>26,1</b>	<b>:</b>
1	Belgique/België	26,7	27,0	27,6	27,8
2	Danmark	29,9	29,6	30,7	31,4
3	Deutschland	27,5	27,0	27,0	27,3
4	Ελλάδα	20,7	20,6	20,2	:
5	España	20,0	20,8	21,7	22,5
6	France	27,5	27,6	26,5	29,2
7	Irland	19,7	19,7	20,9	21,6
8	Italia	23,1	23,3	24,6	25,6
9	Luxembourg	25,2	25,9	27,6	28,0
10	Nederland	30,2	32,2	32,5	33,0
11	Portugal	14,5	14,9	16,9	17,6
12	United Kingdom	21,7	22,7	24,7	27,2
13	Österreich	26,8	26,7	27,3	28,2
14	Suomi/Finland	24,4	26,1	31,1	35,4
15	Island	17,8	17,6	18,0	:
16	Norge	:	29,0	29,5	:
17	Sverige	35,2	35,8	37,6	40,0
	EEE	:	:	:	:
	-----				
18	Schweiz/Suisse	:	16,1	:	:

**POPULAÇÃO, EMPREGO E DESEMPREGO**

PERÍODO	POPULAÇÃO RESIDENTE											
	TOTAL		População activa (a)						População Inactiva			
			Total		Empregada		Desempregada (b)		Total		Desencorajada (c)	
	10 <sup>3</sup>	VH	10 <sup>3</sup>	VH	10 <sup>3</sup>	VH	10 <sup>3</sup>	VH	10 <sup>3</sup>	VH	10 <sup>3</sup>	VH
1990	9808.2	0.1	4756.2	1.7	4495.9	2.3	220.1	-5.5	5012.4	-1.2	40.2	-15.9
1991	9815.3	0.1	4864.7	2.3	4630.8	3.0	198.6	-9.7	4911.5	-2.0	35.2	-12.4
1992 (d)	9345.1		4527.6		4340.7		186.9		4776.5		29.8	
1993	9350.4	0.1	4503.5	-0.5	4255.2	-2.0	248.3	32.9	4813.9	0.8	26.2	-12.2
1994	9350.4	-0.0	4563.7	1.3	4251.5	-0.1	312.2	25.7	4756.4	-1.2	23.0	-12.3
1990-TI	9806.2	0.2	4688.7	0.9	4394.7	1.1	245.9	-1.7	5084.2	-0.0	48.1	-7.3
TII	9807.5	0.1	4714.2	1.2	4487.0	2.3	193.0	-15.4	5052.1	-0.7	34.2	-28.2
TIII	9808.8	0.1	4734.5	0.3	4477.1	0.6	214.2	-6.1	5032.5	0.0	43.2	-2.5
TIV	9810.2	0.1	4887.3	4.6	4624.8	5.1	227.1	1.0	4880.7	-3.9	35.4	-25.6
1991-TI	9812.3	0.1	4800.7	2.4	4554.9	3.6	207.6	-15.6	4972.9	-2.2	38.1	-20.8
TII	9813.7	0.1	4900.9	4.0	4694.1	4.6	174.6	-9.5	4875.8	-3.5	32.1	-6.1
TIII	9816.1	0.1	4858.6	2.6	4621.3	3.2	200.1	-4.6	4913.9	-2.4	37.3	-13.7
TIV	9818.9	0.1	4898.6	0.2	4633.0	0.6	212.2	-4.6	4883.5	0.1	33.4	-5.6
					(d)							
1992-TI	9346.9		4511.4		4328.2		183.2		4794.1		32.0	
TII	9344.1		4522.6		4346.8		175.8		4774.9		30.7	
TIII	9346.2		4542.8		4357.4		185.4		4766.3		28.6	
TIV	9343.0		4533.6		4330.4		203.1		4770.6		27.9	
1993-TI	9336.1	-0.1	4496.4	-0.3	4269.9	-1.3	226.6	23.7	4803.6	0.3	29.4	-8.1
TII	9356.4	0.1	4513.3	-0.2	4276.2	-1.6	237.0	34.8	4814.9	0.8	24.0	-21.8
TIII	9355.4	0.1	4490.8	-1.1	4248.6	-2.7	250.2	35.0	4831.5	1.4	24.5	-14.3
TIV	9353.8	0.1	4513.4	-0.4	4233.9	-2.2	279.5	37.6	4805.3	0.7	26.8	-3.9
1994-TI	9351.5	0.2	4521.7	0.6	4215.2	-1.3	306.5	35.3	4795.9	-0.2	26.5	-9.9
TII	9351.0	-0.1	4561.3	1.1	4257.4	-0.4	303.8	28.2	4760.9	-1.1	22.8	-5.0
TIII	9349.8	-0.1	4586.2	2.1	4275.4	0.8	310.9	24.3	4732.3	-2.1	22.0	-10.2
TIV	9349.1	-0.1	4585.7	1.6	4258.0	0.6	327.7	17.2	4736.5	-1.4	20.5	-23.5

(a) As pessoas a prestar Serviço Militar Obrigatório deixaram de estar incluídas na população activa a partir de 1984, passando a constituir uma classe autónoma

(b) População Activa Desempregada compreende todos os indivíduos com idade igual ou superior a 14 anos que, na semana de referência se encontram nas seguintes situações:

- Não terem um trabalho remunerado nem qualquer outro.
- Estarem disponíveis para trabalhar num trabalho remunerado ou não.
- Terham procurado um trabalho, isto é, tenham feito diligências ao longo dos últimos 30 dias para encontrar um emprego remunerado ou não remunerado.

(c) Desencorajados - Todos os indivíduos com idade mínima de 14 anos que na semana de referência não tinham qualquer trabalho e que, estando interessados em trabalhar, não procuraram emprego.

(d) Novo Inquérito ao Emprego a partir do 1 trimestre de 1992, não compatível com o anterior

FONTE: INE - Inquérito ao Emprego

PERÍODO	Pedidos de Emprego				Ofertas de Emprego			Colocações				
			Por desempregados									
	Número	VH	Número	VH	Número	VH	Em % de Pedidos	Número	VH	Em % de Pedidos	Em % de Ofertas	
1990	16301	-2.7	15813	-2.0	4715	-3.2	28.9	2561	-3.1	15.7	54.3	
1991	17364	6.5	16845	6.5	4400	-6.7	25.3	2283	-10.8	13.1	51.9	
1992	20031	15.4	19471	15.6	4424	0.5	22.1	2323	1.7	11.6	52.5	
1993	26624	32.9	26085	34.0	4241	-4.1	15.9	2372	2.1	8.9	35.9	
1994	27273	2.4	26689	2.3	4902	13.6	18.0	2919	23.1	10.7	39.5	
1992-TI	19717	13.9	19095	13.5	4206	-0.2	21.3	2072	-10.6	10.5	49.3	
TII	17332	11.2	16842	11.4	4557	-8.2	26.3	2414	0.7	13.9	53.0	
TIII	18639	19.9	18028	20.0	4359	-1.3	23.4	2360	9.0	12.7	54.1	
TIV	24435	16.3	23921	17.2	4574	14.2	18.7	2444	8.5	10.0	53.4	
1993-TI	26929	36.6	26423	38.4	3900	-7.3	14.5	1985	-4.2	7.4	50.9	
TII	25267	45.8	24637	46.3	4540	-0.4	18.0	2504	3.7	9.9	55.1	
TIII	24200	29.8	23708	31.5	4568	4.8	18.9	2477	5.0	10.2	54.2	
TIV	30101	23.2	29574	23.6	3955	-13.5	13.1	2524	3.2	8.4	63.8	
1994-TI	29292	8.8	28785	8.9	4519	15.9	15.4	2521	27.0	8.6	35.8	
TII	23876	-5.5	23370	-5.1	5363	18.1	22.5	3252	29.9	13.6	60.6	
TIII	25256	4.4	24585	3.7	5426	18.8	21.5	3101	25.2	12.3	57.2	
TIV	30669	1.9	30017	1.5	4301	8.7	14.0	2802	11.0	9.1	65.1	
1992-Ago	17086	25.4	16470	25.8	3392	-9.4	19.9	1960	8.7	11.5	57.8	
Set	20192	19.7	19613	28.6	3616	12.8	27.8	2709	13.0	13.4	48.2	
Out	24779	-2.2	24147	-2.0	4514	-7.8	18.2	2608	-2.4	10.5	37.6	
Nov	28153	39.3	27591	39.3	5308	48.4	18.9	2710	39.7	9.6	51.1	
Dez	20372	16.5	20024	19.3	3908	8.8	19.1	2023	-6.1	9.9	51.9	
1993-Jan	27124	28.9	26627	30.8	3279	-22.9	12.1	1846	-15.3	6.8	56.3	
Fev	26573	34.2	26041	35.5	4310	-0.5	16.2	2004	-3.5	7.5	46.5	
Mar	27089	48.0	26600	50.1	4118	1.8	15.2	2104	9.8	7.8	51.2	
Abr	23831	34.2	23337	35.3	4527	-4.4	19.0	2470	-0.1	10.4	54.6	
Mai	25656	53.8	24817	53.4	4397	-11.5	17.1	2555	7.7	10.0	58.1	
Jun	28315	49.8	27558	50.6	4696	18.4	17.8	2486	1.8	9.4	52.9	
Jul	23675	26.5	23259	29.2	4102	0.8	17.3	2059	-14.6	8.7	50.2	
Ago	22974	33.1	22472	36.4	4412	30.1	19.2	2478	26.4	10.8	56.2	
Set	23952	28.5	23592	29.5	5191	-7.6	20.0	2995	6.9	11.2	55.8	
Out	31671	27.8	31113	28.8	4235	-4.2	13.4	2624	0.9	8.3	62.0	
Nov	34646	23.1	34091	23.6	4469	-15.8	12.9	2863	5.7	8.3	64.1	
Dez	23986	17.7	23517	17.4	3162	-18.9	13.2	2082	2.9	8.7	63.8	
1994-Jan	31533	16.3	31036	16.6	4336	32.2	13.8	2524	36.7	8.0	58.2	
Fev	30747	15.7	30218	16.0	4218	-2.1	13.7	2381	18.8	7.7	56.4	
Mar	23595	-5.5	23102	-5.6	5002	21.7	19.5	2659	26.4	10.4	53.2	
Abr	22315	-6.4	21831	-6.5	4861	7.4	21.8	2970	20.2	13.3	61.1	
Mai	25880	0.9	25340	2.1	5906	34.3	22.8	3401	33.1	13.1	57.6	
Jun	23434	-10.9	22939	-10.9	5323	13.4	22.7	3386	36.2	14.4	63.6	
Jul	25032	3.7	24550	5.6	5023	22.5	20.1	3134	32.2	12.5	62.4	
Ago	22617	-1.6	21882	-2.6	5184	17.5	22.9	2890	16.6	12.8	55.7	
Set	28119	8.4	27324	7.6	6071	17.0	21.6	3279	13.3	11.7	54.0	
Out	35013	10.6	34269	10.1	4903	15.8	14.0	2983	13.8	8.5	60.9	
Nov	34465	-0.5	33735	-1.0	4945	10.7	14.3	3190	11.3	9.3	64.5	
Dez	22530	-6.1	22047	-6.3	3055	-3.4	13.6	2231	7.2	9.9	73.0	
1995-Jan	33100	5.0	32243	3.9	3612	29.4	17.0	3161	25.2	9.5	56.3	

CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO															
Situação em fim de período															
PERÍODO	Desemprego Registrado													Ofertas de Emprego Por Satisfazer	
	Número (unidades)			Variação Homóloga			Série CVS		Menos de 25 Anos		Mais de 25 Anos				
	HM	H	M	HM	H	M	HM	VH	Número	VH	Número	VH	Número	VH	
							Milhares								
1990	307093	100084	207011	-1.5	-1.6	-1.4	3069.8	-1.6	103260	-7.1	203835	1.7	9435	-13.7	
1991	293328	101280	192049	-4.3	1.2	-7.2	2932.6	-4.5	87879	-14.9	205449	0.8	8314	-9.8	
1992	317209	117837	199372	8.1	16.3	3.8	3175.7	8.3	87747	-0.2	229474	11.7	8040	-5.6	
1993	347120	140621	206499	9.4	19.3	3.6	3468.4	9.2	96251	9.7	250868	9.3	6494	-19.2	
1994	395971	171378	224593	14.1	22.8	8.7	3964.3	14.3	105358	9.7	290413	15.8	5910	-9.0	
1992-TI	311335	112305	199029	2.0	10.9	-2.4	295.3	2.5	88304	-7.4	223031	6.3	8064	13.5	
1992-TII	309891	113962	195930	6.7	14.2	2.9	311.1	6.3	85943	-1.8	223949	10.4	8418	-3.6	
1992-TIII	314905	118724	196180	11.0	19.1	6.6	329.8	10.9	85964	2.4	228227	14.6	7874	-12.2	
1992-TIV	332704	126355	206349	13.2	21.2	8.8	334.1	13.2	90779	7.2	241990	15.6	7583	-16.5	
1993-TI	356631	137915	218716	14.5	22.8	9.9	341.4	15.6	99374	12.5	257257	15.3	7005	-16.3	
1993-TII	341942	137563	204379	10.3	20.7	4.3	344.1	10.6	95368	11.8	246574	10.1	6101	-27.5	
1993-TIII	334374	138211	196162	6.2	16.4	-0.0	346.0	4.9	92461	7.6	241913	5.7	6888	-12.5	
1993-TIV	355332	148796	206736	6.9	17.8	0.2	355.9	6.3	97803	7.7	257729	6.5	5982	-20.3	
1994-TI	393902	167363	226337	10.5	21.3	3.5	379.0	11.0	106753	7.4	287147	11.6	5122	-26.9	
1994-TII	394824	171528	223296	15.3	24.7	9.3	396.6	15.3	104850	9.9	289774	17.6	5976	-2.1	
1994-TIII	386458	169433	217425	15.7	22.6	10.8	399.7	15.3	102370	10.7	284488	17.6	6377	-4.5	
1994-TIV	408298	177785	230513	14.8	19.5	11.5			108256	10.7	300042	16.4	5964	-0.3	
1992-Ago	315475	119077	196397	11.8	20.1	7.4	331.2	11.6	86456	2.3	228978	15.9	7510	-14.8	
1992-Set	319216	121444	197772	12.1	20.4	7.6	333.8	12.1	86250	3.5	232966	15.7	8403	-7.2	
1992-Out	325037	123190	201847	12.1	19.9	7.9	333.4	12.0	89489	3.6	235547	15.8	7994	-13.3	
1992-Nov	333780	126724	207056	12.9	21.3	8.4	334.8	13.0	90222	7.0	243734	15.4	7332	-19.2	
1992-Dez	339293	129130	210143	14.4	22.4	10.0	334.9	14.7	92623	11.2	246668	15.7	6983	-16.9	
1993-Jan	350517	134407	216110	13.6	21.6	9.2	335.6	14.6	96360	10.3	254157	14.9	6679	-19.9	
1993-Fev	358871	138667	220204	14.8	23.2	10.0	341.4	16.1	99464	10.8	259407	16.4	7143	-15.0	
1993-Mar	360505	140670	219835	15.3	23.4	10.5	347.3	16.2	102299	16.6	258206	14.8	7187	-13.9	
1993-Abr	353019	140151	212868	12.9	22.8	7.3	347.2	15.5	99709	13.5	253316	12.7	6383	-27.0	
1993-Mai	339964	137238	202726	10.1	20.9	3.8	343.0	10.5	94640	11.1	245324	9.7	5913	-31.1	
1993-Jun	332843	135299	197544	8.0	18.3	1.8	342.0	8.0	91761	8.2	241082	7.9	6087	-24.3	
1993-Jul	333112	136050	197062	7.4	17.6	1.4	344.0	6.0	91658	7.6	241454	7.4	6329	-14.9	
1993-Ago	334597	138423	196174	6.1	16.2	-0.1	347.0	4.8	92406	6.9	242191	5.8	6738	-10.3	
1993-Set	335412	140161	195251	3.1	15.4	-1.3	346.9	3.9	93318	8.2	242094	3.9	7098	-12.4	
1993-Out	345925	144306	201619	6.4	17.1	-0.1	350.8	5.2	96113	7.4	249812	6.1	6944	-13.1	
1993-Nov	355599	148331	207268	6.5	17.1	0.1	354.3	6.1	97776	8.4	257823	5.8	6012	-20.2	
1993-Dez	365072	153751	211321	7.6	19.0	0.6	362.3	8.2	99519	7.4	265553	7.7	4989	-28.6	
1994-Jan	386434	163374	223260	10.3	21.6	3.3	373.2	11.2	105361	9.3	281273	10.7	4859	-27.2	
1994-Fev	396218	168570	227648	10.4	21.6	3.4	379.3	11.1	107718	8.3	288500	11.2	4918	-31.1	
1994-Mar	398253	170750	228103	10.6	21.4	3.8	384.6	10.7	107185	4.8	291668	13.0	5990	-22.2	
1994-Abr	398363	171571	226792	12.8	22.4	6.5	389.4	12.2	105722	6.0	292641	15.5	5785	-8.2	
1994-Mai	395677	172103	223574	16.4	23.4	10.3	398.9	16.3	104663	10.6	291014	18.6	6003	1.5	
1994-Jun	390433	170910	219523	17.3	26.3	11.1	401.4	17.4	104166	13.5	286267	18.7	6139	0.9	
1994-Jul	386628	168824	217804	16.1	24.1	10.5	399.0	16.0	102639	12.0	283989	17.6	6027	-7.7	
1994-Ago	383610	168751	214859	14.6	21.9	9.5	397.0	14.4	101172	9.5	282438	16.6	6664	-1.1	
1994-Set	390336	170725	219611	16.4	21.8	12.5	403.0	16.2	103298	10.7	287038	18.6	7039	-4.9	
1994-Out	402761	175329	227432	16.4	21.5	12.8	410.2	16.9	107031	11.4	295730	18.4	6580	-5.2	
1994-Nov	411942	178944	232998	15.8	20.6	12.4	412.8	16.4	110007	12.5	301935	17.1	6185	2.9	
1994-Dez	410192	179083	231189	12.4	16.5	9.4	408.4	12.7	107750	8.3	302462	13.9	5126	2.7	
1995-Jan	423970	185413	238557	9.7	13.5	6.9	409.2	9.6	110196	4.6	313774	11.6	5775	18.9	

FONTE: IEFP - Estatísticas Mensais e Informação Mensal do Mercado de Emprego

EMPLOYMENT OUTLOOK

Table B. Unemployment, labour force participation rates and employment/population ratios by age and sex  
Both sexes

		Percentages														
		1979			1983			1989			1993			1998		
		15-24	25-54	55-64	15-24	25-54	55-64	15-24	25-54	55-64	15-24	25-54	55-64	15-24	25-54	55-64
Australia	Unemployment rates	12.2	3.7	2.9	17.9	7.3	3.5	13.2	5.1	5.6	18.6	8.5	11.8	16.2	7.2	8.8
	Labour force participation rates	68.7	73.2	44.3	69.1	74.0	60.9	70.4	79.9	64.1	66.8	79.6	42.4	68.4	79.4	43.7
	Employment/population ratios	60.7	70.5	43.0	56.7	68.5	39.5	61.1	75.8	41.7	54.4	72.8	37.4	57.3	73.6	39.9
Belgium	Unemployment rates	...	...	...	23.9	9.5	5.4	14.5	6.5	3.5	18.4	7.1	3.5	...	...	...
	Labour force participation rates	...	...	...	43.9	74.4	30.6	75.5	76.7	22.2	34.4	79.2	22.7	...	...	...
	Employment/population ratios	...	...	...	33.4	67.3	29.8	30.4	71.7	21.4	28.1	73.6	21.9	...	...	...
Canada	Unemployment rates	12.8	5.7	4.6	19.7	9.8	8.1	12.7	7.3	6.0	17.6	10.0	9.6	16.5	9.3	9.0
	Labour force participation rates	66.7	76.8	54.2	66.7	79.7	52.1	69.2	84.5	50.0	63.5	83.8	48.5	62.9	83.5	48.7
	Employment/population ratios	58.2	72.5	51.7	53.6	71.9	47.9	60.5	78.4	47.0	52.3	75.4	43.9	52.5	75.8	44.1
Denmark	Unemployment rates	...	...	...	18.9	8.0	6.2	11.9	7.9	6.1	14.6	10.2	8.8	...	...	...
	Labour force participation rates	...	...	...	65.3	89.2	54.0	73.5	91.2	57.1	78.5	90.0	56.3	...	...	...
	Employment/population ratios	...	...	...	52.9	82.8	50.6	65.8	84.8	53.6	68.2	80.8	51.3	...	...	...
Finland	Unemployment rates	10.8	4.9	4.5	18.5	4.3	6.1	6.4	2.9	3.3	30.5	15.8	17.8	30.9	16.6	23.7
	Labour force participation rates	58.5	68.8	47.7	57.1	89.7	58.4	58.1	89.5	42.4	46.2	87.8	42.0	44.6	87.8	42.0
	Employment/population ratios	52.1	62.6	49.6	51.1	85.9	47.3	54.4	86.9	41.8	35.5	74.0	34.5	30.9	77.8	32.9
France	Unemployment rates	13.5	4.1	4.5	19.7	5.7	6.3	19.1	8.0	6.7	24.6	9.9	7.7	27.5	11.1	7.6
	Labour force participation rates	48.4	79.7	52.7	49.7	81.8	42.6	56.4	84.1	38.1	32.2	83.4	36.7	50.7	85.9	35.9
	Employment/population ratios	41.8	76.5	51.2	36.7	76.9	39.9	29.5	77.4	33.6	24.3	77.8	33.9	22.3	76.2	33.4
Germany	Unemployment rates	4.0	2.7	5.7	11.0	6.9	8.9	5.6	5.7	11.6	8.2	8.4	14.2	...	...	...
	Labour force participation rates	60.0	73.4	48.0	58.0	76.7	41.8	59.8	78.0	41.6	56.9	80.3	39.0	...	...	...
	Employment/population ratios	37.6	73.4	41.3	54.6	71.4	38.1	56.4	71.6	36.8	52.7	73.8	37.4	...	...	...
Greece	Unemployment rates	...	...	...	23.1	6.1	2.6	25.3	5.1	1.6	28.8	7.3	2.8	...	...	...
	Labour force participation rates	...	...	...	42.7	66.7	47.5	39.4	72.2	41.5	38.6	73.1	40.0	...	...	...
	Employment/population ratios	...	...	...	12.9	64.5	46.3	38.3	68.5	40.8	27.5	67.8	38.8	...	...	...
Ireland	Unemployment rates	9.2	6.1	6.1	20.1	12.5	10.2	17.6	12.4	8.4	25.1	14.3	8.2	...	...	...
	Labour force participation rates	41.7	61.0	48.6	58.6	64.7	48.4	58.4	68.7	42.2	40.9	71.1	42.4	...	...	...
	Employment/population ratios	36.8	58.8	45.9	46.9	58.6	43.5	41.9	60.2	38.6	35.1	60.9	36.9	...	...	...
Italy	Unemployment rates	29.6	3.5	3.3	30.5	4.5	2.9	31.5	7.3	1.8	38.6	6.9	2.0	...	...	...
	Labour force participation rates	64.7	65.5	23.3	44.6	67.8	22.9	43.9	70.0	22.3	39.9	68.8	23.1	...	...	...
	Employment/population ratios	33.0	63.2	22.6	31.0	64.8	22.3	29.8	64.9	21.9	27.7	64.8	22.6	...	...	...
Japan	Unemployment rates	3.4	1.7	3.1	4.5	2.2	3.9	4.3	1.8	2.7	5.1	2.0	3.0	5.5	2.4	3.5
	Labour force participation rates	64.1	76.7	62.9	64.2	78.3	63.7	64.1	80.9	64.7	67.2	81.5	60.5	47.6	81.4	66.1
	Employment/population ratios	42.6	75.4	61.8	42.2	76.0	61.3	42.2	79.6	62.9	44.8	79.6	64.5	45.0	79.5	63.7
Luxembourg	Unemployment rates	...	...	...	6.8	2.4	1.1	3.7	1.4	0.8	4.4	2.1	0.9	...	...	...
	Labour force participation rates	...	...	...	68.2	88.8	29.4	64.7	72.8	28.4	47.7	74.9	36.2	...	...	...
	Employment/population ratios	...	...	...	56.1	67.2	25.1	43.1	71.8	28.2	45.6	73.3	26.6	...	...	...
Netherlands	Unemployment rates	8.1	2.9	3.2	24.9	10.6	13.4	11.1	12.8	3.7	9.7	5.3	2.9	10.2	4.3	3.5
	Labour force participation rates	47.8	64.1	38.6	31.5	67.9	33.3	64.4	76.3	30.8	61.4	81.0	29.1	61.7	78.7	30.0
	Employment/population ratios	43.9	62.3	37.4	38.7	60.7	28.9	54.5	66.5	29.7	55.9	76.7	28.2	55.4	73.7	29.0
New Zealand	Unemployment rates	...	...	...	14.1	6.0	4.5	17.2	7.7	5.1	15.0	7.5	4.8	...	...	...
	Labour force participation rates	...	...	...	67.9	81.2	43.8	64.4	81.2	47.4	66.0	72.1	49.8	66.0	72.1	49.8
	Employment/population ratios	...	...	...	58.3	76.3	41.8	53.3	74.9	44.9	56.1	66.7	47.4	56.1	66.7	47.4
Norway	Unemployment rates	5.6	8.8	9.6	7.7	2.5	1.4	9.5	4.0	2.1	11.7	4.7	2.6	7.4	4.4	2.7
	Labour force participation rates	53.0	79.7	65.1	61.8	84.4	68.4	68.5	85.9	62.1	55.5	84.9	62.3	55.4	83.1	61.3
	Employment/population ratios	58.0	79.0	64.7	57.1	82.3	65.5	54.7	82.5	61.8	49.0	80.9	60.7	51.3	81.4	61.6
Portugal	Unemployment rates	17.8	4.4	8.4	18.3	5.1	2.0	18.2	3.7	2.0	12.8	4.4	3.4	...	...	...
	Labour force participation rates	71.0	73.0	52.7	67.5	78.7	50.2	57.0	80.4	48.5	48.3	82.6	46.4	...	...	...
	Employment/population ratios	58.3	68.8	52.4	55.1	74.7	49.2	51.2	77.4	47.6	42.4	78.9	44.8	...	...	...
Spain	Unemployment rates	19.4	5.5	4.1	37.6	11.5	7.4	32.3	11.1	8.1	43.2	19.4	11.5	42.8	20.9	12.3
	Labour force participation rates	68.5	62.2	46.1	57.6	63.4	44.6	51.2	70.2	40.0	46.1	72.4	38.6	49.1	73.5	36.8
	Employment/population ratios	48.8	58.8	46.2	35.9	56.1	41.3	38.7	61.0	34.8	28.2	58.3	34.1	28.1	58.1	32.3
Sweden	Unemployment rates	5.0	1.4	2.0	8.0	2.4	1.9	3.8	1.2	1.5	18.4	7.1	5.5	16.6	6.9	6.5
	Labour force participation rates	78.8	88.4	68.6	65.4	91.0	68.2	67.1	92.3	70.8	52.1	89.3	60.9	49.6	87.9	68.3
	Employment/population ratios	67.2	87.1	65.3	60.2	88.9	65.3	64.5	91.2	69.0	42.6	83.1	63.2	41.4	81.9	63.9
Switzerland	Unemployment rates	...	...	...	...	...	...	...	...	...	6.8	3.2	1.5	...	...	...
	Labour force participation rates	...	...	...	...	...	...	...	...	...	69.0	86.1	65.2	63.7	86.0	67.4
	Employment/population ratios	...	...	...	...	...	...	...	...	...	64.3	83.4	62.9	62.1	83.0	60.8
United Kingdom	Unemployment rates	...	...	...	...	...	...	10.1	5.8	7.2	17.3	6.6	10.0	...	...	...
	Labour force participation rates	...	...	...	...	...	...	78.0	83.9	53.0	71.1	83.6	51.7	...	...	...
	Employment/population ratios	...	...	...	...	...	...	70.1	79.0	49.2	78.8	76.4	46.6	...	...	...
United States	Unemployment rates	11.8	4.2	2.9	17.2	8.0	5.7	11.1	4.5	3.3	13.5	5.8	4.7	12.5	5.9	4.1
	Labour force participation rates	68.6	77.9	56.3	67.1	80.1	54.5	67.3	81.5	59.9	66.1	83.5	56.4	66.4	83.4	56.8
	Employment/population ratios	60.6	74.6	54.6	55.6	71.7	51.4	59.8	79.8	54.0	57.3	78.7	33.8	58.3	79.2	54.4

— OAUO, Labour Force Statistics 1977-1992, Part III, Luxembourg

Table M. Total unemployment  
 Thousands

	1973	1975	1979	1983	1992
Australia	106	279	378	687	925
Austria	33	53	65	135	133
Belgium	92	175	304	545	436
Canada	515	690	836	1 434	1 556
Denmark	21	121	157	312	262
Finland	51	51	143	138	328
France	593	901	1 361	1 974	2 591
Germany	273	1 074	876	2 258	2 978
Greece	64	75	64	302	350
Iceland	0	1	0	1	6
Ireland	64	84	88	183	222
Italy	1 303	1 226	1 686	2 140	2 799
Japan	680	1 000	1 170	1 560	1 420
Luxembourg	0	0	1	3	3
Netherlands	110	260	280	674	478
New Zealand	2	3	25	76	169
Norway	26	40	38	69	126
Portugal	90	178	344	355	198
Spain	363	625	1 129	2 351	2 791
Sweden	98	67	88	151	233
Switzerland	0	13	10	29	92
Turkey	987	1 148	1 463	1 343	1 596
United Kingdom	557	838	1 234	2 984	2 678
United States	4 365	7 929	6 137	10 717	9 384
North America	4 880	8 619	6 973	12 151	10 940
OECD Europe <sup>a)</sup>	4 725	6 930	9 332	15 947	18 072
Total OECD <sup>b)</sup>	10 393	16 831	17 878	30 421	31 526

a) Secretariat estimates based on OECD Economic Outlook, No. 37, June.  
 b) Above countries only.  
 Sources: OECD, Labour Force Statistics, 1973-1993, Part II, forthcoming, Our-  
 Force Statistics

Table L. Standardized unemployment rates  
 in eighteen OECD countries

Per cent of total labour force

	1983	1989	1990	1991	1992	1993	1994
<b>North America</b>	<b>7.8</b>	<b>5.4</b>	<b>5.7</b>	<b>7.0</b>	<b>7.7</b>	<b>7.2</b>	<b>6.5</b>
Canada	11.2	7.5	8.1	10.3	11.3	11.2	10.3
United States	7.4	5.2	5.4	6.6	7.3	6.7	6.0
<b>Japan</b>	<b>2.7</b>	<b>2.3</b>	<b>2.1</b>	<b>2.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.5</b>	<b>2.9</b>
<b>Central and Western Europe</b>							
Europe	9.8	7.5	6.9	7.2	7.9	8.9	9.2
Belgium	12.1	8.0	7.2	7.2	7.7	8.6	9.7
France	9.7	9.4	8.9	9.4	10.4	11.6	12.5
Germany <sup>a)</sup>	7.1	5.6	4.8	4.2	4.6	6.1	6.9
Ireland	15.5	14.7	13.3	14.7	15.5	15.6	14.7
Netherlands	11.8	8.3	7.5	7.0	5.6	6.2	7.2
Switzerland	...	...	...	1.8	2.9	3.7	3.8
United Kingdom	11.7	7.2	6.9	8.8	10.1	10.5	9.6
<b>Southern Europe</b>	<b>12.7</b>	<b>12.4</b>	<b>11.6</b>	<b>11.4</b>	<b>12.3</b>	<b>14.1</b>	<b>15.8</b>
Italy	9.4	10.9	10.3	9.9	10.5	10.2	12.0
Portugal	8.4	5.0	4.6	4.1	4.1	5.5	6.8
Spain	19.7	16.9	15.9	16.0	18.1	22.4	23.8
<b>Nordic countries</b>	<b>3.7</b>	<b>2.8</b>	<b>2.9</b>	<b>4.7</b>	<b>7.3</b>	<b>10.3</b>	<b>10.2</b>
Finland	5.2	3.4	3.4	7.5	13.0	17.7	18.2
Norway	3.1	4.9	5.2	5.5	5.9	6.0	5.4
Sweden	3.1	1.4	1.5	2.7	4.8	8.2	8.0
<b>Oceania</b>	<b>..</b>	<b>6.3</b>	<b>7.0</b>	<b>9.6</b>	<b>10.7</b>	<b>10.6</b>	<b>9.4</b>
Australia	8.9	6.1	6.9	9.5	10.7	10.8	9.7
New Zealand	..	7.1	7.7	10.2	10.4	9.6	8.1
<b>Total of above countries</b>	<b>8.0</b>	<b>6.2</b>	<b>6.1</b>	<b>6.8</b>	<b>7.4</b>	<b>7.8</b>	<b>7.8</b>

a) Western Germany

Note: In so far as possible, the data have been adjusted to ensure comparability over time and to conform to the guidelines of the International Labour Office. All series are benchmarked to labour-force-survey-based estimates. In countries with annual surveys, monthly estimates are obtained by interpolation/extrapolation and by incorporating trends in administrative data, where available. The annual figures are then calculated by averaging the monthly estimates (for both unemployed and the labour force). For countries with monthly or quarterly surveys, the annual estimates are obtained by averaging the monthly or quarterly estimates, respectively. For several countries the adjustment procedure used is similar to that of the Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor. For EU countries, the procedures are similar to those used in deriving the Comparable Unemployment Rates (CURs) of the Statistical Office of the European Communities. Minor differences may appear mainly because of various methods of calculating and applying adjustment factors and because EU estimates are based on the civilian labour force.

Sources: OECD Quarterly Labour Force Statistics, No. 2, 1995.

Table Q. Incidence of long-term unemployment from survey-based data in selected OECD countries<sup>a, b, c, d, e</sup>  
As a per cent of total unemployment

	1983		1990		1991		1992		1993		1994	
	6 months and over	12 months and over	6 months and over	12 months and over	6 months and over	12 months and over	6 months and over	12 months and over	6 months and over	12 months and over	6 months and over	12 months and over
Australia	51.3	25.4	40.9	21.6	49.6	24.9	58.7	34.5	57.1	36.5	41.0	36.4
Belgium	82.6	64.8	81.4	68.7	77.9	62.9	74.7	59.0	70.4	52.9		
Canada	25.3	7.8	18.2	4.4	22.5	6.5	26.1	9.4	28.6	11.4	28.4	12.5
Denmark	67.2	44.3	53.3	30.0	54.4	31.9	49.9	26.9	45.5	25.2		
Finland	30.0	19.2			32.6	9.2			52.8	30.6		
France	67.0	42.2	55.5	38.0	58.0	37.2	58.1	36.1	58.2	34.2	61.7	38.3
Germany	65.8	41.6	64.7	46.8	54.1	31.5	55.4	33.5	60.1	40.3		
Greece	58.4	33.2	71.9	49.8	71.5	47.6	70.4	49.7	71.0	50.9		
Ireland	64.0	36.7	81.0	66.0	77.6	61.6	77.4	58.9	76.9	59.1		
Italy	82.5	58.2	85.2	69.8	84.3	68.1	69.8	58.2	76.5	57.7		
Japan	31.5	12.9	39.0	19.1	38.1	17.9	36.2	15.9	34.4	17.2	36.1	17.5
Luxembourg	(56.3)	(35.4)	(66.7)	(42.9)	(47.4)	(26.3)	(36.7)	(13.3)	(62.2)	(32.4)		
Netherlands	70.7	48.8	63.6	49.3	60.3	46.1	76.8	43.9	79.1	52.3		
New Zealand			38.0	18.7	39.0	21.2	53.2	31.9	52.5	33.2	50.0	32.2
Norway	20.3	6.3	40.4	19.2	39.1	20.2	41.1	23.5	45.6	27.2	43.8	28.9
Portugal			62.4	44.8	58.4	38.7	37.5	31.0	45.2	43.4		
Spain	72.8	52.4	70.2	54.0	68.4	51.1	66.1	47.4	69.6	50.1	73.4	56.1
Sweden	24.9	10.3	16.0	4.7	17.6	4.2	25.9	8.3	32.0	10.9	38.7	17.3
Switzerland					27.5	17.0	37.8	19.6	47.5	20.2	49.3	27.6
United Kingdom	66.4	45.6	50.3	34.4	47.2	28.8	57.3	35.4	62.9	42.5		
United States	23.9	13.3	10.2	5.6	13.0	6.3	20.6	11.2	20.4	11.7	20.3	12.2

- a) While data from labour force surveys make international comparisons easier, compared to a mixture of survey and registration data, they are not perfect. Questionnaire wording and design, survey timing, differences across countries in the age groups covered, and other reasons mean that care is required in interpreting cross-country differences in levels.
- b) The duration of unemployment database maintained by the Secretariat is composed of detailed duration categories disaggregated by age and sex. All totals are derived by adding each component. Thus, the total for men is derived by adding the number of unemployed men by each duration and age group category. Since published data are usually rounded to the nearest thousand, this method sometimes results in slight differences between the percentages shown here and those that would be obtained using the available published figures.
- c) Data are averages of monthly figures for Canada, Sweden and the United States, and averages of quarterly figures for Norway, New Zealand and Spain. The reference period for the remaining countries is as follows (among EU countries it occasionally varies from year to year): Australia, August; Belgium, April; Denmark, April-May; Finland, autumn; France, March; Germany, April; Greece, March-July; Ireland, May; Italy, April; Japan, February; Luxembourg, April; the Netherlands, March-May; Portugal, February-April; Switzerland, second quarter; and the United Kingdom, March-May.
- d) Data refer to persons aged 14 and over in Italy, Portugal, Greece; aged 15 and over in Australia, Belgium, Canada, Denmark, France, Germany, Ireland, Japan, Luxembourg, the Netherlands, New Zealand and Switzerland; and aged 16 and over in Spain and the United States. Data for Finland refer to persons aged 15-64 (excluding unemployment pensioners). Data for Norway refer to persons aged 16-74 and data for Sweden refer to persons aged 16-64. Data for the United Kingdom refer to men aged 16-69 and women 16-64.
- e) Persons for whom no duration of unemployment was specified are excluded.
- f) Data in brackets are based on small sample sizes and, therefore, must be treated with care.
- Sources: Data for Belgium, Denmark, Germany, Greece, Ireland, Italy, Luxembourg, the Netherlands, Portugal and the United Kingdom are based on the European Labour Force Survey and were supplied by Eurostat.
- Australia: Australian Bureau of Statistics, *The Labour Force Australia*
- Canada: Unpublished data from the Labour Force Survey supplied by Statistics Canada.
- Finland: Unpublished data from the Supplementary Labour Force Survey (biennial since 1989) supplied by Statistics Finland.
- France: Institut National de la Statistique et des Études Économiques, *Enquête sur l'Emploi*
- Japan: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *Report on the Special Survey of the Labour Force Survey*
- New Zealand: Unpublished data from the Household Labour Force Survey supplied by the Department of Statistics
- Norway: Unpublished data from the Labour Force Survey supplied by the Statistics Norway
- Sweden: Statistics Sweden, *AKU*
- Spain: Unpublished data from the labour force survey supplied by the Ministry of Employment and Social Security.
- Switzerland: Data from the Labour Force Survey supplied by the Swiss Federal Statistical Office.
- United States: Bureau of Labor Statistics, *Employment and Earnings*.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL INICIAL EM PORTUGAL

<b>FUNÇÃO</b>		<b>NÍVEL NACIONAL</b>	<b>NÍVEL REGIONAL</b>	<b>NÍVEL LOCAL</b>
<b>OBSERVATÓRIO DE EMPREGO E DA FORMAÇÃO</b>		DCEFP	IEFP/ ESTRUTURAS REGIONAIS	CENTROS DE EMPREGO
		CIME		
		OEFP	RAM/DREFP	CENTROS PARA O SECTOR EDUCATIVO
		IEFP	RAA/DREFP	
		DEP	DRE	
		DE ME		
		RAM/DREFP		
<b>PLANIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>		MESS	DELEGAÇÕES REGIONAIS DO IEFP	CENTROS DE GESTÃO DIRECTA/ IEFP
		ME		
		DIRECÇÃO GERAL DO ENSINO SECUNDÁRIO	CONSELHOS CONSULTIVOS DO IEFP	CENTROS DE GESTÃO EM PARTICIPAÇÃO
		IEFP	IEFP	IEFP
		CNA	DRE	CENTROS REGIONAIS DE FORMAÇÃO
		ORGANISMOS PÚBLICOS E PRIVADOS	ORGANISMOS PÚBLICOS E PRIVADOS	DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO
		PARCEIROS SOCIAIS	RAM/DGEFP	IEFP
			RAA/DGEFP	ESCOLAS PROFISSIONAIS
<b>DEFINIÇÃO DOS PROGRAMAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>		MESS	-	-
		IEFP		
		ME		
		CNA		
		CPC		
<b>CERTIFICAÇÃO</b>		ORGANISMOS PÚBLICOS E PRIVADOS		
		PARCEIROS SOCIAIS		
		MESS	-	-
	ME			

	OUTROS MINISTÉRIOS		
	COM COMPETÊNCIA EM		
	MATÉRIA DE		
	FORMAÇÃO		
	PROFISSIONAL		
	PARCEIROS SOCIAIS		
FINANCIAMENTO	ESTADO	-	-
	EMPRESAS		
INFORMAÇÃO SOBRE A	IEFP	-	-
FORMAÇÃO	DSIOP		
	ME/CIREP		
	MESS/SICT		
	IJ		
	PARCEIROS SOCIAIS		

LEGENDA:

CIME - COMISSÃO INTERMINISTERIAL PARA O EMPREGO

CNA - COMISSÃO NACIONAL DE APRENDIZAGEM

CPC- COMISSÃO PERMANENTE DE CERTIFICAÇÃO

DGEFP - DIRECÇÃO GERAL DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

DRE - DIRECÇÕES REGIONAIS DE EDUCAÇÃO

DSIOP - DIRECÇÃO DOS SERVIÇOS DE INFORMAÇÃO E DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

IEFP - INSTITUTO DE EMPREGO E DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

IJ - INSTITUTO DA JUVENTUDE

ME - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

ME/ CIREP - MENISTÉRIO DA EDUCAÇÃO / CENTRO DE INFORMAÇÃO E DE RELAÇÕES PÚBLICAS

MESS - MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SEGURANÇA SOCIAL

OEFP - OBSERVATÓRIO DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

RAA/DREFP - REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES / DIRECÇÃO REGIONAL DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

RAM/ DREFP - REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA / DIRECÇÃO REGIONAL DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**GUIÃO DE ENTREVISTA**  
**(TRABALHADORES BANCÁRIOS)**

ESTE QUESTIONÁRIO TEM POR OBJECTIVO RECOLHER ALGUMA INFORMAÇÃO ACERCA DA SUA FORMA DE ESTAR NO LOCAL DE TRABALHO.

AS RESPOSTAS SÃO CONFIDENCIAIS E ANÓNIMAS. POR FAVOR RESPONDA COM OBJECTIVIDADE, REPORTANDO-SE À SUA ACTUAL SITUAÇÃO.

GOSTARÍAMOS DE OBTER ALGUNS DADOS ACERCA DA SUA SITUAÇÃO PROFISSIONAL FACE À MUDANÇA TECNOLÓGICA E ORGANIZACIONAL:

1. QUAL É A SUA PROFISSÃO E A SUA CATEGORIA PROFISSIONAL ?

---

---

2. COMO É QUE CARACTERIZA O ESTÁDIO DE EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DO SEU BANCO:

2.1. NO CONTEXTO DO SECTOR BANCÁRIO ?

---

---

---

2. 2. NO CONTEXTO DO SECTOR DOS SERVIÇOS EM GERAL ?

---

---

---

3. NA SUA OPINIÃO QUAIS SÃO OS FACTORES PREPONDERANTES PARA O AUMENTO DA PRODUTIVIDADE E RENTABILIDADE DA SUA EMPRESA (POR ORDEM CRESCENTE DE IMPORTÂNCIA: 1 = MAIS IMPORTANTE; 6 = MENOS IMPORTANTE) ?

- NÍVEL TECNOLÓGICO .....
- NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E COMPETÊNCIA TÉCNICA DO PESSOAL ADMINISTRATIVO ..
- NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E COMPETÊNCIA TÉCNICA DAS CHEFIAS .....
- ESTRUTURA ORGANIZACIONAL .....
- FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....
- ESTILO DE GESTÃO .....

4. CONSIDERA NECESSÁRIA A EXISTÊNCIA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL ESPECÍFICA FACE À INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS ?

SIM .....       NÃO .....

SE RESPONDEU SIM, PASSE À QUESTÃO SEGUINTE. SE RESPONDEU NÃO, PASSE PARA A QUESTÃO 6.