

RESERVADO



UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

Instituto Superior de Economia e Gestão

Dissertação de Mestrado

**A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INTRODUÇÃO
DE NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO NAS EMPRESAS**

PORTUGAL NO CONTEXTO DA UNIÃO EUROPEIA

Realizada por Maria de Fátima Cabrita Mendes

Orientação Científica da Professora Doutora Ilona Kovács

Fevereiro de 1995

AGRADECIMENTOS



À minha orientadora, Professora Doutora Iлона Kovács, expresso o meu profundo agradecimento, pelos seus conselhos e constante encorajamento, que tornaram possível a elaboração deste trabalho.

Ao professor Doutor Adriano Pimpão, da Universidade do Algarve, o sincero agradecimento pelo empenho manifestado para que eu pudesse frequentar a parte lectiva do Mestrado, pela absoluta disponibilidade financeira para a aquisição de bibliografia, pelo apoio eficaz, sempre que solicitado, e a compreensão evidenciada durante todo este período.

Ao Professor Doutor João Albino da Silva, da Universidade do Algarve, agradeço o interesse manifestado pela elaboração da Dissertação e a disponibilidade para a resolução de alguns problemas que obstavam ao decurso normal da elaboração da mesma .

Muitos foram os colegas e amigos, que tornaram possível a elaboração e finalização desta Dissertação. Na Universidade do Algarve, salientando muito especialmente a Professora Doutora Teresa Vaz. Em Lisboa, agradeço a todos os colegas e amigos que disponibilizaram o apoio logístico, imprescindível para a elaboração e finalização deste trabalho e muito especialmente , ao amigo de sempre, Fernando Tomás.

Não posso deixar de frisar o profundo agradecimento à Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho, pela excepcional competência, intervenção e compreensão , indispensáveis para a elaboração deste trabalho.

À UGT e muito especialmente a Elisa Damião, cuja entrevista agradeço e que contribuiu não somente para suprir as lacunas existentes relativamente à divulgação de estudos acerca deste tema em Portugal, mas também pela forma generosa e simpática como forneceu informação valiosa.

Um agradecimento à minha mãe, meu filho e meu irmão por toda a compreensão e ajuda durante este período.



INDICE

INTRODUÇÃO.....	1
LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	9

PARTE I

1. PRINCIPAIS INVESTIGAÇÕES E ABORDAGENS	11
1.1. Razão da proliferação de investigações e abordagens.....	11
1.1.2. A década de oitenta - As mudanças significativas em políticas governamentais e a exploração de estratégias económicas e sociais antagónicas.....	15
1.1.3. As relações industriais na década de oitenta	16
1.1.4. A participação dos trabalhadores na mudança tecnológica em Portugal.....	19
1.2. Novas tecnologias e suas implicações no emprego, na qualificação, na organização do trabalho - Aspectos gerais.....	21
1.2.1. Abordagem da influência das novas tecnologias sobre o emprego.....	21
1.2.2. Novas Tecnologias e suas implicações sobre as qualificações.....	29
1.2.3. Novas tecnologias e suas implicações na organização do trabalho.....	34
1.3. Participação - Contribuições Teóricas.....	49
1.3.1. A Gestão Participativa como índice de uma nova forma de dominação social.....	49
1.3.2. A rejeição do determinismo tecnológico e a participação dos trabalhadores como mecanismo de controlo social	50

1.3.3. A Participação dos trabalhadores como elemento constituinte das estratégias de competitividade.....	53
1.3.3.4. Razões do tratamento diferenciado pelos diversos países da negociação da introdução de novas tecnologias	59
1.3.5. A necessidade de uma definição abrangente do conceito de participação.....	60
1.4. Introdução de Novas Tecnologias e Participação	63

PARTE II

2. A INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO NAS EMPRESAS E O DIREITO À PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO REFERIDO PROCESSO: A PERSPECTIVA COMUNITÁRIA.....	68
2.1. Estratégias comunitárias	68
2.1.1. Harmonização de Legislações	68
2.1.2. A Proposta de 5ª Directiva e sucessivas alterações	69
2.1.3. A Proposta da Directiva que institui sistemas de informação e consulta dos trabalhadores empregados em empresas nacionais ou transnacionais de estrutura complexa:"Directiva de Vredeling"	71
2.1.4. Justificação da inserção destas propostas na temática supra identificada	73
2.1.5. Justificação do insucesso destas Propostas	74

2. 1.6. DIRECTIVA 94 /45/CE DO CONSELHO relativa à instituição de um conselho de empresas europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária	76
2. 1. 7. A Proposta de Directiva relativa ao Estatuto de Sociedade Europeia.....	77
2. 1. 8. Propostas de Directivas do Conselho que completam o Estatuto da Associação Europeia , da Sociedade Cooperativa Europeia e da Mutualidade Europeia no que se refere ao papel dos trabalhadores	80
2.2. Implementação do Diálogo Social	83
2.2.1. O Diálogo Social de « Val Duchesse » e o duplo acordo relativo às novas tecnologias	83
2. 2. 2. Novas tecnologias e Participação - A postura dos principais parceiros sociais : CESe UNICE	85
2.2.3. A Carta Comunitária dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores	88
2. 2.4. O Acordo Relativo à Política Social anexo ao Tratado da União Europeia	91
2.2.4. 1. Aplicação dos acordos concluídos a nível comunitário	93
2.2.5. Justificação do desenvolvimento incipiente desta temática da Política Social Comunitária	101
2.2. 5.1. A recessão económica mundial	117

PARTE III

3. PORTUGAL NO CONTEXTO DA UNIÃO EUROPEIA	119
3.1 . Envolvimento dos representantes dos trabalhadores no processo de introdução de novas tecnologias na Alemanha , Reino Unido, França e Portugal	120
3.1.2. Envolvimento dos trabalhadores no passado nas fases de planificação e implementação	120
3.1.2.1. Envolvimento dos trabalhadores no passado nas fases de planificação e implementação da mudança tecnológica em Portugal	124
3.1.3. Prospectiva dos actores sociais relativamente à participação futura dos trabalhadores , nas fases de planificação e implementação	127
3. 1.4. Impacto e avaliação da participação	131
3.2. Brevejustificação das semelhanças e divergências verificadas	133
3.2.1.Sistema de relações profissionais na Alemanha	135
3.2.2. Sistema de relações profissionais no Reino Unido	139
3.2.3. Sistema de relações profissionais na França	141
3.2.3.1. Os actores sociais	143
3.2.3.2. Prática	144
3.2.3.3.Indefinição das fronteiras entre negociação e participação	145
3.2.4. Sistema de relações profissionais em Portugal no período 1974 - 1988	146
3.2.5. O impacto da recessão económica e das suas consequências em termos do nível e estrutura do emprego - Contexto na década de oitenta	150

3.2.6. A peculiaridade do sistema de relações profissionais português no período 1976 - 1988	153
3.2.6.1. As confederações sindicais	154
3.2.6.2. As confederações patronais	157
3.2.6.3. Quadro legislativo português	157
3.2.6.4. A implementação do sistema de participação dos trabalhadores	160
3.3.A adesão de Portugal às Comunidades Europeias , como factor de modernização do sistema económico e do comportamento dos actores sociais	161
3.3.1. Alterações estruturais do contexto económico português : os anos 1989 -1992	161
3.3.1.1. A revisão constitucional de 1989	162
3.3.1.2. Regime jurídico das privatizações . Fundamentos gerais e objectivos	163
3.3.1.3. A alteração ao regime da negociação colectiva	164
3.3.1.4. O processo de concertação económica e social em Portugal na década de 90	165
3.4. Principais características do mercado de trabalho em 1991	166
3.5. A Postura actual dos sindicatos face à mudança tecnológica	167
3.5.1. A ineficácia da evolução mais favorável da economia e do processo de modernização da economia portuguesa relativamente ao envolvimento dos trabalhadores na mudança tecnológica	169
3.6. A influência do sistema de relações laborais no nível de envolvimento dos trabalhadores na participação da introdução de novas tecnologias	171
3.7. Tabela Comparativa entre os Sistemas de Relações Profissionais da França ,Reino Unido, Portugal e Alemanha na década de oitenta.....	173

3.8. A crise do sindicalismo - causas gerais	174
3.9. O contexto económico como factor com influência significativa sobre as relações profissionais	174
3.10. As mudanças ocupacionais e sectoriais a longo prazo e mudanças nas políticas de gestão e organização da produção	176
3.11. O desafio às organizações sindicais suscitado pelas novas formas de produção e participação. A participação directa	177
3.12. A possibilidade da emergência de novos sistemas de relações profissionais	185
4. CONCLUSÃO	187

ANEXOS

ANEXO 1

ANEXO 1_O conceito de novas tecnologias da informação e comunicação e suas características	1
ANEXO 2. Estudos empíricos acerca da influência das novas tecnologias da informação sobre o emprego	4
ANEXO 3 . Estudos empíricos acerca da influência das novas tecnologias sobre a qualificação	18
ANEXO 4. Factores que originaram a crise das formas tradicionais de organização do trabalho	28

A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO NAS EMPRESAS

PORTUGAL NO CONTEXTO DA UNIÃO EUROPEIA

INTRODUÇÃO

As tecnologias da informação, os computadores e os equipamentos baseados na micro electrónica, têm-se difundido em todos os sectores da economia. São raros os locais de trabalho que não foram afectados por estas "novas tecnologias" cujo conceito e características essenciais são apresentados no Anexo 1.

A mutação constitui, para os trabalhadores, uma problemática fundamental dado que o não domínio das novas tecnologias pode originar repercussões graves sobre o seu emprego.

Utilizam-se diversos conceitos para designar estas novas transformações, tais como: "terceira revolução industrial" (Drucker 1955), "revolução científica e técnica" (Richta 1969), "terceira vaga" (Toffler 1980) ou "mudança de paradigma tecnoeconómico", Freeman e Peres (1988)¹.

A mudança de paradigma verifica-se em consonância com o desenvolvimento de um ou mais sistemas tecnológicos, que irão provocar não só o aparecimento de novos produtos e processos mas também, alterações substanciais na organização económica e social e dos agentes económicos².

¹ A referência aos primeiros três autores é efectuada por SANTOS, A. Carlos dos. « Neoliberalismo e crise das relações laborais: análise de uma estratégia patronal » in : Temas de Direito do Trabalho. Direito do Trabalho na crise - poder empresarial - greves atípicas. IV Jornadas Luso - Hispano Brasileiras de Direito do Trabalho. Coimbra Editora. 1990. pp. 249 a 273.

² A análise microeconómica do impacto do paradigma técnico - económico é efectuada entre outros, por DOSI, Giovanni. Sources Procedures and Microeconomic Effects of Innovation. Journal of Economics Literature. Vol XXVI September 1988 pp. 1120 - 1171.

O novo paradigma , sedimenta-se apenas, após uma crise estrutural de ajustamento, que implica mudanças profundas a nível institucional e social assim como a substituição de pressupostos fundamentais da economia vigente.

O momento histórico actual corresponderá a um período de ajustamento, com o desenvolvimento concomitante ,do " paradigma da informação e da comunicação ", cujo factor chave é a informação ³ .

Esta transformação implica profundas mudanças na estrutura económica, no trabalho e na gestão das empresas , a que acrescem as transformações culturais ⁴ .

As consequências da mudança tecnológica, podem ser positivas ou negativas, ocorrendo a necessidade do controle social sobre a introdução de novas tecnologias.

A participação dos trabalhadores na introdução das tecnologias da informação, conjuntamente com os sindicatos ou individualmente ,poderá constituir um mecanismo eficaz de controle social das novas tecnologias que poder - se - à traduzir por :

- Impedir ou reduzir o desemprego.
- Evitar ou reduzir efeitos como a desqualificação.
- Evitar ou reduzir efeitos como a degradação das condições de trabalho.

O tema da participação dos trabalhadores na adopção das decisões importantes nas empresas , aparece com elevada frequência nos discursos políticos de gestão, principalmente nos países industrializados, nos anos 70, e na década de 80, estudado em íntima conexão com a problemática da introdução de novas tecnologias .

³ DOSI et al. Structural Crises of Adjustment: Business Cycles and Investment Behaviour; citado por GODINHO, M.M. e CARAÇA, J.M.G.« Inovação tecnológica e difusão no contexto de economias de desenvolvimento intermédio » . Análise Social. Vol. XXIV(103 - 104) 1988 (4º, 5º), 929 - 962.

⁴ Os elementos essenciais do novo paradigma técnico económico, encontram -se rigorosamente sintetizados por MATEUS, Augusto, no Prefácio ao livro Sistemas flexíveis de produção e reorganização do trabalho CESO I&D Pedip DEi. 1992 e por PERES, Carlota. « Microelectronics, Long Wages and World Structural Change: New Perspectives for Developing Countries » . in . FREEMAN: The Economics of Innovation. 1990. The International Library of Critical Writings in Economics. 2. pp 441 a 486 .

A profunda mudança do contexto sócio-económico, tecnológico e cultural em que empresas e outras organizações se inserem, justifica plenamente o interesse evidenciado por esta temática .

A consciencialização de que a participação dos trabalhadores na introdução das novas tecnologias na empresa poderia constituir um factor importante para o sucesso da inovação tecnológica, tem a génese na constatação, por parte de um número crescente de empresas que investira em equipamentos tecnologicamente avançados, que não conseguiam rentabilizar a capacidade instalada.

Este problema foi suscitado, muito particularmente, em empresas americanas e europeias, face à dificuldade em enfrentar a concorrência japonesa. Não se concretizara a esperança de que os massivos investimentos em sistemas informatizados, constituíssem meio eficaz de resolução de problemas, e muito especificamente dos relacionados com a competitividade.

A possibilidade da Europa, em poder competir no mercado mundial, impõe, o constante desenvolvimento e implementação de novas tecnologias da informação. O aproveitamento máximo das potencialidades destas tecnologias implica a utilização eficaz de uma mão de obra qualificada, participativa e com espírito de cooperação.

Assim, a temática da participação dos trabalhadores na mudança tecnológica, aparece intimamente ligada ao debate económico contemporâneo sobre a competitividade e o crescimento da produtividade.

A criação de uma economia europeia mais forte, apta a inovar e concorrer com os E. U .A, e o Japão, passa necessariamente, pelo crescimento do compromisso na resolução dos problemas e uma maior contribuição da força de trabalho .

Estas constatações encontram-se materializadas inicialmente no Acto Único Europeu e em numerosas iniciativas comunitárias, a nível de propostas legislativas e desenvolvimento do diálogo social no processo de introdução de novas tecnologias.

Em 1993, Dieter Fröhlich, Colin Gill e Hubert Krieger publicam um estudo em que afirmam, ao abordar esta problemática, que uma maior participação por parte dos trabalhadores na introdução das novas tecnologias da informação constitui um pressuposto fundamental para um pleno aproveitamento do potencial destas tecnologias e consequente manutenção da competitividade, da Comunidade, nos mercados mundiais ⁵.

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho no seu Programa Quadrienal 1993 - 1996 de Investigação e Desenvolvimento, ao seleccionar os temas principais de investigação para o período referido, inseriu as seguintes práticas inovadoras de participação na Europa ⁶.

- Novas formas de organização do trabalho e de participação directa do trabalhador.
- Novas estratégias de motivação do pessoal, de comunicação na empresa e de procura colectiva de soluções.

A Comissão das Comunidades Europeias, no « Livro Branco Acerca do Crescimento, Competitividade e Emprego - Os desafios e as Pistas para entrar no século XXI », ao analisar um dos Eixos de desenvolvimento da Comunidade, o desenvolvimento da rede de informação, afirma que o envolvimento dos utilizadores na elaboração e

⁵ « Workplace Involvement in Technological Innovation in The European Community volume I: Roads to Participation. ». European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1993.

⁶ Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho. Programa Quadrienal 1993 - 1996.

implementação das políticas tecnológicas constitui uma das prioridades do plano de acção relativamente às referidas redes⁷.

Assim, a participação dos trabalhadores no processo de introdução de novas tecnologias nas empresas, merece, em nosso entender, especial atenção e mantém-se como tema, plenamente actual.

Os objectivos que presidem à elaboração deste estudo são essencialmente os seguintes:

- Averiguar de forma sumária, as principais consequências das novas tecnologias, sobre o emprego, a qualificação e a organização do trabalho em geral .
- Estudar as práticas participativas na introdução de novas tecnologias nas empresas , sua dimensão e intensidade em Portugal , no contexto da União Europeia .
- Contribuir de alguma forma para o debate actual acerca da contribuição da participação dos trabalhadores na mudança tecnológica, para uma implementação harmoniosa e eficaz das novas tecnologias.

Estes objectivos têm como corolário, a necessidade de análise das seguintes dimensões :

1 - Medidas adoptadas a nível comunitário , acerca da forma, âmbito e intensidade da participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias da informação na empresa , na Comunidade Europeia.

⁷ Comissão das Comunidades Europeias. Boletim das Comunidades Europeias Suplemento 6/93. pag 26.

2 - Consciencialização ou não por parte dos órgãos comunitários e dos parceiros sociais pertencentes à Comunidade Europeia, de que a participação dos trabalhadores na introdução das novas tecnologias impõem-se actualmente , como um elemento central do aumento da produtividade. Isto é, verificar , se está interiorizado por aquelas entidades , que a participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias na empresa, constitui um potencial para:

- O máximo proveito da utilização, das novas tecnologias em termos de produtividade, competitividade, emprego e qualificações de trabalho.
- A resolução de problemas, gestão eficaz dos recursos humanos e conseqüente manifestação de criatividade por parte dos trabalhadores.
- A pacificação , porque apazigua os temores dos trabalhadores, em relação à segurança no emprego .

3 - Averiguação do papel que as organizações sindicais nacionais e supranacionais consideram ter a desempenhar, para a institucionalização de um mecanismo de controlo social da inovação tecnológica e estratégias para a prossecução deste objectivo, quer a nível nacional quer a nível supranacional.

4 - Estudo da participação dos representantes dos trabalhadores, em alguns dos Estados Membros das Comunidades Europeias, que sejam representativos dos tipos de relações industriais existentes nos doze Estados Membros .O estudo comparativo, será efectuado relativamente à Alemanha, ao Reino Unido , à França e muito especialmente, relativamente a Portugal. A Alemanha representa o modelo jurídico ou legalista, o Reino

Unido o modelo voluntarista, a França o modelo pluralista e Portugal constitui um modelo representativo dos modelos do Sul da Europa ⁸ .

Este estudo permite determinar alguns dos factores justificativos das semelhanças e divergências entre os vários sistemas.

É necessário salientar, que esta análise incidirá , essencialmente sobre a participação indirecta e representativa , isto é, participação efectuada pelos representantes dos trabalhadores, quer através dos sindicatos, quer dos membros pertencentes a órgãos representativos dos trabalhadores .

Para a concretização destes objectivos, utilizaremos estudos teóricos, referentes, nomeadamente, à participação nas suas variadas vertentes, existente a nível europeu , à influência das novas tecnologias sobre a organização do trabalho, emprego, qualificações e aos sistemas de relações industriais.

Recorreremos também, à recolha de dados empíricos coligidos, e interpretados pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho, Comissão das Comunidades Europeias e OCDE.

Os estudos teóricos e empíricos, constituirão os elementos que fundamentarão o estudo comparativo entre os vários sistemas existentes de participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias assim como os outros subtemas abordados neste trabalho.

⁸ A designação « países do Sul da Europa », é utilizada designadamente por, LACOMBLEZ, Marianne. Nouvelles Formes d' Organisation du Travail et Participation au Portugal, e no relatório da Fundação Europeia. New Forms of Work Organisation and Direct Involvement in Southern Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Produzir - se -à uma tabela comparativa, em que serão salientados, os factores determinantes da diversidade ou semelhança de formas de participação adoptadas, no Reino Unido, na Alemanha, em França e em Portugal na década de oitenta .

Em anexo, serão apresentados os estudos empíricos efectuados por organizações internacionais e cientistas individuais que confirmam ou infirmam as teorias apresentadas.

A primeira parte, será dedicada às principais investigações e abordagens acerca de todos os temas constantes da estrutura do trabalho.

Seguidamente serão analisadas, de forma muito sumária, as implicações no emprego, na qualificação, e na organização das novas tecnologias em análise.

Serão apresentadas as várias contribuições para a definição do conceito de novas tecnologias da informação, participação e modalidades, tarefa necessária, para a construção de um quadro referencial comum, para posterior análise comparativa das contribuições teóricas mais importantes em relação a esta temática . Seguidamente , serão apresentados os estudos mais relevantes acerca do tema, " Introdução de novas tecnologias e participação dos trabalhadores ".

A segunda parte será constituída pela análise das estratégias comunitárias referentes a esta temática : a Harmonização de Legislações , a implementação do Diálogo Social e o sistema instituído pelo Acordo anexo ao Tratado de União Europeia .

A terceira parte, será preenchida pela análise comparativa de sistemas existentes na Comunidade Europeia e por uma breve análise de alguns dos factores explicativos, subjacentes às semelhanças e divergências verificadas entre os vários sistemas.

LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Este trabalho tem como base essencial, o estudo publicado em 1993 pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho ⁹ e, relativamente a Portugal, após 1988, o estudo realizado no âmbito do Programa 5 do PEDIP ¹⁰ .

O primeiro trabalho, baseado essencialmente, em inquéritos efectuados pela Fundação Europeia e especificamente, nos inquéritos publicados em 1993, pela referida instituição, apresenta as seguintes limitações :

Constitui uma sondagem de opinião junto dos empregadores e representantes dos trabalhadores nos doze Estados Membros, e ,consequentemente, não constitui uma medida real, do grau de aplicação dos acordos concluídos entre trabalhadores ou seus representantes e entidades empregadoras ou representantes, nem da aplicação efectiva da regulamentação jurídica existente nos vários Estados Membros referentes a esta matéria.

Esta limitação, é quase intransponível, devido à dificuldade intrínseca em medir a dimensão e intensidade do envolvimento dos representantes dos trabalhadores nas decisões da gestão, mesmo em estudos de casos com grande abrangência. Com efeito, o número das reuniões formais e informais não constitui um indicador disponível .

Por outro lado, a percepção dos actores, relativamente ao " clima social " da empresa ou o grau da influência da participação, pode ser enganador.

⁹ FRÖHLICH; Dieter. GILL; Collin. KRIEGER; Hubert. Workplace Involvement in Technological Innovation in The European Community. volume I: Roads to Participation, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions . 1993.

¹⁰ KOVÁCS; Ilona. MONIZ; António Brandão. CERDEIRA; M . Mudança Tecnológica e Organizacional do Trabalho na Indústria Portuguesa. Ministério da Industria e Energia DGI. 1993.

A natureza do envolvimento é conceptualizada algumas vezes como consulta, outras como informação e outras ainda como negociação. E, se se adoptar o primeiro conceito, uma averiguação mais rigorosa em empresas estudadas, evidencia que em alguns casos, o que foi mencionado como consulta, constituiu efectivamente uma relação que influenciou as decisões da gestão, e noutros casos, não foi mais do que uma simples informação.

A dificuldade é ainda maior quando se comparam países diferentes com sistemas de relações industriais diversos como é o caso¹¹.

O estudo referenciado em segundo lugar, não permite um estudo comparativo da participação representativa, por incidir apenas sobre a indústria e não existirem dados disponíveis em relação aos restantes países após 1988.

Contudo, constitui um estudo de referência, para uma análise da evolução no sector industrial em Portugal após 1988.

¹¹REGINI; Marino. « Human resource management and industrial relations in european companies » The International Journal of Human Resource management. 4:3 September 1993 . pp 555 a 568

PARTE I

1. PRINCIPAIS INVESTIGAÇÕES E ABORDAGENS

1.1. Razão da proliferação de investigações e abordagens

As investigações e abordagens acerca da participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias da informação na empresa, na Comunidade Europeia são inúmeras e é utópico pretender fazer referência a todas elas .

A proliferação de estudos, com metodologias diversas, acerca desta questão deve-se não só à actualidade do tema, mas também, à impossibilidade de analisar a participação, sem concomitante abordagem das consequências das novas tecnologias sobre o emprego, a qualificação, a organização do trabalho e a influência das relações industriais sobre as fases e modalidades de participação.

Desde os finais da década de quarenta que os cientistas sociais abordam a temática da participação e sua importância ¹² .

¹² KOVÁCS, Ilona. « Novas tecnologias, organização e competitividade.» in Sistemas flexíveis de produção e reorganização do trabalho. CESO I&D Pedip DEi 1992. As conclusões dos estudos efectuados na década de cinquenta , encontram -se apresentadas em , « Tendências da transformação tecnológica e organizacional nas empresas. A emergência de novos sistemas produtivos ». Ceso. Revista do Centro de Estudos Economia e Sociedade. nº 1. Novembro de 1989. pp. 40 - 64.

Nos anos sessenta, Mac Gregor (1960) e Rensis Likert (1961) demonstraram que as organizações mais participativas apresentavam performances mais elevadas. Propuseram algumas mudanças essenciais nas empresas, mas até à década de 70 as suas teorias apenas foram aplicadas pelos países escandinavos.

Também as investigações realizadas principalmente nos anos 60 , pelo Tavistock Institute de Londres com o objectivo de promover a democracia no trabalho (participação directa dos trabalhadores na organização do seu trabalho), demonstraram que na reorganização participativa do trabalho, as partes envolvidas na mudança sentem-se coautoras das mesmas e consequentemente , gera-se um sentimento de solidariedade na empresa .

Os estudos efectuados pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho, tem constituído um grande contributo para a retrospectiva, prospectiva e consequente compreensão das vantagens e conseqüências, da participação dos trabalhadores na fase de introdução da nova tecnologia na empresa.

O facto ora referenciado é comprovado pelo numero de estudos efectuados acerca da participação, pela Fundação Europeia, desde 1977.

Embora o resultado (70 relatórios provenientes de numerosos Estados Membros da Comunidade), seja referente à participação dos trabalhadores na empresa em geral, o contributo desta instituição para a compreensão da problemática da participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias na empresa tem sido também bastante relevante.

O empenho crescente da Fundação Europeia no estudo da participação, tem a sua génese na consagração legal, da participação dos interessados na mudança tecnológica, no Acto Único Europeu de 1986.

A contribuição da Fundação Europeia para a compreensão da necessidade da participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias da informação, será desenvolvida de acordo com a estrutura do trabalho supra enunciada¹³.

A OCDE no âmbito das suas atribuições, não tem ficado indiferente face às grandes questões suscitadas pelas novas tecnologias.

Os relatórios de 1988 e 1991 reconhecem a necessidade de:

- Informações e consultas pelas empresas, dos trabalhadores e dos seus representantes, acerca das consequências das mudanças, comportamento considerado imprescindível para a prossecução de uma mudança tecnológica socialmente aceitável e eficaz.

- Enriquecimento das tarefas, reforço da autonomia dos trabalhadores, condições de melhoria do trabalho isto é, adaptação da organização do trabalho às novas tecnologias.

Só uma flexibilidade funcional (mobilidade, definição das tarefas, formação e reciclagem) e a influência dos sindicatos ou representantes dos trabalhadores no processo, podem assegurar uma aplicação eficaz destas tecnologias¹⁴.

Em 1992, a organização internacional referida, apresenta oito estudos nacionais, que versam fundamentalmente, o papel actual dos processos tradicionais de negociação e de concertação e os mecanismos informais utilizados na reorganização do trabalho que decorre, em diversos países.

¹³ Uma retrospectiva útil dos estudos efectuados pela Fundação acerca da participação, é apresentado pelo « Survey » de WILLIAMS; Robin. Participation and New Technology: Theoretical Frame Work and Research Hypotheses in Attitudinal Survey - A Discussion Document. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1990.

¹⁴ OCDE Nouvelles Technologies - Une stratégie socio - économique pour les années 90. OCDE 1988 e Ressources humaines et Technologies de Fabrication Avances. OCDE. 1991 .

Após ser dado relevo à importância da formação e da postura dos trabalhadores face à mudança tecnológica, são apresentadas conclusões baseadas em estudos nacionais e informações fornecidas pelos Governos dos Estados Membros ¹⁵ .

A referência a estudos relativamente ao Japão torna-se imprescindível. Com efeito, o desenvolvimento notável e a competitividade consistente a nível internacional das empresas japonesas, receberam nos últimos anos, muita atenção por parte dos economistas e outros cientistas .

Apesar das divergências quanto aos factores explicativos das formas de organização do trabalho no Japão, estudos diversos evidenciam que o sucesso japonês tem a génese no sucesso da inovação social e no investimento significativo em tecnologia social.

Por outro lado, como veremos infra, existem estudos que consideram a viabilidade da evolução do sindicalismo europeu para um sistema que tem como pressupostos fundamentais as grandes linhas que fundamentam o modelo japonês.

Assim constituirão estudos de referência , entre outros, o estudo publicado pela OCDE em 1992 e já identificado e os trabalhos de Yui, Tsunehiko. Nakagawa, Keiichiro Ferreira; José M. Carvalho. Takeshi, Inagami e Saucier; Philippe ¹⁶ .

¹⁵ Nouvelles Orientations dans L'Organization du Travail - La Dynamique des Relations Professionnelles. OCDE 1992.

¹⁶ Japanese Management in Historical Perspective. University of Tokio Press. 1989, « Tendências recentes no Japão » in « Mudança tecnológica e organizacional Análise de tendências na indústria » . SOCIUS Working Papers nº 2/94. p. 39 a 46. « Tendances Récents du Système Japonais de Relations Industrielles. Néo Corporativisme et Nouvelle Inddentité Syndicale ». Sociologie du Travail 27/ 1/ 91 pp. 27 a 49 e Specialisation Internationale e Competitivité de L'Economie Japonaise. Economica 1987, respectivamente.

1.1.2. A década de oitenta - As mudanças significativas em políticas governamentais e a exploração de estratégias económicas e sociais antagónicas

Os resultados que vierem a ser obtidos acerca da dimensão da participação, semelhanças e similitudes entre os países supra referenciados, e causas determinantes das mesmas, não podem ser dissociados da evolução ocorrida nos primeiros anos da década de oitenta, que foram marcados por mudanças significativas em matérias de políticas governamentais, estratégias económicas e sociais.

Apesar das especificidades de cada país, surgem características muito semelhantes entre os mesmos, relativamente à direcção e natureza do questionar da relação salarial fordista .

A alternância de governos sociais democratas com os conservadores deveria constituir o primeiro dos factores explicativos da revisão da relação salarial.

Contudo a realidade é bastante mais difusa . Se é verdade que inicialmente os princípios doutrinários desempenham um papel importante na gestão da relação salarial e em toda a economia, o certo é que a regulação em vigor, combinada com os desequilíbrios e constricções originadas pela economia internacional , exercem uma espécie de controle quanto à viabilidade da política adoptada e das reformas encetadas ¹⁷ .

Este quadro limitador de políticas e estratégias, deve ser tomado sempre em consideração ,sob pena de não serem apreendidas as causas essenciais que estão subjacentes ao sistema

¹⁷ BOYER, Robert.« Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985» . in La Flexibilité du Travail en Europe. La Decouverte . 1986. O autor exemplifica com o que se passou no Reino Unido e em França.

de relações industriais de cada país e, por inerência ,a abordagem, vir a pecar por falta de rigor¹⁸ .

Em relação à temática das relações industriais ,a obra de Guido Baglioni e Colin Crouch constitui um marco decisivo para a análise da evolução das mesmas. É um estudo basicamente pautado por um pormenorizado programa de observação e aborda na quase totalidade, as múltiplas dimensões das relações industriais¹⁹ .

1.1.3. As relações industriais na década de oitenta

Um dos temas mais abordados em relação à problemática do sindicalismo europeu, é o desafio, em todas as frentes, com que se confronta o mesmo e que se inicia na década de oitenta e se intensifica na actual década , pondo mesmo em causa a sua própria existência.

Existe consenso entre os investigadores relativamente a determinados factores que desencadearam este processo:

- Desagregação do mundo operário suscitada pela emergência de novas contestações culturais.

- Manifestação por parte dos sindicatos de inadaptação às novas condições económicas,

¹⁸ Assim, o modelo de gestão e organização do trabalho japonês característico dos anos de forte crescimento no Japão, viu-se confrontado com a realidade da internacionalização da economia e a necessidade de adesão plena às regras da concorrência internacional. A estabilidade do emprego, considerada uma característica angular do sistema de gestão japonês, foi posta em causa pelo abrandamento do crescimento económico .SAUCIER; Philippe. Specialisation internationale et competitivité de l' 'economie japonaise. Economica 1987.

¹⁹ CROUCH, Colin. BAGLIONI; Guido. European Industrial Relations - The Challenge of Flexibility . Sage Publications. 1991.

políticas e sociais em que se insere a acção sindical .

Em resumo, existe consenso no sentido de que os problemas do sindicalismo, giram todos à volta de uma questão central: a transformação do mundo salarial ²⁰ .

Assim, são considerados normalmente como índices de crise do sindicalismo:

- Razões de ordem conjuntural :
- Situação económica.
- Reestruturação económica.
- Razões de ordem estrutural:
- O crescimento do individualismo e o declínio e desagregação do social que originam.
- A relativização do fenómeno sindical.
- A banalização da forma sindical e a multiplicação dos representantes.

Um conjunto de estudos, considera também como factores relevantes e que constituem no seu conjunto, um elemento desestabilizador e que enfraquece necessariamente as posições sindicais a nível europeu os seguintes :

- A construção da Europa multinacional.
- A generalização do neoliberalismo antisindical .
- As repercussões da nova ordem económica internacional .
- As novas tecnologias ²¹ .

²⁰ ROSANVALLON, Pierre. La Question Syndicale . SAGE. 1988. e OLIVEIRA; José Grosso. « Introdução ». LIMA; Marinus Pires. OLIVEIRA; José Grosso. CERDEIRA. Maria da Conceição . ROSA; Maria Teresa Serôdio e ALVES; Paulo Marques A Acção Sindical e o Desenvolvimento. Edições Salamandra. 1992.

²¹ AVILÉS; António Ojeda « Sindicalismo europeo: su crisis, sus alternativas ». Sociologia del Trabajo, primavera de 1989 pp. 51 A 108. HYMAN; Richard. « Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class ». pp. 150 a 16. in The Future of Labour Movements. CROUCH, Colin. « The Fate of Articulated Industrial Relations Systems :a Stock - taking after the " Neo - Liberal " Decade ». pp. 169 a 187 e « The Strength of Union Movements in Advanced Capital Democracies.». pp. 16 a 45 in - The Future of Labour Movements - Sage 1992. ROSANVALLON, Pierre.op. cit.,pp. 35 a 62. LUCIO, Miguel Martinez y SIMPSON, David. « La dimension social de las nuevas prácticas de gestion y su relevancia para la «crisi» de las

Pensamos que todos estes factores contribuíram, e continuam a ser determinantes para o fenómeno já longamente debatido, mas que continua a manifestar -se, da crise do sindicalismo.

As novas estratégias dos sindicatos a nível europeu, originadas parcialmente pelo retrocesso na influência exercida durante a década de setenta pelo sindicalismo, em relação às questões económicas e sociais serão desenvolvidas com maior profundidade, no capítulo próprio, constante da estrutura do trabalho.

Os estudos considerados fundamentais para esta análise são, essencialmente, para além dos supra mencionados, os estudos da Fundação Europeia Para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho, publicados em 1993, os estudos de Robert Boyer, de Pierre Rosanvallon e Colin Crouch, e estudos como os da OCDE, que abordam as causas, efeitos da crise do sindicalismo e apresentam estratégias para a resolução do problema ²² .

relaciones laborales ». Sociologia del Trabajo. nº 18 primavera pp. 47 - 71. TREU, Tiziano «Le débat technologique - L'incidence des nouvelles technologies sur l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles. Travail e Societé. vol 9. avril-juin 1984. pp. 121 a 149.

²² La Flexibilité du Travail en Europe. Éditions la Decouverte 1986. La Question Syndicale. Sage 1988 . European Industrial Relations - the Challenge of flexibility . e OCDE Nouvelles Orientations dans l'Organisation du Travail - La Dynamique des Relations Professionnelles. 1992, respectivamente.

1.1.4. A participação dos trabalhadores na mudança tecnológica em Portugal

Em Portugal, o estudo acerca das implicações sociais inerentes ao processo de mudança tecnológica e do processo de mudança organizacional desenvolve-se sobretudo a partir dos meados da década de oitenta ²³ .

Foi em 1986, com a realização de um seminário constante do grupo de seminários internacionais pioneiros na discussão da relação entre inovação tecnológica e organizacional e em que participaram especialistas portugueses, que se pode afirmar ter sido estabelecido um denominador comum para que as experiências portuguesas pudessem ser confrontadas com a de países desenvolvidos ²⁴ .

Neste seminário foram apresentadas as quatro abordagens ou perspectivas teóricas acerca da relação: tecnologia - organização do trabalho:

- A abordagem societal, que defende que as novas tecnologias aplicadas na indústria e mesmo nos serviços serão, a longo prazo, integradas nos padrões organizacionais existentes nos vários países.
- A abordagem que faz incidir a tónica na emergência de novas formas de organização do trabalho devido às características inerentes às novas tecnologias, teoria que é infirmada por estudos de casos.

²³ Um dos primeiros estudos sociológicos sobre o tema das mudanças nas qualificações, na organização do trabalho e nos sistemas tecnológicos em geral, data de 1982 e é da autoria de PATRIARCA, KOVÁCS, Ilona, CERDEIRA, M. C. BARRADA M. MONIZ, A.B. « Qualificações e Mercado de Trabalho». Instituto do Emprego e Formação Profissional, 1994.

²⁴ MONIZ; António Paulo de Brandão. Sistemas flexíveis de produção e reorganização do trabalho. Introdução. CESO I&D Pedip DEi. 1992.

- A abordagem que insere as novas tecnologias como parte integrante das estratégias de racionalização.
- A abordagem que defende que o actual nível de desenvolvimento tecnológico permite a existência de diferentes opções tecnológicas ,cada uma das quais relacionada com diversas formas de organização do trabalho ²⁵ .

Posteriormente, são numerosos os estudos relativos à influencia das novas tecnologias sobre o emprego, a qualificação e a organização do trabalho²⁶ .

Salienta-se, o estudo efectuado em 1992, que aborda a problemática da difusão das novas tecnologias na indústria, as tendências da transformação da organização do trabalho, da evolução do ensino entre outras questões, a partir de teses teóricas, em que as novas tecnologias são caracterizadas pela sua multifuncionalidade, e o mercado diferenciado e instável, tornam incompatíveis as novas tecnologias com formas organizacionais rígidas, e se defende a necessidade de optimização conjunta do sistema técnico e do sistema social. Esta abordagem é subsumível à abordagem sócio técnica que salienta as graves consequências da ignorância do subsistema social nos processos de inovação tecnológica.

A instituição que mais se tem debruçado sobre a temática da participação, a Fundação Europeia, relegou por muito tempo para um plano secundário o estudo do tema em análise, relativamente aos países da Europa do Sul: Portugal; Espanha e Grécia ²⁷ .

²⁵ MONIZ; António Paulo de Brandão. Sistemas flexíveis de produção reorganização do trabalho. Introdução. CESO I&D Pedip DEi. 1992.

²⁶ A título meramente exemplificativo: KOVÁCS, Ilona. « Mudança Tecnológica, Organização do Trabalho e Relações Laborais ». Ciência Tecnologia e Sociedade. DEZ 1987. « Novos Métodos de Gestão e o Factor Humano ». Competir. DGI Nº2 1991. « Evolução Recente e Perspectivas do Estudo e da Melhoria das Condições de Trabalho ». Organizações e Trabalho. nº 7/8 Dezembro de 1992 e MONIZ, António Brandão. op., cit.

²⁷ Assim os estudos de LACOMBLEZ, Marianne.,op. cit., e New Forms of Work Organisation and Direct Involvement in Southern Europe, são publicados em 1992.

Em 1991 e 1992 foram publicados breves resumos da avaliação das tendências mais recentes na Europa do Sul. Os relatórios abordam os esquemas de participação directa existentes, (situação em termos de círculos e qualidade, gestão total da qualidade, grupos autónomos semi - autónomos e esquemas de " task forces ").

Os estudos de Ilona Kovács, têm abrangido todas as questões focadas neste trabalho, pelo que serão mencionados, especificamente, no desenvolvimento dos vários pontos constantes da estrutura do trabalho.

1. 2 . Novas tecnologias e suas implicações no emprego, na qualificação, na organização do trabalho - Aspectos gerais

A breve análise que efectuaremos acerca do impacto das novas tecnologias sobre o emprego, as qualificações e a organização do trabalho, será efectuada separadamente, mas salientamos que existe a consciencialização de que esta separação rígida só é possível, a nível da abstracção sistémica, dado que na realidade, as temáticas estão intimamente relacionadas.

1.2.1. Abordagem da influência das novas tecnologias sobre o emprego

São variadas as perspectivas e estudos efectuados acerca do impacto das inovações sobre o nível e a estrutura do emprego, desde que a relação entre emprego e tecnologia se tornou objecto de análises sistemáticas, há duzentos anos atrás.

Esta preocupação constante por parte dos trabalhadores, empregadores, Sindicatos, Governos, Organizações Internacionais, deve-se aos seguintes factores:

- A análise histórica demonstra que a preocupação referida surge sempre que um dispositivo tecnológico possuidor de uma produtividade claramente superior à da mão de obra do sistema técnico que assegura a produção, se difunde de forma a encontrar-se disponível para os agentes económicos.
- O emprego constitui um factor fundamental para a realização não apenas das necessidades materiais do homem, mas também para a sua realização como ser social ²⁸ .

Normalmente, a literatura apresenta uma dicotomia em relação aos autores que se debruçam sobre a primeira questão: o futuro do emprego face à inovação tecnológica.

Alguns autores prevêem um mundo onde o emprego será um bem raro.

Em contraste nítido, outros, prevêem um futuro com mais tempo livre, mais felicidade e menos trabalho. Com efeito, embora se possa afirmar que existe consenso acerca da inevitabilidade da introdução das novas tecnologias para a progressão do desenvolvimento económico, a polémica subsiste, em relação aos efeitos sociais.

A análise macro económica não fornece muitos elementos capazes de englobar todas as variáveis técnicas e económicas, necessárias à interpretação, dos resultados geralmente observados.

²⁸ Hoje o trabalho constitui um dos principais pilares da sociedade ." Ter emprego passa a ser um veículo indispensável para o acesso à segurança social e aos bens e serviços característicos dos novos padrões de consumo" RAMOS ; Américo dos Santos. « Inovação Tecnológica e Emprego ». Colóquio Ciências (2) .1988. p 53. O mesmo autor apresenta uma perspectiva relativamente divergente, em « Competitividade , Flexibilidade e Qualificação : Vias para a Coesão Económica e Social na Europa Comunitária ». Revista de Direito e Estudos Sociais. Ano XXXIV (VII da 2ª série) Outubro - Dezembro de 1992. nº 4 . pp. 261 a 273.

A investigação empírica torna-se então, o método mais correntemente utilizado, recorrendo sobretudo a estudos de casos onde essas variáveis podem ser isoladas.²⁹

As abordagens práticas limitam-se a estudar tecnologias específicas v.g. robótica, burótica, sem que préexista um quadro referencial geral.

Assim se explica, que apesar de um estudo intensivo, não seja possível a apresentação de um quadro sistemático, coerente e completo acerca deste tema.

William Morris é peremptório ao afirmar que as novas tecnologias originam e continuarão a originar a perda global dos postos de trabalho, nas economias mais desenvolvidas, ou a reestruturação das modalidades de emprego.

Estes são factos gerados quase em exclusivo, no caso em análise, pelas novas tecnologias da informação intimamente ligadas ao chip ³⁰. Afirmar ser impossível uma resposta para a questão dos efeitos a longo prazo das TI sobre o emprego.

A esta dificuldade, acresce a verificação, de que o ritmo do crescimento económico afecta o desemprego induzido pela tecnologia. O Japão, com elevado nível de crescimento, tende a perder menos postos de trabalho do que a Grã Bretanha.

Se anteriormente existiam já exemplos espectaculares de redução de postos de trabalho (v.g. entre 1955 e 1970, a introdução nos EUA, da recolha mecânica, produziu uma redução de 870 mil trabalhadores para 40 mil trabalhadores eventuais nas campanhas normais de recolha de algodão) actualmente, a redução das necessidades de mão de obra tende a generalizar-se drásticamente, tornando assim o trabalho um bem escasso, e a força de trabalho um bem excedentário.

²⁹ SANTOS, Américo Ramos dos. « Inovação Tecnológica e Emprego ». Colóquio Ciências. (2) 1988. pp. 53 - 66.

³⁰ MORRIS, William. « Novas Tecnologias, Emprego, Trabalho e Qualificações » in LYON, David. A Sociedade da Informação. Celta Editora .1992.

É importante salientar que as afirmações de Morris não deverão ser entendidas em termos absolutos. O próprio investigador sublinha que o elevado nível de desemprego hoje existente, nomeadamente na Comunidade Europeia, é também imputável de forma que não pode ser negligenciada, à recessão económica global e mundial.

Por outro lado, a abordagem do Relatório Nora Minc citada pelo autor, não está isenta de críticas³¹.

Outra perspectiva menos pessimista, defende que o volume do emprego não diminuirá, uma vez que os novos empregos gerados pelas novas tecnologias, serão em número superior aos empregos suprimidos nos sectores tradicionais. Para Leontief até ao ano 2000, a procura de mão de obra aumentará a um ritmo superior à diminuição dos empregos nos sectores tradicionais.

A destruição e criação de empregos depende de numerosos factores sendo consequentemente difícil avançar conclusões precisas em relação às repercussões sobre o emprego. Alguns estudos empíricos, que confirmam esta asserção, encontram-se no Anexo 2.

Esta posição realista é defendida Pela OCDE em 1990. Está subjacente a este maior rigor de análise, a verificação, de que um número significativo das questões abordadas são-no sob a forma de prospectiva³².

Os estudos da OCDE e do Livro Verde da Comissão, ambos de 1993, apresentam conclusões convergentes em relação às grandes questões suscitadas por esta problemática³³.

³¹ Guy, Cairè. « Automation: Technologie, Travail, Relations Sociales ». in Les Mutations Technologiques. 1981. Economica Paris . pp. 165 - 190.

³² OCDE Nouvelles technologies - une stratégie socio-economique por les années 90 OCDE . 1991.

Os empregos nos serviços não compensaram as reduções efectivas nas indústrias de produção.

- A criação de novos processos de fabrico podem gerar a supressão de empregos existentes, mas aumenta a produtividade nos novos empregos.

- A taxa de criação e de supressão de empregos foi elevada.

- Regra geral, apesar de certas variações segundo os países, foram suprimidos cerca de 10% do total dos empregos, por ano, em estabelecimentos que reduziram ou cessaram a sua actividade, enquanto que empregos novos foram criados, em número mais ou menos equivalente.

- A criação de produtos novos que permitem o progresso tecnológico ou as ideias novas geram directamente a criação de empregos em certos domínios. Paralelamente as possibilidades que oferecem as novas tecnologias de informação de relançar a produtividade e emprego não foram ainda plenamente exploradas.

- Os novos empregos são frequentemente , empregos a tempo parcial ou temporários, ocupados na grande maioria por mulheres no sector dos serviços.

- Existem disparidades que devem ser interpretadas do ponto de vista da repartição de criação e de perdas de empregos com prudência, devido às diferenças de métodos utilizados para calcular os fluxos de emprego.

³³ OCDE. Questions pour 1993 - l'approche de l'OCDE. Paris 1993. e COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Livro Branco Acerca do Crescimento, Competitividade e Emprego . Os desafios e as Pistas para entrar no século XXI . Boletim das Comunidades Europeias Suplemento 6/93.

A política governamental deve ser alterada no sentido de intensificar simultaneamente a mudança estrutural e o processo de adaptação.

O estudo está em consonância com a generalidade dos estudos relativos à influência do desenvolvimento do sector dos serviços na criação de novos empregos e estrutura do emprego.

É possível concluir que, face a este enquadramento, o sucesso ou não de políticas relacionadas com o emprego está dependente do sucesso alcançado na adaptação da mão de obra e do número de novos empregos criados. A busca de soluções para a criação de novas formas de emprego, e de organização do trabalho e novas qualificações estarão nas mãos dos empregadores, sindicatos e governos.

Em relação à dicotomia existente entre os estudiosos desta matéria, podemos afirmar que a tendência actual consiste, na recusa de uma abordagem determinista quanto ao impacto das novas tecnologias. Embora haja consenso, em relação à conclusão de que uma das novas tecnologias - a automatização - e em particular, as técnicas electrónicas, tem potencialidades para exercerem uma influência muito forte sobre a quantidade e a qualidade do trabalho .

A correlação entre tecnologias novas e o emprego ou organização do trabalho dependem de um grande número de variáveis:

- A estrutura do mercado de trabalho e das unidades de produção.
- As estratégias seguidas pelos parceiros sociais e poderes públicos.
- O tipo de tecnologia considerada.

Apesar de todos os estudos evidenciarem ser impossível obter informações que possibilitem retirar ilações rigorosas acerca da influência das novas tecnologias da informação, sobre o emprego, é possível, apesar de tudo, apresentar algumas

características constitutivas da alteração da estrutura do emprego, a nível macro e meso, como decorre do anexo 2 .

A maior polémica suscitada pela influência das novas tecnologias sobre o emprego tem sido a relacionada com a problemática Estabilidade \ Flexibilidade do emprego, ou seja com a possibilidade ou não, de a entidade empregadora ser detentora da liberdade de despedir e recrutar.

A inovação tecnológica sem precedentes que ocorreu na década de 80 foi utilizada como argumento contra as repercussões negativas da manutenção da rigidez e estabilidade do emprego. Argumenta-se que as novas tecnologias são, por natureza, mais flexíveis impondo uma flexibilidade do sistema produtivo, organizacional e dos postos de trabalho.

Nas relações de emprego, a flexibilidade pressupõe a flexibilidade dos salários, níveis de emprego e horários, o recurso às relações de emprego atípicas como os contratos a tempo parcial, as subcontratações laborais, o trabalho autónomo e a contratação de determinadas actividades independentes. As principais evoluções destas formas de trabalho, encontram-se descritas no anexo 2.

Os factores de rigidez directa ou indirectamente relacionados com a contratação dos trabalhadores, que geram a utilização de esquemas de contratação alternativos como sejam, os contratos a prazo ou o recurso sistemático a horas extraordinárias por parte dos trabalhadores já empregados, seriam, segundo o Banco de Portugal , suficientes só por si, para explicarem as elevadas taxas de desemprego num grande número de países comunitários mesmo em economia em ciclo favorável ³⁴ .

³⁴ Boletim Trimestral de Estatística e Estudos Económicos. Vol. 15. nº2 Junho de 1993.

As associações patronais defendem de forma uniforme a desinstitucionalização e a «desnacionalização» do mercado de trabalho.

Os sindicalistas que inicialmente reagiram de forma radical e defensiva, numa segunda fase (a partir de 84/ 85), perante o alastramento da desindustrialização, o aprofundamento do desemprego estrutural, começam a aceitar discutir a inovação tecnológica e os seus efeitos sobre o trabalho, mas com uma maior abrangência que inclui as modificações na organização do trabalho e nas relações sociais na empresa.

Pensamos ser uma posição realista a dos peritos e cientistas que afirmam o carácter ambivalente das novas tecnologias da informação. As mesmas podem originar:

- Graves problemas económicos e sociais.
- Contribuir de forma capital para a realização dos objectivos sociais, facilitar uma aplicação mais ampla de horários de trabalho partilhados e encorajar a criação de empregos em resposta á necessidade de serviços novos.

Assim é possível concluir, que embora não exista justificação para o pessimismo evidenciado por muitos investigadores, em relação à influência das novas tecnologias da informação sobre o emprego, os estudos empíricos disponíveis demonstram também não ser sensata a posição daqueles que defendem, serem as novas tecnologias fontes seguras de criação de novos empregos.

1.2.2. Novas Tecnologias e suas implicações sobre as qualificações

O debate acerca das qualificações e desqualificações tem-se centrado em torno da obra de Harry Braverman. De acordo com os discípulos de Braverman, a emergência das tecnologias da informação permitiu a generalização do taylorismo como modo de organização do trabalho dominante.

A principal crítica a Braverman consiste na tentativa de demonstração de que o autor exagerou a amplitude do «taylorismo puro». A fronteira entre «concepção» e «execução» é transformada numa linha demasiado demarcada, que pode induzir em erro.

A dicotomia, é uma constante, nas teorias que incidem sobre a temática da qualificação. Existem estudiosos que defendem ser inevitável a polarização da estrutura de qualificações e desqualificações, originadas pelo processo de automatização (cf. Braverman: 1974). Outros autores defendem que a automatização industrial contribui para o aumento do trabalho qualificado devido à crescente intelectualização da produção.

Um estudo sintético de 1990, cujas conclusões principais são apresentadas no anexo 3, salienta a polivalência como nova característica imprescindível no sector das telecomunicações. As lacunas, a nível de qualificação eram as mais prementes em relação a agentes económicos que prestavam serviços telemáticos geradores de redes próprias ³⁵.

³⁵ «Impacts Sociaux des Nouveaux Services Telematiques - Impacts quantitatif et qualitatif sur l'emploi». Emploi et aspects sociaux des média électroniques et des services de telecommunication de pointe. Europe Sociale. Supplement 4/90,

Para William Morris, são preocupantes, os resultados observados com a introdução das TIS nos escritórios ³⁶ .

Os princípios da gestão científica, aplicados ao sector da banca e dos seguros, ou a outras actividades desenvolvidas em escritórios, geram evidentes vantagens económicas a que se contrapõe a desvantagem da intensificação ,da fragmentação e desqualificação dos postos de trabalho, dado que entre ,outras consequências, as máquinas reduzem a possibilidade de o empregado de escritório, conservar algum poder de decisão.

Apesar do pessimismo latente no texto de Morris a sua conclusão é análoga à de Ilona Kovács. Não existe um processo uniforme, as diferenças são significativas de indústria para indústria, de empresa para empresa, de país para país ³⁷ .

Um dos casos que tem sido mais debatido e discutido é o das máquinas de controlo numérico computadorizado (CNCs - Computer Numerical Control Machines). Os operadores da máquina ferramenta sentem a perda das suas qualificações tradicionais em favor de processos computadorizados.

No entanto, os elementos disponíveis até o momento sobre a introdução do CNC não permitem concluir que a desqualificação constitui uma tendência generalizada.

O mais provável será a emergência de um processo de redistribuição das qualificações e não a destruição das qualificações com a implementação do CNC.

Por sua vez a adopção ou não do sistema taylorista originará respectivamente a fragmentação das tarefas e ausência de controlo do processo pelos trabalhadores

³⁶ « Novas Tecnologias, Emprego, Trabalho e Qualificações », op. cit.

³⁷ KOVÁCS, Ilona. « Mudança Tecnológica, Organização do Trabalho e Relações Laborais ». Ciência, Tecnologia e Sociedade. Dez - 87 pp. 45 a 53.

encarregues das tarefas de execução, ou a manutenção da unidade relativa entre concepção e execução do saber fazer.

Na RFA e Japão, os operadores, através da participação nas tarefas de programação tem usufruído de maior autonomia e desenvolvimento profissional.

O papel que desempenha o progresso técnico, sobretudo as tecnologias da informação sobre as qualificações e a flexibilidade funcional são ambivalentes.

Os principais dados de difusão das novas tecnologias da informação são os que constam do relatório, «Workplace Industrial Relations Survey » e da série de inquéritos realizados pelo Instituto de Estudos Políticos. Estes trabalhos apresentam, no entanto, lacunas significativas uma vez que apenas estudaram as indústrias transformadoras.

No que diz respeito ao problema das qualificações, os resultados são bastante diversos. Um certo numero de análises aprofundadas , confirmam , grosso modo a opinião segundo a qual, as tecnologias da informação não estão na origem do surgimento de uma tendência uniforme de degradação ou desqualificação nem conduzem à polivalência ou à reclassificação das responsabilidades ³⁸ .

No que se refere à automatização da transformação dos materiais, as conclusões são pouco consistentes.

As novas tecnologias oferecem possibilidades de polivalência para os trabalhadores em equipas mas na prática esse potencial raramente é utilizado. No caso de certos sistemas de produção em cadeia na indústria automóvel as tarefas monótonas e nocivas foram

³⁸ Maclouglin e Clark (1988); Lane (1988); Martin (1988); Elger (1990) e estudos de casos apresentados por Christie et al. (1990).in OCDE. Nouvelles orientations dans l'organisation du travail. Paris. OCDE .1992 .

atribuídas a robôs ao passo que em outros casos, verifica-se que os empregados foram relegados a tarefas simples e rotineiras como as de vigilância do processo automatizado.

No sector da venda a retalho, os sistemas sedimentados nas tecnologias da informação, se conferiram aos empregados a possibilidade de adopção de decisões em matéria de comando, tornou as tarefas dos empregados mais rotineiras dado que fornecem ao director um acesso privilegiado aos dados.

Smith (1988) evidencia nos seus estudos este tipo de evolução e verifica que as responsabilidades atribuídas ao pessoal, tem mais possibilidade de aumentar na venda a retalho, onde a componente essencial reside na qualidade do serviço, do que em grandes superfícies que praticam a venda em massa e os factores mais importantes são a competitividade dos preços e o volume de vendas.

Dois estudos evidenciam um aumento do nível médio da qualificação . O WIRS2 aponta para uma convergência de opiniões entre os directores das empresas e os delegados sindicais que foram questionados em relação a esta questão. A situação de dois quintos dos assalariados melhorou do ponto de vista do nível de qualificação, da dimensão das actividades e do interesse pelo trabalho

Uma ideia correcta, a nosso ver apenas se pode basear numa posição mais moderada face aos elementos teóricos e empíricos de que dispomos presentemente para fundamentar afirmações nesta matéria. Não existe uma tendência única e clara para a desqualificação, mas sim uma grande heterogeneidade de situações entre os países e as empresas num mesmo país .

Em conclusão, a intensificação do controle da direcção sobre o processo de trabalho, manifesta na fragmentação e desqualificação, não é uma consequência inerente à introdução destas tecnologias mas pode constituir uma opção de gestão. No entanto esta

opção tem custos mais elevados como disfuncionamentos (absentismo, defeitos de qualidade) que podem ser multiplicados com a integração de operações e crescimento do ritmo de produção.

Embora as novas tecnologias não imponham um modelo único para as qualificações a escolha de modelos de organização dos sistemas de produção e organização do trabalho exigem qualificações diversas ³⁹.

Seria fácil adoptar uma estratégia que operasse efeitos positivos em relação à qualificação se aquela dependesse da motivação da direcção empresarial. A estratégia a adoptar depende de factores exógenos e complexos, de natureza económica, política e social.

As estratégias prosseguidas pela gestão para a implementação dos objectivos a prosseguir conjugada com a política do governo são factores decisivos para a evolução das qualificações.

As estratégias reduzem-se basicamente a duas, a que privilegia o factor técnico e a que põe a tónica no factor humano. O quadro que seguidamente se apresenta, é elucidativo quanto à influência destas perspectivas sobre as qualificações.

³⁹ Uma quadro acerca da evolução do sistema taylorista para o sistema denominado de pós taylorista encontra-se em : KOVÁCS, Ilona. « Novos Métodos de Gestão e o Factor Humano » Competir. DGI nº2 1991.

Perspectivas de desenvolvimento técnico - organizativo.

Perspectiva Tecnocêntrica	Perspectiva Antropocêntrica
Meios técnicos adquirem-se para concentrar o potencial de controlo sobre a produção (sistema de autocontrolo)	Meios técnicos adquirem-se como ferramentas para realizar funções rotineiras deixando a regulação superior à intervenção humana
Marginalização do factor humano por via da automatização máxima	Valorização do factor humano por via da combinação das capacidades humanas com potencialidades de automatização
Polarização das qualificações, redução do espaço de qualificação	Aumento do espaço de qualificação
Redução da autonomia dos operadores	Aumento da autonomia e responsabilidade no nível operacional
Simplificação do trabalho	Aumento da autonomia e da responsabilidade
Crescente formalização do saber e sua incorporação no software	Espaço de intervenção e de utilização do saber para prevenir incidentes
Não utilização dos conhecimentos e capacidades dos utilizadores	Conjunção dos saberes empírico e teórico
Centralização das informações, do controlo	Descentralização das informações, do controlo.

FONTE: QUALIFICAÇÕES E MERCADO DE TRABALHO. Instituto do Emprego e Formação Profissional 1994. p. 129. Coordenação de Ilona Kovács .

1.2.3. Novas tecnologias e suas implicações na organização do trabalho.

A imagem do Taylorismo e Fordismo, como os meios adequados à produção de países desenvolvidos deteriorou-se progressivamente , devido ao declínio da produtividade (as taxas de crescimento anuais de produtividade baixaram em média 2,8 % nos anos sessenta para 0,7 % nos anos oitenta) ⁴⁰ .

⁴⁰ Dumas. 1986, citado por BRÖDNER, Peter. « Um Via de Desenvolvimento Antropocêntrica para a Indústria Europeia ». CEDEFOP, nº 11 . 1987.

As críticas ao modelo por parte dos cientistas sociais, surgiram pouco tempo depois da implementação da forma de organização de trabalho em análise, mas intensificam-se principalmente nos anos 60.

A crise das formas tradicionais de organização do trabalho deveu-se à conjugação de vários factores: mercado instável e diferenciado, difusão de novas tecnologias, aumento da escolaridade e da qualificação da mão de obra, novos valores e a atitudes face ao trabalho. A descrição da evolução do mercado que originou a crise do taylorismo, encontra-se no anexo 4.

As novas exigências da competitividade dos mercados dinâmicos, orientados para o cliente dos anos 90, requerem necessariamente recursos humanos informados e formados, motivados e com os objectivos da empresa interiorizados. Podemos salientar como características dominantes do referido mercado:

- Eficiência dos custos,
- Desenho dos produtos;
- Qualidade dos produtos;
- Serviços pós venda aos clientes;
- Flexibilidade (capacidade de resposta rápida às mudanças do mercado);
- Continuidade do funcionamento dos equipamentos;

Economia de tempo (redução do tempo entre pedidos e entregas)⁴¹.

Os mercados mundiais são cada vez mais dinâmicos e dirigidos pelos consumidores e pela competição.

A vantagem competitiva residirá mais na flexibilidade, do que nos custos baixos.⁴²

⁴¹ KOVÁCS, Ilona. « Novas Tecnologias e Factor Humano Face às Novas Exigências de Competitividade » Participação no contexto da Competitividade . Organizações e Trabalho . nº 12 Outubro de 1994 pp. 11 a 31 e-Novos Métodos de Gestão e o Factor Humano ». Competir. DGI nº2 1991.

⁴² Os factores de competição não baseados no preço (non price competition) tornaram-se importantes.

A importância das alterações de mercado reside, na tendência para a redução dos volumes de produção aumento da variedade do produto, ciclo de vida dos produtos mais curtos .

Para fazer face a esta nova prioridade é necessária a transformação de cada empresa numa organização em que a aprendizagem é uma constante imprescindível para o aperfeiçoamento contínuo em todos os aspectos da sua actividade. Nenhuma dessas metas será atingida apenas com a utilização das tecnologias. A organização e os trabalhadores são factores tão importantes como o factor tecnológico. É necessária um abordagem ampla baseada na organização, pessoas, e tecnologia ⁴³ .

Em relação à temática específica da influência das novas tecnologias sobre a organização do trabalho, os primeiros debates visavam encontrar uma resposta à questão formulada, relativamente à possibilidade de compensação, da supressão de empregos com a criação de outros, se as novas classificações substituiriam as que se tornaram obsoletas, e se as condições de trabalho tornar-se-iam melhores ou se pelo contrário, haveria uma degradação das mesmas.

As primeiras conclusões acerca das implicações das novas tecnologias deram origem a um quadro sombrio. Os observadores previam que a electrónica e as tecnologias da informação estender-se-iam por todas as actividades e originariam consequências dramáticas para o emprego e as qualificações.

Estas teses apoiavam-se em hipóteses " tecnológico - deterministas " segundo as quais uma tecnologia produz efeitos pré-determinados nos domínios do emprego, das qualificações, das condições de trabalho e sobre o controle do trabalho .

Não obstante os estudos que se efectuaram, as demonstrações empíricas publicadas, as escolas deterministas não se extinguiram, tendo ainda hoje em dia muitos adeptos.

⁴³ KIDD, Paul. « Organisation , People and Technology In European Manufacturing ». FAST vol 3 November 1990.

São duas as escolas fundamentais que continuam a sustentar as teorias deterministas em relação ao impacto das novas tecnologias sobre a organização do trabalho.

A primeira, ligada « ao processo de trabalho », considera que a utilização de novas tecnologias gera inevitavelmente a desqualificação da mão de obra e vê neste fenómeno uma estratégia deliberada do patronato para reforçar o seu controle sobre o processo de produção.

No entanto e no que diz respeito às novas tecnologias de produção os trabalhos empíricos em nada confirmam esta teoria como veremos infra.

Segundo a outra teoria determinista as novas tecnologias da informação fazem apelo a mudanças em vários domínios da organização do trabalho. Inúmeros autores partem do pressuposto de que o taylorismo fundamentado num enquadramento hierárquico e numa divisão muito vincada das tarefas é incompatível com uma boa aplicação das T.I.

As novas tecnologias exigem um trabalho de equipa, por parte dos trabalhadores, uma maior participação nas decisões da empresa e uma maior adesão aos objectivos da mesma; pressupõem qualificações mais elevadas e diferentes das que eram exigidas pelas tecnologias clássicas.

Exemplo de cientista que se insere neste grupo é Eric Tixier ⁴⁴.

Tixier defende a inevitabilidade do surgimento de um novo modelo de organização do trabalho a « gestão participativa ». A capacidade de criatividade dos assalariados contemporâneos será o grande elemento subjacente ao modelo.

Staney Regout, na sua pesquisa, verificou a ocorrência de experiências através dos países europeus no sentido de serem adoptadas novas formas de organização do trabalho que

⁴⁴ « Management participatif et syndicalisme ». Sociologie du Travail - 3 .1986 .pp. 353 a 368.

suscitam um desafio fundamental aos modelos inspirados no taylorismo tradicional ⁴⁵. Estas novas formas de organização do trabalho baseiam-se nas esperanças dos trabalhadores que trabalham numa empresa, incluindo o staff da produção, em partilharem responsabilidades e a possibilidade de participarem numa estratégia que lhes era negada pelas formas de organização tradicionais.

O debate referente ao postaylorismo tem sido considerado como ultrapassado. No entanto estudos recentes infirmam esta asserção. A comprova - lo estão desde logo os trabalhos recentes de Veltz e P. Zarifian e J.L. Laville N. Alter, D. Linhart, M. Maurice e D. Segrestin que, fazem uma apreciação crítica das conclusões dos dois primeiros autores⁴⁶.

Estes estudos concluem que, apesar de estarem a ocorrer mudanças profundas que afectam os sistemas de produção verifica-se a persistência de formas tayloristas de trabalho. Não estão ainda institucionalizadas ,novas formas de organização do trabalho, substitutivas do modelo taylorista ⁴⁷. Actualmente ocorre um processo de aparecimento de linhas de fractura existentes no seio do modelo, causada pelas novas exigências do trabalho produtivo.

⁴⁵ « European Participation Monitor ». Issue nº 3.1992. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

⁴⁶ Dossier -Débat. Sociologie du Travail. nº 1/993.pp. 27 a 47.

⁴⁷ Para Jean Louis Laville os princípios da "organização científica do trabalho" são ainda aplicados num momento em que as novas exigências produtivas exigem a adopção de princípios que lhe são opostos. É esta contradição que justifica a dificuldade de consolidação e manutenção das várias formas participativas nas empresas com tradições tayloristas.« Participation des salariés et travail productif ». in Dossier -Débat. Sociologie du Travail. nº 1/993.pp. 27 a 47.

Só excepcionalmente um novo modelo de organização poderá substituir de forma radical um modelo anterior. Estes autores chegam a prever a existência actual de uma certa indeterminação das formas de organização do trabalho ⁴⁸.

Estas análises apontam no sentido da impossibilidade de conclusões convergentes quanto a um tipo uniforme de influência destas tecnologias sobre a organização do trabalho.

Toda esta polémica, que ocorre ainda na década de noventa, parece não tomar em consideração a existência de investigações cujos resultados, já na década de setenta refutavam a credibilidade do determinismo tecnológico.

Assim, para a Fundação Europeia, os resultados da investigação efectuada, baseados num programa de trabalho, demonstraram desde cedo e claramente, que a mudança tecnológica não produzia qualquer impacto inevitável e pré-determinado sobre a empresa. Com efeito, cada vez que ocorria uma mudança tecnológica, várias eram as soluções possíveis nos domínios da organização do trabalho, na concepção e configuração da tecnologia.

Peter Cressey, verifica que os estudos empíricos demonstram, a heterogeneidade do movimento de mudança da organização do trabalho, a diversidade da inovação e a implantação por partes e ad hoc das inovações ⁴⁹.

Existe escolha relativamente ao equipamento informático, à concepção e configuração dos sistemas logísticos e das estruturas organizacionais, para a utilização dos sistemas tecnológicos. Estas escolhas tem consequências importantes para o ritmo do sucesso

⁴⁸ MARC, Maurice. « Les nouveaux systèmes productifs, entre «taylorisme et toyotisme ». Sociologie du Travail. nº 1/93 . pp. 89 a 98

⁴⁹ « Nuevas tecnologías y participación de los trabajadores ». Sociología del Trabajo.- 1990.

tecnológico e para os parceiros sociais: vantagens comerciais, emprego, divisão do trabalho e de qualificações, qualidade de vida no trabalho.

Em 1989, a OCDE publica os resultados da conferência organizada pelo Ministério do Trabalho (Filandia) que constitui um debate e reflexão sobre as conclusões do relatório Sundqvist (1988).

Os principais resultados da conferência são : a verificação da existência de novos modelos de organização de trabalho e a indicação das medidas que os poderes públicos devem adoptar face ao desenvolvimento tecnológico.

Uma comparação sistemática, efectuada entre diversos países, (Austrália, Espanha, Reino Unido, Suécia E.U.A, França, Japão e Alemanha) permitiu estabelecer a existência de novos modelos de organização do trabalho, designados de « pós fordistas » por oposição ao modelo prevalecente nos países da OCDE até aos anos setenta.

Para a OCDE é pacífica a asserção segundo a qual as novas tecnologias contribuem para a flexibilização, no sentido de uma flexibilidade « funcional » do emprego, que se exprime pela capacidade das empresas de reorganizar as modalidades de trabalho e de utilizar os efectivos em função da evolução das necessidades ⁵⁰ .

A fusão de tarefas, até agora compartimentadas, a utilização plena e inteira das competências dos trabalhadores e a sua organização em pequenos grupos, gozando de grande autonomia, são as formas mais importantes de encorajar a inovação.

⁵⁰ As novas formas de organização do trabalho flexíveis caracterizam - se por três aspectos essenciais.

- Corresponderem às necessidades sociais e psicológicas dos assalariados.
- Os trabalhadores participam muito mais na concepção das suas próprias tarefas.
- Ocorrência de formação contínua e a melhoria das qualificações dos trabalhadores.

A ideia fundamental expressa nas obras recentes sobre a organização do trabalho é que por um lado, as novas tecnologias não são adaptáveis ao modelo taylorista e, por outro, a utilização eficaz dessas tecnologias impõe, uma maior participação e cooperação dos trabalhadores.

O progresso da flexibilidade interna foi também favorecido pela evolução das características da população activa actual: o nível de instrução dos trabalhadores foi melhorado significativamente; as mulheres tem acesso à vida activa e ocupam postos de trabalho cada vez mais qualificados; o emprego é transferido da indústria para os serviços e os postos de trabalhador manual diminuem em proveito dos postos de empregado . Assim, constituiu-se uma população de trabalhadores com novas aspirações e relações diferentes com os seus superiores hierárquicos e com os sindicatos tradicionais.

Estes factos, originam a existência de trabalhadores cada vez menos receptivos à autoridade tradicional, ainda que o medo do desemprego atenuem um pouco esta insubmissão.

O estudo da OCDE de 1992, constitui um quadro das conferências, em que se expôs a evolução recente da organização do trabalho e da produção ⁵¹ .

O estudo acerca das consequências da microelectrónica sobre a organização do trabalho na construção mecânica apresentou as seguintes conclusões ⁵² .

-O principal emprego criado pela introdução de máquinas de comando numérico foi a programação.

- Cada tarefa, nestas novas oficinas é enriquecida horizontalmente e os operários devem manobrar várias máquinas de comando numérico encarregando-se quer da manutenção das máquinas quer do aperfeiçoamento técnico das mesmas.

⁵¹ Nouvelles orientations dans l'organisation du travail - La dynamique des relations professionnelles. OCDE. 1992.

⁵² (Konno 1988). OCDE. Nouvelles orientations dans l'organisation du travail - La dynamique des relations professionnelles. 1992.

Apesar das mudanças, Konno não menciona, nem conflitos de trabalho nem negociações entre sindicatos e direcção.

Um outro inquérito efectuado junto da Toyota (Kishida 1988) sublinha o papel do trabalho em equipa.

Relativamente aos estudos acerca da relação novas tecnologias organização do trabalho no Japão , torna-se imprescindível ter sempre subjacente à análise a característica do sistema de relações industriais japonês, especialmente o papel de contenção , que gera um compromisso entre gestores e trabalhadores, a edificação de um sistema fora do quadro da negociação colectiva , constituído por negociações conjuntas ao nível das empresas e do estabelecimento.

Os sindicatos que têm o poder de decretar greve , para a reivindicação das questões negociadas, abstêm -se regra geral, da adopção deste comportamento, uma vez que existe uma negociação efectiva⁵³ .

Com efeito, uma das características fundamentais das organizações japonesas é a sua abordagem participativa na adopção da decisão. Algumas organizações adoptaram modelos participativos de adopção de decisões fazendo com que todos os membros de um departamento alcancem um consenso em relação a determinada matéria ⁵⁴ .

No sector privado, os problemas de organização do trabalho e da produção não são resolvidos através da negociação colectiva salvo as matérias relativas às repercussões sobre despedimentos, salários, deslocações massivas de pessoal e horários de trabalho.

⁵³ OCDE. Nouvelles orientations dans l'organisation du travail - La dynamique des relations professionnelles. 1992.

⁵⁴ OUCHI, William. « Japanese Decision Making » in: KERR, Clark. STAUDO HAR, Paul D. Ed. Industrial Relations in a New Age. S. Francisco: Jossey -Bass Public.; 1986. pp 139 a 141.
Em sentido divergente, Klaus e Bass (1974) citados por BRIGGS, Pamela, que relativamente à adopção de decisão conjunta afirma que no Japão, os trabalhadores são submetidos a pressão para concordarem com os supervisores.« Organisational commitment the key to japanese success? ». International Comparisons Human Resource Management . pp. 33 a 43 . Pitman Publishing 1991.

Os problemas de mudanças na organização do trabalho são abordados no quadro de diversos mecanismos internos de consulta paritária existentes a diversos níveis nas grandes empresas . Nas pequenas empresas estas questões parecem relevar essencialmente das prerrogativas da gestão.

No sector público ao contrário a negociação colectiva é estipulada por legislação nacional sobre as relações profissionais. As questões relativas à organização do trabalho são frequentemente sujeitas a intensas negociações. Mas o sector público ignora o direito à negociação colectiva livre.

Em geral, os investigadores formularam duas teorias opostas e conseqüentemente contraditórias, acerca do impacto da burótica sobre a organização das empresas.

Uma teoria, considera a burótica como tecnologia previamente concebida para automatizar as tarefas de escritório e rotineiras: libertos os trabalhadores destas tarefas, poderão consagrar-se de forma intensiva aos aspectos do trabalho que implicam reflexão: os denominados « trabalhadores do conhecimento ».

A outra teoria sugere que a burótica foi concebida e realizada com o intuito de automatizar todas as tarefas, incluindo os aspectos do trabalho, que impõem a reflexão e discricção como elementos preponderantes.

Os estudos de caso fornecem elementos para defender qualquer das teorias.

Na Alemanha encontram-se organizações tayloristas significativas em numero e dimensão, embora os investigadores alemães afirmem que a evolução não se faz automaticamente para esse sentido. Organizações diferentes possuem formas de organização de trabalho diferentes, mesmo antes da introdução da nova tecnologia. São muitas vezes diferentes, os critérios que presidem à escolha da sua adopção, exercendo este factor, maior influência sobre a reestruturação da empresa a nível organizacional do que a tecnologia propriamente dita.

Contudo, a introdução da burótica pode influenciar significativamente a escolha em matéria de organização de trabalho numa reorganização do trabalho com dimensão significativa em que pode constituir um elemento catalisador.

Acresce o facto, de as recentes inovações materiais e logísticas criarem oportunidades de relevo para que sejam implementadas formas de organização mais flexíveis e dinâmicas.

No Reino Unido, a estratégia da direcção que adopta a introdução da burótica é a de permitir o pessoal aperfeiçoar a realização das suas tarefas principais. As tecnologias da informação constituem cada vez mais o veículo privilegiado para a dinamização da produtividade criando sinergias entre os trabalhadores. Apesar deste quadro animador, a atitude conservadora dos quadros britânicos constituiu o principal obstáculo à exploração integral do potencial dos novos sistemas buróticos.

Em França, as mudanças provocadas pela introdução e implementação da burótica, são regra geral, fruto de experimentação. Este empirismo gerou relações humanas menos estáveis do que as anteriores, mas também a consolidação da descentralização e delegação de responsabilidades ao permitir o aumento do volume de informação disponível por trabalhador.

Na Dinamarca, a burótica apenas é utilizada para desempenho de tarefas práticas: tratamento de texto, classificação, correio electrónico e recuperação de informação.

Existe cada vez mais a consciência de que as novas tecnologias não determinam por si mesmas, a forma que adoptam as relações sociais de produção. Mas existe também a verificação de que as novas tecnologias e as condições de mercado acabam por impor a adopção de modelos de organização de trabalho em que a participação dos trabalhadores constitui uma componente importante a considerar (com amplitude e dimensão diferentes) e que conseqüentemente, se afastam do modelo taylorista - fordista.

Tese análoga à supra enunciada é defendida pela OCDE ⁵⁵ .

As características fundamentais do modelo burocrático e do modelo flexível de organização do trabalho são as que contam do seguinte quadro:

⁵⁵ OCDE. Nouvelles technologies - Une stratégie socio - économique pour les années 90.OCDE. 1988 .

CARACTERÍSTICAS DOS MODELOS ORGANIZACIONAIS :

CARACTERÍSTICAS	MODELO BUROCRÁTICO	MODELO FLEXÍVEL
Abertura às influências do meio	Relativamente fechado. Tenta seleccionar e minimizar as influências do ambiente e reduzir a incerteza	Relativamente aberto. Concebido para adaptar-se às influências e enfrentar com êxito a incerteza
Formalização de actividades	Forte formalização baseada na estrutura	Pouca formalização baseada na estrutura.
Diferenciação e especialização	Funções e unidades específicas mutuamente exclusivas	Actividades gerais e às vezes sobrepostas
Natureza do sistema de gestão	Estrutura hierárquica de autoridade, das comunicações e do controlo, combinação de componentes independentes e estáticas	Estrutura em rede da autoridade, das comunicações e do controlo, interligação de componentes interdependentes e dinâmicas .
Coordenação	Hierarquia e procedimentos bem definidos	Múltiplos meios e interacção pessoal
Autoridade	Concentrada, hierárquica	Dispersa, múltipla
Fonte de autoridade	Posição	Conhecimento
Responsabilidade	Ligada a posições e / ou papéis	Partilhada por muitos participantes
Tarefas, papéis e funções	Claramente definidos e especificados.	Gerais e dinâmicas e dependentes de circunstâncias e expectativas mútuas.
Padrões de interacção e de influência	Superior . Subordinado Hierárquica	Superior .Subordinado Horizontal e diagonal
Procedimentos e regras	Muitos e específicos geralmente escritos e formais	Poucos e gerais, frequentemente não escritos e informais
Estratificação (em termos de poder e status)	Maior diferença entre níveis	Menor diferença entre níveis
Planeamento	Programado, repetitivo, fixo e específico	Flexível e geral
Tomada de decisões	Centralizada, concentrada no topo	Descentralizada, participativa
Permanência da forma	Tende a ser fixa	Adapta -se continuamente a novas situações

Fonte Adaptação de: Fremont E. Kast - James E. Rosenzweig: Organizations & Management and Contingency Approach. MacGraw - Hill Company, efectuada por Ilona Kovács in « Sistemas flexíveis de produção e organização do trabalho » p.21 . 1992.

Contudo, a operacionalidade do modelo burocrático é possível sempre que as empresas estejam inseridas em ambientes relativamente simples e estáveis (grandes volumes de produtos ou serviços estandardizados para uma massa de clientes relativamente homogéneos).

Se é incontestável que as novas tecnologias tem um enorme potencial para a implementação da participação nas empresas devido, nomeadamente, aos factores que se passam a enunciar:

- Unificação física e analítica da informação.
- Comunicação em tempo real entre indivíduos e grupos .
- Acessibilidade da informação para todas as unidades e membros da organização.
- Simplificação da estrutura organizacional, consequência natural da redução dos níveis hierárquicos.

Não é rigorosa a ilação segundo a qual, a introdução de novas tecnologias leva necessariamente a mudanças em direcção ao modelo organizacional participativo, ou segundo a perspectiva oposta, a opção tecnicista, que aposta e defende a necessidade de um tipo de organização com simplificação das tarefas de execução e um processo de centralização das decisões.

A diversidade é bastante mais elevada do que poderá parecer numa primeira análise ⁵⁶ .

A escolha eficaz depende da combinação de factores complexos:

- Características técnicas do processo de produção.
- Dimensão do mercado do produto e da sua dinâmica.
- Dimensão da empresa.
- Estrutura e qualificações da força de trabalho.

⁵⁶ Kovács, Ilona. « Introdução de Novas Tecnologias e Gestão Participativa ». Organizações e Trabalho, nov. 1989. pp. 53 a 72.

- Cultura da empresa existente.
- Mercados locais de trabalho.
- O contexto nacional.

A introdução de novas tecnologias pode-se inscrever no quadro de um processo global de inovação (técnico e organizacional) cu então pode ser realizada mantendo intacta a estrutura organizacional e a organização do trabalho existente.

Embora a utilização de novas tecnologias seja fundamental para melhorar a competitividade, (permite aumentar simultaneamente a produtividade, a qualidade e potenciar a flexibilidade técnica.),os disfuncionamentos originados pela manutenção de um tipo de organização de trabalho inadequada poderão, em ultima instância, produzir efeitos negativos sobre a eficácia e produtividade da empresa. « O melhor equipamento e/ou o software mais aperfeiçoado podem funcionar com baixo nível de eficácia, pouco acréscimo de produtividade e de qualidade devido a deficiências e , rigidez da organização e à falta de recursos humanos qualificados, formados e motivados »⁵⁷ .

⁵⁷ KOVÁCS, Ilona. «Mudança Tecnológica, Organização do Trabalho e Relações Laborais »CTS Dez de 1987,pp.45 a 53.

1. 3. Participação - Contribuições Teóricas

As principais investigações teóricas acerca da participação dos trabalhadores nas questões das empresas e que servem de orientação a este trabalho são apresentadas a seguir:

1.3.1. A Gestão Participativa como índice de uma nova forma de dominação social

Tixier considera expressamente, que as organizações contemporâneas, ao confrontarem-se com a escalada da autonomia individual incompatível com formas de trabalho tradicionais, a necessidade de transparência organizacional, ligada às novas tecnologias da informação, a necessidade de uma maior qualidade e poder de reacção à incerteza dos mercados, utilizam como estratégia eficaz, a criatividade e subjectividade dos assalariados.

A gestão, tem conseguido a articulação das dimensões económica técnica e social a partir da institucionalização de políticas de gestão participativa e de políticas ideológicas comunitárias, que originam os novos fundamentos da dominação social. A utilização permanente ou esporádica da criatividade e subjectividade permite a edificação de estruturas participativas e a interiorização da dominação por parte do assalariado, dado que é criado um sentimento de responsabilidade pessoal, face aos objectivos da empresa ⁵⁸ .

Treu considera as novas formas de participação directa adoptadas pelos gestores, como uma estratégia para a retoma do controlo da mão de obra por parte dos gestores ⁵⁹ .

⁵⁸ TIXIER, Pierre Eric. Modernisation de l'entreprise et nouvelles rationalités syndicales. Mutation ou Déclin du Syndicalisme. Le cas de La CFDT. Presses Universitaires de France. 1992.



1.3.2. A rejeição do determinismo tecnológico e a participação dos trabalhadores como mecanismo de controlo social

Nos finais da década de sessenta, as instituições científicas centraram a sua atenção na inquietação crescente da sociedade face à incapacidade aparente das instituições sociais em orientarem a evolução tecnológica. Neste contexto surgem numerosos trabalhos teóricos que apresentam justificações diversas para a necessidade de avaliação das novas tecnologias .

Assim, a avaliação pode desempenhar as seguintes funções ⁶⁰ :

- Prevenção dos efeitos negativos das novas tecnologias. Nesta perspectiva as entidades decisoras seriam informadas, não apenas dos aspectos técnicos e económicos da nova tecnologia , mas também das prováveis mudanças no domínio cultural e institucional.
- Instituição de um sistema precoce de avaliação. Esta teoria está intimamente ligada à perspectiva do controlo social preventivo das novas tecnologias. A avaliação da tecnologia seria uma « meta ciência » que permitiria a previsão das incidências tecnológicas de forma contínua e segura.
- Relevação da dinâmica intrínseca das novas tecnologia. É primordial compreender o processo complexo residente nas novas tecnologias, antes de adoptar decisões relativamente à afectação dos recursos.

⁵⁹ TREU, Tiziano. « Le Débat Technologique - « L'incidence des nouvelles technologies sur l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles ». Travail e Société. vol. 9 avril - juin 1984. pp. 121 a 149.

⁶⁰ OCDE. Evaluation des Incidences Sociales de la Technologie. OCDE. Paris 1983.

- Implementação de uma estratégia de antecipação. É uma estratégia ambiciosa intimamente ligada à ideia de gestão social da tecnologia. Pretende identificar as diferentes soluções possíveis e evidenciar cada uma das consequências a curto e longo prazo.
- Orientação do processo de regulamentação. É uma perspectiva mais limitada, defende essencialmente a implementação de regulamentações, para redução dos danos potenciais das novas tecnologias.

Neste estudo defende-se que os efeitos positivos ou negativos da nova tecnologia utilizada não são pré-determinados e que o comportamento dos indivíduos, apesar dos constrangimentos, conta com uma certa margem de liberdade.

Os efeitos das novas tecnologias dependem assim, essencialmente, das estratégias e relações de força dos parceiros sociais.

A participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias nas empresas é perspectivada como um mecanismo de controle social, indispensável, para evitar os efeitos nefastos das novas tecnologias. Os sindicatos e outros órgãos representativos dos trabalhadores têm um papel fundamental a desempenhar neste controlo social.

Assim, a avaliação da tecnologia como um processo, impõe um esforço contínuo de análise e de prospectivas, tanto no que diz respeito às tendências da tecnologia como à evolução possível da sociedade.

Entendemos que o controlo social impõe, necessariamente, uma conciliação de interesses e partilha de responsabilidades entre sindicato e patronato, uma postura nova, em que a negociação e o diálogo sobre as escolhas das tecnologias e as mudanças organizacionais passam a desempenhar um papel central.

Impõe-se a ruptura com posições tradicionais classistas por parte dos sindicatos e com posições de monopólio de poder por parte do patronato e apela a modificações dos processos e conteúdos das negociações clássicas.

Assim, a estratégia sindical adequada, é aquela que não se limita a negociar as consequências da nova tecnologia, mas visa a participação na própria definição da estratégia de desenvolvimento tecnológico e que em consequência, abandona a postura classista baseada em reivindicações quantitativas⁶¹.

Esta orientação pressupõe novas instituições e formas de concertação e uma estrutura sindical que permita uma intervenção eficaz quer a nível nacional, quer a nível de empresas.

Defende -se que as escolhas socialmente aceitáveis que se oferecem para a resolução dos problemas de reestruturação, ocorrem com mais frequência se as negociações decorrerem a um nível superior na empresa e se as organizações de empregadores, de trabalhadores e poderes públicos, nela participarem⁶².

Mas, não se considera a cooperação dos sindicatos a nível macro, meso e micro como formas de participação incompatíveis, mas como formas complementares, mais entende-se, que só uma abordagem multiforme, por parte dos sindicatos, permitirá aos mesmos, ultrapassarem o obstáculo criado pelas novas formas de participação em que as entidades empregadoras se têm empenhado.

⁶¹ Em Portugal esta teoria tem sido defendida a título meramente exemplificativo. por: Ilona Kovács « Mudança tecnológica e organizacional do trabalho na indústria portuguesa -Estudo realizado no âmbito do Programa 5 do PEDIP. Ministério da Indústria e Energia DGI. KOVÁCS, Ilona. MONIZ, António Brandão. CERDEIRA, Maria da Conceição. 1993.

⁶² KOVÁCS, Ilona. « Introdução de Novas Tecnologias e Gestão Participativa ». Organizações e Trabalho. nov. 1989. KOVÁCS, Ilona. MONIZ, António Brandão. CERDEIRA, M. op. cit., e SENGENBERGER, Werner. « Les relations professionnelles sous la pression de la concurrence et des restructurations ». Revue Internationale du Travail. Volume 13 l. numero 2. 1992. pp 149 a 167.

Os sindicatos devem ligar-se à empresa, isto é actuar fora da macroconcertação e sobretudo da negociação colectiva. Mas o sindicalismo não se deve deixar prender nas malhas do microsindicalismo e deve essencialmente prosseguir de forma articulada, uma estratégia de combate para o controlo da inovação tecnológica a nível de sociedade. Esta postura, não é incompatível com a aceitação de novas formas de participação, como a participação mais flexível, fora dos parâmetros das convenções colectivas de trabalho que actualmente se limitam frequentemente, à reprodução de relações e práticas sociais tradicionais⁶³.

1.3.3. A Participação dos trabalhadores como elemento constituinte das estratégias de competitividade

O contexto económico da década de noventa, caracterizado pela crescente globalização da economia, pela necessidade de enfrentar a concorrência dos produtos japoneses, e pela necessidade de otimizar a exploração das potencialidades das novas tecnologias da informação, gerou o interesse pela participação, como factor para o aumento da competitividade dos produtos europeus.

A associação dos trabalhadores às decisões constitui um mecanismo eficaz para uma melhoria quantitativa e qualitativa da produção, a utilização racional dos recursos humanos e da matéria prima, e para a aplicação eficaz de novas tecnologias.

⁶³ CRESSEY, Peter defende existir o reconhecimento geral de que o nível crucial da negociação, regulação e envolvimento nas novas tecnologias, ocorre ao nível da companhia e a níveis ainda mais restritos. Participation in Technological Change. -The role of the parties concerned in the introduction of new technology. Work strategies and involvements in the introduction of new technology. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1987.

As medidas adoptadas relativamente a um maior participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias, para além de constituírem um mecanismo de controlo social, são simultaneamente, medidas para o aumento da produtividade e, conseqüentemente, medidas de carácter económico.

Assim, a participação tem potencialidades para incrementar a:

- Eficiência - A participação é considerada como um meio para auxiliar a eficiência colectiva que permite reduzir os custos através do acordo sobre a utilização racional dos recursos .
- Motivação - A participação revela a habilidade para resolver problemas, os recursos humanos e a criatividade dos trabalhadores.

As estratégias empresariais face ao novo contexto da concorrência são essencialmente duas: **reduzir os custos de mão de obra ou inovar**. As estratégias empresariais podem abranger, a redução de custos, o incremento da competitividade, um maior controle sobre o processo de trabalho e o aumento da qualidade do produto.

As diferenças de objectivos gerarão repercussões, quer sobre o tipo de tecnologia a aplicar, quer sobre o resultado da organização da empresa gerada pela introdução da nova tecnologia.

Somente quando a estratégia a implementar é a de reestruturação industrial assente na inovação é que se suscita a questão da participação ,ou não, dos sindicatos no processo, como decorre do quadro que se segue:

Participação dos trabalhadores segundo a estratégia a prosseguir pelas empresas.

Natureza das relações profissionais	<u>Estratégia da Concorrência</u>	<u>Estratégia da Concorrência</u>
	<u>Redução de Custos</u>	<u>Inovação</u>
Bilaterais	Negociação de concessões	Cooperação entre sindicato e empregador (micro sindicalismo)
Unilaterais	Desregulamentação dos mercados de trabalho Negociação individual	Gestão de recursos humanos sem sindicatos

Fonte: Adaptação de SENGENBERGER, Werner. « Les relations professionnelles sous la pression de la concurrence et des restructurations ». Revue Internationale du Travail. Vol. 131. numero 1992. p. 158.

Mas, nem todas as estratégias empresariais de inovação, são compatíveis com a participação dos trabalhadores.

As estratégias de inovação são, essencialmente as seguintes:

A estratégia de inovação "Tecnocêntrica ", a estratégia baseada no modelo denominado por "Lean Production " e a estratégia de inovação " Antropocêntrica " ⁶⁴ .

Apenas a última estratégia é compatível com formas de participação representativa “ ex ante “, isto é, formas de participação representativas que se não limitam a negociar as consequências das novas tecnologias.

⁶⁴ Esta análise é incompatível com a postura redutora, que apenas admite duas formas de inovação, que se repercutem sobre a participação, qualificação e organização do trabalho, postura que é alvo de uma crítica contundente por parte de Paul Kidd. Esta análise constitui, segundo o autor , « a black and white analysis. In effect they are suggesting that there are only two options, technocentric and anthropocentric, and that there is nothing in between, no meeting point, no compromise ».,op. cit.

Com efeito, as características da estratégia de « Inovação Tecnocêntrica », impedem a participação dos trabalhadores, a não ser para negociar, eventualmente, as consequências da sua implementação, uma vez que a estratégia é caracterizada por:

- Introdução de novas tecnologias para reduzir custos de mão de obra.
- Redução de mão de obra, com recurso ao trabalho periférico (temporal e parcial) e à externalização.
- Opção por soluções técnicas centralizadoras.
- Práticas de trabalho rígidas baseadas nos princípios tayloristas de centralização e especialização (separação vertical e horizontal rigorosa das funções e tarefas.).
- Rígidas demarcações hierárquicas e profissionais.
- Papel passivo no nível operacional: Execução de tarefas simples .
- Integração de diversas partes da empresa pela centralização de informações, decisões e controlo.

Os objectivos prosseguidos com esta estratégia são os seguintes:

- Substituição de mão de obra e evitar aumentos substanciais em formação.
- Simplificação das tarefas de execução (o pessoal operacional reduz-se a um mero vigilante, sem possibilidades de participação nas decisões e sem autonomia no seu trabalho).
- Promover um processo de centralização de decisões graças às possibilidades que as novas tecnologias oferecem pela integração da informação e pela unificação do controlo .

A diferença das soluções entre a estratégia inspirada no modelo " lean production " e a estratégia de inovação " antropocêntrica ", são salientadas de forma exemplar no quadro que se segue ⁶⁵ .

⁶⁵ Um estudo sintético acerca das vantagens do sistema de « lean production » é apresentado por ROTH, Sigi in « Lean Production in German Motor Manufacturing - Innovative Teamworking in Europe ». P+ European Participation Monitor Issue nº5. First Edition of 1993. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1993.

Comparação dos Modelos Antropocêntrico e Lean Production.

Características	Lean Production	Modelo Antropocêntrico
Objectivos	Aumento da produtividade, da qualidade, da flexibilidade, modernização industrial assente nos recursos humanos e na organização	Idêntico + aumento da qualidade de vida no trabalho
Recursos humanos	Qualificados, formados e motivados.	Idênticos
Tecnologia	Não há necessidade de uma tecnologia específica, subordinação das pessoas ao sistema técnico.	Tecnologia especificamente adaptada às necessidades humanas e da organização, ênfase nas boas condições de trabalho
Organização	Organização do negócio (em rede, hierarquizada), da fábrica e das oficinas	Organização das fábricas e das oficinas
Princípios de organização	Trabalho em grupo em torno de um líder, integração dos grupos, tarefas complexas, responsabilidade a nível de execução, colaboração entre diversos departamentos	Equipas semi - autónomas organizadas de acordo com os princípios sócio - técnicos em equipas semi - autónomas
Volume da produção	Volume de produção próxima da produção em série	Produção em pequenas séries e de protótipos
Sectores industriais de maior aplicação	Automóvel	Metalomecânica e indústrias relacionadas
Relações profissionais	Paternalismo, liderança, participação directa.	Participação indirecta e directa

Fonte: Adaptação de Wobbe, Werner : What are Anthropocentric Production Systems?

Why are they a strategic issue for Europe? CEC, FAST, Final Report, Brussels, 1992. p. 49,

efectuada por Ilona Kovács. « A Participação no Contexto da Competitividade ».

Organizações e Trabalho. Número 12 . Outubro de 1994. p. 19.

1. 3. 4. Razões do tratamento diferenciado pelos diversos países da negociação da introdução de novas tecnologias

Os factores determinantes da grande diversidade dada pelos países à negociação da introdução das novas tecnologias são os seguintes :

- Os quadros legislativos.
- O sistema económico do país.
- O impacto da recessão económica e das suas consequências, em termos do nível e estrutura do emprego.
- As características dos actores .
- O funcionamento e natureza do próprio sistema de relações laborais ⁶⁶ .

A influência da conjuntura sócio-económica é, com efeito, um factor determinante do nível e intensidade da participação. Longos períodos de recessão, de reestruturações profundas e o desemprego de curta e longa duração, geram inquietação entre os sindicatos e as federações dos empregadores em relação à participação.

Os efeitos directos da introdução das novas tecnologias neste contexto, são em grande parte, negativos. Com efeito: se a empresa funciona num clima económico favorável, se adopta novos produtos ou se aumenta a sua presença no mercado, a implicação de novas formas de organização participativa mobilizam a força de trabalho da produção e outros grupos a melhorar a performance da empresa. Neste ambiente, a participação pode ter vantagens para os sindicatos, dado que ela tende a criar ligações participativas e contactos regulares entre os parceiros sociais.

⁶⁶ Em sentido convergente: CRESSEY, Peter. Synthèse des Études de la Fondation sur la Participation. Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et du Travail. Novembre 1987.

É necessário frisar, que o contexto económico, não constitui factor modelador exclusivo da participação (o tipo de relações industriais existentes constitui factor a não negligenciar). A participação intensa não está automaticamente ligada a um contexto caracterizado por uma certa estabilidade económica, mantendo a sua utilidade em situações de recessão .

1. 3. 5. A necessidade de uma definição abrangente do conceito de participação

As questões fundamentais com que a teoria se tem preocupado relativamente a esta temática são: o conceito de participação e suas modalidades , factores determinantes da participação e da sua intensidade e pressupostos que fundamentam o carácter fundamental da participação para o desenvolvimento, a médio e longo prazo, das empresas.

Devido aos contextos histórico, económico e político, o termo « participação » tem conotações diferentes em cada país da Comunidade ⁶⁷ .

Segundo o contexto, a participação pode ser superficial ou pelo contrário, apresentar-se como uma implicação activa na tomada de decisões. O conceito é suficientemente abrangente para conter actuações que vão da divulgação da informação à negociação, passando pela consulta e adopção de decisão conjunta.

Esta definição tão ampla, deve-se à necessidade prática de gerar consensos entre os parceiros sociais.

⁶⁷ FRÖHLICH, Dieter. COLIN, Gill. KRIEGER, Hubert. fazem a mesma advertência. Referem que « In applying a European perspective ... we are dealing with **widely differing notions of involvement.** », op. cit., pp. 1993 . p. 45. (o sublinhado é nosso).

Em numerosos países a participação é definida como um processo de consulta no qual os actores podem apresentar observações e discutir mas em que não têm poderes de decisão. Noutros, a participação é um processo colectivo e considera -se a negociação como uma forma de implicação tão importante como as outras.

Borzeix evidencia as consequências de uma definição tão abrangente: nada é menos claro do que saber o que tal definição abrange, nas consciências como nos factos. Em relação à participação só existe uma certeza : inexistência de clareza na definição ⁶⁸ .

Mesmo se delimitássemos o conceito, apenas a uma das modalidades de participação, a participação directa, são numerosas as formulas ditas participativas, que surgem nas empresas, quer sejam designadas por grupos de expressão directa, círculos de qualidade, reuniões de mudança, de progresso ou de projecto.

Na mesma linha de orientação, Ilona Kovács após afirmar que o conceito é ambíguo e evasivo, gerando em ultima análise, uma perda de significado; conclui que o mesmo, « Traduz-se numa variedade de interpretações não raras vezes com resultados opostos que impedem ou dificultam as análises generalizadas, explicam a desconfiança dos parceiros sociais em relação a projectos concebidos em vários países. Muitos autores utilizam o conceito de participação como sinónimo de «democracia industrial », o que só contribui para a manutenção da imprecisão dado que o conceito de « democracia industrial » não é unívoco » ⁶⁹ .

⁶⁸ BORZEIX, Anni. LINHART, Danièle. « La Participation : un clair - obscur ». Sociologie du Travail. Paris. 88. pp. 37-53.

⁶⁹ KOVÁCS, Ilona. « Introdução de Novas Tecnologias e Gestão Participativa.». Organizações e Trabalho.(1)Nov 1989. pp. 53 a 72. Em sentido convergente :CRESSEY, Peter. Participation and New Technology: Some Trends in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1990.

A noção de participação, que estará subjacente a esta dissertação, é a mesma que foi adoptada pela Fundação Europeia. Participação é o envolvimento na introdução de uma nova tecnologia que adopte qualquer forma de processo ou prática, abrangendo a mera transmissão de informação, à consulta e adopção de decisões conjuntas que formal ou informalmente, directa ou indirectamente ,envolva as partes relacionadas com as novas tecnologias na discussão das questões relacionadas com a mudança tecnológica.

O conceito de participação enunciado, abrange uma grande diversidade de práticas de participação representativa. Participação sob a forma de negociação colectiva através de sindicatos que negociam com a direcção da empresa e participação dos representantes dos trabalhadores em órgãos próprios (conselhos de administração, nas comissões de trabalhadores, etc.).

Para a Fundação Europeia, existem, de acordo com a definição supra enunciada, as seguintes formas de participação:

- Informação - Os representantes dos trabalhadores são informados pela gestão da introdução de inovações na empresa, através de forma escrita ou em reunião. Abrange diversas modalidades: reuniões breves, acordos de informação ou mesmo formas de mudança.

- Consulta - Existem comités conjuntos, grupos de projectos, com os representantes dos trabalhadores, em que os mesmos tem acesso às decisões dos gestores e, em caso de divergência, podem solicitar à gestão, uma explicação das motivações que levaram a mesma a adoptar as decisões.

- Decisão conjunta ou gestão conjunta - Confere aos representantes dos trabalhadores o poder de participar directamente na tomada de decisões nas políticas e nos programas da empresa. Constitui a forma mais desenvolvida de participação.

1. 4. Introdução de Novas Tecnologias e Participação

Como já referimos, o tema da participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias nas empresa, tem sido uma constante em todos os programas quadrienais da Fundação: primeiro programa quadrienal (1977 - 1980), segundo programa quadrienal (1981 -1984), um terceiro programa (1985 - 1988) em que a participação é considerada tema prioritário, quarto programa quadrienal com a designação « 1992 e além: novas possibilidades de acção para melhorar as condições de vida e de trabalho na Europa. » e programa para o período de 1993 - 1996.

A primeira fase de investigação da Fundação, baseou-se em estudos de casos pormenorizados, sobre o envolvimento das partes interessadas na introdução de novas tecnologias.

Em 1977, a Fundação levou a efeito um inquérito acerca das atitudes relativamente à participação, em todos os EM.

As premissas subjacentes ao inquérito de atitudes foram as seguintes:

- Aceitação de que a participação dos trabalhadores e dos seus representantes na introdução de novas tecnologias poderia contribuir para um bom funcionamento dessas tecnologias, melhoria das condições de trabalho, das relações industriais e para uma distribuição mais equilibrada dos custos e benefícios do processo de modernização.

- Necessidade de manter a competitividade dos mercados da comunidade face aos mercados mundiais que impõe conhecimento para retirar todas as vantagens de produtividade que as novas tecnologias da informação proporcionam .
- Benefícios de modernização decorrentes de uma maior participação dos trabalhadores e dos seus representantes, na introdução de novas tecnologias.

As actividades seleccionadas para a investigação foram as seguintes :

- No sector industrial - a engenharia mecânica e a electrónica;
- No sector dos serviços - actividades bancária seguradora e comércio a retalho.

Responderam ao inquérito 7326 participantes, sendo divididos igualmente entre administradores e representantes dos trabalhadores.

Foi o inquérito mais abrangente efectuado até então, acerca da participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias na Europa.

De entre as tecnologias da informação e sistemas baseados em computador que englobam sistemas micro electrónicos, o inquérito incidiu sobre as tecnologias que têm importantes consequências, não só a nível das condições de trabalho, emprego e organização do trabalho, mas também em relação a aspectos como a estrutura da empresa e os mercados

70 .

Os sectores económicos abrangidos foram os mais significativos em termos de mutação tecnológica e do papel desempenhado pelos trabalhadores.

- O comércio a retalho (sobretudo os super mercados)
- Os bancos e companhias de seguros, no sector dos serviços

⁷⁰ GRUNT; Manfred. Le Role des Parties Concernées dans L' Introduction des Technologies Nouvelles: Enquête sur les Comportements. Fondation Européenne pour L' Amelioration des Conditions de Vie et du Travail. 1986.

- A construção mecânica
- A electrónica, nas indústrias de produção

O estudo teve como objectivos; ampliar o campo de investigação e examinar quantitativamente o potencial dos processos participativos; construção de um quadro a nível europeu das atitudes das partes visadas (d direcção, trabalhadores, sindicatos) , pelo processo de mutação tecnológica.

Os resultados da investigação efectuada ao abrigo do terceiro programa (1985 - 1988) omitiram, deliberadamente, projectos de construção de modelos ou interpretações de comportamento. Constituem apenas um quadro genérico de referência, sem pretensões de ser completo ou conclusivo, constituindo intenção dos peritos a manutenção de abertura a diferentes interpretações em situações industriais diferentes.

Foi unânime a opinião de que o termo, participação, deveria ser claramente definido, para ser utilizado no contexto dos documentos originados por esta investigação. Deveriam também ser indicadas, as variedades de formas de envolvimento, tal como existem nos quadros industriais dos diversos países sem ser demonstrada qualquer preferência por determinada modalidade de participação.

Com base no programa supra referenciado, foi encetado um estudo em duas fases que teve como objectivos identificar os problemas relacionados com a participação na introdução de novas tecnologias e as estratégias dos representantes dos trabalhadores e da direcção ⁷¹.

⁷¹ O trabalho apresenta o título The Role of the Parties Involved in the Introduction of New Technology.

A fase segunda originou um relatório elaborado por ALTMANN, Norbert e DULL, Klaus , com a designação Participation in Techonological Change - The Role of the Parties Concerned in the Introduction of New Technology - Company Stratégies and Participation. 1989.

Em 1989, estabeleceu-se um sistema para acompanhar os novos desenvolvimentos em matéria de participação e de diálogo social, com o objectivo de manter actuais os conhecimentos da Fundação neste domínio.

No Relatório final, referente ao ano de 1992, a Fundação considera ter sido um dos temas principais da instituição, o estudo do desenvolvimento das relações industriais e da participação, que se consubstanciou em promover « a participação crescente dos interessados no processo de mudança.». Este interesse, deve-se essencialmente, ao facto de o diálogo entre os parceiros sociais se ter tornado um objectivo prioritário da Comunidade ,ao introduzir, através do Acto Único Europeu (artigo 118 ° B), no Tratado que instituiu a Comunidade Económica Europeia, a necessidade de diálogo entre os parceiros sociais europeus .

Os trabalhos acerca das novas tendências nas relações de trabalho abordaram fundamentalmente: a informação e consulta nas multinacionais incidindo sobretudo sobre uma das modalidades de participação: a participação directa.

A verificação de que a rápida mudança tecnológica dos anos oitenta, especialmente no que se refere às tecnologias da informação, reflectiram-se com intensidade nas relações industriais, evidenciando que as mesmas, podem ser introduzidas de diversas formas, (embora o contexto europeu pareça impor uma introdução flexível), teve como corolário ,outra conclusão: a necessidade de trabalhadores seguros, qualificados, autónomos, motivados e cooperativos. Assim, a oportunidade e mesmo a necessidade de participação torna - se inevitável.

Em 1993, é publicado pela Fundação Europeia um estudo já referenciado supra, que constitui um contributo muito relevante para a compreensão desta temática a nível quer da Comunidade Europeia , quer dos Estados Membros ⁷² .

Aborda a participação nas diversas fases do processo de inovação tecnológica.

A análise de dados concentra -se na fase de planificação estratégica e na fase de implementação operacional.

O relatório encontra-se estruturado em duas partes principais:

A primeira parte, centra-se nos resultados globais da Comunidade, a segunda analisa as diferenças e convergências, em cada um dos doze Estados Membros da Comunidade .

São analisados quatro aspectos essenciais acerca do envolvimento dos representantes dos trabalhadores no processo de introdução de novas tecnologias:

- Dimensão, momento e conteúdo do envolvimento no passado.
- Qualidade da informação e dos canais fornecidos pela gestão.
- Impacto e avaliação do envolvimento pelas partes.
- Potencial para o incremento da participação no futuro.

A conclusão mais importante do inquérito é a diversidade constatada relativamente às formas de participação existentes nos países pertencentes à Comunidade.

⁷² FRÖHLICH Dieter. GILL; Colin. KRIEGER, Hubert .,op. cit.

PARTE II

2. A INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO NAS EMPRESAS E O DIREITO À PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO REFERIDO PROCESSO: A PERSPECTIVA COMUNITÁRIA

2.1. Estratégias comunitárias

2.1. 1. Harmonização de Legislações

A Comissão Europeia efectuou várias propostas ao longo dos anos para a participação dos trabalhadores , nas decisões das empresas ⁷³ .

O pressuposto subjacente a esta atitude é o de que a democratização da gestão, não constitui um factor apenas facilitador de relações industriais harmoniosas, mas gerador também, de uma melhoria substancial da própria qualidade da gestão.

⁷³ Um sumário das propostas de participação em geral dos trabalhadores até 1991, é efectuado no trabalho de GILL, Colin. BEUPAIN, Thérèse. KRIEGER, Hubert. Workplace Involvement in Technological Innovation in the European Community. Volume II. Issues of Participation. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1993.

2.1.2. A Proposta de 5ª Directiva e sucessivas alterações

A proposta de quinta directiva tinha por objectivo harmonizar o Direito das Sociedades dos Estados Membros, relativamente à estrutura, poderes e obrigações das sociedades anónimas ⁷⁴

O legislador comunitário entendeu que este processo que visava harmonizar e modernizar as leis referentes às sociedades, exigia a inserção no mesmo, da participação dos trabalhadores devido a pressupostos, não apenas de carácter social, mas também de carácter económico .

Inicialmente, o modelo de referência, era nitidamente o modelo alemão.

As divergências suscitadas por esta opção, obrigou a Comissão a formular modelos alternativos de participação, susceptíveis de aceitação por todas as partes e sobretudo de forma a que os Governos dos Estados Membros, pudessem seleccionar a modalidade de participação mais compatível com as normas nacionais.

A proposta apresentava quatro modelos alternativos de participação dos trabalhadores nas empresas com mais de 1.000 trabalhadores .

O sistema dualista, instituía um órgão que representasse os trabalhadores das sociedades . Este órgão teria o direito a ser regularmente informado e consultado sobre a administração , situação, evolução e perspectivas da sociedade, posição concorrencial e projectos de

⁷⁴ _ Proposta em 1972 - JO C - 131 de 13 - 12 - 1972 e Suplemento 10 / 72 CE; alterada em 1983; JO C 240 de 12 -8- 1983 e Suplemento de 6/83 Bol. C.E. e com uma terceira alteração em 91, e não segunda, como incorrectamente refere o JO N° C 7/4 de 11/ 91.

investimento. Poderia solicitar à administração , um relatório sempre que considerasse necessário e era dotado de extensos poderes quer de informação quer de investigação ⁷⁵ .

O sistema Monista previa também duas modalidades de participação ⁷⁶ .

A participação dos membros não gerentes no órgão de Administração nomeados pela Assembleia Geral, no mínimo de um terço e máximo de metade ⁷⁷ .

A outra modalidade de participação prevista, era constituída pela possibilidade de adopção de convenções colectivas, com os mesmos poderes de informação e investigação que o modelo anterior ⁷⁸ .

A adopção pelos Estados Membros de um dos esquemas era obrigatória.

Em 1988, tinham sido efectuados progressos no que se refere á estrutura da sociedade, mas os trabalhos sobre a participação dos trabalhadores estavam relativamente atrasados .

Apesar da «morte anunciada » desta directiva já na década de oitenta, ainda em 1991, a Comissão sublinhava a importância da proposta alterada que permanecia no Conselho ⁷⁹ .

⁷⁵ Artigo 4º D do Capítulo III e art. 11º nº 4.

⁷⁶ Secção primeira.

⁷⁷ Secção primeira artigos 2 1º A e 2 1º D.

⁷⁸ Secção 4. artigos. 4 E e 4ºG nº1.

⁷⁹ Proposta de Directiva do Conselho relativa à criação de um Conselho Europeu nas empresas ou grupo de empresas de dimensão comunitária tendo em vista a informação e consulta dos trabalhadores, apresentada pela Comissão. COM (90) 581 final . 25/1/1991; ponto 11 pag 5.

2.1. 3. A Proposta da Directiva que institui sistemas de informação e consulta dos trabalhadores empregados em empresas nacionais ou transnacionais de estrutura complexa: "Directiva de "Vredeling"

A Proposta Modificada de Directiva , sobre a informação e consulta dos trabalhadores de empresas com estrutura complexa em particular transnacional , fundamentada no artigo 100º do tratado CEE, visava implementar um sistema de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas com dimensão comunitária que estivessem empregados em empresas filiais controladas pela empresa mãe, situada ou não na Comunidade Europeia

80 .
Esta proposta surgiu devido à necessidade de obstar a que as multinacionais (actores centrais da internacionalização das economias), que por norma, tentam impor as suas próprias regras laborais , se eximissem à aplicação das leis relativamente à informação dos trabalhadores dos países em que tivessem filiais.

Assim , a título exemplificativo, a Ford Motor encetara, não havia muito tempo, uma operação na Holanda , sem informar os trabalhadores , tal como era imposto pela lei holandesa. Os próprios gestores locais não tiveram inicialmente conhecimento do projecto

81 .
Nesta época, o encerramento de diversas filiais suscitou um debate público e uma crítica geral à estratégia de deslocação das multinacionais considerada como uma ameaça para o emprego nos países europeus .

80 Uma primeira proposta foi apresentada ao Conselho em 24 de Outubro de 1980 - JO N° C 297 du 15. 11. 1980 et Supplément 3/80 - Bull CE. Segunda proposta inicial JO N°C 39 de 15. 2. 91. A Proposta alterada desta última proposta foi publicada no JO n° C 336 de 31. 12. 91.

81 SPRINGER, Beverly. op.cit. pp. 88 a 97. Apresenta a mesma justificação para a necessidade da directiva: REHFELD, Udo. « Les syndicats Européennes face à la transnationalisation des entreprises ». Le Mouvement Social Les Syndicats de L'Europe. Janvier - Mars 1993. numero 162.

Para permitir a sua liberdade de movimento internacional, estas multinacionais acabaram por aceitar as leis e costumes nacionais (sobretudo nas matérias referentes à informação e às relações profissionais), obtendo em contrapartida , um compromisso de não discriminação e restrição por parte dos Governos Nacionais.

Um certo numero de Códigos foram elaborados no quadro da OCDE e da OIT, assim como das Nações Unidas.

Contudo, não existe, qualquer meio legal de impor às multinacionais o cumprimento destes códigos, mesmo que se verifique uma infracção manifesta.

Foi, precisamente, para ultrapassar esta situação, que a Comissão das Comunidades Europeias preparou o seu projecto de directiva sobre a informação e consulta relativamente às empresas multinacionais.

A secção terceira, do diploma em análise, previa modalidades de participação e de consulta que seriam aplicáveis aos trabalhadores de uma empresa, com diversos estabelecimentos ou filiais num só Estado Membro e cujo centro de decisão se encontrasse localizado num mesmo Estado Membro.

Os processos de informação e consulta eram os seguintes:

Pelo menos uma vez por ano, em data pré fixada, a direcção da empresa mãe devia transmitir à direcção de cada uma das suas filiais na Comunidade informações gerais, mas explícitas que dessem uma imagem clara da empresa dominante e filiais no seu conjunto.

As informações deveriam incidir especialmente sobre :

- Métodos de produção e novos métodos de trabalho.

- Os processos e projectos que pudessem afectar substancialmente os interesses dos trabalhadores ⁸² .

A proposta foi modificada em 1983, tendo sido inserido expressamente na mesma, que a informação deveria ser fornecida sempre que ocorresse a introdução de novas tecnologias na empresa ⁸³ . Estatuía, que a direcção da empresa mãe, que pretendesse adoptar uma tal decisão, ficava adstrita a transmitir à direcção de cada filial visada, em tempo útil, antes que a decisão fosse adoptada, informações precisas acerca das consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores visados, para que as mesmas pudessem ser comunicadas aos representantes dos trabalhadores.

2.1.4. Justificação da inserção destas propostas na temática supra identificada

A proposta de 5ª directiva e a proposta de Vredeling incluíam pelo seu próprio conteúdo, a participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias. Tinham, um conteúdo mais vasto e ambicioso, sobretudo a primeira proposta, que visava como vimos, a participação dos trabalhadores relativamente a todas as actividades de grande relevo para a empresa.

⁸² Bulletin des Communautés Européennes. Supplement 2/ 83. COMMISSION - Communautés Européennes. Section II article 3 - Proposition Initiale. pp. 13.

⁸³ article 4º -2. -c) Proposition Modifiée. pp. 15.

2.1.5. Justificação do insucesso destas Propostas

É frequente atribuir o insucesso da proposta de quinta directiva, que não conseguiu ultrapassar a fase preparatória, essencialmente ao facto de a mesma ter sido mais ou menos fortemente inspirada no modelo alemão de co-gestão nas empresas. Como vimos supra, se esta verificação pode corresponder à proposta original, o mesmo não sucedeu, certamente, em relação às modificações posteriores, que permitiam a escolha entre vários modelos.

A oposição do Reino Unido no Conselho, à aprovação desta directiva, foi determinante para o insucesso da mesma, dado que a aprovação exigia, unanimidade por parte dos Estados Membros.

Mas também o movimento laboral europeu se encontrava dividido.

A Confederação Europeia dos Sindicatos, formada em 1973, não conseguira uma solução de consenso, em relação à problemática da democracia industrial.

O Congresso da União dos Sindicatos Britânicos mostrou-se muito pouco receptivo a qualquer legislação que pudesse colidir com as tradições do poder negocial britânico.

Outros sindicatos, nomeadamente os sindicatos belgas, fundamentavam a sua recusa em postulados ideológicos: os trabalhadores não podiam transigir com um modelo que acabava por legitimar o capitalismo ⁸⁴.

Outro factor que é normalmente apontado pela doutrina, como determinante, para o insucesso da denominada directiva de Vredeling foi, a persistente recusa das organizações

⁸⁴ SPRINGER, Beverly. op. cit., pp 84 a 97.

patronais, sustentadas por determinados Governos, em aceitarem a imposição por via regulamentar , de um alargamento dos direitos de informação e consulta ⁸⁵ .

Surgiu uma segunda proposta, que após longos debates não obteve o apoio necessário por parte dos Estados Membros⁸⁶ .

Parece-nos , que a crítica à proposta, tem como pressuposto, a tendência evolutiva das Confederações Patronais e das políticas dominantes, para o néoliberalismo, manifestamente contrário ao processo de harmonização de legislações.

Esta mutação a nível ideológico, foi consistentemente reforçada pela Senhora Thatcher, na Grã Bretanha, que bloqueou toda a possibilidade de uma adopção unânime da Directiva de Vredeling pelo Conselho de Ministros Europeu ⁸⁷ .

O bloqueio da estratégia de harmonização de legislações tem actualmente, como factor determinante, as novas formas de participação , informais e descentralizadas ao nível sectorial e mesmo a nível da empresa e provavelmente, a denominada « crise do paradigma legalista », que ocorre actualmente em vários Estados Membros da União Europeia.

⁸⁵ Em coerência com a postura hostil em relação a toda a política social adoptada na década de setenta, a UNICE desencadeou uma vigorosa campanha contra a Proposta do Comissário Vredeling . SPRINGER.,op. cit., . pp. 52 a 53., REHFELD, Udo. rev.cit.. e PHILIP, Christian. Droit Social Européen. Masson. 1985. pp 185 e 186.

⁸⁶ Ponto 12 da Proposta de Directiva do Conselho relativa à criação de um Conselho Europeu nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária tendo em vista a informação e consulta dos trabalhadores . COM (90) 581 final de 25/1/ 1991. pag 6.

⁸⁷ Existem estudos que defendem ter sido a oposição mais generalizada, abrangendo os Estados Unidos e Japão. Assim, estes países teriam advertido a Comunidade de que adoptariam medidas para impedir as suas empresas de investir nos Países Comunitários, caso a mesma viesse a ser aprovada. COOPERS & LYBRAND EUROPE . Rapport sur les Affaires Sociales. Octobre 1994.

2. 1.6. DIRECTIVA 94 /45/CE DO CONSELHO relativa à instituição de um conselho de empresas europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária

Esta Directiva do Conselho, relativamente à participação dos trabalhadores nas empresas, abrange empresas que empreguem pelo menos 1000 trabalhadores nos Estados Membros e, em pelo menos dois Estados Membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles e, os grupos de empresas que preencham as seguintes condições :

- empreguem pelo menos, 1000 trabalhadores nos Estados Membros,
- possuam pelo menos, duas empresas membros do grupo em Estados Membros diferentes;
- incluam, pelo menos, uma empresa do grupo que empregue , no mínimo , 150 trabalhadores noutro Estado Membro ⁸⁸ .

Deverá ser instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta com a finalidade de informar e consultar os trabalhadores. A direcção central e o grupo especial de negociação determinam, o âmbito de acção, composição do conselho de empresa, funções e procedimento de consulta do mesmo ou instituem um ou mais procedimentos de informação e consulta em alternativa ao conselho, entre outras atribuições .

A proposta permite uma ampla autonomia contratual. Contudo a directiva prevê normas supletivas que serão aplicáveis nas situações previstas na mesma directiva ⁸⁹ . Neste ultimo

⁸⁸ Artigos 1º e 2º alíneas a) e c), da Directiva publicada no JO N° L 254 / 64 de 30 . 9. 94. Esta Directiva foi submetida a várias alterações, sendo a última, a Proposta de Directiva do Conselho de 21 de julho de 1994 ; JO N° C 199 / 10. É adoptada com base no no Acordo Relativo à Política Social. Esta Directiva é uma consequência da ausência de unanimidade dos Estados Membros relativamente à aprovação da proposta anterior de 1991 e à ausência de um acordo por parte dos parceiros sociais ao abrigo do artigo 4º do Acordo relativo à Política Social.

caso o comité europeu terá direito a uma reunião com a direcção pelo menos uma vez por ano para receber informações nomeadamente acerca de : projectos de investimento, alterações de fundo no domínio da organização, bem como á introdução de novos métodos de trabalho ou processos de produção ⁹⁰ .

2.1. 7. A Proposta de Directiva relativa ao Estatuto de Sociedade Europeia

Ao contrário do que parece transparecer da ultima alteração da proposta de Directiva apresentada pela Comissão, é longa a caminhada de avanços e retrocessos no esforço de adopção de um Estatuto de Sociedade Europeia. A iniciativa do professor Sanders constituiu um marco decisivo nesta área ⁹¹. Esta proposta de estatuto apresenta uma alteração em relação às anteriores, que reside na possibilidade de escolha de um entre três modelos de participação que se admite, não serem necessariamente uniformes.

O primeiro modelo apresentado, prevê que os membros do órgão de fiscalização no sistema dualista, sejam nomeados por um mínimo de 1/3 e um máximo de 1/2 dos respectivos lugares, quer pelos trabalhadores da Sociedade Europeia ou seus representantes nessa sociedade quer por cooptação (modelos alemão e holandês, respectivamente).

Neste sistema cada um dos representantes dos trabalhadores tem os mesmos direitos e obrigações que os representantes dos accionistas.

⁹⁰ Ponto 2 das Disposições supletivas referidas no artigo 7º em Anexo à Directiva.

⁹¹ Uma panorâmica exaustiva desta longa marcha é dada de formar exemplar por SYNDET, Hervé.« Enfin la Société Européenne ? ». Revue Trimestrielle de Droit Européenne, 26 Avril- Juin 1990 pp. 253 a 254.

Este modelo prevê, assim a organização dos trabalhadores ao nível do órgão de fiscalização .

No segundo modelo de participação, a representação dos trabalhadores ocorre através de um órgão distinto, que não goza de poderes de decisão, mas apenas de poderes de informação e de consulta.

O órgão de direcção ou de administração da Sociedade Europeia informará o órgão distinto, pelo menos trimestralmente, sobre o andamento dos negócios da Sociedade Europeia, bem como a sua evolução previsível.

O terceiro sistema prevê a participação dos trabalhadores segundo outros modelos que tenham sido objecto de um acordo colectivo celebrado entre os órgãos de direcção ou administração e os representantes dos seus trabalhadores ⁹² .

Os trabalhos que originaram esta proposta, confrontaram-se com obstáculos de natureza política , económica e jurídica, intimamente ligados, consistindo um desafio, demonstrar que um modelo de sociedade, directamente fundamentado no Direito Comunitário, se pode desenvolver no meio de Direitos Nacionais com perspectivas diversas acerca deste instituto.

Assim, para a ordem jurídica alemã, em que os trabalhadores estão directamente representados no órgão de vigilância, seria dificilmente concebível a adopção de um modelo que não previsse um modelo de representação como este.

Por outro lado , a imposição deste modelo, a países como o Reino Unido e a Irlanda em que quer os representantes dos empregadores, quer o Governo, têm expressamente manifestado a sua adesão a mecanismos mais flexíveis, em que o principio da liberdade

⁹² Os modelos de participação referidos, vem previstos nos artigos 4º, 5º, 6.º nº2 e 6º nº1 da Proposta. de Directiva relativamente ao Estatuto da Sociedade Europeia . JO N°C 263 de 1989 alterada em 1991. JO N° C 138

contratual desempenhe um papel importante, estaria naturalmente vocacionada ao insucesso ⁹³.

Face ao contexto descrito, o Estatuto teve que considerar necessariamente as linhas dominantes de cada ordem jurídica.

Esta necessidade originou as seguintes consequências negativas : falta de pormenorização e ausência de equivalência dos modelos consagrados.

No modelo do artigo 4º ponto 1 é consagrado o sistema alemão, assim como o ponto dois reflecte o modelo holandês, os representantes dos trabalhadores são membros a título integral do órgão de vigilância e mesmo que não possam impor o seu ponto de vista, fica assegurada uma intervenção relevante nas decisões a adoptar.

O mesmo não sucede no modelo configurado no artigo 5º em que se consagra a existência de um « órgão distinto » .

Mas, a adopção de regras uniformes detalhadas, poderia originar o mesmo resultado que as anteriores: o insucesso puro e simples.

Aliás, a política de promoção de participação dos trabalhadores assalariados, da versão de 1975 do projecto de Estatuto de Sociedade Europeia, em que eram conferidas aos trabalhadores e seus representantes, prerrogativas consideráveis, gerava uma dúvida fundamentada quanto à exequibilidade do sistema, devido à arquitectura de um processo extremamente complexo .

A proposta de directiva complementar sobre a participação dos trabalhadores, constitui uma síntese, entre as exigências frequentemente contraditórias, da Comissão que

⁹³ A sistemática defesa de sindicatos como o TUC, da prevalência do principio da liberdade contratual nesta matéria é descrita entre outros, por GROUX; Guy. MOURIAUX René. PERNOT; Jean -Marie. « L'européanisation du mouvement syndical: la Confédération européenne des syndicats ». Syndicats d' Europe. Le Mouvement Social. -nº 162 Janvier Mars 1993.

justificadamente, tenta preservar as características originais da sociedade europeia: um instrumento europeu de regras uniformes, garantia de uma aplicação homogénea em toda a Comunidade; e a posição dos trabalhadores, que se pauta pelos princípios consagrados na Carta Social ⁹⁴ .

Esta última questão continua a ser o principal obstáculo ao progresso da harmonização de grandes áreas do direito das sociedades.

2.1. 8. Propostas de Directivas do Conselho que completam o Estatuto da Associação Europeia , da Sociedade Cooperativa Europeia e da Mutualidade Europeia no que se refere ao papel dos trabalhadores

As propostas de Regulamentos(CEE) do Conselho que instituem os Estatutos da Associação Europeia, da Sociedade Cooperativa Europeia. e da Mutualidade Europeia ⁹⁵ . tem, como objectivo principal, dotar estas empresas, de instrumentos jurídicos adequados, para que seja respeitado o princípio da igualdade das condições da concorrência e contribuir para o seu desenvolvimento económico, uma vez que o estatuto da Sociedade Europeia não é um instrumento adequado à especificidade das mesmas.

Estas propostas, consideram a necessidade de instituição de uma coordenação de processos de informação e de consulta a nível comunitário, para a promoção do diálogo entre os órgãos de administração destas empresas e os trabalhadores, uma vez que existem nos Estados Membros, disposições legislativas, regulamentares e administrativas, relativas à informação e consulta dos trabalhadores das empresas, independentemente da forma jurídica adoptada .Considera ainda que o processo de concentração e de transformação destas empresas geradas pela realização do mercado unico impõem que as empresas

⁹⁴ WOODLAND, Philippe.art. cit. , pag 808 e seguintes.

⁹⁵ JO N°C 99 de 21 de Abril de 1992 pp. 17 a 36. Em 1993 são apresentadas propostas alteradas de Regulamento (CEE) em relação a estas empresas, publicadas no JO N° C 236 / 1 de 31 . 8 . 93.

transfronteiriças prevejam um modelo de participação ou, na sua ausência um processo de informação e consulta dos trabalhadores sobre decisões que lhe dizem respeito⁹⁶.

As modalidades de participação e consulta previstas são as seguintes⁹⁷ :

- Escolha de comum acordo entre os órgãos da direcção ou administração e representantes dos trabalhadores. O acordo deverá ser celebrado por escrito antes do registo e ratificado pela Assembleia Geral⁹⁸.

- Escolha de um sistema com base na posição escrita dos representantes dos trabalhadores, por se não ter celebrado um acordo⁹⁹.

O sistema escolhido pode ser substituído posteriormente por outro, mediante acordo celebrado entre o órgão de direcção ou de administração da empresa e os representantes dos trabalhadores, que deve ser submetido à aprovação da Assembleia geral.

A organização da participação e consulta dos trabalhadores será efectuada por comité distinto da empresa, ou qualquer outro tipo de estrutura criada de comum acordo¹⁰⁰.

Prevêem-se domínios em que é imperativa a informação e consulta em tempo útil, aos trabalhadores¹⁰¹.

⁹⁶ Considerando terceiro das Propostas alteradas de Directiva do Conselho que completa o Estatuto da Associação Europeia da Cooperativa Europeia e da Mutualidade Europeia, publicadas no JO N°C 236/14 de 31.8.93. pp. 14, 36 e 56 respectivamente.

⁹⁷ JO N° C 99 de 21 de Abril de 1992 pp 14 a 16 e 37 a 39, 57 a 59 respectivamente.

⁹⁸ Artigo 3º nº 1.

⁹⁹ Artigo. 3º nº 4 conjugado com o artigo 3º nº 2 e 3. das propostas

¹⁰⁰ Artigo 4º nº 2. das propostas de Directivas.

¹⁰¹ Artigo 4º. das propostas de Directivas.

- Qualquer proposta susceptível de ter consequências graves para os interesses dos trabalhadores sem prejuízo das disposições em matéria de informação e consulta prevista na Proposta de directiva relativa à constituição do comité de empresa europeu.
- Qualquer questão relativa às condições de trabalho nomeadamente alterações a nível de organização das empresas e a introdução de novos métodos de trabalho ou de novos produtos ou serviços ¹⁰² .

- As disposições legislativas, regulamentares e administrativas, do Estado Membro, que determinam a participação dos trabalhadores nos órgãos de fiscalização ou administração, desde que as entidades em análise sejam nacionais do Estado Membro em causa e tenham a sede no seu território ¹⁰³ .

Estas propostas visam apenas obstar a que determinadas empresas, se subtraíam ao regime que vigoraria, em determinado Estado membro, em relação à informação e participação dos trabalhadores, isto é, visa impor que os mesmos sejam correctamente informados e consultados, nomeadamente quando forem tomadas decisões susceptíveis de prejudicar os seus interesses num Estado membro que não aquele em que trabalham .

Vêm resolver problemas específicos e não instituir a harmonização das legislações em geral, referente à participação dos trabalhadores.

Após a síntese efectuada acerca do trabalho legislativo da Comissão, relativamente à consagração da participação dos trabalhadores, é legítimo afirmar que as propostas da Comissão ,constituem fruto de um trabalho persistente, de uma capacidade extraordinária em gerar o máximo de consenso possível em relação à temática da participação dos

¹⁰² Alteração inserida pelas propostas de 1993.

¹⁰³ Artigo 2º das propostas de Directivas.

trabalhadores, mas nunca abdicando da institucionalização de um sistema que assegure um mínimo de participação ¹⁰⁴.

Contudo, com a heterogeneidade de modelos previstos e consequente desigualdade profunda que gerará em relação à questão em análise, especialmente a Proposta referente à criação de uma Sociedade Europeia, a Comissão continua a não conseguir contornar o grande obstáculo que desde o início as suas propostas originaram: a dispensabilidade da criação de um sistema que preveja a participação dos trabalhadores para a construção da Comunidade Europeia.

2.2. Implementação do Diálogo Social

2.2.1. O Diálogo Social de « Val Duchesse » e o duplo acordo relativo às novas tecnologias

O Diálogo Social tem o seu enquadramento jurídico no Acto Único Europeu (art ° 118° B), que se apresenta paradoxalmente, sob a forma de uma declaração de intenções - « A Comissão esforça-se para desenvolver o diálogo entre os parceiros sociais, a nível europeu, que pode conduzir, se estes últimos o entenderem desejável, a relações convencionais » .

Todo o conteúdo deste artigo é uma consequência directa da dificuldade sentida pelas instâncias comunitárias nesta matéria.

As escolhas e articulação de metodologias, na política social europeia, confrontam - se como já referimos , com uma série de obstáculos que têm a sua génese, essencialmente,

¹⁰⁴ Os esforços mais significativos para a incorporação do modelo de democracia industrial no Direito Comunitário, são salientados por SPRINGER; Beverly .op. cit.

nas diferenças existentes entre as políticas nacionais dos Estados Membros e que se reflectem de forma mais ou menos intensa, nas perspectivas antagónicas da CES e da UNICE.

Os órgãos da Comunidade Europeia, tem prosseguido uma política de tentativa de conciliação entre os parceiros sociais europeus ,sobretudo depois do insucesso da estratégia de harmonização de legislações .

Face a este contexto, novos princípios de regulamentação foram estabelecidos em relação a uma estratégia já existente , com a designação de diálogo social ¹⁰⁵ .

Na prossecução dos princípios delineados pelo Diálogo Social, decorreu uma primeira conferência em Val Duchesse em Novembro de 1985, sob a iniciativa do Presidente da Comissão, Jacques Delors, em que foram abertos novos caminhos para a discussão entre os parceiros sociais.

Em Março de 1987, essas conversações geraram a expressão " declaração conjunta " ,acerca da informação e consulta para a introdução de novas tecnologias nas empresas.

Os parceiros sociais elaboraram um documento, com opiniões convergentes no sentido de que a utilização eficiente das novas tecnologias da informação, será mais facilmente alcançada, se estiver sedimentada num amplo consenso social, que só poderá ser atingido, se as partes envolvidas no processo, tiverem interiorizado ,que a médio e longo prazo, as novas tecnologias ,produzirão efeitos positivos em relação aos seus membros.

¹⁰⁵ Os princípios informadores do dialogo social são:

- Uma abordagem progressiva para soluções baseadas em acordo, mais do que a imposição de modelos pré fixados por via unilateral;
- A utilização de instrumentos flexíveis como acordos colectivos, quadros de acordo e declarações conjuntas mais do que directiva com a adopção de soluções rígidas, o impulso inicial com potencialidade para a criação de consenso é imputável aos parceiros sociais com a Comissão Europeia a adoptar um papel de mediador, mais do que agente activo impulsionador do processo.

Este grande princípio, concretizou-se em acordos relativamente aos conceitos de participação, consulta e o momento em que as mesmas deveriam ocorrer .

Os trabalhadores e / ou os seus representantes deveriam ser informados e consultados de acordo com as suas leis, acordos e práticas válidos nos países da Comunidade, sempre que fossem introduzidas mudanças tecnológicas com consequências importantes para a forças de trabalho, nas empresas ¹⁰⁶ .

2. 2. 2. Novas tecnologias e Participação - A postura dos principais parceiros sociais : CES e UNICE

A Condeferação Europeia dos Sindicatos tem sido partidária do princípio de direitos importantes de participação, visando a instauração de um modelo de democracia industrial.

O pressuposto fundamental, subjacente às medidas que preconiza, é o envolvimento dos sindicatos e da força de trabalho em todas as decisões importantes respeitantes á empresa, logo no início do processo e na modalidade de codeterminação.

¹⁰⁶ A informação traduz-se no acto de fornecer aos trabalhadores ou seus representantes os pormenores importantes relacionados com a mudança de forma a esclarece -los da repercussões que se produzirão para a força de trabalho.

A consulta ocorre sempre que a direcção ou órgão decisor da empresa recolha junto dos trabalhadores ou seus representantes, sugestões relacionadas com as consequências dessas mudanças, mais especificamente, os efeitos relacionados como emprego e condições de trabalho.

A participação deveria facilitar a introdução da nova tecnologia e não dificultar o processo, competindo a decisão final sempre á direcção ou dos órgãos competentes para a adopção da decisão. Não ficou contudo, precludida a possibilidade de negociações caso fosse este o desej o dos interessados.

Os princípios orientadores desta perspectiva foram expressamente apresentados na Conferência da CES em Estocolmo em 1988 ¹⁰⁷ .

A CES, propôs a adopção das seguintes medidas:

- Direito dos representantes dos trabalhadores à informação plena, à consulta ou a serem parte num processo de negociação, em relação a todas as decisões importantes relativas à empresa antes que as mesmas fossem adoptadas.
- Participação igualitária dos representantes dos trabalhadores, em todas as decisões das empresas susceptíveis de gerarem repercussões significativas em relação à força de trabalho.
- Participação dos trabalhadores na adopção de decisões a todos os níveis, na empresa .
- Direito à informação e consulta acerca do processo, planificação da empresa , negociação e defesa dos seus interesses conjuntamente, a nível europeu.

Esta abordagem da participação a nível comunitário, constituiu uma quebra com a longa tradição sindical. Constitui uma estratégia que evidencia uma mudança qualitativa em relação à postura clássica sindical . Com efeito, os sindicatos têm sido organizações que reagem a situações geradas pela gestão.

¹⁰⁷ A Confederação venceu e explicitou a posição que adoptara no congresso de Milão em 1985 ,em que declarara que a negociação efectiva sobre as mudanças tecnológicas implicava, uma influencia sobre as mudanças em tempo real e não uma reacção á posteriori. vide FRÖHLICH Dieter. GILL, Collin. KRIEGER., Hubert. Les Voies de Participation dans la Communauté Européenne - Renforcement des perspectives d'implication des representants des travailleurs dans les changements Technologiques. Fondation Européenne pour l'amelioration des Conditions de Vie e de travail . 1992.

Nesta tradição, as prerrogativas da gestão em decidir questões fundamentais relativamente à empresa nunca foram postas em causa.

O desequilíbrio de poderes existente entre as partes foi sempre claramente perspectivado e criticado. Mas esta situação garantia também, um ampla área de actuação sindical sem demasiadas restrições à prossecução dos interesses da força de trabalho.

A posição do UNICE foi diametralmente oposta à que foi enunciada, dado que não somente insistia na manutenção da prerrogativa da gestão de adopção de uma decisão final, mas também rejeitava qualquer forma estatutária de regulação a nível europeu.

Apesar de toda a "dinâmica " evidenciada pelas reuniões, conferências e pareceres, o diálogo social denominado de « Val Duchesse » produziu oito declarações comuns no espaço de seis anos, mas sem qualquer vínculo jurídico, nem repercussão aparente no plano nacional.

Em consonância com esta afirmação, está o estudo publicado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do trabalho, em 1993¹⁰⁸.

Mais uma reunião entre os parceiros sociais, decorreu em 3 de Julho de 1992, da qual resultou uma declaração conjunta sobre o futuro do diálogo social¹⁰⁹.

A declaração, limita-se a adaptar as ideias das anteriores declarações com as rectificações necessárias face ao Tratado de União Europeia.

Os parceiros sociais europeus, confirmam a importância do Tratado de União Europeia, sublinham a importância do Acordo de 31 de Outubro de 1991, afirmam que estes actos

¹⁰⁸ FRÖHLICH, Dieter. GILL, Collin. KRIEGER, Hubert., op. cit.

¹⁰⁹ COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Europe Sociale Janvier 1992- Juin 1993 - 18 mois de Politique Sociale. Direction Générale de L' Emploi, des Relations Industrielles e des Affaires Sociales. 2/93 .p.211.

constituem, uma contribuição decisiva para os Chefes de Estado e de Governo, na definição dos papéis que os parceiros sociais serão chamados a desempenhar no desenvolvimento futuro da dimensão social comunitária.

Considera, dentro dos princípios da subsidiariedade, tornar possível o acordo quadro europeu extensível, ao nível apropriado nos Estados Membros, segundo os processos negociados pelos parceiros sociais em cada país .

Assim , é possível concluir que os parceiros sociais limitam-se, frequentemente, a emitir antigas linhas gerais de conduta em relação às matérias tradicionalmente inseridas na política social, como se o seu conteúdo tivesse algo de novo ¹¹⁰ .

2.2.3. A Carta Comunitária dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores

Em Dezembro de 1989, o Conselho Europeu , aprovou em Estrasburgo, por onze votos contra um , a Declaração que se consubstanciou na Carta Comunitária dos Direitos Sociais dos Trabalhadores.

O ponto 17 da Carta, estipula que a informação, consulta e participação dos trabalhadores deve ser desenvolvida tomando em consideração as práticas em vigor nos diversos Estados Membros.

A informação, consulta e participação deve ser implementada no devido tempo particularmente nos casos que se seguem:

¹¹⁰ A título meramente exemplificativo, a UNICE , no Livro Verde. Política Social Europeia.. Opções para a União. 1993. COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, pag 12, limita -se a reproduzir por outras palavras, a abordagem relativamente propagandista, utilizada pela Comissão no mesmo documento .

- Decisão de adopção de mudanças tecnológicas que na perspectiva das condições e organização do trabalho, tenham implicações significativas para a força de trabalho.
- Alterações tecnológicas intimamente relacionadas com operações de reestruturação .

Duas questões foram suscitadas imediatamente: a vinculação jurídica ou não do documento e a sua ambiguidade quanto aos objectivos prosseguidos com o mesmo.

A Comissão foi clara em relação à primeira questão, no seu discurso perante o Parlamento Europeu. A Carta não tem valor normativo, constituindo um quadro de referência para acordos políticos progressivos .Aduziu, como fundamentação essencial para esta ausência de carácter vinculativo, a manutenção do método adoptado pela Comunidade: subsidiariedade e gradualismo utilizando os vários meios à disposição ¹¹¹ .

No « Livro Verde », a Comissão mantém integralmente a sua posição anterior, ao afirmar que a Carta , «constituiu um novo ponto de partida para a Comunidade não apenas em termos operacionais mas também como um sinal político. Nela está expressa a vontade política de que a conclusão do mercado interno não seja realizada sem tomar em conta a dimensão social » ¹¹² .

Este documento, em nosso entender, teve como objectivo, a tentativa de consagração de um modelo social europeu, sedimentado, nas experiências, tradições comuns e nos direitos fundamentais reconhecidos pelos Estados Membros da Comunidade ¹¹³ .

¹¹¹ DUREN, Jean. « Comment Expliquer La Politique Sociale de La Communauté ». Revue Du Marché Commun et de L'Union Européenne. nº 343. Janvier 1991 e TIEDEMANN. Desirability of European Social Legislation in The Future of European Social Policy. Kluwer Law and Taxation Publishers .1991.pp. 102 103.

¹¹² COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Política Social Europeia - Opções para a União. Livro Verde da Comissão ». 1993.

¹¹³ As várias fases de projecto e elaboração da Carta são descritas por SPRINGER, Beverly. op. cit., pp. 88 a 91, DUREN, Jean. « La Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux devant le Parlement. -

A Carta Social foi acompanhada por um Programa de Acção que apresenta, de forma detalhada, o programa da Comissão para 1992.

Apesar de os resultados da Carta Social, no que se relaciona com a participação dos trabalhadores e especificamente, participação na introdução das novas tecnologias, serem muito medíocres, e de a mesma constituir um documento absolutamente desprovido de jurisdição, não deve ser considerada pura e simplesmente como um panfleto de propaganda como afirma Vogel ¹¹⁴ .

- Existe um relatório de execução da Carta, anual, o que obriga à verificação do cumprimento ou não dos princípios consagrados pela mesma .

- A Carta tem constituído sempre, o enquadramento de qualquer declaração comum, ou individual, dos parceiros sociais e de adopção de propostas de legislação referente às matérias por ela abrangidas; a título exemplificativo, a Proposta alterada de Directiva de 31 - 12 - 91.¹¹⁵

Esquisse et Perspectives» Revue Du Marché Commun et de L'Union Européenne, n° 343. Janvier 1991. e VOGEL, Eliane Polsky. VOGEL, Jean L' Europe Sociale .1993: Illusion, Alibi Ou Realite?. -Etudes Europeennes. 1991. Editions de L'Université de Bruxelles.

¹¹⁴ VOGEL Eliane Polsky et Jean VOGEL., op. cit., A Comissão apresenta uma perspectiva radicalmente oposta a esta. Considera no seu Relatório de 1994, que o ano de 1993 foi um ano em que se prosseguiram os trabalhos da aplicação da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores e que foram realizados progressos sensíveis na aplicação da Carta que foi objecto de um terceiro relatório de execução. - COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS XXVIII Relatório Geral sobre a Actividade das Comunidades Europeias.» 1993. Bruxelas 26 - 4- 1994. COM (93) 668 e Bol CE 12 - 1993.

¹¹⁵ A Directiva 94 /45/CE do Conselho, relativa à instituição de um conselho de empresas europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, tem também como base a Carta Comunitária , em análise.

2. 2.4. O Acordo Relativo à Política Social anexo ao Tratado da União Europeia

« O Protocolo relativo à Política Social »,concluído entre os doze Estados Membros, remete para um Acordo relativo à Política Social, concluído entre os Estados Membros da Comunidade Europeia, com excepção do Reino Unido da Grã Bretanha e da Irlanda do Norte ¹¹⁶ .

O acordo estabelece, em relação ao tema em análise, que a Comunidade e os Estados Membros terão como objectivos ,a promoção do diálogo social .

A Comunidade e os Estados Membros, desenvolverão acções que tenham em conta, a diversidade das práticas nacionais, em especial, no domínio das relações contratuais, e a necessidade de manter a capacidade concorrencial da economia comunitária.

Para a prossecução destes objectivos, a Comunidade apoiará e completará a acção dos Estados em relação à informação e consulta dos trabalhadores ¹¹⁷ .

O Acordo estatui que a Comissão tem por atribuição, promover a consulta dos parceiros sociais ao nível comunitário e tomará todas as medidas necessárias para facilitar o seu diálogo, assegurando um apoio equilibrado às partes.

Para o efeito ,antes de apresentar as propostas no domínio da política social, a Comissão consultará os parceiros sociais, sobre a possível orientação de uma acção comunitária .

¹¹⁶ Segundo uma regra estabelecida, os Protocolos tem o mesmo valor jurídico que o Tratado ao qual são anexados. CONSTANTINESCO, Vlad. « La Structure du Traite Instituant L'Union Européenne. Les dispositions Communes et Finales. Les Nouvelles Competences » Cahiers de Droit Européen. 1993 n°s 3- 4 p. 255.

¹¹⁷ Artigos 1º. e 2º n° 1 do Acordo relativo à Política Social .

Se, após essa consulta, a Comissão considerar desejável uma acção comunitária consultará os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta prevista. Os parceiros sociais enviarão à Comissão um parecer, ou, se for caso disso, uma recomendação.

Os parceiros sociais podem informar a Comissão da sua vontade de dar início ao processo previsto no artigo 4º ¹¹⁸.

Nesta hipótese, os parceiros sociais podem de forma autónoma, iniciar um processo de negociação que origine a celebração de um acordo.

O prazo fixado para as negociações é de nove meses, salvo prorrogação decidida em comum pelos parceiros sociais interessados e pela Comissão ¹¹⁹.

Expirado o prazo, ou antes, os parceiros sociais devem submeter à Comissão, um relatório sobre as negociações, em que comunicam à Comissão:

- Que concluíram um acordo e convidam a Comissão a propor ao Conselho a adopção de uma decisão para a implementação do mesmo.
- Que concluíram um acordo e que adoptam a via de o implementar de acordo com os procedimentos e práticas próprias dos Estados Membros e dos parceiros sociais.
- Que desejam prosseguir as negociações para além do prazo legal de nove meses e solicitam à Comissão que fixe conjuntamente com eles um novo prazo.
- Que não conseguiram chegar a acordo.

Neste último caso, a Comissão examinará a oportunidade de propor uma medida legislativa no domínio em causa e comunicará ao Conselho, o resultado das suas deliberações.

¹¹⁸ Artigo 3º números 1,2,3,4. respectivamente, do Acordo Relativo à Política Social.

¹¹⁹ Artigo 4º nºs 1 e 2 do Acordo Relativo à Política Social.

2.2.4.1. Aplicação dos acordos concluídos a nível comunitário

A aplicação dos acordos concluídos a nível comunitário pode adoptar as seguintes modalidades: ¹²⁰

- Aplicação de acordos com os procedimentos e práticas próprios dos parceiros sociais e dos Estados Membros.
- Aplicação de acordos através de uma solicitação conjunta das partes signatárias .

O Conselho delibera por maioria qualificada, no caso de matérias previstas no artigo 2º, salvo se estiver em causa a representação e defesa colectiva dos interesses dos trabalhadores e das entidades patronais, incluindo a cogestão, em que a deliberação do Conselho é adoptada por unanimidade ¹²¹ .

O Acordo Relativo à Política Social anexo ao Tratado da União Europeia, é uma consequência necessária do Tratado, e apresenta quatro características, que se não podem ser consideradas como totalmente inovadoras, conferem, pelo menos teóricamente ,uma possibilidade de relançamento da política social, e mais especificamente, a participação dos trabalhadores na introdução das novas tecnologias da informação.

Representa o resultado da institucionalização de um sistema «dualista » de política social: um enquadramento jurídico dado pelo Acto Único Europeu, que não foi alterado pelo Tratado de União Europeia e que é aplicável a todos os Estados Membros e um

¹²⁰ Artigo 4º do Acordo relativo à Política Social.

¹²¹ Artigo 4º nº2 conjugado com o artigo 2º nº 3. do Acordo relativo à Política Social.

enquadramento jurídico constituído pelo Acordo anexo ao Tratado, aplicável a onze Estados Membros ¹²² .

O diálogo social passa a ser um processo que deverá ser desencadeado e dinamizado essencialmente pelos parceiros sociais comunitários ¹²³ .

É consagrada, a votação por maioria qualificada, relativamente à informação e consulta dos trabalhadores, com excepção da representação e defesa colectiva dos trabalhadores e dos empregadores, prevendo expressamente a matéria da cogestão, em que as medidas serão adoptadas por unanimidade . Artigo 2º § 3º.

Adopta uma técnica combinatória de dois mecanismos até então considerados muitas vezes como abordagens distintas: a actuação a nível dos órgãos comunitários através da harmonização de legislações, tendo como pressuposto um processo de consulta aos parceiros sociais e o diálogo social .

Finalmente o Acordo sobre a Política Social prevê, antes do mais, a transposição de directivas para o Direito interno por meio de convenções colectivas . Artigo 2º nº 4.

¹²² Alínea i) do artigo 3º e artigos. 117 a 122º.do Acordo relativo à Política Social.

A Política Social constituirá, segundo determinados autores, o lado mais visível das divergências de negociações entre os Estados Membros, devido à intransigência britânica ter gerado a necessidade de um protocolo especial entre os restantes Estados Membros com o objectivo de ampliar a capacidade de acção comunitária neste domínio.GOETSCHI, Janine. « L'Europe sociale á la croisée des chemins: choix, incertitudes et atavismes de l' accord social de Maastricht ». Sociologie du Travail. XXV. 2/93.

¹²³ Tratar-se ia, de um "modelo social " original, sedimentado na autonomia da partes e vitalidade da negociação colectiva. OBSERVATOIRE SOCIAL EUROPEEN . Analyse Synoptique des Traités Avant e Après Maastricht. Paper nº 3 Avril 1992. pp. 45 e 57. Fondation Européenne pour l' amelioration des Conditions de Vie e de travail.

Se os parceiros sociais nacionais solicitarem, poderão os Estados abster-se de transposição das directivas através de adequada actividade legislativa e administrativa e delegar a responsabilidade política nos parceiros sociais que recorrerão à negociação colectiva.

Esta situação pode ocorrer mesmo quando se trate de exercício da actividade reguladora dos órgãos comunitários, que pode ser substituída por convenções colectivas celebradas entre os parceiros sociais a nível europeu e que terão eficácia semelhante à dos actos comunitários ¹²⁴.

O dinamismo de inovação introduzido pelo Tratado é fortemente mitigado por dois factores:

O Acto Único Europeu já inserira na redacção do artigo 118º B do Tratado que instituiu a Comunidade Económica Europeia, a referência à possibilidade de os parceiros comunitários estabelecerem entre si relações convencionais como forma de aprofundamento dos mecanismos de diálogo social.

O Acordo de Maastricht tem subjacente, o Acordo de 31 de Outubro de 1991 que constituiu um marco decisivo no processo de diálogo social, devido à aceitação por parte do patronato europeu, em negociar Acordos Europeus no futuro ¹²⁵.

O acordo anexo ao Tratado de União Europeia, constitui assim, em grande parte, a continuidade do ponto de vista jurídico, das abordagens e meios utilizados pela Comissão e a consagração jurídica de uma prática de quase duas décadas por parte dos parceiros sociais.

¹²⁴ A tramitação vem prevista nos artigos 3º /4 e 4º do Acordo relativo à Política Social em Anexo ao Tratado da União Europeia.

¹²⁵ OBSERVATOIRE SOCIAL EUROPEEN „op. cit., p 65.

Mais importante ainda, é o carácter ambíguo do princípio da subsidiariedade que, se pode conceder margem de manobra aos protagonistas da Europa social, pode constituir também, um instrumento muito útil para os detractores da mesma ¹²⁶ .

Os debates em geral , acerca deste princípio, desenvolveram -se na sua essência, em torno de dois pólos opostos:

A tese que defende que este princípio gera necessariamente a descentralização, dado que a Comunidade apenas exerceria as tarefas cujas dimensões e efeitos ultrapassassem as fronteiras de um Estado Membro.

A tese que advoga que o princípio permitirá uma centralização, uma vez que os Estados devem transmitir para a Comunidade todas as tarefas que esta estiver em condições de realizar melhor do que os Estados Membros isoladamente.

As vicissitudes a que a interpretação deste princípio está submetido, aparece exemplarmente sintetizada, na afirmação de Emiliou « On this there is a general agreement that there is no agreement on the definition of this concept » ¹²⁷ .

¹²⁶ O princípio da subsidiariedade no Direito Comunitário foi defendido explicita e claramente pela primeira vez, a nível comunitário, no relatório da Comissão sobre a UEM em 1975 e foi inserido no debate Comunitário por Delors em 1989. Actualmente, encontra-se consagrado no Preâmbulo, e no artigo Bº e definido no art. 3º B § 2º do Tratado da União Europeia . Uma análise do contexto histórico e dos múltiplos significados que podem ser subsumíveis ao princípio da subsidiariedade nomeadamente, a fundamentação teórica deste princípio, tanto em geral como no Direito Comunitário e Direito Constitucional Alemão, encontra-se em ÉMILIOU, Nicholas. « Subsidiarity: An Effective Barrier Against " the Enterprises of Ambition ? » . European Law Revue . 1992.pp.383 a 407.

¹²⁷ Art.;cit. p. 383.

O alerta para as dificuldades suscitadas pelo Acordo de Maastricht, não significa que o mesmo não apresente, efectivamente, vertentes positivas que permitem ultrapassar ou pelo menos mitigar ,dificuldades que têm bloqueado substancialmente o diálogo social e a harmonização de legislações tais como:

dispersão;

ausência de delimitação dos objectivos;

falta de articulação política;

princípio da unanimidade nas decisões relacionadas com a temática da participação dos trabalhadores

- Estabelece um sistema complementar de acção dos actores sociais e da Comunidade atribuindo-lhes , um papel, sem dúvida importante, na elaboração da futura Política Social Europeia, como salientámos supra e uma dinâmica interactiva entre o legal e o negocial .

- Institui :

- Uma interligação mais estreita entre os parceiros sociais europeus no trabalho legislativo.

- A possibilidade de escolha entre duas vias, a legal e a contratual para a elaboração de regras europeias.

Mas suscita questões intrinsecamente complexas, de difícil resolução, como por exemplo, a problemática da necessidade inadiável de delimitação do conteúdo do diálogo social e da emergência de novos actores na cena europeia .

Em relação à primeira questão, a determinação do conteúdo possível do diálogo social , a polémica acerca da aplicabilidade do principio da subsidiariedade supra referenciada, limitará certamente, o diálogo social nos primeiros tempos, a acordos quadros e construção de uma metodologia de intervenção.

A segunda questão consiste em determinar se o Acordo constituiu um momento único para a afirmação da CES e da UNICE como representantes supranacionais, ou se pelo contrário, estão criadas condições para a emergência de novos actores na cena social.

A história comunitária nesta área fazia crer que fora institucionalizado o primado dos actores sociais supranacionais (CES; UNICE E CEEP).

Contudo, a Comissão face a um pedido por parte de organizações para participarem directamente no diálogo social, entendeu que outras organizações poderiam ser consultadas nos termos das disposições constantes do nº 3 do Acordo, desde que obedecessem aos seguintes requisitos :¹²⁸ .

- Serem organizações interprofissionais, sectoriais ou categoriais e estarem organizadas a nível europeu.
- Serem compostas por organizações reconhecidas como fazendo parte integrante das estruturas dos parceiros sociais dos Estados Membros, terem capacidade de negociar acordos e serem na medida do possível, representativas em todos os Estados Membros .
- Disporem de estruturas adequadas que lhes permitam participar de forma eficaz nos processos de consulta .

Com base nestes requisitos, a Comissão , reconheceu 17 associações como aptas a serem consultadas em matéria social ¹²⁹ .

O resultado do pluralismo sindical instituído, constitui uma incógnita : pode constituir um elemento agravante da situação já por si muito difícil do sindicalismo na Europa Comunitária, ou pelo contrário, gerar acordos a nível europeu, com maior representatividade e consequente aceitação pacífica dos mesmos, pelas associações sindicais dos Estados Membros.

¹²⁸ Communication concernant la mise en oeuvre du Protocole sur la politique sociale présentée par la Commission au Conseil et au Parlement Européen. COM (93) 600 final. 14 de Dezembro de 1993.

¹²⁹ Communication concernant la mise en oeuvre du Protocole sur la politique sociale présentée par la Commission au Conseil et au Parlement Européen. COM (93) 600 final . 14 de Dezembro de 1993. Annexe 2.

Finalmente, a elaboração de um acordo quadro interprofissional europeu, suscita um problema de natureza jurídica: a dúvida quanto à exequibilidade dos acordos colectivos, devido às repercussões jurídicas distintas que os mesmos tem , nos diferentes Estados Membros.

Na medida em que o Acordo, introduz actores supranacionais, pressupõe que os actores nacionais demonstrem vontade política em conferir um mandato para negociar, e uma submissão ao processo decisional, no seio dos órgãos de representação europeus com consequente perda de autonomia das confederações nacionais .

Assim, conferir um mandato de negociação às autoridades de Bruxelas significa:

- Problemas para as confederações sindicais nacionais unitárias tais como a DGB (Alemanha) ou TUC (Grã Bretanha) por exemplo ¹³⁰ .
- Criar o risco de ser posta em causa a forma de gerir a diversidade dos interesses no seio das Confederações Nacionais unitárias.

Em relação aos temas que dividem as federações sindicais no seu seio, a transferência de competência para os actores constituirá um processo muito delicado.

Dificuldades acrescidas, surgirão certamente, se considerarmos que o próprio papel das Confederações tem sido posto em causa nos últimos anos pelos reagrupamentos efectuados ou em curso entre federações sindicais.

¹³⁰ O DGB conseguiu por exemplo, o equilíbrio no seu seio, conferindo às federações de sector autonomia para decidirem em matéria de negociação colectiva e resolução de conflitos. Com o processo de negociação colectiva europeu e sobretudo porque se estará face a acordos inter profissionais, a questão do equilíbrio DGB será novamente suscitada.



A solução mais provável, será a atribuição de mandatos a questões consensuais. Neste sentido pode concluir-se que a curto prazo, a negociação europeia constituirá na sua essência, um prolongamento do diálogo social anterior.

A solução consagrada no Acordo, representou segundo certos autores, a via possível de progresso numa área tão sensível para o cidadão comunitário. Constituiu uma forma mais eficaz de obstar a que o sistemático veto do Reino Unido em matéria social, constituísse um obstáculo ao progresso da política social, o que seria muito provável caso estas matérias ficassem inseridas no Tratado ¹³¹.

O salto qualitativo que originará uma verdadeira política de negociação europeia, só surgirá no dia em que estejam eliminadas as diferenças qualitativas nacionais, e em que os actores sociais estejam prontos, se tal for necessário, a ajustar os seus sistemas nacionais de negociação ao sistema de negociação europeu.

Este pressuposto tornará menos difíceis as negociações e originará menos perturbações para os sistemas nacionais de relações profissionais.

Em conclusão : a análise política efectuada no momento das negociações, no sentido de que fora encontrada pelos negociadores, uma fórmula de obstar à sistemática oposição do Reino Unido nesta matéria, poderá ser infirmada, pelas dificuldades e incertezas jurídicas que a implementação deste Acordo não deixará de suscitar ¹³².

Por último, suscita-se o problema da informação e formação, devido à diferença nítida existente relativamente a esta matéria, entre os sindicatos dos vários Estados Membros.

¹³¹ CONSTANTINESCO, Vlad, art. cit., p. 257.

¹³² Essas dificuldades são enunciadas de forma clara por CONSTANTINESCO, Vlad, art. cit., pp. 251 a 284.

Estas questões só poderão ser resolvidas pelos parceiros sociais, com um enquadramento delineado pela Comissão, dado que o bloqueio da abordagem legalista parece ter gerado, a imposição do método de diálogo social.

2.2.5. Justificação do desenvolvimento incipiente desta temática da Política Social Comunitária

O fraco desenvolvimento da participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias da informação nas empresas, a nível das duas abordagens comunitárias, tem a sua génese em factores diversos, causas complexas, que geram frequentemente, a impossibilidade de uma distinção nítida entre factores e causas principais e secundárias , entre causa e efeito.

Podemos apontar como factores determinantes do desenvolvimento incipiente destas matéria factores endógenos, como a postura efectiva dos parceiros sociais europeus, Estados Membros, instâncias comunitárias e factores exógenos, como a crise económica mundial .

Em relação à Harmonização de Legislações, já enunciamos sumariamente, quando abordámos este tema, as principais razões que tem gerado uma ineficácia absoluta desta abordagem.

Relativamente à implementação do diálogo social e do Acordo relativo à Política Social surgem problemas relacionados com parceiros sociais.

Em relação à CES, ocorrem os seguintes factores que, cumulativamente, contribuem para a situação actual ¹³³ .

Apesar da sua importância, a CES tem-se confrontado com dificuldades de relevo, para a definição de um postura de representação, tanto face às organizações sindicais que a compõem , como face aos representantes do patronato a nível europeu ¹³⁴ .

Estas dificuldades aumentam devido ao facto de apesar de a maior parte das organizações sindicais da Europa, serem filiadas na organização, existirem excepções que jogam um papel relativo, sendo caso paradigmático do que se afirma, a França. A maior parte das confederações de França não estão filiadas na CES.

Se bem que a tradição internacionalista e pacifista tenha sempre solicitado aos sindicatos europeus, a aderência à ideia europeia, a elaboração de programas, assim como a prática sindicalista europeia, desenvolveram-se, durante anos, numa perspectiva quase exclusivamente nacional.

A CES, tem consciência da ineficácia de uma política defensiva, baseada nas antigas estratégias nacionais, mas o peso das diferenças nacionais, limitam e dificultam o seu papel e o seu processo de tomada de decisão ¹³⁵ .

¹³³ A Confederação Europeia de Sindicatos representa uma figura original, que reúne as Confederações dos Países Membros da CE e de outros países , apesar deste dualismo, a constituição da CES apoia-se basicamente nas instâncias comunitárias. Uma descrição pormenorizada da constituição e evolução da CES encontra-se em GROUX; Guy. MOURIAUX, René. PERNOT; Jean -Marie. « L'eupéanisation du mouvement syndical: la Confédération européenne des syndicats. ». Les Mouvement Social . nº 162. Janvier Mars 1993. Editions Ouvrières. pp. 41 a 68.

¹³⁴ A CES em 1991 tornara-se a principal estrutura de representação dos trabalhadores na Europa, com 35 Confederações agrupadas no seu seio em 21 países, com quase 40 milhões de trabalhadores sindicalizados: Garantia a representação sindical de 40% dos trabalhadores Ocidentais.

Este factor, impede a implementação de um sindicalismo independente, ao nível europeu que ultrapasse a simples coordenação dos sindicatos aderentes .

Neste contexto, a CES não tem tido outra possibilidade, até ao momento, senão a de desempenhar um papel híbrido, conjunto de órgão de consulta e grupo de pressão.

O reconhecimento tardio, por parte dos sindicatos, de que se encontravam numa nova fase de construção da Europa, e que havia que abandonar a prática totalmente centrada nas relações industriais nacionais ,agravou um clima social e cultural já desfavorável aos sindicatos, no plano europeu.

Em muitos países comunitários, existe ainda uma forte tradição sindical, no sentido de limitar o envolvimento dos sindicatos em matérias relacionadas com a organização do trabalho.

Esta situação tem a sua génese, frequentemente, no receio por parte do mundo sindical em ser corresponsabilizado por soluções organizacionais que geram benefícios para os trabalhadores apenas, a curto prazo.

¹³⁵ Uma panorâmica das diferenças de força de sindicalismo entre os Estados membros traduzida por factores como a taxa de sindicalização a estruturação do movimento sindical e implantação relativa dos diferentes sindicatos na indústria e nos serviços, é apresentada por CARRÉ, Dominique.VALENDUC, Gerard. Choix Technologiques et concertation sociale. 1991. Economica. pp. 85 a 89. A heterogeneidade dos sistemas de relações profissionais constitui uma temática amplamente abordada. Assim, só a nível de enquadramento jurídico e convencional da participação dos trabalhadores cita-se: COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Europe Sociale. Deuxième Rapport sur L' Application de la Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux des Travailleurs. Supplément 1/93. CARRÉ Dominique. VALENDUC, Gerard.,op. cit.,pp. 96 a 100. Relativamente aos processos de concertação social acerca das novas tecnologia : CAIRE, Guy. Les Nouvelles Techonologies dans les négociations collectives in STANKIEWICZ, François. Les Stratégies d' Entreprise face aux Ressources Humaines L ' après Taylorisme. Económica. 1988.

A pouca receptividade por parte dos sindicatos, à adesão a uma participação formalizada na fase estratégica da introdução da nova tecnologia, ocorre, também, porque esta forma de participação suscita problemas práticos e problemas de organização política.

Os problemas práticos, surgem essencialmente, devido ao facto de a influência efectiva só poder ser exercida baseada em pareceres de peritos .

A situação torna-se ainda mais complexa, quando se verifica que algumas das implicações técnicas, organizacionais e sociais são difíceis de determinar em áreas complexas das tecnologias da informação.

É duvidoso que houvesse uma maior participação dos trabalhadores, caso ocorresse o pressuposto considerado necessário pela CES, segundo o qual , a efectiva negociação acerca da inovação tecnológica, significa com elevada frequência, influenciar a mudança quando ela ocorre e não uma mera reacção posterior às mudanças. A informação prévia, constitui um meio adequado, à desdramatização do problema da mudança e a forma eficaz de desencadear em tempo útil o mecanismo de adaptação à mesma ¹³⁶ .

Embora a postura oficial da CES, seja a adoptada no Congresso de Estocolmo de 1988, nos últimos anos, as decisões estratégicas em relação à participação dos trabalhadores, foram de forma explícita ,relegadas para a gestão ¹³⁷ .

A Comunidade Europeia e a aproximação com a EFTA, originaram a primazia do fenómeno transnacional ou supranacional ao gerarem o universo das multinacionais e a

¹³⁶ A necessidade imperiosa de uma negociação com a gestão antes da introdução da nova tecnologia é um pressuposto imprescindível para que a participação não seja reduzida ao cumprimento de um mero formalismo sem qualquer conteúdo.

¹³⁷ Existem excepções como a Noruega e outros países escandinavos, que encetaram um processo de luta para controlo e negociação do desenvolvimento e aplicações das novas tecnologias (Informática), nos primeiros anos da década de setenta . KÓVACS , Ilona. MONIZ , António Brandão. CERDEIRA Maria da Conceição. ,op. cit., p. 75.

concorrência internacional. As empresa europeias concorrem desde então, entre margens muito mais amplas.

A aprovação do Acto Único Europeu, acentuou significativamente a fase mais difícil da história do sindicalismo europeu. A decisão de edificar um Mercado Único Europeu, pôs radicalmente em causa as regras da acção sindical e o sistema de relações profissionais estabelecidos durante mais de um século de desenvolvimento do movimento operário.

A capacidade de representação e de negociação dos sindicatos ao nível de empresas, exerce-se num quadro muito mais diversificado devido às deslocações dos centros de poderes e ao aparecimento de empresas relevando de um quadro jurídico diferente do sistema a que os sindicatos estavam habituados.

A função de regulação dos sindicatos, situa - se actualmente, num contexto onde uma parte considerável da regulamentação é de origem comunitária e confrontar - se - à sistematicamente ,com as consequências da globalização da economia.

Este contexto, gerou a necessidade de constituição de uma Federação de Sindicatos, com aptidão para uma acção a nível supranacional.

Estas mutações deverão também afectar o carácter das acções sindicais e das negociações colectivas: a passagem das práticas de consulta multinacionais a práticas transnacionais unificadas.

A resposta desta Confederação tem sido insuficiente. Abrangendo o conjunto dos países da Europa Ocidental, a CES deve arbitrar os interesses dos seus membros, pertençam ou não aos países da Comunidade. Tem recusado a integração de determinados organismos importantes, enquanto outras organizações de quadros , estão reunidas numa outra Confederação Europeia.

A necessidade da criação de um sindicalismo autónomo europeu impõe necessariamente, a demonstração por parte da CES que pode representar e mobilizar os interesses supranacionais dos trabalhadores, o que aquele parceiro social ainda não conseguiu fazer.

O impulso dado ao diálogo social não gerou os frutos pretendidos . O diálogo social continua a ser um instrumento de acção comunitária com muita fragilidade e com poucas possibilidades de impulsionar acordos a nível europeu.

As condições para o nascimento de relações profissionais supranacionais, que se sedimentam essencialmente nos parceiros sociais é criada pelos mesmos , com vontade política e estratégias eficazes.

Se tal não suceder, o Acordo de Maastricht será mais uma tentativa gorada, por parte da Comunidade, mais uma tentativa ineficaz, a juntar a inúmeras anteriores.

Actualmente, a eficácia do mecanismo instituído pelo Acordo de Maastricht constitui uma incógnita.

Por um lado, as diferenças de situações nacionais e sectoriais de relações industriais são de tal forma díspares que parecem improváveis, pelo menos a curto prazo, a celebração de convenções colectivas europeias que substituam os sistemas de relações industriais nacionais.

Certos sindicatos como o C.F.D.T, entendem que o futuro do sindicalismo europeu autentico recorre , necessariamente , a um reforço do centro e conseqüentemente, uma transferência da soberania nacional por parte das organizações filiadas. O que defendem é no fundo , uma institucionalização acrescida da CES no seio das instâncias comunitárias sediadas em Bruxelas.

Outras Confederações, defendem, que a CES, deve limitar-se a ter um papel de simples coordenação, fundada sobre bases nacionais pluralistas. Defendem esta tese como é natural, o TUC e o F. O ¹³⁸.

Alguns autores, consideram o obstáculo, criado pela impossibilidade de substituição das relações industriais nacionais, como decisivo e intransponível, ao ponto de porem em causa a possibilidade de uma unificação das políticas económicas e monetárias, dos doze Estados Membros .

Por outro lado, a verificação desta situação, origina a tendência para a invocação destes factos como pretexto para a inércia , quer a nível legislativo quer a nível de diálogo social.

È necessário também salientar que a crise sindical constitui um factor impeditivo de uma abordagem eficaz por parte dos sindicatos , em relação á questão em análise. Esta questão será abordada na parte III .

È indispensável a mobilização unitária dos trabalhadores que poderá ocorrer a dois níveis:

- ao nível das empresas europeias em todos os domínios das plataformas de empresas sobretudo sobre temas de poder e participação;
- ao nível central , acerca das questões particulares em que se torna possível um acordo bilateral com a UNICE.

Os empresários fizeram vingar, pelo menos até ao momento, a ideia de que a realização do mercado comum gerará automaticamente, uma harmonização social e uma coesão europeia.

¹³⁸ GROUX; Guy. MOURIAUX, René. PERNOT., art. cit. pp 41 a 68.

A tradição neoliberal, muito crítica em relação a qualquer forma de regulamentação, encontra reforço nas exigências actuais de preservar as diferenças sociais, económicas, e políticas da Europa contra toda a «veleidade» de regulamentação centralizadora .

A questão central do sindicalismo europeu reside, actualmente, na sua capacidade de construir , a partir de um grupo central, um projecto global à volta do qual seja viável a consolidação de alianças, que tornem suficientemente convergentes os interesses parcialmente contraditórios. Não existem respostas à priori a estas questões estando o debate aberto ¹³⁹ .

Os resultados dependerão muito das escolhas dos parceiros sociais e institucionais, estando em primeiro plano a CES e a sua capacidade para fazer respeitar as eventuais medidas legislativas ou negociações.

Contudo, parecem corresponder ainda à realidade, as afirmações de alguns autores segundo as quais, as estruturas sindicais ao nível comunitário estão ainda, completa, ou pelo menos, significativamente, desarticuladas de qualquer acção sindical efectiva e que não existe ainda, uma consciência forte, que seja o embrião da edificação de um sindicalismo europeu integrado .

A situação torna-se quase alarmante se compararmos a evolução recente da CES, uma Confederação Europeia incerta e com pouca força, com o desenvolvimento de Lobbies muito possantes dos empresários (com as suas decisões cada vez mais frequentes de reestruturação e reconversão de empresas).

¹³⁹ Em sentido convergente: FREYSSINET, Jacques. « Syndicalismes en Europe ». Le Mouvement Social: Janvier Mars 1993. n° 162. Éditions Ouvrières . pp. 3 a 16 e VOGEL Eliane - Polsky et Jean VOGEL.,op. cit., p. 69.

Apesar deste quadro sombrio, e efectivamente preocupante, pensamos que existem indícios suficientes, da existência de possibilidades de ultrapassagem das maiores dificuldades, pelo sindicalismo europeu.

Com efeito :

A CES, tem desenvolvido um esforço significativo de renovação no sentido da construção de um novo sindicalismo supra nacional, tendo ao longo destes últimos anos, progredido mais, do que durante toda a sua história .

Reuniu, rapidamente, as condições para elaborar um programa social europeu, propostas jurídicas viáveis para uma « Carta Social » . Adoptou posições mais eficazes e unitárias do que anteriormente, em matéria de participação dos trabalhadores nas empresas, de Estatuto Europeu e apresentou uma perspectiva consistente de « diálogo social comunitário » .

O Programa Social Europeu aprovado pelo comité executivo da CES em Fevereiro de 1988 e a resolução final do Congresso de Estocolmo em Maio do mesmo ano, constituem os principais resultados do esforço para ultrapassar o nível de simples coordenação e harmonização de políticas sociais e encontrar uma abordagem global do sindicalismo face aos problemas suscitados pela construção Europeia.

Por outro lado, o sindicalismo Europeu, tem como trunfo, o facto de as suas reivindicações serem válidas, não apenas na óptica da justiça social, mas também em nome da racionalidade produtiva.

Este elemento manifestou-se, em primeiro lugar, no seio da Comissão e posteriormente, no Conselho que consideraram :

- A necessidade fundamental para a construção da Europa, de um amplo consenso, sob pena do risco de insucesso do projecto de integração europeia .

- A viabilidade de construção do grande mercado único está dependente da pacificação a nível social, assim, o reforço do sindicalismo europeu constitui o meio eficaz a chave para evitar reacções corporativistas, proteccionismos, particularidades e mesmo nacionalismos.

A evolução indiscutivelmente perigosa, do sindicalismo a nível europeu, e do diálogo social, não tem contudo, um carácter determinista nem uma trajectória contra a qual se não possa lutar.

Múltiplas são as perspectivas face ao futuro desenvolvimento do sindicalismo europeu ¹⁴⁰.

Existem analistas que defendem, explicita ou implicitamente, que a União Económica constituirá ela própria um factor de convergência para as formas de organização do social, hipótese que se rejeita liminarmente, por se considerar que a historia da Comunidade já deu provas evidentes da inconsistência de tal tese. Além disso, as pressões económicas revelam mais a heterogeneidade dos modelos do que os harmonizam.

Para outros autores aproxima-se o fim do sindicalismo europeu, como organização unitária e solidária ligada a um esforço de representação amplo, capaz de assumir responsabilidades económicas e políticas.

A consequência será a explosão de particularismos e da intolerância, nacionalismos e egoísmos que já levaram a designar tal situação por "balkanização".

Outra perspectiva, antagónica, é a que defende que a evolução far - se -à através da transposição para o plano europeu das melhores culturas do sindicalismo. Nesta perspectiva a adesão da Escandinávia é naturalmente desejada pela CES.

¹⁴⁰ FREYSSINET, Jacques., art. cit .

Outros autores apresentam perspectivas que indicam que a evolução do sindicalismo far-se-á no sentido da adopção de um modelo dominante, correspondente grosso modo, a um dos sistemas existentes num dos Estados Membros da Comunidade. Existem duas possibilidades de direcção:

A evolução para o modelo anglo - saxónico em que a estratégia agressiva dos Governos Conservadores, um patronato hostil (embora com Confederações relativamente fracas), que visa a eliminação ou pelo menos, o enfraquecimento significativo do sindicalismo e a fraqueza relativa do sindicalismo baseado na profissão, constituem os pressupostos do sistema.

A adopção de um modelo sedimentado nas grandes premissas do sistema alemão, em que ocorreu uma partilha de responsabilidades entre, por um lado, a negociação colectiva que faz relevar a responsabilidade sindical ao nível do sector e do outro lado, o exercício de direitos , limitados mas reais , na gestão da empresa através de instâncias representativamente eleitas.

O Estado, patronato e trabalhadores, apesar dos conflitos, estão de acordo na manutenção de regras de jogo estáveis.

A negociação ocorre a um nível muito centralizado da economia e existem poderosas confederações patronais e sindicais ¹⁴¹ .

Contudo, se é dado adquirido, que o sistema de relações industriais alemão, não sofreu o mesmo impacto que os sistemas de outros países , surgiram alterações envidadas por empregadores e pela política desregulamentadora do Partido Conservador.

¹⁴¹ A influência do sistema de relações laborais sobre a negociação das novas tecnologias , encontra-se claramente evidenciada em KOVÁCS , Ilona. MONIZ, António Brandão. CERDEIRA, Maria da Conceição. op. cit., p. 75 e OCDE Ressources Humaines et Technologies de Fabrication Avancées, Paris 1991.

A década de oitenta foi caracterizada por factores que contribuíram eventualmente, para uma certa deterioração do poder sindical na Alemanha, como veremos na parte III deste trabalho ¹⁴².

Por último, outra teoria defende que a evolução far-se-ia no sentido da institucionalização de uma espécie de modelo japonês, caracterizado pelo sindicalismo de empresa, em que a participação é aceite, existe aderência dos trabalhadores aos objectivos prosseguidos pela empresa e também, um forte poder de consulta sobre a organização do trabalho ¹⁴³.

Aferir a maior ou menor viabilidade de verificação destas hipóteses, exigiria um estudo aprofundado da evolução actual do sindicalismo, a nível dos Estados Membros e do Japão, para posterior comparação e verificação da viabilidade de adaptação dos grandes pressupostos que fundamentam estes sistemas, para o sindicalismo europeu.

Esta tarefa, no entanto não cabe, por razões temporais, no âmbito deste trabalho, pelo que o mesmo, limitar - se á, a fornecer uma perspectiva muito geral, de acordo com as abordagens que têm constituído o suporte científico deste trabalho.

A hipótese de evolução para uma espécie de sindicalismo japonês, é sem dúvida, a que suscita as maiores dúvidas .

¹⁴² JACOBI, Otto. JENTSCH Walther Müller. « Weste Germany : Continuity and Structrual Change » in BAGLIONI , Guido. CROUCH. Collin. European Industrial Relations - the Challenge of flexibility. Sage. 1988.

¹⁴³ FERREIRA, José M. Carvalho SANTOS. Tendências Recentes no Japão in « Mudança tecnológica e organizacional - Análise de tendências na indústria ». SOCIUS -Working Papers. nº 2/94 .pp. 39 40 e OUCHI, William: « Japanese Decision Making» in KERR, Clark . STAUDOHAR, Paul D. Ed. Industrial Relations in a New Age. S. Francisco: Jossey - Bass Public ; 1986 pp. 139 - 141. A origem da participação dos trabalhadores como característica fundamental da " gestão japonesa " é descrita, nomeadamente por GORDON, Andrew. « Araki Toichiro and the Shaping of Labour Management » e OKUDA, Kerjii. «Comment » in YUI; Tsunehiko. NAKAGAWA; Keiichiro. Japanese Management in Historical Perspective. University of Tokio Press. 1989.pp 173 a 191 e pp 192 a 195, respectivamente.

Como é conhecido, as características principais do sindicalismo japonês são: predominância de sindicato de empresa que agrupa todos os trabalhadores da empresa; discussão e resolução das questões e problemas essencialmente, a nível micro isto é, ao nível da empresa ¹⁴⁴ .

Apesar das recentes evoluções no sistema de relações industriais japonês, em que os sindicatos actualmente, integrados na sua maioria no seio do Rengo, tentam sobretudo participar na decisão política, procurando uma nova identidade junto dos assalariados, tentando conquistar uma independência, tarefa difícil devido ao micro corporativismo de empresa, parece muito pouco consistente esta hipótese ¹⁴⁵ .

A inviabilidade de uma adaptação do modelo japonês mantém -se, apesar da tentativa de aproximação deste, ao conceito anglo - saxónico de néocorporativismo, e a uma certa tendência a nível europeu, para a descentralização das negociações entre empregadores e trabalhadores , como referenciamos supra.

Na Europa, a coordenação sindical a nível macro subsiste, apesar da tendência actual para a « descentralização sindical » ou em relação às novas tecnologias, para o microsindicalismo, o que parece não ocorrer no Japão.

No caso mais específico das novas tecnologias, a participação a nível de empresa será , quando muito , uma forma de concertação complementar, à macroconcertação.

¹⁴⁴ MITSUFUJI, Tadashi. HAGISAWA, Kiyohiko. « Recent Trends in Collective Bargaining in Japan ». Collective bargaining in industrialized market economies. International Labour Office. Geneva. 1985.

¹⁴⁵ Estas novas tendências do sindicalismo japonês são apresentadas por Takeshi, Inagami. « Tendances récentes du système japonais des relations industrielles: neo - corporatisme et nouvelle identité syndicale ». Sociologie du travail. 1991. nº1 . pp. 27 a 49 e KAZUO , Sugeno.« Les syndicats, institutions sociales dans les pays démocratiques à économie de marché ». Revue International du Travail. vol 33 nº 4 . 1994. pp. 561 a 573.

Saliente-se, que a génese do sistema de relações profissionais do Japão e do Reino Unido, reside em factores completamente diversos. No sistema anglo-saxónico, as relações profissionais são antagonistas ao passo que existe um sistema de relações profissionais de colaboração e estabilidade no Japão ¹⁴⁶ .

Assim, a tentativa de transposição das premissas em que se baseia o modelo de relação industrial japonês para a Europa, é insustentável porque não foram ultrapassados os requisitos essenciais que geraram e constituem o suporte do sistema. «.....o que ressalta com mais expressiva singularidade na gestão japonesa, são as subjacentes especificidades culturais, o agregado interactivo, congruente e comum de maneira de pensar, sentir e reagir, de concepções do indivíduo e da sociedade, da hierarquia e autoridade, o colectivo dos sistemas de valores, crenças e formas preferenciais de comportamento; » ¹⁴⁷ .

Em conclusão, a especificidade cultural japonesa, de que as características mencionadas por Cardoso, são em parte corolário, continua a ser o factor explicativo do sistema de relações profissionais japonês e simultaneamente factor inibitório da sua transposição para um contexto cultural radicalmente diferente, como o europeu ¹⁴⁸ .

¹⁴⁶ Alguns estudos tem salientado que o quadro convencional da indústria e das relações industriais no Japão constituído por um grupo de grandes empresas fornecendo condições atractivas à força de trabalho ,pleno emprego, e estabilidade das relações força de trabalho - gestão, não é rigorosa. Existe uma outra realidade os « trabalhadores periféricos » no sector privado. Esta força periférica tem já uma dimensão significativa, com relações industriais dferentes das constituídas pela força de trabalho organizada. CHALMERS, Norma J. Industrial Relations in Japan - The Peripheral Workforce. Routhledge Japanese Studies Series. 1991.

¹⁴⁷ CARDOSO, Eduardo Gomes. « O sistema japonês de Gestão » Revista de Gestão Edição do gabinete de estudos de Gestão do I.S.C.T.E. Junho de 1987. Especial. Editorial .

¹⁴⁸ No sentido da especificidade cultural como elemento central do sistema de relações profissionais no Japão, FERREIRA, José M. Carvalho. « Mudança tecnológica e organizacional - Análise de tendências na industria ». SOCIUS -Working Papers nº 2/94. ISEG pp. 39 a 46. As diferentes perspectivas relativamente á " gestão japonesa ", encontram-se sintetizadas por YUI; Tsunehiko. « On the Topic of " Japanese Management in Historical Perspective.», OKUDA, Kenji. Comment. YUI; Tsunehiko . NAKAGAWA; Keiichiro. ,op. cit., e ANTÓNIO, Nelson Santos. « gestão japonesa - o porque do seu sucesso ». revista de Gestão do ISCTE 1897; pp.IX a XXI e 192 a 196 e 17 a 20 , respectivamente.

Relativamente à UNICE, as linhas mestras pelas quais se pautava a actuação desta organização em 1981 eram as seguintes:

Não era possível adoptar soluções a nível europeu .

As organizações de empregadores e de trabalhadores, não eram consideradas competentes para adoptar posições de carácter impositivo para os seus membros.

As decisões devem ser adoptadas entre os parceiros de negociações habituais nos Estados Membros .

O papel da Comissão dever -se - ia limitar à aproximação dos parceiros sociais, recusando a implementação de Directivas quadro, ou acordos quadro a nível europeu .

A irredutibilidade desta conduta é certamente a causa principal, da decepção suscitada pelos resultados do relançamento do diálogo social em 1985.

Para a UNICE, a pureza do diálogo social reside no facto de permitir falar sem reservas e abertamente, contribuir para uma troca de perspectivas construtivas e assegurar uma compreensão mutua mais profunda , mas não para lançar as bases de novas formas de normas ou regulamentos por parte da Comissão nem preparar negociações entre interlocutores que possam originar convenções ou acordos. Para esta organização a fonte de regulação a nível comunitário deve residir no mercado e nos actores que operam no mesmo.

A aplicação prática desta postura foi claramente evidenciada na sua rejeição à proposta da Comissão de uma Directiva do Conselho, relativa à informação e consulta dos trabalhadores que se inseria num dos raros adquiridos comunitários baseados no diálogo social - o acordo comum sobre a formação, a informação e consulta.

Por outro lado , o grande patronato europeu dispõe de numerosos grupos de pressão, de redes informais etc.. Um desses grupos de pressão, a Mesa Redonda, tem prosseguido os

seguintes objectivos: criação de um elo de ligação, para a concertação, elaboração de uma política europeia comum e influenciar a política europeia dos Governos nacionais.

Os seus documentos exprimem as concepções adequadas e os projectos ou perspectivas actualmente dominantes nos círculos mais influentes do grande capital europeu ¹⁴⁹.

A participação nas decisões gera por natureza, a curto, médio ou longo prazo, mudanças nas relações entre empregadores e trabalhadores, entre trabalhadores e sindicatos entre sindicatos e a direcção da empresa e entre as empresas e o poder público .

Ao nível da empresa, a participação pode, no seu extremo, pôr em causa os direitos de propriedade, o exercício de autoridade e as estruturas hierárquicas , enquanto para o conjunto da colectividade nacional, ela pode gerar uma nova concepção do papel dos parceiros sociais no sistema de relações profissionais e uma tendência mais ou menos generalizada para a delegação de poderes.

Consequentemente não é surpreendente que a participação gere controvérsias e suscite até apreensões quanto á ideologia que inspira a introdução da mesma.

Os empregadores invocam, em geral, ser impossível dirigir de forma eficaz, uma empresa aplicando-lhe princípios democráticos, que geram uma espécie de controle quase parlamentar, que constrange a direcção a agir como um árbitro entre interesses heterogéneos .

A maior parte das críticas formuladas contra a participação nas decisões, gera - se , devido aos métodos através dos quais a mesma é assegurada sobretudo quando se refere à codecisão .

¹⁴⁹ O seu documento «Making Europe Work » . 1988, ao focar a problemática das novas tecnologias, afirma serem as máquinas e os robos mais rentáveis, mais flexíveis e mais produtivos do que os seres humanos, oferecendo, uma qualidade superior para as tarefas directas. A retoma dos crescimento económico e produção de riqueza não será seguida a curto prazo de um crescimento paralelo de empregos directos .

2.2. 5.1. A recessão económica mundial

A recessão económica mundial, constitui também um factor a não negligenciar dado que gerou um enquadramento desfavorável à participação dos trabalhadores, sobretudo a participação representativa.

O poder de negociação dos sindicatos torna-se reduzido. A mobilização da força de trabalho para a participação é mais difícil .

Existe, um factor específico, que justifica , actualmente , a falta de iniciativas em relação à participação dos trabalhadores : o desemprego estrutural, longo e permanente , que afecta a Comunidade e que congrega as forças dos parceiros sociais e dos Estados Membros. Um dos reflexos desta preocupação é evidenciado no Livro Branco, em que os Estados Membros ,propuseram as suas medidas para o aumento do crescimento, da produtividade, e do emprego ¹⁵⁰ .

Esta situação, não justifica a negligência em relação ás medidas a adoptar face ao desemprego tecnológico, constituindo a participação, uma forma de obstar ao aumento do mesmo, dado o carácter de avaliação “ ex ante “ que pode desempenhar, e consequente controlo social dos efeitos negativos das novas tecnologias , em relação ao emprego.

Em conclusão : ultrapassada, a fase de reuniões, declarações, propostas e recomendações, a participação dos representantes dos trabalhadores na introdução das novas tecnologias, parece constituir uma esperança ainda mais remota do que na década de sessenta.

¹⁵⁰ COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Crescimento, Competitividade e Emprego - Os Desafios e as Pistas para entrar no século XXI . Livro Branco Parte C.

Às instituições comunitárias, Estados Membros e parceiros sociais, é atribuível esta situação de marasmo.

O recurso à estratégia de diálogo, sedimentou-se, na constatação de que as disparidades, culturais, económicas e políticas, impediam a harmonização de legislações.

O Diálogo Social, considerado por alguns autores, como uma política pragmática, e mais importante do que a legislação comunitária.¹⁵¹, apenas tem gerado as denominadas « conclusões e reuniões frutíferas ».

Não existe finalmente, a interiorização necessária por parte dos órgãos comunitários e dos parceiros sociais, sobretudo por parte da UNICE, de que já há uma década, a participação constitui uma variável directa da produtividade da empresa.

¹⁵¹ TIEDMANN W. A: « European Social Legislation » in The Future of European Social Policy, Lammy BETTEN. 1991.

PARTE III

3. PORTUGAL NO CONTEXTO DA UNIÃO EUROPEIA

O estudo da Fundação, de 1993, representa o resultado de um inquérito de atitudes, acerca do impacto da nova tecnologia da informação nas empresas através dos 12 Estados Membros da Comunidade Europeia, nos anos 1987 - 1988 . Procede à comparação da experiência e opiniões de cerca de 7.500 gestores e 7.500 representantes dos empregadores

Concentra-se na engenharia mecânica e electrónica em geral como áreas representativas do sector industrial , bancos e seguros como representativos do sector dos serviços ¹⁵² .

Considera a introdução de novas tecnologias como um processo constituído pelas seguintes fases:

- Fase da planificação - Fase em que são adoptadas as decisões fundamentais relativamente às inovações tecnológicas. Constitui a fase em que a empresa estabelece os objectivos a atingir com a introdução da nova tecnologia e as alternativas possíveis para a obtenção dos mesmos.

¹⁵² O primeiro volume, constitui uma síntese, acerca da participação, nas suas diversas fases do processo de inovação tecnológica. A análise de dados do estudo efectuado pela Fundação, concentra -se na fase de planificação estratégica e na fase de implementação da fase operacional.

O segundo volume é constituído por um relatório acerca dos resultados de inquéritos efectuados acerca do nível de participação nas áreas da saúde e segurança, formação; organização do trabalho, investimento em novas tecnologias da informação, qualidade do produto e serviço.

- Fase de selecção . Corresponde ao momento em que é seleccionada a tecnologia com base nas decisões adoptadas na fase de planificação.

Fase de implementação. Corresponde ao período em que a tecnologia é instalada na empresa.

Fase de pós avaliação . Corresponde ao período posterior à instalação e adaptação do trabalho à nova tecnologia, em que os problema mais difíceis foram ultrapassados e em que a mesma é avaliada com base nos critérios que presidiram à fixação dos objectivos iniciais.

Considera as duas primeiras fases, como constituindo a fase estratégica da inovação tecnológica, e, as duas últimas integrando a fase operacional da inovação tecnológica.

Serão analisadas duas vertentes deste trabalho, em relação aos países mencionados na introdução: envolvimento dos representantes dos trabalhadores no processo de introdução de novas tecnologias; impacto e avaliação da participação.

3.1 . Envolvimento dos representantes dos trabalhadores no processo de introdução de novas tecnologias na Alemanha , Reino Unido, França e Portugal

3.1.2. Envolvimento dos trabalhadores no passado nas fases de planificação e implementação

Como resulta dos quadros apresentados seguidamente, a Alemanha é o país com o nível mais elevado de participação dos representantes dos trabalhadores na fase de planificação

da mudança tecnológica, e apresenta o grau mais elevado de negociação ou decisão conjunta nesta fase.

Figure 34: Past participation in implementing new technology in the EC countries - Managers

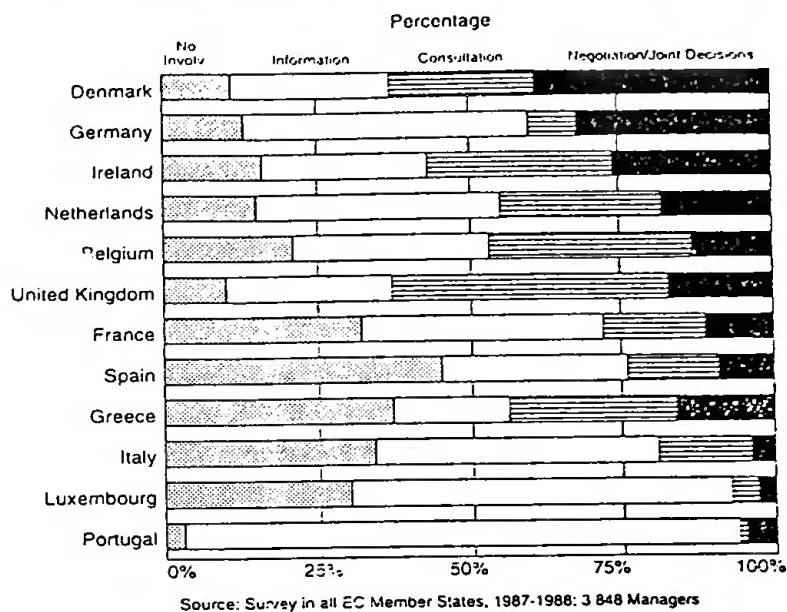
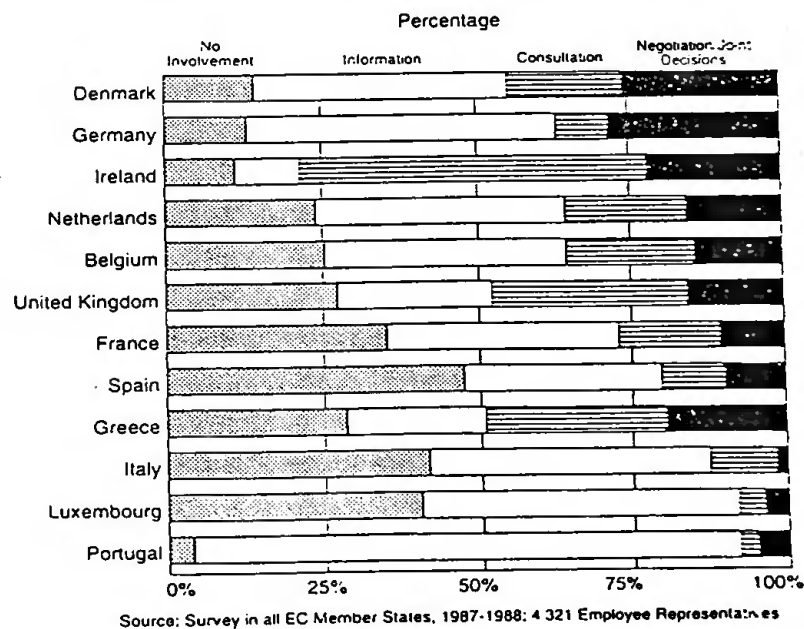


Figure 35: Past participation in technology implementation in the EC countries - Employee representatives



Fonte : Workplace Involvement in Technological Innovation in The European Community, volume I: Roads to Participation, Dieter Fröhlich, Colin Gill; Hubert Krieger 1993, pp.12, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Na fase de implementação, a extensão do « não envolvimento » é menor do que na fase de planificação e o grau de negociação ou decisão conjunta é mais elevado, do que na fase de planificação. 21% dos gestores alemães afirmaram que a participação na fase da planificação era caracterizada pela negociação ou adopção de decisão conjunta e 31 % constataram que o mesmo sucedia na fase de implementação.

19% dos gestores alemães referiram não ter ocorrido qualquer forma de envolvimento na fase de planificação e 13 % na fase de implementação.

O Reino Unido, ocupa uma posição intermédia na tabela em relação às duas fases do processo de mudança tecnológica.

Na fase de planificação, 7% dos gestores afirmam ter ocorrido negociação ou decisão conjunta na introdução da nova tecnologia e 17% dos gestores dizem que estas modalidades de participação ocorreram na fase de implementação.

As respostas são similares relativamente à informação e consulta na fase da planificação mas existe alguma discrepância nas respostas relativamente à fase de implementação.

A França apresenta resultados fracos na fase de planificação, o não envolvimento nesta fase, só consegue ser ultrapassado por Portugal.

Assim, 47% dos empregadores e 54% das representantes dos trabalhadores, referiam não ter ocorrido nenhuma forma de envolvimento na fase planificação da introdução da nova tecnologia.

São similares os resultados para a fase de implementação. A ausência de envolvimento é referida por 32 % dos gestores e 35 % dos representantes dos trabalhadores, tendo ocorrido envolvimento, em grande parte apenas na modalidade de informação (gestores 39%, representantes dos trabalhadores 37%).

3.1.2.1. Envolvimento dos trabalhadores no passado nas fases de planificação e implementação da mudança tecnológica em Portugal

Portugal é o país que apresenta o maior numero de inquiridos a referirem o não envolvimento por parte dos representantes dos trabalhadores .

É este o resultado do quadro, que apresenta uma comparação entre os vários países comunitários .

Na fase de planificação, os gestores portugueses são os que referem ter a negociação ou decisão conjunta, constituído uma forma de participação muito rara nesta fase, (2%), só comparável à Grécia, que apresenta a mesma percentagem.

Do quadro comparativo acerca dos níveis de participação nos Estados Membros da Comunidade, resulta que na fase de planificação, Portugal é um dos países em que a participação sob as formas de negociação e decisão conjunta é menos significativa. De facto, é o país que apresenta a percentagem maior de não envolvimento nesta fase.

Na fase da planificação da introdução da nova tecnologia, 17 entre cada 20 gestores verificou que não houve qualquer espécie de envolvimento. Quase a mesma percentagem de representes dos trabalhadores concordou com esta perspectiva.

Dois gestores entre cada vinte e igualmente , dois entre cada vinte representantes dos trabalhadores, afirmam que a introdução de novas tecnologias da informação na fase da planificação é caracterizada somente pelo fornecimento de informação.

Os resultados são muito diferentes na fase de implementação, como decorre do quadro apresentado supra.

Assim, a extensão do não envolvimento na fase da implementação, relativamente à participação passada, é menor do que na fase de planificação, e o grau de negociação ou decisão conjunta é mais elevado naquela fase do que nesta .

Portugal apresenta o nível mais baixo de não envolvimento de todos os países objecto do estudo O envolvimento verificado consubstanciou-se no fornecimento de informação aos representantes dos trabalhadores sobre a introdução da nova tecnologia . Assim, volta a registar-se a concordância entre as partes . Dezoito de entre cada 20 gestores e representantes dos trabalhadores entrevistados, declararam que esta fase era caracterizada pelo fornecimento de informação acerca da mudança tecnológica.

A participação dos trabalhadores sob a forma de negociação e decisão conjunta é também muito pouco significativa na fase de implementação.

Portugal apresenta nesta fase, um valor de 5% de participação sob a forma de negociação ou decisão conjunta, nos processos de mudança tecnológica .

Um entre cada 20 gestores e representantes dos trabalhadores, afirma que a introdução da nova tecnologia é caracterizada na fase de implementação, pela negociação e decisão conjunta.

Os resultados de Portugal são claramente os piores, relativamente não apenas aos países objecto deste estudo, mas em relação a todos os países da Comunidade.

É manifesta a pouca influência exercida pelos representantes dos trabalhadores na mudança tecnológica, verificando-se um elevado nível de consenso entre gestores e representantes dos trabalhadores acerca do baixo nível de participação.

Existe assim, um consenso quase absoluto entre gestores e representantes dos trabalhadores ,acerca da influência diminuta dos trabalhadores, sobre a mudança tecnológica.

A corroborar esta afirmação, estão os resultados apresentados pela Fundação Europeia relativamente à participação dos trabalhadores na organização do trabalho, em que é particularmente marcante, o afastamento de Portugal relativamente aos padrões europeus . Com efeito, existe consenso entre gestores e representantes dos trabalhadores no sentido da ausência generalizada de qualquer tipo de envolvimento dos trabalhadores na organização do trabalho ¹⁵³ .

Saliente-se que, os resultados de Portugal estão fora dos parâmetros por que se pautam os outros países, quer por apresentar um nível anormalmente baixo de envolvimento na fase de planificação, quer pelo nível anormalmente elevado da informação na fase de implementação.

Segundo os critérios explicativos utilizados pela Fundação este resultado, é imputável em grande parte, às normas legislativas portuguesas que definem os direitos das comissões de trabalhadores.

¹⁵³ . FRÖHLICH, Dieter. GILL, Collin. BEAUPAIN, Thérèse. KRIEGER, Hubert. Workplace Involvement in Technological Innovation in The European Community Issues of Participation. Volume II. 1993 . European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

3.1.3. Prospectiva dos actores sociais relativamente à participação futura dos trabalhadores , nas fases de planificação e implementação

Os resultados relativamente à participação futura dos trabalhadores apresentam também divergência significativas entre os Estados Membros da Comunidade, como resulta dos quadros que se seguem.

Figure 36: Future participation in planning for new technology in the EC countries - Managers

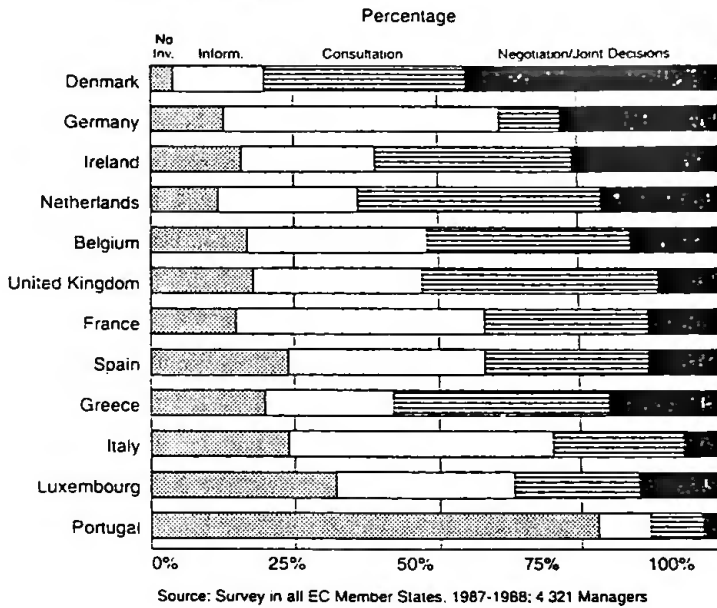
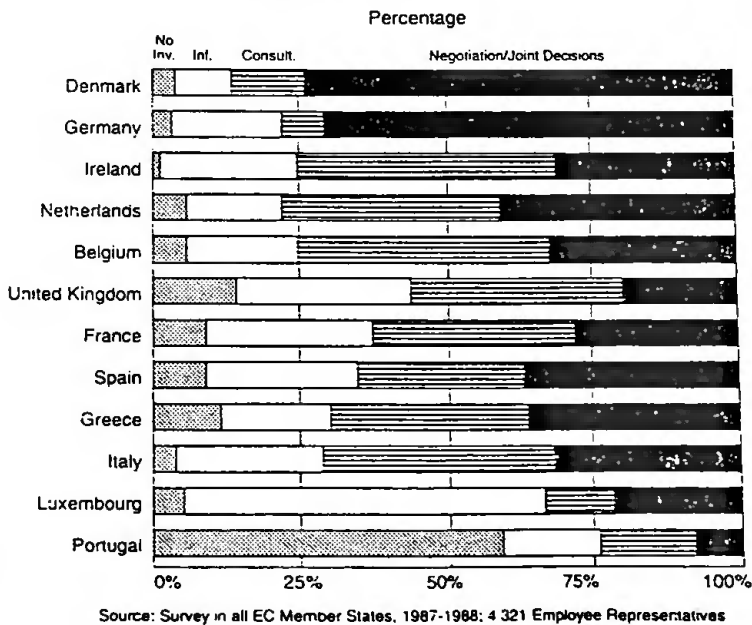
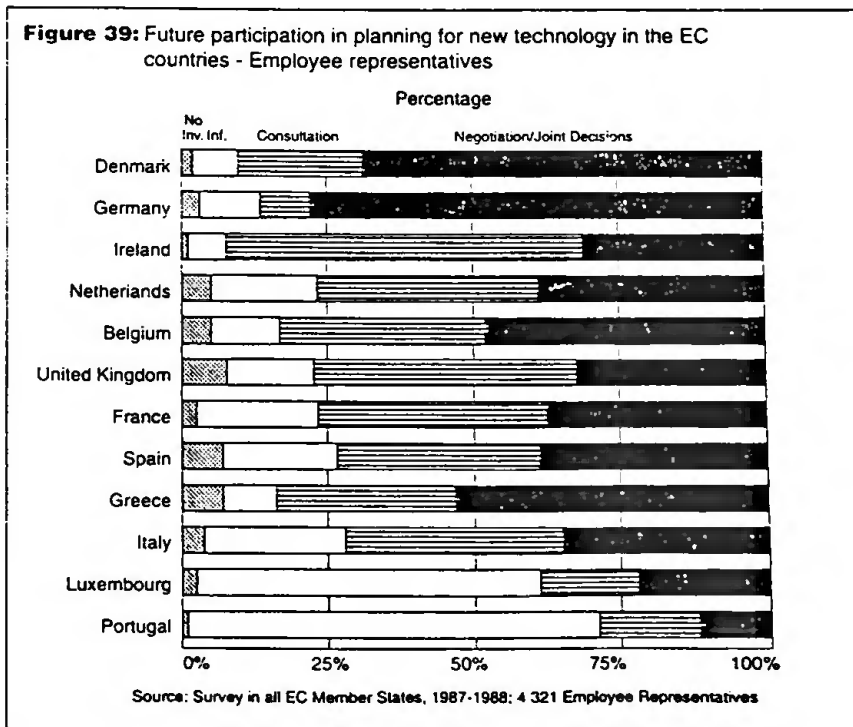
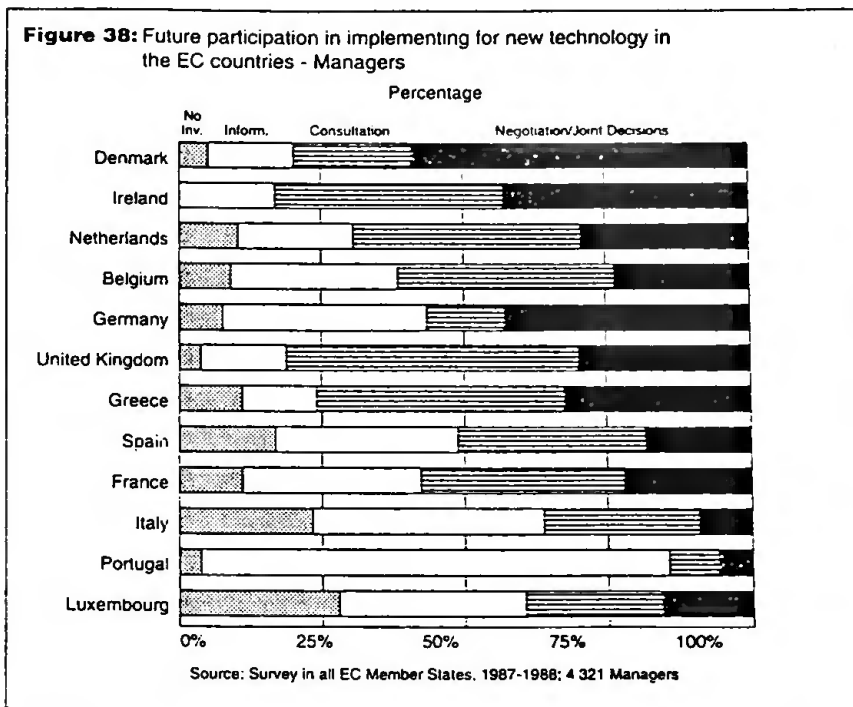


Figure 37: Future participation in planning for new technology in the EC countries - Employee representatives



Fonte : Workplace Involvement in Technological Innovation in The European Community volume I: Roads to participation. Dieter Fröhlich , Colin Gill; Hubert Krieger pp.125. 1993. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition



Fonte : Workplace Involvement in Technological Innovation in The European Community volume I: Roads to participation. Dieter Fröhlich , Colin Gill; Hubert Krieger pp.127 1993. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Na fase de planificação, o Reino Unido, evidencia uma clara mudança de atitude, por parte dos gestores, que pretendem que o nível da participação atinja a consulta, a negociação ou adopção de decisão conjunta.

A Alemanha apresenta resultados que evidenciam, não ser vontade dos gestores a existência de uma participação no futuro com envolvimento por parte dos trabalhadores ,nas formas mais desenvolvidas e eficazes, a negociação e decisão conjunta.

Aliás, um dos resultados mais impressionantes do estudo da participação, em relação ao futuro neste país, é a evidente discrepância de opiniões entre representantes dos trabalhadores e gestores . Os representantes dos trabalhadores defendem níveis de participação mais elevados do que os gestores, devido certamente ao facto de terem considerado fortemente positiva a experiência do passado, o mesmo sucedendo com a gestão.

A França, é um país que evidencia uma alteração significativa na opinião dos gestores, no sentido de implementarem níveis mais elevados de participação na mudança tecnológica . Na fase de implementação, 58% dos gestores estão preparados para a adopção de formas de representantes de trabalhadores, similares às previstas nas directrizes de Val Duchesse.

A mudança de opinião dos representantes dos trabalhadores também é significativa, com 63% dos inquiridos a demonstrarem receptividade a formas elevadas de participação na fase de planificação e mais de 75% a desejarem os mesmos níveis de participação na fase de implementação.

A situação de desfasamento referenciada supra, existente entre Portugal, França , Reino Unido e Alemanha, mantém - se, se compararmos as vontades manifestadas para o futuro em relação à participação.

Mais de três quartos dos gestores, em Portugal, não desejam qualquer tipo de envolvimento na fase de planificação, e é esta a postura defendida por três, entre cada cinco representantes dos trabalhadores.

Existe concordância também em relação à fase da implementação, com quatro entre cada cinco gestores preferindo a informação e sete de entre cada dez dos representantes dos trabalhadores preferindo também esta forma .

Assim, a Alemanha continua a ser o país em que os resultados são mais favoráveis a um grau de envolvimento elevado no futuro, quer para fase de planificação quer para a fase de implementação.

O Reino Unido aparece em segundo lugar e posteriormente a França.

Relativamente à fase de implementação da nova tecnologia, uma conclusão genérica pode ser retirada. Existe por parte dos gestores de empresas e representantes dos trabalhadores, pertencentes aos países em análise, uma mudança de opinião favorável a formas de envolvimento mais elevadas, dos trabalhadores na mudança tecnológica .

3. 1.4. Impacto e avaliação da participação

O estudo apenas efectua esta abordagem a nível agregado. Apresenta os efeitos da participação em nove dimensões.

As conclusões mais importantes a que chegaram os investigadores, são as seguintes:

- Na maior parte das dimensões, o envolvimento dos trabalhadores não teve qualquer repercussão nas empresas.
- A situação no seu conjunto, caracteriza-se, por uma mistura de ausência de impacto e impactos positivos .

- Altas taxas de resultados negativos, só aparecem relativamente a situações muito sensíveis tais como possíveis atrasos provocados pela participação na adopção de decisões e aplicação das tecnologias. Mas o número de inquiridos ,que referem que os processos de participação , contribuíram para aceleração da tomada de decisões e implementação das novas tecnologias , mantém-se superior .
- Um número relativamente elevado de empregadores e de representantes de trabalhadores, referem ter ocorrido um aumento da qualidade da decisão e não existe praticamente menção a repercussões negativas relativamente a esta matéria
- As relações sociais e o entendimento mútuo entre a direcção e os trabalhadores relativamente aos seus problemas melhoraram sob o efeito da participação em muitas empresas .
- A maior parte dos quadros e representantes dos trabalhadores indicam ter ocorrido uma maior aceitação pelos trabalhadores das novas tecnologias e que as mesmas são melhor utilizadas pelos trabalhadores muito qualificados .

Relativamente à avaliação global da participação pode -se afirmar que embora os representantes dos trabalhadores sejam mais cépticos em relação aos resultados positivos da participação, as conclusões dos parceiros sociais, são similares e aproximam-se duma concepção que sublinha os aspectos positivos da participação na inovação tecnológica.

3.2. Breve justificação das semelhanças e divergências verificadas

Os factores determinantes do tratamento diversificado dos países relativamente à intensidade da participação na introdução de novas tecnologias são:

- 1- Quadros legislativos.
- 2- Sistema económico do país.
- 3- Impacto da recessão económica e das suas consequências em termos do nível e estrutura do emprego.
- 4- Características dos actores e do funcionamento e natureza do próprio sistema de relações laborais .
- 5 - Adopção de novas formas de participação.

As variáveis integrantes do quadro explicativo da maior ou menor probabilidade de participação dos representantes dos trabalhadores na adopção das decisões relativamente à mudança tecnológica, apresentado pela Fundação, e que se apresenta seguidamente, correspondem nas suas linhas gerais aos indicadores antes enunciados, com excepção do referido em último lugar.

Factores que afectam a participação dos trabalhadores na mudança tecnológica

Variável	Condições favoráveis	Condições desfavoráveis
Objectivos tecnológicos	Melhoria dos resultados e capacidade de resolução de problemas importantes para o sucesso	Redução dos custos e dependência fraca em relação aos trabalhadores
Estilo da Gestão	Cooperativa	Conflitual e fechada
Poder de negociação	Forte taxa de sindicalização ; preparação geral , em relação à ameaça da tecnologia Localização estratégica, membros com elevado nível de conhecimentos técnicos e de competências organização sindical unida e coerente	Multisindicalismo, fraca taxa de sindicalização, confrontação com as incertezas ou variáveis tecnológicas, delegados inexperientes , sindicatos divididos segundo clivagens políticas e religiosas
Regulamentação	Tradições estabelecidas de corporativismo tripartido, adopção de medidas rigorosas a nível legislativo	Forças de mercado voluntaristas ou fraqueza da legislação
Sistema de relações industriais	Convenções colectivas negociadas a um nível central	Convenções colectivas negociadas a nível descentralizado.

Fonte: FRÖHLICH Dieter , GILL Colin ; KRIEGER, Hubert. « Workplace Involvement in Technological Innovation in The European Community. volume I: Roads to Participation» . 1993. p. 116.

3.2.1. Sistema de relações profissionais na Alemanha

A principal característica do sistema de relações industriais na Alemanha é a consagração jurídica de um sistema de participação dos trabalhadores .

Embora, formalmente, haja distinção entre a participação dos trabalhadores no sector público e no sector privado, as prerrogativas dos trabalhadores, são do ponto de vista material, essencialmente idênticas.

No sector privado, os interesses dos trabalhadores são protegidos pelos conselhos de trabalhadores , de empresas, ou supervisores de órgãos, nas grandes empresas.

No sector público, o sistema de representação por staff, fornece um mecanismo correspondente, de protecção dos trabalhadores a todos os níveis da estrutura hierárquica da administração Estadual.

A Lei de 1972 relativa à organização interna das empresas, implementou os comités de empresa, em beneficio dos trabalhadores ou dos seus representantes eleitos, a quem foram conferidos um conjunto diversificado de direitos que os associa a quase todas as decisões das empresas.

Estes direitos abrangem o direito à informação e à consulta assim como verdadeiros direitos de participação em matérias que impliquem decisões relacionadas com as empresas que não podem ser adoptadas, sem o consentimento do comité de empresa ¹⁵⁴ .

¹⁵⁴ COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Europe Sociale. Deuxième Rapport sur L'Application de la Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux des Travailleurs. Supplément 1/93.

Relativamente às mudanças tecnológicas, o empregador está adstrito, a informar em tempo útil, o comité de empresa acerca da fase em que se encontram os projectos ¹⁵⁵ .

O empregador deve examinar de forma suficientemente detalhada e com antecedência, com o comité de empresa, as medidas previstas de forma a que as propostas deste, possam ser tomadas em consideração no estágio dos projectos.

Posteriormente, o empregador deve informar cada um dos trabalhadores das medidas consecutivas à mudança perspectivada ao nível:

- das instalações técnicas,
- dos procedimentos desencadeados,
- do desenvolvimento do trabalho,
- da situação previsível relativamente aos postos de trabalho.

Sempre que ocorram modificações na actividade do trabalhador, o empregador deve examinar com aquele, a forma como os seus conhecimentos e competências profissionais podem, dentro do quadro de possibilidades da empresa, serem adaptados às novas exigências da organização de trabalho.

No caso de uma reestruturação de empresa devida a modificações importantes na organização ou à adopção de métodos de trabalho e de produção totalmente novos, os direitos dos representantes dos trabalhadores abrangem: informação completa e fornecida em tempo útil, consulta acerca das modificações previstas até à elaboração conjunta de

¹⁵⁵ COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Europe Sociale. Deuxième Rapport sur L'Application de la Charte Communautaire des Droits Sociaux fondamentaux des travailleurs. Supplément 1/93. Uma análise mais profunda dos elementos estruturais das relações industriais encontra-se em, TREU, Tiziano. European Employment and Industrial Relations Glossary. GERMANY. Sweet and Maxwell. pp. 1 a 23 .1993.

planos sociais, destinados a compensar ou a atenuar, as consequências negativas no plano económico, para os trabalhadores visados.

Durante os últimos anos ocorreu uma profunda reestruturação dos processos de produção e mercado na Alemanha, devido a uma maior automação e à difusão de equipamento electrónico, com o alcance das redes de informação e sistemas de controle .

Os cientistas sociais falam em « racionalização sistémica », com o maior impacto no trabalho na fábrica e no escritório.

As novas formas de organização e envolvimento dos trabalhadores constituem os meios principais para atingir estas metas. Contudo, a mudança do trabalho taylorista para uma reprofissionalização industrial apenas é aplicável a um pequeno estrato da força de trabalho, a denominada , « nova aristocracia do trabalho ».

Existem ainda extensos grupos de colarinhos brancos e azuis, com trabalhos de rotina e restritivos . Estes « perdedores » do processo de racionalização, são os menos qualificados, mais velhos, trabalhadores femininos e trabalhadores estrangeiros, sobre os quais paira a ameaça, de serem completamente ultrapassados pelo processo de racionalização e automação.

A Alemanha confrontada com o Reino Unido, França e Portugal ,possui uma estrutura de relações profissionais caracterizada por uma negociação, a um nível relativamente centralizado da economia .A negociação é por sua vez favorecida, pela existência de poderosas confederações sindicais e patronais .

A estrutura sindical apresenta um grande grau de uniformização.

A DGB - Deutsche Gewerkschaftsbund , goza de ampla aceitação . Estão associados à DGB, sindicatos sectoriais que por sua vez estão subdivididos regionalmente.

A relação entre sindicatos e empregadores é caracterizada ,por um relativo grau de cooperação, existindo uma ampla tradição de cooperação com a gestão.

Os sindicatos são coadjuvados por um sistema de consulta tripartida e apoio Estatal para a obtenção de acordos entre as partes.

A Alemanha não possui, convenções colectivas sobre a introdução de novas tecnologias mas possui, programas nacionais dinamizados pelo Estado, com o objectivo de impulsionar a negociação da inovação tecnológica. Existe uma representação tripartida (representantes sindicais, patronais e investigadores) nas comissões seleccionadoras dos projectos.

O sistema de relações industriais na Alemanha Ocidental tem mudado embora de forma menos dramática do que em Inglaterra ou em França ¹⁵⁶ .

Contudo ocorreram mudanças significativas imputáveis à iniciativa dos industriais e gestores e à política de desregulação do Governo.

Apesar da existência de um sindicalismo forte, este confronta-se actualmente com alguns problemas graves :

1 - O aumento significativo do desemprego, que influencia negativamente o poder negocial dos sindicatos e seus representantes nas empresas.

2 -A estratégia adoptada pelos empregadores de combinação de uma maior flexibilidade do trabalho com as novas tecnologias .

¹⁵⁶ JACOBI « Germany : Continuity and Structural Change » in BAGLIONI ,Guido e CROUCH ,Collin .,op.cit.,

3 - A mudança ou transferência do poder negocial para os negociadores a nível da empresa (conselhos de trabalhadores e de gestão), representa uma perda no sistema centralizado de negociação sempre existente na Alemanha.

4 - A composição social da força de trabalho que inclui uma elevada proporção de trabalhadores no sector terciário, com qualificações mais elevadas .

5 - Os desenvolvimentos no mercado de trabalho, flexibilização, diferenciação e segmentação entram em conflito com as formas tradicionais da representação sindical ¹⁵⁷ .

3.2.2. Sistema de relações profissionais no Reino Unido

Nos anos cinquenta, o Reino Unido tinha, já sólidamente implantado, um sistema de relações industriais fundamentado em negociações colectivas voluntárias (sendo uma parte significativa a nível de empresa) e sobre acordos informais , mais do que sobre normas ou contratos com força jurídica imperativa ¹⁵⁸ .

¹⁵⁷ MÜLLER, Walther. JENTSCH, Kataharina Rehermann and HANS, Joachim Sperling.« Socio - Technical Rationalisation and Negotiated Work Organisation : Recent Trends in Germany » . in OECD. New Directions in Work Organisation - The Industrial Relations Response. OECD . 1992.

A legislação só concede o direito à participação dos trabalhadores na mudança tecnológica nos seguintes casos ¹⁵⁹ :

- saúde e segurança ;
- quando existe ameaça para o posto de trabalho face a uma reestruturação;
- nas empresas públicas a gestão está adstrita a consultar os trabalhadores em caso de interesses mútuos .

As principais negociações decorrem ao nível da empresa e importantes sectores da economia não estão abrangidos por convenções concluídas entre empregadores e trabalhadores.

Nos finais da década de setenta, os sindicatos, finalmente verificaram que as mudanças associadas à introdução de novas tecnologias, poderiam constituir um forte desafio à sua habilidade para a representação dos trabalhadores .

O TUC procurou encorajar a adopção de « acordos sobre as novas tecnologias » que seriam diferentes quer em relação ao conteúdo, quer em relação aos procedimentos a adoptar, das convenções colectivas clássicas.

Os acordos de tecnologia exigiam :

- Consulta dos sindicatos antes da aquisição do equipamento.
- Negociação efectiva sobre a mudança .
- Equipas conjuntas para a monitorização dos efeitos da inovação.

¹⁵⁸ Uma síntese do contexto económico, político e jurídico, que parece ter transformado o sistema de relações industriais do Reino Unido, num sistema legalista, encontra-se em TREU, Tiziano. European Employment and Industrial Relations Glossary. United Kingdom. Sweet and Maxwell. 1993. pp. 1 a 23 .

¹⁵⁹ RAMSAY, Harvie. POLLERT Anna and RAINBIRD, Helen. « A Decade of Transformation ? Labour Market Flexibility and Work Organisation in the United Kingdom ». in OECD. New Directions in Work organisation The Industrial Relations Response. OECD. 1992.

Alguns acordos de tecnologia foram assinados nos primeiros anos da década de oitenta , mas foram encetados quase exclusivamente por trabalhadores « de colarinho branco », no sector público e sectores da produção com forte influencia sindical .

No sector bancário por exemplo , a gestão opôs-se de forma consistente à celebração de tais acordos .

Quando tais acordos eram celebrados, raramente especificavam direito dos trabalhadores ao envolvimento ou participação na fase de planificação .

O acordo de 23 de Setembro de 1988, acerca da mudança tecnológica , estabeleceu linhas de conduta a prosseguir inter indústrias quando da introdução da nova tecnologia .

A introdução de nova tecnologia e a organização do trabalho deveriam ser precedidos de um processo de consulta e negociação.

A esta declaração de intenções, sucederam-se em 1988, 15 acordos sobre mudança tecnológica.

Na prática a cobertura de tais acordos foi limitada. A maior parte delas consistiu em declarações de intenção.

Nos meados da década de oitenta tais acordos deixaram de ser assinados .Em consequência, a negociação sobre as mudanças tecnológicas, voltou a ser encetada, pelos canais tradicionais .

3.2.3. Sistema de relações profissionais na França

Em relação à França existem diferenças de tratamento quanto à participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias, consoante os mesmos sejam pertencentes ao sector privado, a empresas nacionalizadas ou ao serviço público .

No sector privado, a lei de 1982 estatui que o comité de empresa, deve ser informado e consultado com antecedência, acerca de qualquer projecto importante relativamente à introdução de novas tecnologias, sempre que o mesmo seja susceptível de produzir efeitos sobre o emprego, qualificação, remuneração, formação ou condições de trabalho.

Os membros do conselho devem fornecer, um mês antes da reunião, detalhes desses projectos e efeitos relativamente aos aspectos anteriormente referidos .

Quando um empregador pretende introduzir mudanças tecnológicas, rápidas e importantes ,deve elaborar um plano de conversão. Este plano, deverá ser transmitido para informação e consulta, ao comité de empresa juntamente com outros detalhes referentes à introdução dessas novas tecnologias. O comité de empresa, deve ser regularmente informado e consultado, periodicamente, acerca da implementação desse plano.

Contudo, existe uma lacuna de relevo na legislação. A lei não especifica em que fase da introdução da nova tecnologia deve ocorrer tal notificação e consulta. Limita-se a fixar o prazo de um mês antes da consulta a efectuar pelo conselho, para examinar os documentos. Acresce o facto, de a consulta ser compulsória apenas nos casos em que o projecto seja suficientemente importante, o que origina dúvidas quanto à sua interpretação e conseqüente possibilidade de divergências , na aplicação do preceito legal .

No caso das empresas públicas a lei de 1983, instituiu a participação dos trabalhadores através do órgão de direcção, relativamente a todas as decisões importantes, relacionadas com as políticas, estratégica, económica, financeira ou tecnológica, exigindo como requisito para adopção das mesmas, a discussão prévia pelo órgão de direcção.

Novamente a utilização de conceitos indeterminados como « mudança tecnológica importante » e a ausência de delimitação do estágio em que a consulta deve ocorrer, constituem lacunas importantes para a aplicação prática do dispositivo legal.

Em relação às outras questões as empresas públicas estão sujeitas à legislação geral ¹⁶⁰.

Nos serviços públicos, as situações em que ocorrem mudanças tecnológicas e suas consequências, são transmitidas aos trabalhadores, através de um comité técnico conjunto, em que 50 % dos seus membros são eleitos pelo conjunto dos representantes. Estes comités são informados acerca das seguintes questões :

- Programas para a modernização dos métodos de trabalho e das técnicas na perspectiva do staff.
- Problemas gerais de organização e funcionamento.

3.2.3.1. Os actores sociais

As divisões ideológicas no movimento laboral internacional reflectiram-se e tomaram uma proporção exagerada em França . Esta é a razão pela qual o grau de densidade sindical é baixo neste país - 10 % ¹⁶¹. Em contraste com o pluralismo das Confederações sindicais, (existem seis grandes Confederações consideradas como as mais representativas a nível

¹⁶⁰ AMADIEU, Jean François. « Labour - Management Co - Operation and Work Organisation Change: Deficits in the French Industrial Relations System.». in OECD. New Directions in Work Organisation The Industrial Relations Response. OECD. Paris 1992.

¹⁶¹ CARRÉ, Dominique. VALENDUC , Gerard. ,op. cit.,

nacional), os empregadores estão mais unidos . O CNPF (Conselho Nacional do Patronato Francês), abrange três quartos de todas as empresas francesas .

3.2.3.2. Prática

Não está avaliada a importância na prática, da participação dos trabalhadores em França.

Os estudos específicos têm sido efectuados pelos próprios actores sociais o que não permite a margem mínima de objectividade .

Contudo, é generalizadamente aceite, que os comités de empresa apenas têm influência na adopção de decisões na área da formação.

As organizações sindicais não evidenciam interesse em relação à negociação referente às novas tecnologias, alegando serem ignorados nesta negociação, os principais interesses dos trabalhadores como por exemplo, o emprego e qualificações.

Acresce o facto de os resultados desta negociação serem produzidos a longo prazo e serem menos tangíveis e concretos para os empregados.

Os sindicatos perspectivam as relações com os empregadores em termos conflituais, sendo excepcional a participação que não acabe por degenerar em confronto.

Na Administração Pública, os comités técnicos conjuntos, teoricamente, constituem um fórum de debate no qual as partes envolvidas podem expressar a suas opiniões . Na realidade os comités não parecem funcionar de forma satisfatória . A explicação parcial para esta situação reside na rivalidade existente inter sindicatos e em parte pelo facto de os sindicatos do sector público sedimentarem o seu poder num sistema caracterizado pela burocracia e organismos segmentados .

A negociação colectiva não é uma ocorrência vulgarizada, embora tenham sido feitos progressos desde 1982.

Os empregadores consideram a questão da mudança tecnológica como sua prerrogativa .

Por outro lado, durante muito tempo os sindicatos consideraram a organização do trabalho fora do âmbito da sua influencia .

3.2.3.3. Indefinição das fronteiras entre negociação e participação

O relatório Auroux de 1982 pretendia implementar legislação que promovesse a negociação colectiva, que consciencializasse os empregadores das suas responsabilidades sociais e os sindicatos tomassem mais em consideração as restrições económicas do país, quando elaborassem as suas reivindicações.

As leis Auroux consagram uma série de direitos dos trabalhadores, institucionalizando a negociação a níveis cada vez mais descentralizados, que geraram em tempos de crise económica , reticências significativas do patronato pouco disposto a negociar o seu poder, e dos sindicatos que evidenciaram o receio de a negociação ficar isolada e restrita ao campo da empresa ¹⁶² .

¹⁶² As consequências desta lei, nomeadamente a sua potencialidade para a criação de uma nova relação salarial em França encontram -se enunciadas por, PETIT, Pascal.« Heurs e malheurs de l' État face au rapport salarial : la France.» in BOYER , Robert. La Flexibilité du Travail en Europe. La Decouverte. 1986.-

3.2.4. Sistema de relações profissionais em Portugal no período 1974 - 1988

Os trabalhos realizados até 1989, permitem concluir que a participação dos trabalhadores na mudança tecnológica foi pouco significativa.

Assim, relativamente ao sector secundário, um inquérito sociológico efectuado em 1986, apresenta resultados que permitem verificar que a modernização das empresas decorreu sem intervenção dos trabalhadores ou seus representantes ¹⁶³ .

O projecto de investigação « Análise sociológica da mudança tecnológica e organizacional do trabalho industrial : Impacto sobre os modelos cultural e participação ». JNICT /FCT - UNL e o projecto financiado pela Fundação Luso -Americana para o desenvolvimento sobre implicações sociais e económicas da automatização na industria portuguesa (anos 80 - 90) permitem concluir que o processo de introdução de novas tecnologias , principalmente nas PME's, se realizava , sem intervenção de relevo , por parte dos sindicatos ¹⁶⁴ .

Nos casos estudados, o procedimento típico da introdução de novas tecnologias obedeceu às seguintes orientações :

¹⁶³ Moniz, A. B. « Modernização da indústria portuguesa: análise de um inquérito sociológico». *Economia e Sociedade*. Nov 1989 . pp. 117 - 160.

¹⁶⁴ KOVÁCS, Ilona. « Introdução de Novas tecnologias e Gestão Participativa ». Organizações e Trabalho. nov. 1989 pp.68 a 71.

- Ausência de estudos preliminares complexos que tomassem em consideração aspectos técnicos e económicos .
- Ausência de estudos preliminares relativos aos aspectos organizacionais e aos recursos humanos .
- Insuficiente preparação dos trabalhadores (sensibilização, formação).
- Consulta e envolvimento de quadros e, apenas em alguns casos, de trabalhadores chave (futuros operadores).
- Informação dos trabalhadores na altura da chegada do equipamento.
- Ausência de estudos de avaliação para proceder a modificações e melhoramentos .

Nos estudos ora referenciados, embora a decisão não tivesse sido adoptada com consulta dos trabalhadores, não houve oposição por parte dos mesmos, devido à garantia prestada no sentido de segurança no emprego e um nível salarial mais elevado, do que o previsto no acordo colectivo de trabalho.

Ocorriam negociações informais entre a direcção e os sindicatos ou por outras organizações representativas dos trabalhadores, mas as questões relacionadas com a introdução de novas tecnologias , não faziam parte do âmbito das negociações formais entre organizações sindicais e empregadores ¹⁶⁵ .

As principais preocupações sindicais estavam intimamente relacionadas com o desemprego, insegurança relativamente ao emprego, a adopção de estratégias adequadas à defesa dos postos de trabalho e viabilização dos sectores em crise .

O resultado da investigação provisória e limitada a três países; Reino Unido, Dinamarca, Portugal, referente aos sectores de actividade da Engenharia mecânica, Electrónica,

¹⁶⁵ KOVÁCS, Ilona. « Introdução de Novas tecnologias e Gestão Participativa ». Organizações e Trabalho, nov. 1989.

Bancos, Seguros e Comércio a retalho, efectuada por Wallace, durante os anos 1987 - 1988 demonstra que na fase de planificação, Portugal tinha o mais elevado nível de não envolvimento - 84%.

Na fase de implementação a taxa de não envolvimento em Portugal é de 4% ¹⁶⁶ .

O estudo de 1993 não apresenta resultados mais favoráveis como vimos supra .

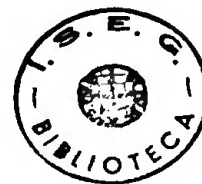
Concretizando o quadro explicativo da Fundação, apresentado no ponto 3.2., os resultados relativamente a Portugal são os seguintes:

¹⁶⁶ WALLACE, JOSEPH. New Information Technology and Participation in Ireland and the European Community. January 1990 . European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1985

Factores específicos em relação a cada país que afectam a participação dos trabalhadores

Objectivos tecnológicos da gestão.	Muito pouca dependência da gestão em relação às qualificações dos empregados.
Estilo de gestão.	Hostil . A não participação do trabalhadores é generalizada.
Poder negocial .	A actividade sindical é estritamente regulada pela lei, poder negocial fraco e ocorre principalmente a nível nacional.
Regulação .	Quase totalmente efectuada por lei ao mínimo detalhe. Restritivo e inflexível . Comités de empresa estritamente regulamentados pela lei.
Sistema de relações industriais.	Centralizado, mas com poderes muito restritos conferidos aos trabalhadores ao nível da mudança tecnológica. Fragmentação da organização dos sindicatos (CGTP - IN e UGT) e dos organismos representantes dos empregadores.

Fonte Dieter Fröhlich , Colin Gill; Hubert Krieger. Workplace Involvement in Technological Innovation in The European Community. volume I: Roads to Participation. 1993. p.207.
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.



3.2.5. O impacto da recessão económica e das suas consequências em termos do nível e estrutura do emprego - Contexto na década de oitenta

A crise económica vivida sobretudo na primeira parte da década de oitenta, que obrigou a concentrar grande parte das sinergias dos actores sociais na discussão e negociação das questões salariais, é normalmente apontada como uma das situações determinantes da grande diferença encontrada entre a tomada de consciência dos benefícios do envolvimento dos trabalhadores no processo de modernização em países como a Alemanha e Portugal ¹⁶⁷.

Portugal confrontava-se neste período, com os seguintes problemas fulcrais: recessão, o aumento da dimensão do sector privado, e a modernização ¹⁶⁸.

Entre 1980 e 1986, a recessão económica produziu os seguintes efeitos ¹⁶⁹:

- A taxa de desemprego atingiu 10%.
- Os sectores em crise encontravam-se ameaçados pelo espectro da falência e do despedimento.
- Os sindicatos para manterem o emprego industrial, restringiram cada vez mais o conteúdo da negociação às questões salariais.

¹⁶⁷ KOVÁCS, Ilona. MONIZ, António Brandão. CERDEIRA, M. Mudança Tecnológica e Organizacional do Trabalho na Indústria Portuguesa. Ministério da Indústria e Energia. 1993.

¹⁶⁸ PINTO, Mário. « Trade Union Action and Industrial Relations in Portugal » in BAGLIONI, Guido e CROUCH, Colin., op. cit., pp.243 a 262.

¹⁶⁹ LIMA, Marinús Pires. OLIVEIRA, Luísa. « O Sindicalismo em Portugal : a crise e alternativas ». Organizações do trabalho, (2) 1990. pp. 37 a 47.

Por outro lado, a estrutura industrial encontrava-se extremamente fragmentada, com um numeroso grupo de pequenas e médias empresas, com poucas empresas de grande dimensão, sobretudo multinacionais, enquanto as empresas mais significativas, se encontravam nacionalizadas e o desenvolvimento tecnológico era incipiente ¹⁷⁰ .

Somente um número reduzido de indústrias conseguiram modernizar-se, mas sem grandes modificações organizacionais .

No sector dos serviços, o processo de introdução de novas tecnologias deparou-se com uma séria oposição por parte do sindicalismo.

O sistema de ensino -formação, especialmente na indústria transformadora, enfrentava os seguintes problemas .

- Formação escolar obrigatória reduzida .

- Baixa qualificação técnica e profissional da mão de obra , falta de técnicos , quadros médios e trabalhadores altamente qualificados .

- Poucas acções de formação e divulgação por parte das associações sindicais e patronais .

- Poucos estudos sobre problemas ligados à formação e novas formas de organização do trabalho ¹⁷¹ .

¹⁷⁰ FRÖHLICH, Dieter . GILL, Colin . KRIEGER, Hubert. .op. cit., p. 206.

¹⁷¹ KOVÁCS, Ilona. «Novas Tecnologias na Indústria» . Emprego e Formação, 1988. pp. 36 37.

A partir de 1986, ocorre um forte crescimento da actividade económica, que permitiu o lançamento gradual de medidas destinadas a alterar o regime económico e modernizar a economia portuguesa.

A evolução do mercado trabalho na segunda metade da década de oitenta foi positiva, com aumento do volume do emprego , particularmente nas PME´s, aumento do emprego no sector terciário, melhoria da estrutura do desemprego ,devido essencialmente, à redução do peso dos desempregados de longa duração, ligeira melhoria das qualificações com o aumento relativo das qualificações mais elevadas ¹⁷² .

Essa recuperação económica não se manteve nos anos posteriores, não permitindo assim, aos actores sociais , uma convergência de esforços para ultrapassar os limites demasiado estritos da negociação.

Com efeito, o processo de crescimento português bastante favorável desde 1989, estabiliza-se logo em 1990 e atinge os seus limites em 1992. A partir deste ano, ocorre uma inversão da política macroeconómica que acaba por pôr em causa o processo de estabilização ¹⁷³ .

¹⁷² Portugal no Contexto da Comunidade Europeia. Evolução Sócio Económica. Evolução Macroeconómica. Análise Económica e Social . Preparar Portugal para o Século XXI. Ministério do Planeamento e Administração do Território. No sentido de que a evolução económica portuguesa foi favorável neste período: BORGES, António. « Opções Estratégicas » e CATROGA , Eduardo . «A evolução da economia portuguesa » . Cadernos de Economia Jan/Março- Jul/Set-1994. pp 32 a 35e pp. 10 a 17, respectivamente e OCDE Etudes Economiques de L'OCDE. Portugal. - 1990. OCDE 1991.

¹⁷³ Descrição mais pormenorizada da evolução económica de Portugal nos períodos referenciados, encontra-se nomeadamente , em BORGES António, « Opções Estratégicas » Cadernos de Economia Ano VII Trimestral - 26 Janeiro Fevereiro de 1994 e CATROGA Eduardo « A evolução da economia portuguesa Cadernos de Economia Jul / Set . 1994

3.2.6. A peculiaridade do sistema de relações profissionais português no período 1976 - 1988

Durante o salazarismo não existiu um verdadeiro sistema de relações industriais.

« O atraso do processo de industrialização, a debilidade da burguesia nacional, a formação lenta e recente do proletariado industrial, a introdução tardia e de forma relativamente pacífica de métodos de organização científica do trabalho , são traços históricos que importa também não negligenciar quando se pretende estudar a natureza da acção sindical em Portugal » ¹⁷⁴ .

No período subsequente ao 25 de Abril de 1974, foram aprovadas várias medidas legislativas, que se consubstanciaram na implementação de um amplo leque de direitos políticos económicos e sociais . Tais medidas surgiram na sequência de uma ruptura política e não como aconteceu na generalidade dos países industrializados , no decurso de um processo gradual de maturação das relações sociais . Estes factos justificam :

- A instauração e desenvolvimento de um sistema de relações industriais quase exclusivamente sob o impulso do Estado.
- A continuidade de predisposições - tanto da burguesia como do operariado para se centrarem no Estado, dificultando o estabelecimento de uma relação autónoma entre si . (desfasamento entre as medidas adoptadas e a sua interiorização, dado que as transformações culturais são bastante mais morosas).

¹⁷⁴ OLIVEIRA, José Grosso. Introdução, in A Acção Sindical e o Desenvolvimento. Salamandra 1992. p. 11.

Com a nacionalização dos sectores básicos da economia , em Março de 1975 , o Estado tornou-se o patrão nas empresas de maior concentração operária , o que contribuiu para manter o predomínio da dimensão política em relação à dimensão social .

3.2.6.1. As confederações sindicais

A fraca institucionalização das relações industriais não se explica apenas pela sua formação recente, mas também pelos atributos dos actores sociais .

As duas Confederações importantes a CGTP e a UGT , tinham perspectivas opostas em relação às grandes questões .

A CGTP, teve sempre uma ideologia profundamente hostil ao capitalismo, advogando o sindicalismo de classe, postulava as nacionalizações e a reforma agrária, não evidenciava qualquer receptividade à concertação social, e opunha-se à integração de Portugal na Comunidade Europeia .

A UGT aparece como protagonista de um sindicalismo explicitamente a favor da reforma da sociedade, baseada no princípio do respeito do direito de todos os cidadãos, favorável à liberdade de sindicalização e à participação activa de todos os trabalhadores e cidadãos na política .

Manteve a maior parte dos sindicatos do antigo regime (bancos, seguros , escritórios e restantes empregados do sector dos serviços), tendo que iniciar um processo de criação de sindicatos na industria.

Baseava-se em sindicatos a nível nacional ou regional sem federações e organizações de coordenação a nível regional.

O crescimento da UGT e dos sindicatos independentes entre 1984 e Junho de 1987 foi a seguinte:

ANO	1984	1985	1986	Abril de 1987
-UGT	48 (13,9%)	48 (13,6)	51 (14,2)	52 (14,4%)
Sindicatos				
INDEP.	89 (25,7%)	95 (27,0%)	114 (31,9%)	116 (32,1 %)

FONTE: Maria da Conceição Cerdeira e Maria Edite Padilha. As estruturas sindicais portuguesas - Uma análise evolutiva : 1933 a Abril de 1987. 3º volume. 1987. Ministério do Emprego e da Segurança Social. Colecção Estudos Série C. Trabalho .

No período de 1985 a 1987, assiste-se ao aumento numérico das novas formas organizativas e que se traduzem por novos processos de conceber o sindicalismo .

Verifica-se a tendência crescente dos sindicatos de serviço e dos categoriais.

Mantém-se a tendência crescente do numero de sindicatos de âmbito geográfico nacional como vinha sucedendo após 1978 e aumento numérico dos sindicatos do sector terciário.

As novas comunidades profissionais que emergiram no sector terciário, com lugares chave na economia, individualizaram-se, e constituíram sindicatos autónomos muitos deles independentes das Centrais sindicais .

As taxas médias de sindicalização entre 50, 5% e 52, 6% no periodo 1980 - 1986 distancia - se da taxa dos países como França (aproximadamente de 15 % em 1985) e as mais elevadas, (Dinamarca, 82 %, Suécia 80 %), tendendo a aproximarem-se das taxas de sindicalização do Reino Unido isto é , uma sociedade onde o sistema de relações de

trabalho se encontra solidamente institucionalizado desde a década de 50, e as relações sociais de produção e reprodução se encontram fortemente desenvolvidas.

Os factores explicativos dos valores de sindicalização para Portugal são os seguintes ¹⁷⁵ .

-Ausência de outros espaços de representação de interesses dos assalariados.

-A emergência de duas correntes sindicais com práticas e orientações divergentes, mas complementares.

Este factor é decisivo para explicar o acréscimo da sindicalização observado no período 1979 / 84 e o retardamento na dessindicalização portuguesa, visível apenas na viragem da segunda metade dos anos 80, em confronto com a tendência para o decréscimo da sindicalização já observada na maior parte dos países, em 1980 ¹⁷⁶ .

Os sindicatos portugueses não têm um nível elevado de centralização. A negociação colectiva é efectuada por sindicatos de base ou por federações.

Funcionalmente , o poder negocial é principalmente exercido a nível da indústria ou da empresa com as Confederações a exercerem um papel de apoio no processo .

¹⁷⁵ CERDEIRA, Maria da Conceição e PADILHA Maria Edite. A sindicalização e alguns comportamentos sindicais. Série C . Ministério do Emprego e da Segurança Social . Colecção Estudos 1990. MESSG.

¹⁷⁶ CERDEIRA, Maria da Conceição e PADILHA Maria Edite. A sindicalização e alguns comportamentos sindicais. Série C . Ministério do Emprego e da Segurança Social . Colecção Estudos 1990. MESSG.

3.2.6.2. As confederações patronais

As organizações de empregadores , foram reconhecidas em 1975 ¹⁷⁷ .

Após a abolição dos grémios , apareceram três novas Confederações: a CAP A CIP e a CCP .

Nos finais da década de setenta e início da década de oitenta, a taxa de filiação nas confederações patronais era baixa, o seu nível organizacional era quase rudimentar devido à ausência de participação efectiva dos membros das empresas e a falta de recursos financeiros.

Saliente-se que o contexto social pós 25 de Abril impediu a afirmação de uma burguesia industrial que acabaria por perder a sua base de acumulação no processo das nacionalizações dos sectores básicos da economia.

3.2.6.3. Quadro legislativo português

A Constituição da República Portuguesa de 1976, reconhece o direito à existência de Comissões de Trabalhadores e Associações Sindicais.

Aos delegados sindicais e comissões sindicais são atribuídas as funções de fiscalização do cumprimento das normas legais e convencionais e de ligação entre o sindicato e os associados.

¹⁷⁷ Decreto Lei nº 2 15 - C /75 de 30 de Março.

À comissão de trabalhadores incumbe o controle da gestão e a defesa dos interesses do conjunto da empresa.

Instituiu - se um sistema dualista de representação no âmbito da empresa, traçando uma divisória funcional, pelo menos a nível teórico.

As comissões de trabalhadores têm como objectivo a defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa , constituindo seus direitos: receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade , exercer o controlo da gestão nas empresas e intervir na reorganização das actividades produtivas ¹⁷⁸ .

As comissões têm assim direito , à informação acerca dos aspectos globais da actividade da empresa , isto é, os que respeitam à organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão de obra e equipamento e os relativos a projectos de alteração estatutária ou de reconversão da empresa.

O carácter não vinculativo da consulta prévia ao exercício deste direito de informação, torna - o muito limitado nos seus efeitos práticos.

O sistema jurídico português integra um regime especial para as empresas publicas ¹⁷⁹ .

Os trabalhadores tem o direito de eleger, pelo menos um representante, para o respectivo órgão de gestão. cabendo à comissão de trabalhadores a designação ou promoção da eleição dos representantes de trabalhadores ¹⁸⁰ .

¹⁷⁸ Artigo 54º alíneas a, b e c , respectivamente, da Constituição da República Portuguesa. Os direitos de informação e de controle da gestão, não definidos na Constituição, são delimitados de forma indirecta, pelos artigos. 23º 24º, 25º no 1 e 33º da Lei 46 / 79 de 12 /9.

¹⁷⁹ Decreto lei nº 260 /76 de 8 de Abril, alterado designadamente, pelo Decreto -Lei 29 / 84 de 20 de Janeiro e pela Lei 16/90 de 10 de Julho.

Estes direitos, mantêm-se inalterados desde 1976, embora baseados em pressupostos diferentes ¹⁸¹ .

Em 1976 esta intervenção tinha a sua génese no objectivo da construção de uma sociedade sem classes, em 1989 constitui um meio para a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa ¹⁸² .

Relativamente às associações sindicais , a lei fundamental confere-lhes o direito de participar na legislação do trabalho, fazer-se representar nos organismos de concertação social , nos termos da lei, e exercer o direito de contratação colectiva ¹⁸³ .

Em relação à negociação colectiva assume relevo o Decreto - Lei nº5 19 - C1/79 de 29 - 2 .

Este diploma teve como quadro enformador das políticas adoptadas uma crise económica em pleno desenvolvimento; um sector empresarial público estruturado, mas com um cenário de conflitualidades laborais com especial intensidade nas empresas públicas .

A estratégia adoptada em relação a esta questão , reproduziu-se a nível normativo através de um reforço da formalização dos processos negociais; da afirmação de um intervencionismo estatal mitigado na contratação em geral, (acompanhamento dos processos; apoio informativo às partes, suprimento das insuficiências do sistema contratual

¹⁸⁰ . O art 6º do DL 260 /76, remete para os estatutos da empresas a definição das formas mais adequadas de a efectivar tendo em atenção a Lei 46 /79 de 12 de Setembro (Lei da Comissão de Trabalhadores) artigos. 3º e 30º respectivamente.

¹⁸¹ Com excepção da representação das associações sindicais nos organismos de concertação social , que foi consagrada apenas na revisão de 1989.

¹⁸² Artigo 2º Constituição da República Portuguesa, 3ª revisão. 1992. Este artigo mantêm-se inalterado desde a revisão de 1989.

¹⁸³ Artigo 56º nº2 alíneas a, d, e nº 3 respectivamente da Constituição da República Portuguesa de 1976.

através de regulamentação por via administrativa), especialização do regime da negociação nas empresas públicas (através da autonomização dos processos e de um controle tutelar governamental susceptível de condicionar a eficácia dos acordos) ¹⁸⁴ .

3.2.6.4. A implementação do sistema de participação dos trabalhadores

Verificou - se um desfasamento entre o quadro jurídico e as práticas sociais efectivas .

Ao grande surto de comissões de trabalhadores , ocorrido em 1974 , sucede-se em 1980, o início do processo do seu declínio, manifesto e contínuo. Este declínio, deveu-se essencialmente, à pacificação da vida económica e social com a reestruturação do poder nas empresas , por um lado e à consolidação do sindicalismo, por outro.

O Estado adoptou sempre uma conduta desconforme quer à lei constitucional, quer à lei ordinária, através da não implementação das medidas estatuídas pelas mesmas.

As tendências verificadas na contratação colectiva também evidenciam a não interiorização das medidas previstas no diploma regulamentador desta matéria. Assim ,durante uma década ocorreu :

- Um progressivo abandono dos meios de intervenção administrativa de regulamentação de trabalho, ou seja, uma tendência para o « *laissez faire* » colectivo;
- A desvalorização quase absoluta dos meios de resolução de conflitos legalmente previstos (conciliação, mediação e arbitragem), reduzindo a dinâmica sócio laboral à escolha entre negociação directa e conflito declarado.

¹⁸⁴ FERNANDES, António de Lemos Monteiro. Direito do Trabalho . II - Relações Colectivas de Trabalho. 3ª edição. Almedina. Coimbra. 1994.

3.3.A adesão de Portugal às Comunidades Europeias , como factor de modernização do sistema económico e do comportamento dos actores sociais

3.3.1. Alterações estruturais do contexto económico português : os anos 1989 -1992

Apesar de a adesão de Portugal às Comunidades Europeias ter ocorrido em 1986, só em 1989 se começa a sentir claramente a influência do processo, sobre todo o sistema português.

Estas alterações são marcadas a nível normativo, económico e social, pela: revisão da Constituição da República Portuguesa em 1989, a entrada em vigor da Lei das Privatizações, a alteração da legislação referente à negociação colectiva, elaboração e implementação da legislação que institui medidas de Fomento Económico ¹⁸⁵, formação profissional acelerada, a Concertação Económica e Social e consequente alteração do comportamento dos actores sociais.

¹⁸⁵ São, juntamente com o processo de privatizações, outra vertente do processo de modernização induzido pela adesão de Portugal às Comunidades Europeias. Cita-se a título meramente exemplificativo, o SINDAVE, o SIMCe Programas Comunitários ,como o PNICIAP o PEDIP I e PEDIP II. Este último programa, encontra-se garantido desde 1994 até final deste século e, apresenta como características inovadoras: Apoio a projectos integrados suportados por diagnósticos estratégicos ; selecção a nível de empresa e não do projecto, reforço dos mecanismos de engenharia financeira. As linhas gerais do PEDIP II relativamente a uma medida essencial , à modernização e competitividade das empresas industriais, são enunciadas por ABREU, Mário. « A Inovação e Competitividade na Indústria Portuguesa ». O Economista. Anuário da Economia Portuguesa. 1994. pp 150 a 165.

3.3.1.1. A revisão constitucional de 1989

A revisão constitucional de 1989 incidiu predominantemente na área económica, antecedida pela revisão de 1982, que se ocupara da clarificação política .

Suprimiram-se as expressões ideológicas fechadas que ainda se haviam mantido após a revisão de 1982.

O princípio da irreversibilidade das nacionalizações foi revogado, permitindo a reprivatização das empresas nacionalizadas e o instituto da nacionalização, apresenta um enquadramento que obedece a pressupostos qualitativamente diferentes .

A consagração da iniciativa económica privada, como direito subjectivo e garantia institucional da economia portuguesa, faz com que se tenha necessariamente de perspectivar a nacionalização e outras formas de intervenção e de apropriação colectiva dos meios de produção e solos, como uma possibilidade excepcional de restrição ,da propriedade e iniciativa económica privadas ¹⁸⁶ .

Reorganizou-se segundo uma outra filosofia a matéria do plano , da política agrícola , comercial e industrial e criou -se o enquadramento constitucional das privatizações ¹⁸⁷ .

¹⁸⁶ Artigo 83 ° da Constituição da República Portuguesa de 1976.

¹⁸⁷ Artigo 296 ° da Constituição da República Portuguesa de 1976.

3.3.1. 2. Regime jurídico das privatizações . Fundamentos gerais e objectivos

O processo de privatizações tem subjacente os seguintes pressupostos : redução do papel do Estado na vida económica e social e diminuição da responsabilidade pública na garantia do bem estar da colectividade.

Constitui um fenómeno relativamente recente, que adquiriu um impulso no final dos anos setenta e durante a década de oitenta nos países da Europa Ocidental e que tem subjacente, do ponto de vista ideológico, as doutrinas neoliberais e neo individualistas.

Os objectivos prosseguidos com a institucionalização do processo de privatizações, são essencialmente os seguintes: objectivos económicos, financeiros e sociais.

-Os objectivos económicos, visam a modernização e competitividade económica,o reforço da capacidade empresarial nacional e o desenvolvimento do mercado de capitais.

-Os objectivos financeiros, pretendem obter a diminuição dos encargos com o sector público e a utilização das receitas das privatizações para amortização da dívida pública.

-Os objectivos sociais, visam a distribuição popular do capital, incluindo a participação neste dos trabalhadores das empresas a privatizar ¹⁸⁸ .

O processo de reprivatizações em curso, ao desvincular o Estado da sua acção empresarial, constitui um pressuposto fundamental para o reforço das classes sociais e uma redefinição do papel do Estado, condições essenciais para uma emancipação da sociedade civil face ao Estado ¹⁸⁹ .

¹⁸⁸ Estes objectivos encontram-se expressamente consagrados no artigo 3º da Lei nº 11/90 de 5 de Abril.

¹⁸⁹ Síntese exemplar da organização da economia antes de 1974 até ao inicio do processo de privatizações é apresentada por VAZ, Afonso. Direito Económico, 2ª edição. Porto Editora . 1989. e SANTOS, Ana Bela .

3.3.1 .3. A alteração ao regime da negociação colectiva

O contexto político e económico, geraram a necessidade absoluta da consagração jurídica das seguintes alterações ¹⁹⁰ .

- Sujeição das empresas públicas ao regime geral.
- Redução de constrangimentos processuais, sobretudo no tocante à periodicidade das negociações.
- Acentuação da dominante voluntária na determinação do ciclo de vigência dos contratos .
- Revalorização dos meios de resolução pacífica dos conflitos, mediante o enriquecimento da conciliação e a generalização da arbitragem obrigatória.

Embora a contratação colectiva, constitua em abstracto, um meio privilegiado para a implementação da concertação social relativamente à temática em análise, a mesma encontra-se em declínio pelo menos desde Janeiro de 1993.

Na negociação colectiva portuguesa ,o cerne da questão, constituído pela mudança na organização do trabalho e da participação dos trabalhadores nos processos de mudança não tem sido matéria acordada. Os contratos colectivos de trabalho não contêm, cláusulas sobre participação dos trabalhadores nas mudanças tecnológicas .

Privatizations in Portugal : global characterization and evaluation of the process . pp. 1 a 11. Centro de Investigação Financeira . Instituto superior de Economia e Gestão. Novembro de 1993.

¹⁹⁰ FERNANDES, António de Lemos Monteiro. Direito do Trabalho - II Relações Colectivas de Trabalho. 3º edição. Almedina. Coimbra 1994.

3.3.1.4. O processo de concertação económica e social em Portugal na década de 90

A concertação económica é considerada como indício de mudança de um sindicalismo de confronto para um sindicalismo de diálogo e conseqüente mudança de uma postura rígida ,para uma postura de maior flexibilidade, por parte dos parceiros sociais .

Com a segunda revisão constitucional , foi criado o Conselho Económico e Social - CES (artigo 95º da C.R.P.). As funções do CES são amplas e algo indefinidas. Compete a este órgão nomeadamente: ser consultado em matéria de planeamento; políticas de reestruturação e de desenvolvimento sócio-económico e concertação económica e social.

Foi celebrado um Acordo Económico e Social em 1990 para vigorar em 1991.O acordo pronunciou-se sobre: política salarial - política orçamental; processo de privatizações; política empresarial.

A participação dos trabalhadores não constituiu matéria deste acordo, embora o mesmo, possa constituir um meio privilegiado para a implementação de um mecanismo de controlo social da Inovação tecnológica ¹⁹¹ .

Algumas matérias acordadas não chegaram a ser implementadas ¹⁹² .

¹⁹¹ KOVÁCS, Ilona, «Mudança Tecnológica, Organização do Trabalho e Relações Laborais ». Ciência, Tecnologia e Sociedade. Dez. 1987.

¹⁹² Maior desenvolvimento acerca desta questão e do papel do Estado na construção de um Pacto Social em Portugal , encontra-se em: COSTA, Hermes Augusto. « A Construção do Pacto Social em Portugal », Revista Crítica de Ciências Sociais. nº39. Maio de 1994. pp. 119 a 146.

3.4. Principais características do mercado de trabalho em 1991

A taxa de actividade em Portugal (59,5%) é apenas suplantada na Comunidade, pela Dinamarca e Reino Unido.

No emprego, em termos de estrutura por grandes sectores da actividade económica, destaca-se o sector dos serviços com 48,6% do emprego, seguido da industria com 34 % e a agricultura com 17,4% ¹⁹³.

Desde 1985, a taxa de emprego cresce a um ritmo significativo, sendo a taxa de desemprego em 1991 de 3,9%, ao passo que a taxa média de desemprego era no mesmo ano, na Comunidade de 8,5%.

Apesar do esforço efectuado na área dos recursos humanos que se traduziu em investimentos maciços em recursos humanos, a estrutura de qualificações elemento imprescindível para que possa decorrer um efectivo envolvimento dos trabalhadores na mudança tecnológica, é ainda manifestamente insuficiente : 52,3% da população activa apenas sabe ler e escrever ou é mesmo analfabeta.

Embora as previsões apontassem para uma maior disseminação de novas tecnologias em Portugal, existem obstáculos sólidos a uma rápida difusão das mesmas, tais como: atraso tecnológico, falta de técnicos e pessoal altamente qualificado, estratégias empresariais e

¹⁹³ KOVÁCS, Ilona. CERDEIRA, M. C. M. Bairrada. MONIZ, A.B. Qualificações e mercado de trabalho. Instituto do Emprego e Formação Profissional . 1994.

sindicais tradicionais, e falta de formação em gestão, da grande parte da classe empresarial, sobretudo nas PME"s ¹⁹⁴ .

3. 5. A Postura actual dos sindicatos face à mudança tecnológica

Durante este período, ocorreram alterações de relevo em relação aos sindicatos.

O sindicalismo português sobretudo, o ligado à CGTP, atravessa um processo de autonomização em relação à sua íntima ligação ao Partido Comunista . A sua estratégia sofreu alterações, tornando-se mais flexível . Comprova esta afirmação, a atitude da CGTP -IN relativamente ao C. P. C. S, que inicialmente se traduz numa recusa de participação, evolui para uma estratégia de negociação em 1990 com a UGT, relativamente ao Acordo Económico e Social para 1991, embora não o venha a subscrever. Vem todavia, a negociar e subscrever o Acordo de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho e um Acordo de Política e Formação Profissional, subsequentes à execução do Acordo Económico e social .

Assim, não é só a postura da gestão, hostil à participação, que justifica os resultados apresentados pela Fundação relativamente à participação representativa dos trabalhadores .

Só em 1986, no congresso da CGTP, foi pela primeira vez discutida como questão central, a inovação tecnológica.

Os documentos aprovados nesse Congresso consideram que :

- A « revolução científica e técnica », estava a provocar uma era de irreversível mudança, traduzida por profundas alterações, em áreas como a organização do trabalho.

¹⁹⁴ KOVÁCS, Ilona. CERDEIRA M.C. BARRADA M. MONIZ. A.B. Qualificações e mercado de trabalho, Instituto do Emprego e Formação Profissional . 1994.

- Algumas alterações não eram produzidas pelas tecnologias mas principalmente pelas condições sócio políticas da introdução dessas tecnologias .

A Confederação sublinhava não ter receio desta revolução científica e técnica, embora até àquela data, os benefícios tivessem revertido apenas a favor dos grandes monopólios internacionais.

Temendo as consequências negativas das novas tecnologias, a CGTP propunha um controlo da introdução das mesmas, centrado sobre as suas consequências sociais ¹⁹⁵ .

Esta problemática, não é abordada, pelo menos de forma expressa, no último Congresso da CGTP em 1993. Contudo , são abordadas questões fundamentais para a implementação efectiva de um processo de participação, como o reconhecimento da necessidade urgente de modernização do sector produtivo real e da formação profissional contínua .

A CGTP demonstra consciência de que a actuação sindical para ser eficaz, deve ocorrer a diversos níveis de intervenção e negociação: empresa, sector, região, nível nacional, reconhecendo o local de trabalho como o meio privilegiado, para a revitalização da acção sindical ¹⁹⁶ .

Evidencia a consciência de que a actuação sindical a nível supra nacional ,constitui actualmente uma estratégia necessária ,ao explicitar as razões que a levaram a solicitar a sua adesão à CES ¹⁹⁷ .

¹⁹⁵ A divisão existente no seio da CGTP,entre consciências políticas e novas consciências, quanto à problemática da participação, especialmente a questão da participação como forma de estratégia que se limita a negociar as consequências sociais das novas tecnologias e a tese que defende a participação *ex ante* e a todos os níveis , desde a empresa ao nível supranacional, encontra-se desenvolvida em , ALVES, Paulo Jorge Marques. Crise e Mudança em Portugal - Dilemas sindicais face à inovação tecnológica e organizacional. Dissertação de Mestrado. I. S. C. T. E. LISBOA. 1993.

¹⁹⁶ CGTP Programa de Acção Aprovado no 7º Congresso 1993, Edições e Documentos CGTP - IN.

¹⁹⁷ CGTP Programa de Acção Aprovado no 7º Congresso 1993, Edições e Documentos CGTP - IN.

A UGT faz incidir em 1992 no seu VI Congresso, a tónica, na influência prévia da mudança e não na negociação das consequências sociais da inovação. As inovações são encaradas de forma mais optimista do que pela CGTP ¹⁹⁸. Adopta assim uma atitude mais ofensiva do que a defendida pela CGTP, no seu quinto Congresso.

3.5.1. A ineficácia da evolução mais favorável da economia e do processo de modernização da economia portuguesa relativamente ao envolvimento dos trabalhadores na mudança tecnológica

O contacto significativo dos parceiros sociais com a modernização empresarial, a evolução do sindicalismo para uma postura de cooperação mitigada, evidenciada nomeadamente pelo processo de concertação social, não produziram efeitos dignos de relevo em relação à temática em análise.

Em 1992, é apresentado o resultado de um estudo sobre a indústria portuguesa já identificado supra.

Este estudo prosseguia vários objectivos.

Interesse directo para este trabalho têm, os resultados verificados quanto às formas de envolvimento nos trabalhadores no processo de mudança. As empresas que responderam ao inquérito eram na sua maioria pertencentes ao sector privado, contudo responderam também empresas transnacionais, empresas públicas e empresas cooperativas, como decorre do quadro que se segue :

¹⁹⁸ VI Congresso da UGT Maio de 1992 Documentos Aprovados. Resolução Programática .p. 10.

Tipo de empresa	Nº	%
Pública (+ de 50 % do capital é público)	8	7,7
Participada (capital público até 50%)	1	0,9
Privada (capitais privados maioritariamente nacionais)	80	72,1
Transnacional (capitais privados maioritariamente estrangeiros)	19	17,1
Cooperativa	3	2,7
Total	111	100

FONTE: Ilona Kovács, António Brandão Moniz , Maria da Conceição Cerdeira. Mudança tecnológica e organizacional na indústria portuguesa . Estudo realizado no âmbito do programa PEDIP. 1993.

Com efeito, apenas 6 das empresas, referem ter havido participação dos trabalhadores no processo de mudança sob a forma de negociação e, 33 referem a ocorrência de participação sob a forma de consulta . A informação é a forma de participação existente em cerca de 64 ,5% das empresas .

3.6. A influência do sistema de relações laborais no nível de envolvimento dos trabalhadores na participação da introdução de novas tecnologias

A taxa de sindicalização constitui um critério primeiro para a compreensão da possibilidade de influência das organizações sindicais sobre o processo de mudança tecnológica. Mas a análise rigorosa da questão, impõe o recurso a outro critério: a estruturação do movimento sindical.

Assim, na República Federal Alemã, (referimo-nos à situação antes da reunificação), o DGB com 7, 5 milhões de aderentes, detinha um quase monopólio de representação.

No lado oposto, a França apresenta uma quase pulverização das associações sindicais, com a existência de seis Confederações. CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, FEN e CGC.

O Reino Unido, apresenta uma situação intermédia, o agrupamento dos sindicatos não se efectua segundo uma base ideológica, mas segundo categorias profissionais, factor que justifica o pluralismo sindical, mas estão todos filiados no TUC, (Trade Union Congress).

Portugal, apesar de apresentar uma estrutura mais centralizada do que a França é desfavorecido por um poder negocial extremamente incipiente e um sistema de relações industriais cuja fragilidade é parcialmente sedimentada no carácter recente do sistema de relações industriais existente.

Outras características do sistema de relações laborais , podem favorecer ou desfavorecer a negociação da inovação tecnológica , algumas favorecem a negociação de acordos de âmbito nacional, outras acordos de âmbito sectorial, de empresa e mesmo de estabelecimento.

Assim, na Alemanha as adaptações às mutações tecnológicas, são facilitadas por relações laborais assentes num sistema regido pelo princípio da cooperação entre os parceiros sociais e pelo desenvolvimento da negociação a um nível mais centralizado da economia. A centralização é, por sua vez, facilitada, pela existência de poderosas confederações sindicais e patronais, e uma intervenção mais sistemática do Governo nas relações profissionais, com o objectivo de propiciar o aprofundamento da concertação e do diálogo.

No Reino Unido França e Portugal a adaptação às mudanças é dificultada por as relações profissionais serem concebidas como relações de antagonismo.

Estes países, apresentam ainda como características comuns, um sindicalismo assente na profissão e uma fraqueza relativa das confederações sindicais e patronais .

A comparação das características dos sistemas de relações profissionais dos países em análise são apresentadas seguidamente.

3.7. TABELA COMPARATIVA ENTRE OS SISTEMAS DE RELAÇÕES PROFISSIONAIS DA FRANÇA, REINO UNIDO, PORTUGAL E ALEMANHA NA DÉCADA DE OITENTA.

	França	Reino Unido	Portugal	Alemanha
Movimento sindical.	Fraca taxa de sindicalização. Concorrência entre sindicatos.	Sindicalização forte por parte dos operários e em menor dimensão dos colarinhos brancos. Multiplicidade de sindicatos profissionais.	Taxa média de sindicalização. Multiplicidade de sindicatos.	Taxa de sindicalização média. Organização estruturada. Quase unicidade sindical. Poder negocial forte.
Movimento Patronal.	Dividido em diversas tendências.	Muito pouco organizado.	Pouco organizado. Poder negocial fraco.	Forte Bem organizado e fortemente estruturado. Poder negocial forte.
Intervenção do Estado.	Intervenção dominante. Historicamente, impulso da mudança efectuada essencialmente pelo Estado.	Principio da negociação voluntária entre sindicatos e empresas.	Intervenção dominante desde 1974. Tendência para intervenção menos acentuada na década de noventa.	Intervenção do Estado através da implementação de uma extensa legislação acerca da codeterminação, e intervenção nas relações contratuais entre parceiros sociais.
Nível das negociações.	Papel dominante dos acordos sectoriais e inter-sectoriais.	Descentralizado ao nível da empresa e estabelecimento.	Semicentralizado, com apoio das Confederações.	Centralizados ao nível de sector ou acordos firmados com grandes empresas.

FONTE: Adaptação de BOYER, Robert . La Flexibilité du Travail en Europe. La Decouverte 1986 e FRÖHLICH, Dieter. GILL, Colin. KRIEGER, Hubert. Workplace Involvement in Technological Innovation in The European Community volume I: Roads to Participation. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1993.

3.8. A crise do sindicalismo - causas gerais

A crise do sindicalismo constitui outro factor que justifica a participação pouco significativa dos representantes dos trabalhadores na mudança tecnológica.

As causas que normalmente são indicadas como intensificadoras do processo de desagregação e divisão do sindicalismo podem ser agrupadas em três grandes categorias¹⁹⁹.

- Problemas de estagnação económica e recessão.
- Mudanças ocupacionais e sectoriais a longo prazo e mudança na política da gestão e organização da produção.
- Tendências culturais ,institucionais, ideológicas e políticas mais difusas.

3.9. O contexto económico como factor com influência significativa sobre as relações profissionais

A primeira metade da década de oitenta é marcada por uma crise que aparece como durável e estrutural exigindo, mudanças importantes designadamente no sistema produtivo, e relação salarial²⁰⁰.

¹⁹⁹ HYMAN, Richard . «Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class » in The Future of Labour Movements. Sage . 1992 . pp 150 165 .

²⁰⁰ BOYER, ROBERT .op. cit. O autor defendia que no final do ano de 1987,a instabilidade da integração financeira e mundial, traziam de volta o espectro de uma nova quinta feira negra de 1929. Alternativas ao Fordismo : Uma análise Provisória. Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 35. Junho de 1992 . pp. 15 a 51. No sentido , de que esta recessão, gerou a nível político, uma ascensão das ideologias conservadoras , que

A luta contra a inflação tem um lugar central, enquanto a extensão do desemprego, diminui o poder de negociação das organizações sindicais

Apesar das diferenças nacionais em todos os países da Comunidade nesta altura, é possível diagnosticar mudanças qualitativas comuns, originadas:

- Pela rigidez e ineficiência da organização, qualificações e trabalho e trabalho taylorista e fordista.

- Pelas inovações no consumo, constituídas por uma procura de uma variedade de produtos que não se diferenciem apenas simbolicamente.

Esta última situação, gera por sua vez :

A desindustrialização, com a emergência de formas de emprego próprias do sector terciário .

Níveis de desemprego sem precedentes, depois das duas guerras ²⁰¹ .

Por outro lado, a emergência de uma nova ordem económica internacional, constituiu uma tragédia , para os sindicatos europeus

Os seus quadros dirigentes e seus filiados pertenciam essencialmente, aos sectores mais afectados. Assim, o núcleo da massa sindical , passou ao desemprego.

Além disso, a concorrência dos países denominados por « tigres asiáticos » reduziu os preços dos bens em geral, gerando o desenvolvimento do sector informal da economia cuja penetração sindical é extremamente difícil. O desemprego e o trabalho informal aliam-se assim contra o sindicalismo tirando-lhe o seu espaço tradicional, clássico.

por sua vez contribuiu para agravar a crise do sindicalismo: CROUCH, Colin. « The Fate Articulated Industrial Relations Systems : a Stock - taking after the « Neo liberal Decade ». in : The Future of Labour Movements Sage. 1992 . pp. 169 a 177.

²⁰¹ BOYER .op; cit. pp. 207 a 221.

3.10. As mudanças ocupacionais e sectoriais a longo prazo e mudanças nas políticas de gestão e organização da produção

A descentralização da produção, a proliferação das PME's, de formas de trabalho atípicas, da subcontratação, as modificações ocorridas na organização do trabalho e as novas abordagens dos empregadores nas empresas em matéria de relações humanas, conjuntamente com um movimento espontâneo de dessindicalização ocorridas na década de oitenta, fragmentaram a base tradicional do sindicalismo.

As novas tecnologias têm provocado o desaparecimento do trabalhador manual e a terciarização da economia. O número crescente de colarinhos brancos, de técnicos e de empregados nos serviços, constitui um factor que enfraquece o poder dos sindicatos fundamentado, até há pouco tempo nos operários da indústria (colarinhos azuis) .

Os serviços com fortes concentrações humanas têm estado no sector público, que devido a restrições legais tem constituído um sector de difícil penetração pelos sindicatos .

Os novos grupos profissionais que se formaram, são muito móveis, mais difíceis de definir e representar colectivamente. A título exemplificativo, os trabalhadores em regime de tempo parcial, estão naturalmente menos inclinados a identificarem a sua existência com o trabalho e conseqüentemente, com os sindicatos.

Por outro lado, fazem parte destes novos trabalhadores, grupos profissionais mais qualificados com identidades mais fluidas e novas aspirações sociais e profissionais, que

geram também a necessidade imperiosa de reformulação das estratégias tradicionais dos sindicatos ²⁰² .

3.11. O desafio às organizações sindicais suscitado pelas novas formas de produção e participação . A participação directa

A fraca participação dos representantes dos trabalhadores no processo de selecção e implementação das novas tecnologias deve-se indubitavelmente também às novas formas de participação ²⁰³ .

A Suécia, há bastante tempo que experimenta novas formas de organização do trabalho. A necessidade de codecisão teve a sua origem nas frustrações suscitadas nos operários pelas práticas tayloristas dos empregadores nos anos 60 .

Os empregadores lançaram um programa, « a fábrica moderna » com o objectivo de implementar novos métodos de organização do trabalho.

É sobretudo nesta década que a própria entidade patronal enceta experiências de inovação social, com o objectivo de melhorar a qualidade dos produtos, a produtividade e a supressão dos conflitos. A inovação social exprime-se inicialmente pelo alargamento, enriquecimento e rotação de tarefas. Posteriormente surgem novos tipos de experiências de inovação social, como os círculos de qualidade e círculos autónomos .

Os círculos de qualidade são constituídos por grupos formados nos locais de trabalho, paralelamente à organização formal do trabalho para discutir e propor soluções.

²⁰² KOVÁCS, Ilona. MONIZ, António Brandão. CERDEIRA, Maria da Conceição.,op. cit., p. 74

²⁰³ Instituições internacionais como o B.I.T. e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida no Trabalho tem desempenhado um papel dinamizador na realização de experiências -piloto e na divulgação dos resultados, relativamente às novas formas de trabalho. « Total Quality Management and Worker participation ». Report on the Foundation Workshop, Dublin, September, 1990 . CRESSEY, Peter in Total Quality Management and Worker Participation. European Participation monitor. Issue N°2 (1991).

O objectivo é estimular a livre expressão de opiniões, cooperação entre operários e direcção, acesso à formação e estudo necessários à solução dos problemas suscitados que podem originar um aumento de eficácia da actividade a desempenhar, constituir um marco na mudança da cultura organizacional e incrementar o envolvimento dos empregados na organização.

Não constitui um modelo de organização do trabalho, mas um instrumento de gestão para a utilização da experiência dos trabalhadores de níveis hierárquicos inferiores.

Os grupos semi autónomos , representam a alternativa mais elaborada ao conceito de produção taylorista fordista . Inspirados simultaneamente nas experiências suecas (1988) e actividades dos pequenos grupos japoneses, são constituídos por pequenos grupos, com 3 a 12 membros.

O conjunto de tarefas inclui tarefas indirectas como manutenção, e reparação, seguro de qualidade e fornecimento de material. O termo « semi - autónomos », significa um auto controle dos grupos num enquadramento de controlo central difuso.

Dentro dos grupos, cada membro deve ter aproximadamente as mesmas qualificações, para poder desempenhar sozinho, cada uma das tarefas. Assim é possível uma rotação permanente dentro do grupo o que faz com este forneça a maior flexibilidade possível. A organização em grupo impõe um estrutura celular da fábrica ²⁰⁴ .

²⁰⁴ KIDD, Paul. Organisation, People and Technology in European Manufacturing. FAST. vol. 3. November 1990.

Estas novas formas de organização do trabalho, baseiam-se nas esperanças dos trabalhadores que trabalham numa empresa, em partilharem responsabilidades, a possibilidade de participarem numa estratégia que lhes era negada pelas formas de organização tradicionais. Suscita também dificuldades, desvantagens e tensões para os sindicatos, gestores e empregados ²⁰⁵ .

Os círculos de qualidade e outras formas de participação directa dos trabalhadores, são consideradas pela gestão, meios eficazes para estimular a produtividade e criatividade dos recursos humanos e assegurar o seu comprometimento com a empresa , ao mesmo tempo que constituem um suporte para as estratégias de flexibilidade.

Na Alemanha, a gestão sofisticada de recursos humanos, tem recorrido, à introdução de novos modelos de envolvimento e participação dos trabalhadores .

Desde 1970, expandiram-se significativamente e em 1988, 45 % das grandes empresas alemãs haviam introduzido círculos de qualidade .

A Volkswagen foi uma das empresas que, desde muito cedo, inseriu na sua gestão esta forma de participação japonesa .

No Reino Unido, num inquérito efectuado pela OCDE, os inquiridos referiram que para os trabalhadores manuais, as discussões informais ocorriam em 58 % dos estabelecimentos, enquanto reuniões com grupos de trabalhadores manuais tiveram lugar em 38 % dos casos de mudança tecnológica ²⁰⁶ .

²⁰⁵ GEARY, John F. « Workgroups and Participation ». Innovative Team Working in Europe » European Participation Monitor. Issue nº5 first edition of 1993.

²⁰⁶ OECD. New Directions in Work Organisation - The Industrial Relations Response. OECD. 1992.

Para os trabalhadores de escritório as percentagens são mais elevadas sendo de 77 % as discussões individuais e 51% dos estabelecimentos estabeleceram reuniões com estes trabalhadores .

Estudos de casos de Prince em 12 empresas, verificam que ocorreram negociações entre a as duas partes em oito casos .

Contudo, Prince verificou que em nenhuma das organizações estudadas, os trabalhadores dispunham de meios para se oporem aos parâmetros definidos pela gestão para a introdução de novas tecnologias ou para apresentar alternativas credíveis ás propostas da gestão.

Storey verifica uma evolução no Reino Unido que denota uma tendência nítida para privilegiar as relações pessoais em detrimento das relações colectivas.

A vaga recente de interesse por certas formas directas de comunicação e participação: reuniões de informação por equipa, círculos de qualidade etc..., é uma consequência natural dessa situação.

As mudanças de organização que tem acompanhado as mudanças tecnológicas, podem ser imputáveis a uma estratégia patronal ofensiva, explicável pela fraqueza actual do mercado de trabalho e o declínio do sindicalismo. Contudo, o que se verifica globalmente é a influência pouco significativa dos trabalhadores individual e colectivamente sobre as mudanças tecnológicas na década de oitenta .

Em França as « Leis Auroux », de 1982 constituem uma espécie de prolongamento do movimento já de longo prazo para a institucionalização da negociação a níveis cada vez mais descentralizados.

A utilização de argumentos válidos como o facto de a organização do trabalho não poder ser implementada através dos canais tradicionais e que a negociação deve ocorrer ao nível da empresa sob pena de não envolver no processo, os trabalhadores visados pela alteração, terá subjacente, considerações estratégicas dos empregadores que tendem a encorajar a descentralização e participação directa em tempo de desemprego .

Esta estratégia gera não somente, a descentralização da negociação colectiva (e estruturas de sindicatos), como também o declínio dos processos formais de consulta e a marginalização dos sindicatos em relação aos empregadores .

A actuação dos empregadores, cumulada com a fraqueza tradicional do sindicalismo e da negociação colectiva, acentuou a marginalização dos sindicatos em inúmeras indústrias e em pequenas e médias empresas onde, geralmente não existia, qualquer forma de participação em órgãos representativos ou grupos de diálogo directo ²⁰⁷ .

Em Portugal, uma primeira fase de estudos efectuados em 1986, evidenciaram, que poucas empresas recorriam a métodos não tradicionais de organização de trabalho, sendo praticamente desconhecida, a participação directa dos trabalhadores na mudança tecnológica.

As resistências às formulas participativas, nos sectores tradicionais, advêm não apenas, dos empregadores , mas também dos trabalhadores .

A concertação exige o reconhecimento por parte daqueles da existência de uma qualificação adequada dos trabalhadores , e destes, uma planificação da evolução das suas qualificações, o que não ocorreu na década de oitenta .

²⁰⁷ OECD. New Directions in Work Organisation - The Industrial Relations Response. OECD. 1992.

Com efeito, os sectores tecnologicamente avançados, adoptaram medidas sem consulta dos sindicatos nas questões relacionadas com as relações profissionais.

O estudo efectuado por Lacomblez refere a existência de círculos de qualidade em :

- Certas empresas pertencentes ao sector público devido a uma evolução das relações industriais favorável à negociação e à participação concreta dos membros da empresa .

- Num número significativo de filiais de empresas multinacionais, que parecem ter querido impor, o princípio da « qualidade total ». Ao exemplificar com uma empresa filial duma empresa multinacional, situada na região do Norte Litoral, a investigadora sugere a hipótese, de este desenvolvimento fazer parte integrante do domínio da organização global e dinâmica interna destas empresas ²⁰⁸ .

Conclui que, apesar de iniciativas recentes no sentido de uma alteração da rigidez da situação existente, a maioria dos empregadores portugueses evidenciam ausência de sensibilização, em relação às práticas participativas.

Considera, factores determinantes desta postura, as especificidades do sector em questão, eventualmente, a história da dinâmica social interna da empresa e sobretudo, a gestão essencialmente defensiva, da herança de um período caracterizado, por uma grave crise económica.

²⁰⁸ LACOMBLEZ, Marianne. Nouvelles formes d'organisation du travail et participation au Portugal, Fondation Européenne pour l' Amelioration des Conditions de Vie et de Travail . 1992. pp 8 a 11.

Em Portugal, os estudos que têm sido efectuados acerca da participação e da inovação, têm incidido, essencialmente, sobre a indústria, devido à existência de programas públicos de apoio à participação em processo de inovação, sobretudo no Programa PEDIP .

Assim, estudos empíricos efectuados, verificam que nos finais dos anos oitenta, cerca de 7% a 8% das empresas tinham instituído equipas semiautónomas, enriquecimento de tarefas e círculos de qualidade, e que cerca de 40 % tencionavam implementar círculos de qualidade ²⁰⁹ .

No início da década de noventa o relatório CGTP, refere a existência de células de produção e equipas semi - autónomas , em mais de 30% da indústria portuguesa e existência de círculos de qualidade em cerca de 12% dos casos estudados ²¹⁰ .

O estudo de 1992 já identificado supra, refere a existência de 17,1% de empresas pertencentes ao sector industrial, com círculos de qualidade implementados, estando um número relativamente significativo de empresas, em fase de implementação dos mesmos, como decorre do quadro que se segue.

²⁰⁹ KOVÁCS, Ilona. MONIZ, António Brandão. CERDEIRA, M .,op. cit.,

²¹⁰ MONIZ, António Brandão. « Esquemas públicos promovendo a participação activa de trabalhadores em processo de inovação ». Organizações e Trabalho, nº 12. Outubro de 1994. pp. 85 a 93.

Formas de participação na Mudança Tecnológica na Indústria

Partes envolvidas	Informação	Consulta	Negociação
Comissões de trabalho -dores	17	4	0
Delegados sindicais/ Comissões sindicais	18	1	2
Comissões de Higiene e segurança no trabalho.	15	12	0
Círculos de qualidade	30	14	4
Círculos de animação	6	2	0

Fonte: KOVÁCS, Ilona. MONIZ, António Brandão. CERDEIRA, Maria da Conceição. Mudança tecnológica e organizacional do trabalho na indústria portuguesa. Estudo realizado no âmbito do Programa 5 do PEDIP. Ministério da Indústria e Energia DGI. 1993. p. 112.

As formas de participação directa apresentam três características em comum :

- São formas novas de diálogo cujo potencial está por explorar.

- Parecem assumir um papel relevante no processo de modernização das empresas industriais .
- Parecem intervir nos domínios reservados legalmente aos sindicatos ou seja, a negociação.

Contudo, os investigadores referem que, a emergência de novos organismos de participação e de negociação desenvolvidas pelas entidades empregadoras, na ausência de articulação com participação de representantes poderão originar um enfraquecimento das formas de representação institucionalizadas ²¹¹.

3.12. A possibilidade da emergência de novos sistemas de relações profissionais

A vantagem conseguida pela gestão em relação aos sindicatos , pode ser ainda sedimentada , por uma política estadual com tendências ao retorno do« *laisser - faire* », permitindo que as relações profissionais sejam reguladas pela lei do mercado. Esta orientação já ganhou terreno em certos países industrializados mais antigos e poderosos como o Reino Unido .

O jogo combinado destes diferentes factores aliado à crise do sindicalismo pode gerar em ultima instância, uma situação em que as relações profissionais sejam estabelecidas entre os empregadores e os indivíduos ou pequenos grupos de assalariados .

As inovações tecnológicas e suas repercussões sobre o emprego , pelo menos, no que diz respeito à quantidade de trabalho e sobre a produtividade ao permitirem apenas uma

²¹¹ KOVÁCS, Ilona. MONIZ, António Brandão . CERDEIRA Maria da Conceição.,op. cit.

resolução a nível descentralizado (empresa, fábrica), geram a necessidade de o controle social das novas tecnologias ser efectuado através de uma participação mais activa dos sindicatos a nível de empresa.

Várias são as estratégias possíveis para os sindicatos ultrapassarem o desafio com que se vêm confrontados.

- Articulação entre as diferentes modalidades de participação e métodos que veiculam as mesmas.
- Informação e consulta; negociação colectiva , participação sindical no seio dos órgãos directores da empresa .
- Estabelecimento de um quadro comum ao nível da empresa para a negociação colectiva e consultas acerca das novas tecnologias.
- Implementação de um quadro comum de acção, para assegurar o controle das pequenas unidades produtivas uma vez que as mesmas tem constituído um desafio à representatividade dos sindicatos .

Os sindicatos deverão institucionalizar uma articulação entre as formas de participação representativa e participação directa quando a participação na empresa não for possível através da via sindical ,como centros de informação, formação e acompanhamento das negociações que se desenvolvem na empresa.

Em consequência, a intervenção legislativa, deverá consagrar uma gama mais ampla de intervenções , capazes de exercer influencia antes e depois da implementação da nova tecnologia informação, consulta , negociação colectiva , participação sindical no seio dos órgãos directores da empresa e formas de articulação entre representação participativa e participação directa.

4. CONCLUSÃO

A breve análise acerca da influência das novas tecnologias sobre o emprego, as qualificações e a organização do trabalho permite retirar as seguintes ilações:

As novas tecnologias, em especial as novas tecnologias da informação, apresentam um carácter ambivalente relativamente ao emprego. As mesmas podem originar, graves problemas económicos e sociais ou , contribuir, de forma decisiva , para a realização dos objectivos sociais, facilitar uma aplicação mais ampla de horários de trabalho partilhados e encorajar a criação de empregos, em resposta à necessidade de serviços novos.

Embora os estudos empíricos efectuados até ao momento, apenas permitam concluir, que existe uma grande diversidade de situações e medidas adoptadas entre empresas e países, relativamente à problemática das qualificações, a escolha de novos modelos, de organização dos sistemas de produção, e organização do trabalho, exigem qualificações diversas das tradicionais.

As estratégias empresariais relativamente a esta temática, reduzem-se basicamente a duas : a estratégia que privilegia o factor técnico, e a estratégia que faz incidir a tónica no factor humano.

A eventual dificuldade na adopção de uma estratégia que operasse efeitos positivos em relação à qualificação , seria mais facilmente ultrapassável, se aquela, dependesse da motivação da direcção empresarial. Contudo, a estratégia a adoptar depende, também, de factores exógenos e complexos, de natureza económica, política e social.

Relativamente à organização do trabalho, os trabalhos empíricos têm demonstrado, que as mesmas tecnologias são compatíveis, com formas de organização do trabalho muito diversas, e que não existem critérios simples (económicos e técnicos), para implementar novos sistemas tecnológicos eficazes.

Os factores normalmente considerados como determinantes, para a escolha do tipo de organização para a introdução de uma nova tecnologia são os seguintes:

- Cultura da empresa existente.
- A dimensão das instalações , estrutura e qualificações da força de trabalho.
- O contexto nacional .

Existe cada vez mais a consciência de que as novas tecnologias não determinam, por si mesmas, a forma que adoptam as relações sociais de produção. Mas existe também a verificação de que, as novas tecnologias e as condições de mercado , acabam por impor a adopção de modelos de organização de trabalho em que a participação dos trabalhadores constitui uma componente a considerar (embora com amplitude e dimensão diferentes) e que, conseqüentemente, se afastam do modelo taylorista - fordista.

Contudo, cumpre assinalar que a afirmação que fizemos , segundo a qual o sucesso japonês tinha a sua génese na inovação social e no investimento em tecnologia social não é infirmada pela crise generalizada em que o país actualmente se encontra. Com efeito, embora sejam múltiplas as análises relativamente aos factores que estão na origem da situação actual da economia japonesa, um dos factores explicativos a considerar , reside no modelo de organização e funcionamento do sistema produtivo japonês.

Parece ser consensual a afirmação de que a racionalização extrema do processo de produção ou outras formas de « lean production », que teve um papel decisivo no incremento da competitividade da economia japonesa , passou a estar desactualizado.

Assim, a recessão económica que afecta também o Japão, aliada a factores demográficos; mudanças na estrutura industrial e globalização da economia, geraram a necessidade de modificação de gestão dos recursos humanos, que contribuiu para o sucesso e fortalecimento do crescimento económico do Japão.

Relativamente à participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias o estudo não apresenta resultados positivos.

A nível comunitário, embora teóricamente, sociólogos, economistas, instituições comunitárias como a Comissão, e parceiros sociais já tenham reconhecido que o sucesso das economias, está cada vez mais dependente, do aproveitamento pleno das vantagens das novas tecnologias e dos modernos métodos de produção e de organização do trabalho, que incluam formas mais democráticas de participação, a realidade é que a situação fáctica é, francamente desencorajante.

A participação dos representantes dos trabalhadores na introdução das novas tecnologias constitui, a nível Europeu, uma esperança ainda mais remota do que na década de setenta. Esta situação deve-se parcialmente, ao insucesso comprovado da estratégia mais seguida durante toda a década de setenta e inícios da década de oitenta, a harmonização de legislações, pelas razões já aduzidas na parte II deste Trabalho.

É importante frisar que, a possibilidade do abandono, puro e simples, por parte dos órgãos comunitários da estratégia de harmonização de legislações, para a prossecução do objectivo de diluir as diferenças mais marcantes existentes entre os países da Comunidade, relativamente à participação dos trabalhadores nas decisões importantes da empresa, e no caso em análise, da participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias, constitui uma hipótese muito remota.

Contudo, admitindo a possibilidade de ocorrência desta situação, a principal consequência seria a possibilidade de as empresas multinacionais, poderem transgredir as regras

aplicáveis em determinado país da Europa Comunitária relativamente à temática em análise.

Relembre-se que a Proposta da Directiva que instituía sistemas de informação e consulta dos trabalhadores empregados em empresas nacionais ou transnacionais de estrutura complexa: Directiva de "Vredeling", surgiu devido à necessidade de obstar a que as multinacionais, (actores centrais da internacionalização das economias), se eximissem à aplicação das leis relativamente à informação dos trabalhadores dos países em que tivessem filiais.

Com o insucesso desta proposta e da Proposta de quinta directiva, iniciou-se o processo de reconhecimento, por parte da Comissão, de que a via da harmonização como meio privilegiado de aproximação das disposições em vigor nos Estados Membros em determinadas matérias, designadamente as referentes ao direito das sociedades e participação dos trabalhadores nas decisões de relevo nas empresas, já dera provas irrefutáveis de ineficácia.

O Memorando da Comissão, em 1988, que antecedeu a apresentação do Estatuto da Sociedade Europeia e que impunha às sociedades europeias que funcionassem sobre a base de um estatuto proposto, a obrigatoriedade de igualmente preencher determinados requisitos em matéria de participação de trabalhadores, constituiu o marco visível da nova filosofia da Comissão, que se iniciara com o relançamento do Diálogo Social em 1984 : a desistência de imposição de um modelo de democracia económica e o reconhecimento implícito de que a harmonização de legislações não constituía via exclusiva, nem era uma estratégia absolutamente necessária, para a institucionalização de um sistema harmónico de participação dos trabalhadores nas decisões de relevo nas empresas.

O Acordo Relativo à Política Social, anexo ao Tratado da União Europeia, constitui o reconhecimento expresso, através da via legislativa, por parte da Comunidade, da impossibilidade de uma harmonização efectuada apenas por via impositiva.

Como vimos supra, é adoptada uma técnica combinatória de dois mecanismos até então considerados muitas vezes como abordagens distintas: a actuação a nível dos órgãos comunitários através da harmonização de legislações ,tendo como pressuposto um processo de consulta aos parceiros sociais e o diálogo social .

Se os parceiros sociais nacionais solicitarem, poderão os Estados abster-se de transposição das directivas através de adequada actividade legislativa e administrativa e delegar a responsabilidade política nos parceiros sociais que recorrerão à negociação colectiva.

Esta situação pode ocorrer mesmo quando se trate de exercício da actividade reguladora dos órgãos comunitários, que pode ser substituída por convenções colectivas celebradas entre os parceiros sociais a nível europeu e que terão eficácia semelhante à dos actos comunitários.

Contudo, a consagração como regra geral, da votação por maioria qualificada, relativamente à informação e consulta dos trabalhadores, aliada à consagração do principio da subsidiariedade que impõe entre outras obrigações ,a intervenção Comunitária, no domínio da política social, nos casos em que os parceiros sociais concluíram um acordo sobre a matéria em causa e convidem a Comissão, a propor ao Conselho, a adopção de uma decisão para a implementação do mesmo, e, na situação de impasse criada pela impossibilidade de acordo entre os parceiros sociais, em que a Comissão, fica adstrita ao exame da oportunidade de propor uma medida legislativa no domínio em causa , constituem disposições que fazem da harmonização de legislações, uma técnica de intervenção subsidiária, mas de exercício obrigatório, verificados os requisitos de que este depende.

A harmonização de legislações não constitui um fim em si, mas um meio, um instrumento para a prossecução de determinados objectivos, no caso em análise, a aproximação dos procedimentos entre os Estados membros acerca da participação dos trabalhadores.

Consequentemente, a omissão de adopção de directivas e regulamentos relativos a esta matéria significa apenas que os objectivos foram alcançados através de outra estratégia.

Mas, a intervenção por via legislativa fica garantida caso ocorra insucesso entre os parceiros sociais e a Comissão considere oportuna a sua intervenção.

Esta situação ocorreu, nomeadamente em 1994. Com efeito, a Directiva 94 /45/CE do Conselho, relativa à instituição de um conselho de empresas europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária é uma consequência não apenas da ausência de unanimidade dos Estados Membros, relativamente à aprovação da proposta anterior, mas também à ausência de um acordo por parte dos parceiros sociais, ao abrigo do artigo 4º do Acordo relativo à Política Social.

Esta é a perspectiva consubstanciada no artigo 3º do Tratado da União Europeia, ao estatuir que acção da Comunidade implica, para a realização dos fins previstos no artigo 2º do Tratado, a aproximação da legislação dos Estados Membros, na medida necessária, à construção do Mercado Comum.

A harmonização de legislações , não constitui um objectivo a prosseguir, é um instrumento de que as instâncias comunitárias dispõem , para a prossecução dos objectivos constantes do artigo 2º do Tratado de União Europeia.

O que sucede, é que a Comissão, abandonou o objectivo de harmonização de legislações referente à participação, que se pautava pela adopção das linhas mestras dos sistemas instituídos na Alemanha, no Reino Unido, na Holanda e em certas iniciativas legislativas do passado, no sistema implementado na França.

O Diálogo Social, não produziu efeitos dignos de relevo e a eficácia do Acordo relativo à Política Social, para implementação, de uma efectiva participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias, constitui ainda uma incógnita.

Esta situação é devida a factores complexos, sobretudo à grave crise económica, que a Comunidade tem atravessado. Com efeito, nos últimos 20 anos, a taxa potencial de crescimento anual na Comunidade, desceu de cerca de 4% para cerca de 2,55%; o desemprego tem aumentado de forma contínua de ciclo em ciclo, a taxa de investimento baixou cinco pontos percentuais.

A posição relativa em relação ao Japão, deteriorou-se em relação ao emprego; às quotas de mercado exterior e ao desenvolvimento de novos produtos.

Este factor não obsta, a que se afirme que, poderiam ter ocorrido melhores resultados, se houvesse um empenho efectivo, por parte do Conselho e das Confederações Sindicais e Patronais, relativamente à consagração do direito dos trabalhadores à participação na introdução de novas tecnologias.

Esta situação, poderá constituir um mero corolário, da alteração das relações industriais ocorridas nos Estados Membros, induzidas sobretudo, pela recessão económica.

Mas este estudo não permite confirmar nem infirmar tal asserção, quer porque se limita a comparar a participação dos trabalhadores em apenas alguns dos Estados Membros, quer porque os elementos em que se baseou, serem manifestamente insuficientes para permitir tal análise, quer ainda pela impossibilidade de compatibilização do limite temporal deste trabalho com uma análise minimamente fundamentada desta questão.

A estratégia de implementação do diálogo social, com o objectivo de serem celebrados acordos a nível europeu, depende essencialmente, da capacidade do sindicalismo europeu em mobilizar os sindicatos nacionais para a implementação de um projecto global, à volta do qual seja viável a consolidação de alianças, para a celebração dos mesmos.

È tarefa que exige grande esforço e capacidade de mobilização devido ao ambiente desfavorável existente, quer a nível comunitário, quer a nível dos Estados Membros.

Os resultados dependerão muito das escolhas dos parceiros sociais e institucionais , estando em primeiro plano a CES e a sua capacidade para fazer respeitar as eventuais medidas legislativas ou negociações.

O sindicalismo tem como aliado sólido, a verificação por parte da Comissão e do Conselho da necessidade fundamental para a construção da Europa, de um amplo consenso, sob pena de:

- Risco de insucesso do projecto de integração europeia ;
- ..Inviabilidade de construção do grande mercado único que está dependente da pacificação a nível social .
- A ausência de um sindicalismo minimamente coeso gerará reacções corporativistas, proteccionismos, particularidades e mesmo nacionalismos .

Estes factores, tornam pouco provável a ocorrência das previsões segundo as quais, o sindicalismo europeu tende a extinguir-se .

A aferição da viabilidade das restantes prospectivas: evolução do sindicalismo através da transposição para o plano europeu das melhores culturas do sindicalismo, adopção de um modelo dominante, com a possibilidade de evolução para o modelo anglo-saxónico, ou modelo alemão , e ainda, a institucionalização gradual de uma espécie de modelo japonês, exigiria um estudo aprofundado da evolução actual do sindicalismo a nível internacional, tarefa incompatível com o âmbito temporal deste trabalho.

Contudo, podemos afirmar, que existe por parte dos órgãos comunitários, a vontade política de implementar um sistema que assegure a participação dos trabalhadores nas questões de relevo, em todos os Estados Membros.

As propostas apresentadas e a Directiva já aprovada, constituem prova do que se afirma.

Mas são, simultaneamente, um indicador sólido, de que a tendência actual, a nível comunitário, cinge-se a uma atitude pragmática. A harmonização de legislações acerca da participação dos trabalhadores nas decisões de relevo nas empresas, e, em particular, na introdução de novas tecnologias da informação, reduz-se actualmente, à implementação de um sistema que garanta o direito à participação dos trabalhadores em todos os Estados Membros.

A forma que essa participação deve revestir, pode ser diversa de Estado Membro para Estado Membro.

Relativamente à participação dos representantes dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias nas empresas, na Alemanha, Reino Unido, França e Portugal os resultados estão longe de serem satisfatórios.

Os estudos empíricos da Fundação Europeia, evidenciam, que a consulta dos trabalhadores na fase estratégica da introdução das novas tecnologias é diminuta.

A gestão continua a não abdicar do controlo absoluto das matérias, que considera serem o cerne das suas prerrogativas, isto é: mostra-se muito pouco receptiva, à participação dos trabalhadores, em relação a todas as matérias consideradas como fazendo parte da fase de planificação das novas tecnologias, embora com cambiantes diferentes, nos países analisados neste estudo, como vimos na Parte III deste trabalho.

A política de ênfase da necessidade de negociação acerca dos efeitos da mudança tecnológica, que surge na década de setenta, encontra a sua fundamentação nas recomendações feitas pelos sindicatos negociadores dos « Acordos de Nova Tecnologia ».

Os sindicatos defenderam que o processo de mudança deveria ser baseado no poder de negociação colectiva e decisão conjunta, cuja evolução seria monitorizada por corpos conjuntos.

A consulta aos sindicatos, deveria ser prévia à decisão de adopção de introdução de uma nova tecnologia da informação e a gestão deveria tornar disponível, para os sindicatos a informação, mantendo-se a situação inalterável até que um acordo fosse conseguido.

Cerca de meados da década de oitenta, a iniciativa de celebração de acordos acerca de tecnologia perdera o seu vigor e todos os factos sugeriam , fortemente, que dos poucos acordos tecnológicos negociados, todos ficaram muito aquém da ambição dos objectivos dos sindicatos, em estenderem o seu poder de negociação aos aspectos estratégicos do processo tecnológico.

Contudo, a nível teórico, só uma intervenção inicial dos sindicatos poderá exercer um poder modelador do impacto da mudança tecnológica .

O controle social das novas tecnologias, como tem sido defendido , apenas ocorrerá, se a participação « ex post » dos trabalhadores, for substituída por uma participação « ex ante », dado que, a multiplicidade de escolhas possíveis propostas pelos tecnólogos, apenas ocorre antes e durante a concepção da mudança tecnológica em causa, após a qual , a rigidez constitui uma regra geral.

Assim, podemos concluir que, as formas de participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias nas empresas que tiveram lugar, durante a década de oitenta, na Alemanha, Reino Unido, França e Portugal , apenas podem, a terem sido realmente eficazes, terem contribuído, para a redução do impacto eventualmente negativo da inovação, sobre a mão de obra em algumas empresas.

A função de controlo social como meio preventivo dos efeitos negativos das novas tecnologias , não ocorreu na Comunidade Europeia , nem nos Estados Membros analisados

Apenas se pode afirmar que estudos realizados, nomeadamente, na década de oitenta, demonstram que a possibilidade de participação dos trabalhadores no processo de adopção das decisões acerca das novas tecnologias da informação e intensidade da participação, dependem dos seguintes factores sociais :

- A atitude da gestão face à problemática da participação.
- O poder negocial dos representantes dos trabalhadores .
- Os objectivos que a gestão tem com a introdução das novas tecnologias.
- As regras que definem o limite e conteúdo do direito de participação dos trabalhadores ou dos seus representantes nas questões relativas à empresa.
- O grau de centralização das relações industriais que existe no país em causa.

Os factores que determinam um tratamento específico, pelos diversos países ,da negociação da introdução de novas tecnologias são os seguintes:

- Quadros legislativos.
- Sistema económico do país.
- Impacto da recessão económica e das suas consequências em termos do nível e estrutura do emprego.
- As características dos actores e do funcionamento e natureza do próprio sistema de relações laborais.

As disposições jurídicas, que favorecem a participação, não constituem factor determinante da participação e intensidade da mesma, como resulta dos dados relativamente ao Reino Unido, França e Portugal. Estes dois países, possuem um enquadramento legislativo mais favorável à participação do que aquele, apresentando no entanto uma participação menos significativa dos trabalhadores na mudança tecnológica.

O mesmo se não pode dizer da recessão económica, que teve repercussões mais graves sobre a França e o Reino Unido e Portugal do que sobre a Alemanha, e que justificam, parcialmente a alteração significativa do sistema de relações industriais sobretudo na França e Reino Unido, e os resultados francamente medíocres relativamente à participação dos trabalhadores .

Verifica-se a impossibilidade de determinação da variável que determinará a forma da participação. A participação é possível em contextos diferentes, e a sua forma, o seu impacto e sua importância são resultados de uma adaptação complexa às pressões do ambiente, do contexto político e económico , e dos interesses das partes em presença.

O sistema de relações industriais constitui uma componente importante, para a determinação da modalidade e intensidade da participação, desde que se considerem, simultaneamente, as condições macroeconómicas de uma estabilidade mínima da situação geral.

O sindicalismo alemão, organizado sólidamente, com um desenvolvimento da negociação a um nível muito centralizado da economia, reforçado ainda pela existência de poderosas confederações sindicais e patronais e uma intervenção mais sistemática do Governo nas relações profissionais, com o objectivo de propiciar o aprofundamento da concertação e do diálogo, é muito mais favorável à participação ,do que sistemas como os do Reino Unido, França e Portugal que apresentam como características comuns : fraqueza relativa das confederações sindicais e patronais, menor taxa de sindicalização (sobretudo em França) e relações profissionais tradicionalmente marcadas pelo antagonismo .

A situação supra descrita, é ainda imputável a outros factores que só a nível teórico, podem ser dissociados.

Assim, a crise sindical, cujos pressupostos mais frequentemente indicados pelos estudiosos da matéria, já foram devidamente sublinhados, constituiu também um factor a não negligenciar, para a compreensão dos fracos resultados da participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias nas empresas.

A crise do sindicalismo, associada a uma estratégia patronal que associa directamente os trabalhadores à mudança tecnológica, tem originado novas formas de participação que têm relegado os sindicatos para um papel secundário nesta matéria, com excepção de Portugal em que predominam ainda, embora de forma não significativa, as formas de participação formais.

Se é indesmentível, que a participação descentralizada, a nível de empresa é imprescindível para a eficácia da mesma, também é irrefutável, que se esta forma de participação, não for articulada, a nível macro e meso, com a intervenção dos sindicatos, poderá ser gorada a perspectiva que temos defendido, da necessidade imperiosa, de um controle socialmente aceitável, das novas tecnologias.

Por outro lado, nem os estudos empíricos da Fundação Europeia, nem outros estudos, conseguiram demonstrar que a participação na introdução de novas tecnologias contribuiu para aumentar a produtividade das empresas, embora sempre se possa argumentar que os estudos não podem comprovar, o que não foi implementado ainda de forma mínimamente suficiente (com excepção em alguns casos, relativamente à Alemanha).

Assim, a relutância dos empregadores, relativamente a mudanças mais radicais nesta área, senão é compreensível, é pelo menos desculpável, devido à ausência de uma verificação mais evidente de que, da participação efectiva dos trabalhadores, resultará uma produtividade significativamente mais elevada.

Embora Portugal, não comungue de duas outras características comuns ao Reino Unido e à França : maior negociação desenvolvida no âmbito da empresa e intervenção menos



sistemática do Governo, os efeitos da intervenção Estatal ao nível das relações profissionais e a centralização relativa do poder negocial, têm sido neutralizados, pela ausência das mudanças qualitativas relativamente à cultura de empresa existente e pela fraqueza das confederações sindicais e patronais .

Relativamente a Portugal, a ausência de um verdadeiro sistema de relações profissionais durante todo o período salazarista, a posterior revolução e período revolucionário pós 25 de Abril até finais de 1975, com a necessidade de consagração jurídica de direitos dos cidadãos, nomeadamente de natureza económica e já consagrados nos outros três países, a que acresce a recessão económica, vivida na primeira parte da década de oitenta, constituem também factores justificativos, do desfasamento verificado entre Portugal a Alemanha, a França e o Reino Unido, relativamente à participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias nas empresas, durante a década de oitenta.

O grande esforço que começa a ser empreendido sobretudo em 1989, no sentido de modernização da economia, produziu alguns efeitos em termos de modificação de postura dos actores sociais face à problemática da participação dos trabalhadores, relativamente ao processo de introdução das novas tecnologias.

A passagem de um sistema de relações profissionais baseado no confronto, a um modelo mitigado de concertação, é evidenciado em todo o processo de Concertação Social. As teses defendidas pelo Congresso da CGTP em 1993 e a resolução programática da UGT, aprovada no Congresso de 1992, a renovação do pedido de adesão da CGTP à CES e a recente integração da CGTP na Confederação Europeia dos Sindicatos, são factos que comprovam a asserção anterior.

Assim, se Portugal aparece nitidamente desfasado de um país como a Alemanha, ao nível da perspectiva dos representantes dos empregadores e dos representantes dos trabalhadores acerca da participação destes últimos, no processo de mudança tecnológica, o mesmo já

não sucede em relação aos outros dois países, pelo menos ao nível de participação indirecta. Sucede ainda que Portugal tem um sistema de relações profissionais relativamente novo e conseqüentemente, pouco sedimentado, o que não sucede com a França e o Reino Unido.

A existência de uma legislação parcialmente favorável, à participação, mas que nunca foi implementada, cujos pressupostos fácticos de aplicação concreta, não estão determinados pela mesma e que é, relativamente a todos os aspectos, extremamente rígida, constitui, em nosso entender, um facto secundário.

As perspectivas para Portugal, relativamente à participação dos trabalhadores na mudança tecnológica são necessariamente positivas, face aos resultados apresentados supra, relativamente a esta matéria. Com efeito, adesão às Comunidades Europeias, o contacto com os parceiros sociais a nível europeu, especialmente a integração da UGT e posteriormente ,da GCTP na CES ,são factores determinantes para a evolução positiva do nível e intensidade de participação dos trabalhadores na mudança tecnológica.

Mesmo que não sejam concluídos acordos a nível europeu e que o Conselho venha, em consequência, a adoptar prescrições mínimas nesta matéria, sempre as mesmas constituirão um progresso, devido à inexistência de influência de relevo que os trabalhadores portugueses tem exercido sobre o processo de mudança tecnológica.

As conclusões apresentadas, não constituem explicações absolutamente consensuais. Não existem, respostas exactas para todas as questões suscitadas. Apenas foram salientados factores, que podem constituir justificações plausíveis, para os resultados apresentados. Assim, o debate acerca da participação dos trabalhadores na introdução das novas tecnologias da informação na empresas e todas as questões intimamente relacionadas com o mesmo, mantém-se aberto.

BIBLIOGRAFIA

- ABREU, Mário. A Inovação e Competitividade na Indústria Portuguesa. O Economista. Anuário da Economia Portuguesa. 1994. pp 150 a 65.
- ALTER, Norbert. La Crise Structurelle des Modéles d' Organization. Sociologie du Travail. nº 1/93. pp. 75 a 87.
- ALTMANN, Norbert. DULL, Klaus. Participation in Techonological Change - The Role of the Parties Concerned in the Introduction of New Technology - Company Stratégies. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions .
- ALVES, Paulo Jorge Marques « Crise e Mudança em Portugal - Dilemas sindicais face á inovação tecnológica e organizacional. Dissertação de Mestrado. I.S.C.T.E TOMO I e II. LISBOA 1993.
- ANTÓNIO, Nelson Santos. Gestão japonesa - o porque do seu sucesso. Revista de Gestão do ISCTE. 1897. pp 17 a 20 .
- AVILÉS , Antonio Ojéda. Derecho Sindical. cuarta edicion .Tecnos. 1988.
- AVILÉS, Antonio Ojéda. Sindicalismo europeo: su crisis, sus alternativas. Sociologia del Trabajo. primavera de 1989. p.p. 51 a 108.
- BAGLIONI, Guido e CROUCH, Collin. European Industrial Relations - The Challenge of Flexibility. Sage .1988.
- BANDT, Jacques de. Le Japon: Épuisement ou relance de la dynamique industrielle. Revue D' Economie Industrielle. nº 693. 3º trimestre . 1994. pp. 105 a 112.

BAPTISTA, José. KOVÁCS, Ilona. ANTUNES, Conceição Lobo. Uma Gestão Alternativa. 1985. CEEPS Relógio D'Água . Lisboa . 1985.

BONAZZI; Giuseppe. Modelo Japonés , toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas. Modelo Japonés? Sociologia del Trabajo. Primavera 1993. pp 4 a 21.

BORGES, António. Opções Estratégicas. Cadernos de Economia. Jan/Março-1994. pp 32 a 35.

BORZEIX, Anni et LINHART, Danièle. La Participation: un clair - obscur. Sociologie du Travail, nº 1. 1988 . pp. 37 a 53.

BRÖDNER, Peter. Uma Via Antropocêntrica para a Indústria Europeia . Formação Profissional. Berlim , CEDEFOP Nº17. 1987.

BOYER, Robert . Alternativas ao Fordismo - Uma Análise Provisória. Revista Crítica de Ciências Sociais . 35 Junho de 1992. pp. 15 a 46.

BOYER, Robert . Flexibilité du Travail en Europe . La Decouverte . 1986.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. La Participation des Travailleurs dans L'Éntreprise. 1981

BRIGGS, Pamela. Organisational commitment the key to japanese success? International Comparisons Human Resource Management . pp. 33 a 43 . Pitman Publishing 1991.

CAIRE, Guy. Les Nouvelles Technologies dans les Negociations Collectives. in STANKEWICZ . Stratégies d 'entreprises face aux ressources humaines L'après taylorisme. Economica. 1988. pp 180 a 199.

CASTLE. Charles. Participation in Technological Change: A Programme of European Employers. 1990 .European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

CGTP. Programa de Acção Aprovado no 7º Congresso 1993. Edições e Documentos CGTP IN. 1994.

CANOTILHO, J.J. Gomes e MOREIRA, Vital. Constituição da República Portuguesa. Anotada. 3ª edição revista. Coimbra Editora . 1993.

CARRE, Dominique. VALENDUC, Gerard. Choix technologiques et concertation sociale. Economica. 1991 .

CARDOSO, Eduardo Gomes . O sistema japonês de gestão. Revista de Gestão. Edição do gabinete de estudos de Gestão do I.S.C.T.E. Junho de 1987. Especial Editorial. pp .5 a 6.

CATROGA, Eduardo. A evolução da economia portuguesa. Cadernos de Economia. Jul/Set-1994.pp 10 a 17.

CERDEIRA, Maria da Conceição e PADILHA, Maria Edite. As estruturas sindicais portuguesas- Uma análise evolutiva : 1933 a Abril de 1987. Ministério do Emprego e da Segurança Social . Colecção Estudos. Série C. Trabalho. 3º volume. 1987.

CERDEIRA., Maria da Conceição e PADILHA, Maria Edite. As estruturas sindicais portuguesas - Uma análise evolutiva : 1933 a Abril de 1987. 1º volume Ministério do Emprego e da Segurança Social . Colecção Estudos . Série C. Trabalho. 1989.

CERDEIRA. Maria da Conceição e PADILHA Maria Edite. A sindicalização e alguns comportamentos sindicais. Série C . Ministério do Emprego e da Segurança Social . Colecção Estudos 1990. MESG.

CHALMERS, Norma J. Industrial Relations in Japan - The Peripheral Workforce. Routhledge Japanese Studies Series . 1991.

COLE, Robert E. e al. Quality, Participation and Competitiveness. California Management Review. Spring 1993. vol 35 nº 3. p.p. 68 a 81.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Communication concernant la mise en œuvre du Protocole sur la Politique Sociale présentée par la Commission au Conseil et au Parlement Européen. COM (93) 600 final. 14 de Dezembro de 1993.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Livro Verde. Política Social Europeia. Opções para a União. 1993.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Livro Branco Acerca do Crescimento, Competitividade e Emprego . Os desafios e as Pistas para entrar no século XXI . . Boletim das Comunidades Europeias. Suplemento 6/93.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Crescimento, Competitividade e Emprego - Os desafios e as Pistas para entrar no século XXI . Livro Branco. Parte C.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. XXVIII Relatório Geral sobre a Actividade das Comunidades Europeias. 1993. Bruxelas 26- 4- 1994.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Europe Sociale. Deuxième Rapport sur L' Application de la Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux des Travailleurs. Supplément 1/93.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Economie Européenne Tendances Conjoncturelles. - Les Perspectives Economiques de la Communauté 1993 - 1994. n°6/7 Juin Juillet 1993. Supplément.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. Les Grandes Orientations des Politiques Économiques de 1994. Economie Européenne. n° 58. 1994.

CONSTANTINESCO, Vlad. La Structure du Traité Instituant L'Union Européenne. Les dispositions communes et finales. Les Nouvelles Competences. Cahiers de Droit Européen. 1993. n°s 3-4 . pp. 251 a 284.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL. Os Acordos de Concertação Social em Portugal(I Estudos). Lisboa .

COOPERS & LYBRAND. EUROPE. Rapport sur les Affaires Sociales. October 1994.

COSTA, Hermes Augusto. A Construção do Pacto Social em Portugal. Revista Crítica de Ciências Sociais. nº39. Maio de 1994. pp. 119 a 146.

CRESSEY, Peter. La Participation dans le Changement - Nouvelles Technologies et Rôle de la Participation. Fondation Européenne pour L' amelioration des Conditions de Vie e de Travail 1991.

CRESSEY, Peter. La Participation - Synthèse des Études de la Fondation sur la Participation. 1987.

CRESSEY, Peter. Participation in Technological Change - Work strategies and involvements in the introduction of new technology. 1987. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

CRESSEY, Peter. Total Quality Management and Worker Participation. Report on the Foundation Workshop. Dublin, September. 1990 . Total Quality Management and Worker Participation . European Participation Monitor. Issue N°2 (1991). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

CRESSEY ;Peter. Tendencias de la participación de los trabajadores en las nuevas tecnologías. Sociologia del Trabajo. nº 9 primavera de 1990. pp 89-116.

CRESSEY, Peter. Participation and New Technology: Some Trends in Europe. 1990. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

CRESSEY , Peter. La participation dans le changement - Nouvelles technologies et rôle de la participation. Fondation Européenne pour l' Amelioration des Conditions de Vie et de Travail. 1991.

CROUCH, Colin. BAGLIONI; Guido. European Industrial Relations - The Challenge of Flexibility. Sage Publications .1991

CROUCH, Colin . The Fate of Articulated Industrial Relations Systems : a Stock - taking after the "Neo - Liberal " Decade - The Future of Labour Movements. Sage 1992. pp. 169 a 187.

DEDERICHS, Erich . KÖHLER, Eberhard M. A. Trabalho a tempo parcial na Comunidade Europeia. - Aspectos Sociais e Económicos. Fundação Europeia Para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho . 1993.

DINE, Janet . The Harmonization of Company Law in the European Community. Year Book of European Law. 1989. Clarendon Press Oxford .1990 . pp. 93 a 109.

DOSI, Giovanni. Sources Procedures and Microeconomic Effects of Innovation. Journal of Economics Literature. Vol XXVI . September 1988. pp. 1120 - 1171.

DUREN, Jean. Comment Expliquer la Politique Sociale de la Communauté. Revue Du Marché Commun et de L'Union Européenne. 1992. p. 381.

EICHNER, V. Organisational Concepts in German Industry. Vol 26. FAST. May 1991.

ÉMILIOU, Nicholas. Subsidiarity: An Effective Barrier Against " the Enterprises of Ambition ? " European Law Revue. 1992. pp. 383 a 407.

EUROPE SOCIALE. Impacts Sociaux des Nouveaux Services Telematiques I - Impacts quantitatif e qualitatif sur l 'emploi. L'emploi et Aspects Sociaux des Nouveaux Services Telematiques. Suplemento 4/90 . pp. 41 a 57.

EUROPE SOCIALE. Les Enjeux Sociaux de la Bureautique en Europe - La Bureautique - Structure de L'entreprise. Suplemento 5/91. pp . 38 a 56.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. New Forms of Work Organisation and Direct Involvement in Southern : Europe Spain Italy Greece Portugal. 1992.

FAST. Europe 1995. Mutations Technologiques & Enjeux Sociaux - Rapport de Synthèse du programme FAST. Décembre 1983 .

FELIX, Rauner. & Klaus Ruth. The Prospects for Anthropocentric Production Systems - A World Comparison of Production Models. FAST. July 1991.Vol 5.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro. Direito do Trabalho.- II Relações Colectivas de Trabalho. 3º edição. Almedina. Coimbra . 1994.

FERREIRA, José M. Carvalho. Tendências Recentes no Japão in: Mudança tecnológica e organizacional - Análise de tendências na indústria. SOCIUS -Working Papers. n° 2/94. pp. 39 40.

FREIRE, João. Sociologia do Trabalho. - Uma Introdução. Edições Afrontamento. 1993.

FREYSSINET, Jacques. Syndicalismes en Europe. Le Mouvement Social. Janvier Mars 1993. n° 162. Éditions Ouvrières. pp. 3 a 16.

FRÖHLICH, Dieter. GILL, COLIN,. KRIEGER, Hubert. Les voies de Participation dans la Communauté Européenne - Renforcement des perspectives d 'implication des representantes des travailleurs dans les changements technologiques. Fondation Européenne pour l' Amelioration des Conditions de Vie et de Travail-1991.

FRÖHLICH, Dieter. GILL, Colin. KRIEGER, Hubert. Workplace Involvement in Technological Innovation in The European Community. volume I: Roads to Participation. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1993.

FRÖHLICH, Dieter. KRIEGER, Hubert. Influence of employee representatives in the introduction of new information technology in Europe. 1990. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions .

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DE CONDIÇÕES DE VIDA E DO TRABALHO. Programa Quadrienal 1993 - 1996.

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DO TRABALHO. O desenvolvimento Social e das Relações Europeias - Relatório Anual - 1989.

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DO TRABALHO. Relatório Anual 1992.

GEARY, John F. Work Groups and Participation. Innovative Teamworking in Europe P+ European Participation Monitor. Issue nº5. First Edition of 1993.pp.8 a 11. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions .

GILL, Colin. BEAUPAIN, Thérèse. FRÖHLICH, Dieter. KRIEGER Hubert. Workplace Involvement in Technological Innovation in The European Community Volume II - Issues of Participation. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions .

GODINHO, M.M. e CARAÇA, J.M.G. Inovação tecnológica e difusão no contexto de economias de desenvolvimento intermédio. Análise Social. Vol. XXIV(103 - 104) 1988 (4º, 5º), 929 - 962.

GOETSCHY, Janine. L' Europe sociale à la croisée des chemins: choix, incertitudes et atavismes de l' accord social de Maastricht. Sociologie Du Travail. XXV 2/93 .

GOLD, Michael et HALL, Mark. Evaluation de la pratique en matière d'information et de consultation au niveau européenne dans les entreprises multinationales. Fondation Européenne pour l' Amélioration des Conditions de Vie et de Travail. 1992.

GROUX, Guy. MOURIAUX, René. PERNOT; Jean - Marie. L' européanisation du mouvement syndical: la confédération européenne des syndicats. Le Mouvement Social. Janvier Mars. numero 162. Éditions Ouvrières. 1993. pp. 41 a 68.

GRUNT, Manfred. Le Role des Parties Concernées dans L'Introduction des Technologies Nouvelles: Enquête sur les Comportements. 1986. Fondation Européenne pour l' Amélioration des Conditions de Vie et de Travail.

HESPANHA, António. Lei e Justiça, história e prospectiva de um paradigma . Justiça e Litigiosidade: História e Prospectiva. pp. 7 a 58. Fundação Calouste Gulbenkain .

HUMPHREY, John. Los nuevos métodos de producción y la flexibilidad laboral. Sociologia del Trabajo. primavera de 1993. pp.23 - 45.

HYMAN, Richard. Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class, in: The Future of Labour Movements. Sage 1992. pp. 150 a 167 .

INAGAMI, Takeshi. Tendances récents du système japonais de relations industrielles. néo corporatisme et nouvelle « identité syndicale ». Sociologie du Travail. 27/ 1/ 91. pp. 27 a 49.

JACOBI, Otto. New Technological Paradigms, Long Waves and Trade Unions. in HYMON, Richard e STREECK. ed: Basil Blackwell . New Tecnology and Industrial Relations. 1988. pp. 189 a 203.

JESUS, António Paulo de Brandão Moniz de. Processos de Mudança Tecnológica e Organizacional na Indústria Portuguesa. Lisboa 1991.

KAZUTOSHI, Koshiro. Japanese Collective Bargaining. in: KERR, Clark; STAUDOHR, Paul D., Ed. Industrial Relations in a New Age. S. Francisco: Jossey -Bass Public.; 1986.

KAZUO, Sugeno. Les Syndicats, institutions sociales dans les pays démocratiques à économie de marché . Revue International du Travail. vol 33 n° 4 . 1994. pp. 561 a 573.

KIDD, Paul. Organisation, People and Technology In European Manufacturing. FAST .vol 3 November 1990.

KOVÁCS, Ilona. Modernização Tecnológica e Inovação Organizacional na Indústria Portuguesa -Análise de Casos. Economia e Sociedade. Ceso n° 2. Maio de 1990. pp. 157 a 175.

KOVÁCS, Ilona. Mudança Tecnológica, Organização do Trabalho e Relações Laborais. Ciência Tecnologia e Sociedade. DEZ 1987. pp.45 a 53.

KOVÁCS, Ilona. Novas Tecnologias na Indústria . Emprego e Formação. 1988. pp 25 - 40.

KOVÁCS, Ilona. Introdução de Novas tecnologias e Gestão Participativa. Organizações e Trabalho. nov. 1989. pp 53 a 73.

KOVÁCS, Ilona. MONIS, Brandão & MATEUS, A. Prospects for Anthropocentric Production Systems in Portugal. vol 16 December 1990.

KOVÁCS, Ilona. Novos Métodos de Gestão e o Factor Humano. Competir. DGI N°2 1991.

KOVÁCS, Ilona . Evolução Recente e Perspectivas do Estudo e da Melhoria das Condições de Trabalho. Organizações e Trabalho. n° 7/8 Dezembro de 1992. pp 135 a 147.

KOVÁCS, I.. Hoss, D. Gustavsen, Kulpinska. J. Maurice. M Wood. S. KALLEBERG, S, JONES B. Mateus. A. MONIZ, A.B. Sistemas Flexíveis de Produção e Reorganização do Trabalho. CESO I &D. PEDIP . DEi. 1992.

KOVÁCS, Ilona. MONIZ, António Brandão. CERDEIRA, M. Mudança tecnológica e organizacional do trabalho na indústria portuguesa. Ministério da Indústria e Energia DGI. 1993.

KOVÁCS, Ilona. CERDEIRA, M. .C. BARRADA. M. MONIZ, A.B. Qualificações e Mercado de Trabalho. Instituto do emprego e formação profissional .1994.

KOVÁCS, Ilona. FERREIRA; José M. Carvalho. SANTOS, Maria João dos. Mudança tecnológica e organizacional - Análise de tendências na indústria. SOCIUS WORKING PAPERS. nº 2/94.

KOVÁCS, Ilona. Participação no contexto da Competitividade . Organizações e Trabalho. nº 12 Outubro de 1994. pp. 11 a 31.

KLEINMAN, Mark. PIACHAUD, David. European Social Policy: Conceptions and Choices. Journal of European Social Policy. vol 3. number 1.1993. pp. 1 a 19.

KÜLLER, Hans. D. New Technologies and Participation. European Foundation for the Improvement of Living and Working Participation. 1990.

LACOMBLEZ, Marianne. Nouvelles formes d'organisation du travail et participation au Portugal. Fondation Européenne pour l' Amelioration des Conditions de Vie e de Travail. 1992 .

LAVILLE, Jean Louis. Participation des Salaries et Travail Productiv. Sociologie du Travail. nº 1/93. pp. 27 a 47.

LEHNER, Franz. Anthropocentric Production Systems - The European Response to Advanced Manufacturing and Globalisation. Part III. Developments and Prospects: Anthropocentric Production Systems in European Industry. Vol. 4 . June 1991. Commission of the European Communities. APS RESEARCH PAPERS SERIES.

LEMINSKY, G. Current Trends and Prospects for Workers Participation and the Introduction of New Technologie: A Comparison between Germany and the rest of Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1990.

LEONTIEF, Wassily. DUCHIN; Faye. The Future of Automation on Workers. Oxford University Press. 1986.

LIMA, Marinús Pires. e OLIVEIRA Luísa. O sindicalismo em Portugal : a crise e as alternativas . Organização e Trabalho. (2) 1990. pp. 35 a 48.

LIMA; Marinús Pires. OLIVEIRA; José Grosso. CERDEIRA; Maria da Conceição. ROSA; Maria Teresa Serôdio. A Acção Sindical e o Desenvolvimento. Edições Salamandra . 1992.

LINHART , Daniel. Á propos du post- Taylorisme. Sociologie du Travail. n° 1/93.pp. 63-73.

MARC, Maurice. Les Nouveaux Systèmes Productifs, entre Taylorisme et Toyotisme. Sociologie du Travail. n° 1/93.pp. 89 a 98.

MARQUES; Maria Manuel. L. FERREIRA; Casimiro. A Concertação Económica e Social. As Novas Fronteiras do Direito. Revista Crítica de Ciências Sociais. n° 31. Março de 1991. pp. 11 a 41.

MARTINS, Álvaro. O emprego e as novas tecnologias da informação. O Economista. Anuário da Economia Portuguesa. 1994. pp. 59 a 65.

MASUDA, Y. World Production Cultures: Country Report on Anthropocentric Systems in Japan. January 1991 . FAST Vol 19 .

MATZNER, Egon . Schetkat, Ronald. Wagner, Machael. Labour Market Effects of New Technology . Futures Guildford.(7) Set 1990. pp. 687 a 709.

MIANI; Giorgio. RODIGHIERO, Paolo. Participation in Technological Change -Company Strategies. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO E DA ADMINISTRAÇÃO E DO TERRITÓRIO Portugal no Contexto da Comunidade Europeia. Evolução Sócio Económica. Evolução Macroeconómica. Análise Económica e Social . Preparar Portugal para o Século XXI.

MONIZ, António Paulo de Brandão. Modernização da indústria portuguesa: análise de um inquérito sociológico. Economia e Sociedade. Nov 1989. pp. 68 a 71.

MONIZ, António Paulo de Brandão. Mudanças Tecnológicas em Portugal. Análise das duas últimas décadas. Organização e Trabalho. (1) Nov 1989. pp 7 a 21.

MONIZ; António Paulo de Brandão. Esquemas públicos promovendo a participação activa dos trabalhadores em processos de inovação. Organizações e trabalho. nº 12. Outubro de 1994. pp. 85 a 96.

MONTERO, J: M. Las experiencias sobre la participaciòn obrera en la empresa . Balance de investigaciones. La Democratizacion del Trabajo. Sistema . 1897. pp. 87 - 116.

MORRIS,William. Novas Tecnologias, Emprego, Trabalho e Qualificações. in : Lyon , David. A Sociedade da Informação. Celta Editora . 1992.

NEFFA, Júlio César. Processo de trabajo y acción sindical. Sociologia del Trabajo. primavera . 1993. pp. 75 a 97.

OBSERVATOIRE SOCIAL EUROPEEN. Analyse Synoptique des Traités Avant e Après Maastracht. Paper nº 3. Avril 1992. Fondation Européenne pour l' Amelioration des Conditions de Vie e de Travail.

OCDE. Evaluation des Incidences Sociales de la Technologie. OCDE. Paris + 1983.

OECD. Economic Surveys 1985 / 1986 Portugal. OECD. May 1986

OCDE. Nouvelles technologies - une stratégie socio-économique por les années 90. OCDE. 1988.

OCDE. La Contribution de la Science et la Technologie á la Croissance Économique - Le Changement Technologique: Un Processus Social. Relatório TEP. 1989.

OCDE. Ressources Humaines et technologies de fabrication avancées. OCDE. Paris. 1991.

OCDE. Études Economiques de L'OCDE Portugal 1990. OCDE. Paris. 1991.

OECD. Progress in Structural Reform - An Overview. 1992.

OCDE. Nouvelles orientations dans l'organisation du travail - la dynamique des relations professionnelles. OCDE 1992.

OCDE. Études Economiques de L'OCDE Portugal 1991, 1992. Paris. OCDE.

OECD. New Directions in Work Organisation - The Industrial Relations Response. OECD. 1992.

OCDE. Questions pour 1993 - L'approche de l'OCDE. OCDE. 1993.

OLIVEIRA; José Grosso. O Lugar do Trabalho nas Sociedades Contemporâneas. Cadernos de Ciências Sociais. nº 12/13 Janeiro de 1993.

OUCHI, William .Japanese decision making. in: KERR, Clarck; STAUDOCHAR, Paul D., Ed. Industrial Relations in a New Age. S. Francisco: Jossey -Bass Public.; 1986. pp 139 a 141

OKUDA, Kenjii. Comment. in: YUI; Tsunehiko. NAKAGAWA; Keiichiro. Japanese Management in Historical Perspective. University of Tokio Press. 1989. pp 192 a 195.

PERES, Carlota. Microelectronics, Long Wages and World Structural Change: New Perspectives for Developing Countries. - The Economics of Innovation. in FREEMAN, Christopher. 1990 . pp 441 a 486 . The International Library of Critical Writings in Economics. 2

PETIT; Pascal . Heurs e malheurs de l'État face au rapport salarial : la France in.; Boyer, Robert., La Flexibilité du Travail en Europe. Editions La Decouverte. 1986.

PHILIP, Christian. Droit Social Européen. Masson. 1985.

REGINI, Marino. Human resource management and industrial relations. in European companies. The International Journal of Human Resource Management. 4:3 September 1993 .pp. 555 a 668.

REHFELDT , Udo. Les syndicats européens face à la transnationalisation des entreprises. Le Mouvement Social. Janvier - Mars 1993. numero 162 . Éditions Ouvrières . pp. 69 a 93.

REPORT ON THE CONFERENCE ON PARTICIPATION IN TECHNOLOGICAL CHANGE. The Hague, 9 October 1990. Report prepared for the European Foundation by. Mr. R. A. J. van der Moolen, M. S. and EvC Organisatiebureau. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

RODRIGUES; Maria João. Competitividade e Recursos Humanos Dilemas de Portugal na Construção Europeia. Publicações d. Quixote . 1991.

ROQUE; Maria Angels. Technologies Nouvelles et Enjeux Socio Economiques. 1991. UNESCO.

ROSANVALLON, Pierre. La Question Syndicale. Calmann - Lévy . 1988.

ROTH, Sigi . Lean Production in German Motor Manufacturing - Innovative Teamworking in Europe. P+ European Participation Monitor. Issue nº5. First Edition of 1993. pp 35 a 39. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

SALMO; John. The Impact of developments in Welfare corporatism upon Japanese workplace trade unionism. The International Journal of Human Resource Management. 3: 2 September 1992 pp. 247 a 266.

SANO, Yoko. Changes and Continued Stability in Japanese HRM systems: choice in the share economy . The International Journal of Human Resource Management. 4:1 February 1993. pp. 11 a 27 .

SANTOS; Américo Ramos dos. Inovação Tecnológica e Emprego. Colóquio Ciências.(2) 1988. pp. 53 - 66.

SANTOS, Ramos dos .Competitividade , Flexibilidade e Qualificação : Vias para a Coesão Económica e Social na Europa Comunitária. Revista de Direito e Estudos Sociais. Ano XXXIV. (VII da 2ª série) . Outubro - Dezembro de 1992. nº 4 . pp. 261 a 273.

SANTOS; Ana Bela. Privatisations in Portugal : global characterization and evaluation of the process. pp. 1 a 11. Centro de Investigação Financeira . Instituto Superior de Economia e Gestão. Novembro de 1993

SAINSAULIEU Renaud. Sociologie de L 'organization et de L' entreprise. Dalloz. 1986.

SAUCIER; Philippe. Spécialisation internationale et compétitivité de l'économie japonaise. Economica. Paris 1987.

SEGRESTIN, Denis. A propos du nouveau Modèle Productif: Questions d' efficience, questions de Légitimité. Sociologie du Travail. nº 1/93 pp. 49 a 62.

SENGENBERGER, Werner. Les relations professionnelles sous la pression de la concurrence et des restructurations . Revue Internationale du Travail. Volume 13 l.numero 2 .1992. pp 149 a 167 .

SYNVET, Hervé. Enfin la société européenne ? Revue Trimestrielle de Droit Européenne.

26 Avril - Juin 1990. pp. 25.

SHIMADA, Haruo. Comparing Industrial Relations Systems - Japanese Performance. YUI; Tsunehiko. NAKAGAWA; Keiichiro. Japanese Management in Historical Perspective. University of Tokio Press. 1989.

STANKIEWICZ, François. Les Stratégies d'Entreprise face aux Ressources Humaines L'après Taylorisme. Económica 1988.

SPRINGER, Beverly. The Social Dimension of 1992. Europe Faces a New EC. Praeger. 1992.

TIEDEMANN, Leon, Desirability of European Social Legislation in The Future of European Social Policy. pp. 102 103. Kluwer Law and Taxation Publishers. 1991.

TIXIER, Pierre Eric. Management participatif et syndicalisme. Sociologie Du Travail.- 3 .1986 . pp. 353 a 368.

TIXIER Pierre Eric. Mutations ou Déclin du Syndicalisme? Le Cas de la CDFT. Presses Universitaires de France. 1992.

TREU, Tiziano. Le débat technologique - L'incidence des nouvelles technologies sur l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles. Travail e Societé. vol 9 1984. pp. 121 a 149.

TREU; Tiziano. European Employment and Industrial Relations Glossary . GERMANY. Sweet and Maxwell. pp. 1 a 23 .1993. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

TREU; Tiziano. European Employment and Industrial Relations Glossary. UNITED KINGDOM. Sweet and Maxwell. pp. 1 a 23 . European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1993.

UGT - VI Congresso da UGT Maio de 1992 . Documentos Aprobados.

UNICE. Prises de Position . Première Partie. 1991

UNICE. Prises de Position . Deuxième Partie. 1991

VAZ, Afonso. Direito Económico. Porto Editora. 2ª edição 1989.

VELTZ, Pierre et Philippe Zarifian. Vers de Nouveaux Modèles d' Organisation. Sociologie du Travail . n° 1/93 .pp. 3 a 25.

VISSER, Jelle. Syndicalisme et désyndicalisation. Le Mouvement Social. Janviers Mars 1993. n° 162. Éditions Ouvrières .pp. 17 a 41.

VISSER, Jelle. The Strength of Union Movements in Advanced Capital Democracies. pp. 16 a 45 in REGINI, Marino. The Future of Labour Movements. Sage. 1992.

VISSER, Jelle. La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental - Estructura, escala, alcance y estrategia. Sindicalismo y Representación en los centros de trabajo europeos. Sociologia del Trabajo.- n° 14 . 9 1/92 pp. 3 a 43.

VOGEL, Ezra F. The Japanese System. in: KERR, Clarck; STAUDO HAR, Paul D., Ed. Industrial Relations in a New Age. S. Francisco: Jossey -Bass Public.; 1986.

VOGEL, Eliane. Polsky et VOGEL, Jean. L' Europe Sociale .1993: Illusion, Alibi Ou Realite ? Etudes Europeennes 1991. Editions de L'Université de Bruxelles.



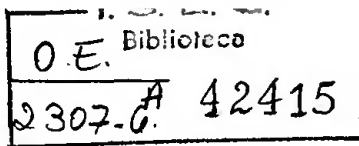
WALLACE, JOSEPH. New Information Technology and Participation in Ireland and the European Community. 1990. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

WILLIAMS, Robin. Participation and New Technology: Theoretical Frame Work and Research Hypotheses in Attitudinal Survey - A discussion Document. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions .1990.

WARD, Terry. De la crise rampante à la rupture : le Royaume -Uni. in BOYER, Robert. La Flexibilité du Travail en Europe. Éditions La Découverte. 1986.

WOBBE, Werner. Anthropocentric production systems - A strategic issue for Europe. July 1991. Vol 1 Aps Research Papers Series.

YUI; Tsunehiko. NAKAGAWA; Keiichiro. Japanese Management in Historical Perspective. University of Tokio Press. 1989.



RESERVADO



UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

Instituto Superior de Economia e Gestão

Dissertação de Mestrado

**A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INTRODUÇÃO
DE NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO NAS EMPRESAS**

PORTUGAL NO CONTEXTO DA UNIÃO EUROPEIA

Realizada por Maria de Fátima Cabrita Mendes

Orientação Científica da Professora Doutora Ilona Kovács

Fevereiro de 1995

ANEXOS



ANEXOS

ANEXO 1

O conceito de novas tecnologias da informação e comunicação e suas características.

As novas tecnologias da informação estão associadas a processos de automação electrónica e sua difusão. Segundo certos autores, estas tecnologias não se limitam a ser um novo processo tecnológico que influencia a qualidade e diversidade dos produtos, mas geram a necessidade de adopção de novas formas de organização assim como impactos sobre a produtividade e sobre a relação capital trabalho. ¹

As inovações tecnológicas foram sempre típicas das mudanças sociais. As novas tecnologias da informação, apresentam, contudo, características distintas para as quais existem poucos precedentes históricos.

Não são tecnologias limitadas a uma actividade ou um sector da indústria. Podem ser descritas como tecnologias fundamentais que penetram no mundo do trabalho e na sociedade em geral..

A micro electrónica, ao incorporar-se de forma rápida e profunda, nos distintos sectores económicos, transformou substancialmente através da informática, da telemática, da robótica e da burótica, aspectos como : níveis de emprego, organização do trabalho, condições do trabalho, mercado do trabalho (através da sua fragmentação e segmentação), articulação entre os diversos sectores produtivos etc.

A OCDE utiliza a seguinte tipologia de inovações tecnológicas de acordo com a repercussão da nova tecnologia :

¹MARTINS , Álvaro « O emprego e as novas tecnologias da informação» O Economista Anuário da Economia Portuguesa 1994 pp 59 a 65



Inovações progressivas: produzem -se constantemente em todo o sistema económico embora com um ritmo variável, segundo os sectores. Aparecem frequentemente classificadas como «aprendizagem pela prática», tem efeitos cumulativos muito importantes sobre o crescimento da produtividade a longo prazo e melhoria de qualidade, mas não implicam necessariamente trabalhos de I-D. Estas inovações são na maior parte imputáveis aos engenheiros de produção, técnicos e operários da empresa.

- Inovações revolucionárias - descobertas esporádicas que não decorrem simplesmente de uma melhoria dos produtos e processos existentes. Suscitam dificuldades de mudança estrutural dado que exigem qualificações novas para que o novo produto ou serviço possa ser produzido.

-Tecnologias genéricas ou « novos sistemas tecnológicos »- agrupamento de um certo numero de inovações revolucionárias que podem suscitar graves problemas de ajustamento estrutural, por terem potencialidades para gerarem a expansão de sectores completamente novos na economia e o desaparecimento de sectores tradicionais. é o que sucede com as tecnologias da informação.

A sua importância é reconhecida na maior parte dos países da OCDE que elaboraram e executaram programas especiais destinados a facilitar a I-D e a facilitar as novas aplicações.

Outros autores adoptam uma atitude prudente, optando não só por não apresentar um conceito de nova tecnologia, como destacam de um leque que parecem considerarem muito vasto , algumas tecnologias cujo impacto tem sido mais relevante.

Assim num Congresso decorrido em Espanha foram escolhidas para debates as seguintes novas tecnologias: energia, biotecnologia, informática e novos materiais.

A tecnologia da informação e das telecomunicações foi considerada a mais espectacular dado os numerosos e diversos efeitos que tem produzido na Sociedade.² Engloba entre outros, os computadores, as telecomunicações, os robôs industriais, as máquinas comandadas por computador, as componentes electrónicas e os produtos de lógica.

Joan Amoros, considera fundamentalmente novas tecnologias, as derivadas do avanço no campo da electrónica e informática:

- CAD (Computer Aided Design)- Abrange desde os mais simples sistemas de CAD aos sistemas mais complexos , que permitem a transmissão de especificações directamente para a produção (integração CAD/CAM). O CAD constitui ainda a base de quaisquer produtos .

- CAE (Computer - Aided Engineering).

- CAM (Computer Aided Manufacturing) Produção relacionada com dados (stocks, ordens, capacidade de equipamento etc..) A produção é efectuada por meio de planificação de Recursos de Produção(CAPP) - Computer Aided Process Planning e (AMH) Automated Material Handling;

- CIM (Computer Integrated Manufacturing) Mais do que um sistema actual, representa uma abordagem á produção automatizada do futuro, baseada na integração e coordenação, da ajuda do computador para as fases de design, produção e gestão. Torna possível a possibilidade de desenvolvimento de sistemas de redes de distribuição e comunicação de informação³ .

² « Les Tecnologies Nouvelles dans le Developpements de la Societé. - Nouvelles Technologies et Enjeux socioeconomiques» UNESCO.

³ « Les Tecnologies Nouvelles dans le Developpements de la Societé. - Nouvelles Technologies et Enjeux socioeconomiques» UNESCO.

ANEXO 2

Estudos empíricos acerca da influência das novas tecnologias da informação sobre o emprego

O estudo, « Emploi et Aspects Sociaux des Nouveaux Services Telematiques- Impacts quantitatif et qualitatif sur l ' Emploi » Europe Sociale Suplemento de 1990, considera existirem três sectores importantes nos quais o emprego pode ter sido afectado pela introdução dos novos serviços telemáticos : as sociedades produtoras, as sociedades utilizadoras e a administração, considerando as Telecomunicações parte integrante da administração pública.

As situações na França, RFA, Reino Unido, Bélgica, Itália, Dinamarca, Luxemburgo, Grécia, Holanda, eram as seguintes:

Na França, após a decisão governamental de desenvolver uma rede telefónica, o número de empregos nos cinco anos seguintes aumentou a uma taxa anual de 7,8%.

Seguidamente a taxa diminuiu, apresentando-se negativa pela primeira vez em 1984.

Em consequência, em 1988 foram registados 10.000 postos de trabalho perdidos e em 1987 a produtividade atingira 10% (6 empregados por 10.000 telefones em 1988 , com um aumento do valor acrescentado, de 78% entre 1980 e 1988). A taxa de aumento anual tinha sido de 2,7% nos três decénios precedentes.

Na industria de produção de telecomunicações, o número de empregos começou a diminuir com uma certa velocidade, com 24.000 perdas de postos de trabalho entre 1977 e 1984. Os factores explicativos deste fenómeno são os seguintes:

- a supressão de postos de trabalho no sector público;
- o aparecimento dos sistemas electrónicos com compra de valor acrescentado e em mudanças nos sistemas de produção.

Como a diminuição dos postos de trabalho no sector público, constituiu factor importante para a situação descrita, o Estado empreendeu diversas acções para obviar, ou pelo menos, minorar de forma eficaz, os efeitos nefastos produzidos.

As medidas mais importantes relacionaram-se com a formação e reconversão profissionais e reforma antecipada. A indústria elaborou horários de trabalho repartidos pelo ano e apostou nos sistemas de motivação do pessoal.

As consequências mais importantes da diminuição do emprego foram:

- Difusão de sistemas de pagamento individualizado;
- Implementação da gestão participativa;
- Aumento significativo de contratos de trabalho a curto prazo.

Em 1985, cerca de 6.000 empregos relacionavam-se com a tecnologia denominada de videotexto com taxa de crescimento estimada em 1990, de 20%.

Em 1988, um estudo efectuado na Alemanha, com o objectivo de examinar o impacto dos SRVA (Btx) sobre o emprego, concluiu que a única tendência visível, era o número de aumento de empregos descer a 0, mas, com um aumento das exigências de qualificação. Eram investidas somas consideráveis em recursos humanos e no sector do crédito para aumentar a qualificação do pessoal.

Não se conseguiu provar que os Btx produzissem qualquer efeito, sobre o numero de trabalhadores nas administrações municipais.

O estudo é inconclusivo quanto à potencialidade da utilização das SRVA como fonte de criação de novos empregos. Mas o trabalho altamente qualificado específico do Btx necessita de um conhecimento especializado do sector, conhecimentos em informática, em marketing, em concepção gráfica e em construção de paginas.

Nos seguros, existe a possibilidade de desaparecimento de alguns empregos devido ao facto de certos serviços que anteriormente eram desempenhados por empregados , serem agora assegurados pelos próprios clientes na maior parte dos casos.

No Reino Unido ,os estudos efectuados acerca da a utilização das novas tecnologias da comunicação não são conclusivos.

Apenas se limitam a prever que a utilização desta tecnologia poderá gerar uma redução da procura em certo tipo de trabalho administrativo de rotina (que não especificam), ocorrendo a exigência de um aumento de qualificação nas outras. A mensagem electrónica poderá reduzir os empregos postais ao passo que a introdução de sistemas como o "just in time " poderá impulsionar a procura em empregos de distribuição e transporte.

Na Bélgica, a industria de telecomunicações gerou a perda de 37% dos postos de trabalho entre 1981 e 1988. A diminuição de emprego mantinha-se quando foi efectuado o estudo. Esta diminuição de emprego é imputada a um aumento acentuado da produtividade, sendo esta consequência da introdução de novas tecnologias nos próprios processos de produção

A criação por parte do sector público de inúmeros postos de trabalho não compensou a percentagem considerável de despedimentos efectuados pelos fabricantes importantes

Em Itália a relação introdução de novas tecnologias - emprego sofreu duas grandes alterações de sinais diversos.

Até 1973 , as telecomunicações tanto a nível de produtores de equipamento como no sector dos serviços registaram uma taxa crescente de criação de empregos: (18,9% entre 1959 e 1973.). Esta tendência é invertida no sector de produção de uma forma espectacular, devido ao crescimento muito lento da procura e à mudança radical na tecnologia. Estimativas efectuadas apresentam uma redução do numero de horas - homem

que passam de 15.000 para o fabrico de um sistema mecânico a 1.000 para a de um autoconsumidor.

Após 1974 foram suprimidos cerca de 20.000 postos de trabalho no sector da produção.

Produziu-se também um declínio de emprego nas sociedades de telemática embora com menor intensidade. A supressão de empregos de manutenção devido à diminuição das necessidades de intervenção nas trocas electrónicas, foi compensada pelo aumento do pessoal devido a expansão das redes e dos serviços.

Na Dinamarca, a adopção pelos bancos de um centro comum de serviços de pagamento em 1979, gerou a inutilidade da permanência de 1.000 postos de trabalho. Mas os trabalhadores foram colocados a prestar serviços em outras actividades nos bancos. O projecto SELFIE determinou um impacto já esperado da tecnologia do livre serviço no sector bancário. as conclusões pertinentes a reter são as seguintes:

- O numero de empregos no sector bancário aumentou não obstante a automatização e a atribuição ao cliente da prática de ma série de actividades que anteriormente exercidas por trabalhadores;
- As estratégias bancárias baseiam-se na especialização dos empregados (especialistas e conselheiros de clientela menos qualificados) e no trabalho de equipa cujos membros são altamente qualificados. Segundo as previsões de então; o numero de pessoal no sector bancário deveria ser reduzido em 20% até ao ano 2.000, mesmo considerando a probabilidade da duplicação do numero de bancários diplomados.

No Luxemburgo a tecnologia foi utilizada como estratégia para aumento da competitividade e não para a redução da mão de obra . Houve um recrutamento intenso de trabalhadores no sector bancário atingindo o numero de 15.000 pessoas em 1989.

Os dados em relação à Holanda são muito escassos, apenas é citada uma previsão de criação de empregos no sector bancário, na electrónica destinada aos particulares sobretudo nos domínios relacionados com os serviços.

O estudo conclui que as tendências globais relativamente a esta temática são as seguintes:

- As organizações de telecomunicações, públicas ou privadas perderam alguns empregos;
- O volume e a natureza do emprego mudaram radicalmente nas sociedades de produção com uma reestruturação consecutiva e considerável dos mercados nacionais e o crescimento da produtividade do trabalho - eram necessárias 625 pessoas para produzir um painel de distribuição automática de 10.000 linhas, 150 para uma semielectrónica , 70 para os primeiros comunicadores numéricos e 50 para os fabricados actualmente. Com este panorama impunham-se despedimentos significativos,

As formas atípicas de trabalho em alguns dos países da Comunidade Europeia.

As formas mais divulgadas de contrato de trabalho denominadas de « atípicas» são o trabalho a tempo parcial , o trabalho temporário e o teletrabalho.

As vantagens normalmente atribuídas ao trabalho a tempo parcial são as seguintes :

- alternativa ao desemprego e despedimentos;
- conciliação entre o trabalho e a necessidade de cuidar de familiares
- possibilidade de emprego para pessoas com problemas de saúde;
- mais tempo para dedicar ao lazer, educação e formação profissional.
- segurança dos trabalhadores a tempo inteiro.

Efeitos do Trabalho a tempo parcial sobre o mercado de trabalho.

Um estudo baseado em entrevistas a mais de 6.000 gestores e representantes do sector privado, em oito E.M. da CE acerca das vantagens e desvantagens do trabalho a tempo parcial, revela que surgiram duas tendências diferentes a nível da evolução não só desta forma de trabalho, como em todas as formas de trabalho designadas por atípicas.

A Dinamarca aboliu todas as disposições legais que restringiram ou proibiam a criação de agências de trabalho a tempo parcial ou a contratação de trabalhadores a tempo parcial.

Na Itália chegou-se a um acordo quanto ao trabalho a tempo parcial no âmbito de diversos acordos salariais locais e o trabalho a tempo parcial tem sofrido um aumento constante embora com diminuta importância.

A França reduziu o número de casos em que são permitidos o trabalho a tempo parcial.

No Reino Unido existe um aumento significativo deste tipo de trabalho não existindo regulamentação legal para o mesmo.

Os anos oitenta , foram caracterizados por uma intensificação da concorrência na maior parte dos mercados de bens e serviços, intensificação , que incentivou a investigação de métodos mais eficazes de organização do trabalho e da produção.

As possibilidades geradas pelas novas tecnologias da informação aceleraram o ritmo potencial da mudança ao abrir o leque de novas perspectivas , ao mesmo tempo que ameaçava de obsolescência as empresas que não possam acompanhar o ritmo do processo inovador das suas concorrentes.

« A flexibilidade », tornou-se a palavra chave em matéria de organização de trabalho que dará origem ao modelo denominado por « a empresa flexível » .

De acordo com este modelo, as empresas devem, para incrementar a sua flexibilidade, estimular a polarização do seu pessoal, sendo este composto por um grupo « periférico » cuja dimensão variará de acordo com as flutuações da procura e de um núcleo de trabalhadores qualificados e polivalentes capazes de adaptação a diferentes tarefas.

Estes autores apresentam o resultado de uma averiguação que pretendia saber até que ponto as empresas do Reino Unido procuraram este modelo e se de uma forma geral conseguiram atingir a flexibilidade.

As conclusões , provem principalmente do segundo inquérito sobre as relações de trabalho no local de trabalho (WIRS 2), que foi efectuado em 1984, junto de 2.000 estabelecimentos de mais de vinte e cinco assalariados e em outros inquéritos baseados em sondagens como NEDO (1986 a) no qual foram interrogados assalariados de 72 empresas pertencentes a quatro sectores assim como diversos estudos de casos.

As conclusões que se podem retirar destes trabalhos nem sempre são convergentes .

As questões de metodologia e interpretação foram tomadas em consideração, mas os autores preferiram tentar formar uma opinião o mais justa possível a partir da leitura judiciosa dos factos do que debater as diferenças detectadas.

É, no entanto possível, apresentar como características constitutivas da alteração da estrutura do emprego, a nível macro e meso as seguintes :

1 rápido crescimento do emprego feminino em determinados sectores e profissões (Restaurantes e hotéis, administração pública, serviços pessoais, serviços sociais, serviços prestados á colectividade)

2- **alargamento do trabalho a tempo parcial** Esta forma de trabalho aumentou na maior parte dos países durante os anos 80, sobretudo no que refere aos países membros da Comunidade, na Bélgica, em França e no Reino Unido⁴.

3- expansão do emprego temporário. A mudança da legislação laboral, permitiu o aumento significativo dos contratos a termo.

No entanto é nosso parecer que uma definição rigorosa do conceito constitui elemento imprescindível para a compreensão da dimensão efectiva e efeitos desta modalidade de contrato de trabalho..⁵

4- Expansão do teletrabalho.

O teletrabalho é caracterizado essencialmente por:

- modificação especial da organização do trabalho;
- emprego combinado das técnicas de telecomunicação e / ou informáticas;
- tarefas de tratamento e troca de informação. o teletrabalho pode ser móvel ou ao domicílio.



Apenas faremos referencia a esta ultima modalidade de teletrabalho, por ser a mais significativa em números de trabalhadores e suscitar mais preocupações por parte dos parceiros sociais.

O trabalho a domicílio não constitui do ponto de vista jurídico, trabalho subordinado.

⁴ Maior desenvolvimento pode ser encontrado no relatório « Trabalho a tempo parcial na Comunidade Europeia - Aspectos sociais e económicos » Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e do trabalho .

⁵ A polémica gerada por esta temática é aforada por Jorge Leite in « Temas de Direito do Trabalho - Direito do Trabalho na Crise Poder Empresarial Greves Atípicas. » Coimbra Editora 1990.

É trabalho autónomo que do ponto de vista económico se encontra na grande maioria dos casos integrado em processos produtivos mais amplos dirigidos, directa ou indirectamente, por uma empresa, a quem está atribuída a função de colocação do produto final no mercado.

A utilização de terminais de computador instalados nas residências dos particulares, ligados a uma organização ou base central, graças aos novos sistemas de telecomunicações, fez com que estes trabalhadores novos "domésticos" sejam vistos por muitos como a vanguarda da nova era.

A persistência e desenvolvimento actual desta forma de trabalho, leva à refutação da teoria segundo a qual , certas condições tecnológicas levariam definitiva e irreversivelmente à integração no mesmo espaço físico.

O trabalho ao domicílio aparece actualmente, associado às mais modernas tecnologias. É o caso do teletrabalho executado à distancia num tele local ou executado no domicílio, com utilização de técnicas de telecomunicações ou de informática Saliente-se que esta forma de trabalho denominada de « atípica », representava em 1988, quase 50% do trabalho no Japão , Itália, Irlanda.

Esta forma de trabalho suscita as seguintes apreensões:

- fragilização do trabalho. do seu ritmo e de horários;
- problemas em relação á remuneração e protecção sindical;
- isolamento;
- falta de protecção social;
- perturbação da vida familiar;
- origina a obrigação de as crianças nele participarem .

No domínio dos serviços industriais, a telemática (ligação da tecnologia da informação e da comunicação) parece desempenhar um papel chave do ponto de vista técnico

Os novos desenvolvimentos da telemática constituem o fundamento do denominado «trabalho à distância» com a inerente problemática do trabalho electrónico em casa, efectuado por grupos de trabalho não qualificados, de mulheres, que suscita fortes inquietações quer aos sindicatos quer às entidades empregadoras.

Várias são as razões que fundamentam a defesa do teletrabalho - flexibilidade do trabalho será particularmente atraente para as mulheres, que podem preferir combinar o trabalho doméstico com a guarda e educação das crianças;

- os empregados serão capazes de anular os tempos mortos vividos nos grandes escritórios centrais, em especial os das grandes cidades,

- os gastos de energia e a poluição geradas pelas deslocações de e para o local de trabalho são eliminados ou substancialmente diminuídos.

O trabalho doméstico baseado nos computadores constitui hoje uma possibilidade perfeitamente concretizável.

Apesar dos factores favoráveis ao teletrabalho e a apologia efectuada supra, o mesmo tem sido alvo de críticas intensas dos vários parceiros sociais e que se repercute numa aderência muito lenta ao mesmo.

Assim e citando o exemplo do que se passa nos EUA , os empregadores e os trabalhadores invocam as seguintes razões para a sua postura desfavorável em relação a esta modalidade de trabalho:

- O eficiente funcionamento dos escritórios exige que as relações de trabalho sejam exercidas face a face.

- A monitorização da segurança dos computadores é mais difícil com os terminais remotos.

-Os empregadores não encontraram nos seus empregados a receptividade necessária em relação ao trabalho exclusivamente doméstico, gerando dificuldades na implementação deste tipo de trabalho.

- Os sindicatos opõem-se ao trabalho doméstico , fundamentando a sua posição no facto de os salários mínimos e outras regalias, serem mais difíceis de obter e de defender , quando os trabalhadores realizam as suas tarefas em casa.

-A preocupação mais importante dos sindicatos em relação ao trabalho doméstico (- gradual dissolução do trabalho sindicalizado a tempo inteiro), origina por parte dos mesmos , uma rejeição deste tipo de trabalho.

Especialistas existem, que não tem uma perspectiva tão negativa dos efeitos destas novas formas de trabalho. Assim a Fundação Europeia no seu Relatório Anual de 1992 afirma que as formas de trabalho atípicas tem sido apontadas como uma das medidas que poderão contribuir para o crescimento do emprego (Resolução do Conselho de 1986).

No entanto, os órgãos comunitários não deixaram de manifestar certa preocupação em relação à « institucionalização » destas formas de trabalho , quando, no exercício das suas prerrogativas institucionais adoptaram medidas no âmbito das suas atribuições:

A Comissão apresentou três directivas destinadas a assegurar uma maior protecção dos trabalhadores que se dedicam a estas formas de trabalho e o Parlamento Europeu apresentou uma proposta de directiva relativa aos contratos atípicos.

O estudo « Les enjeux sociaux de la bureautique en Europe ». Europe Sociale. Suplemento 5/91, apresenta os seguintes resultados de uma investigação realizada acerca desta forma de trabalho:

- O Reino Unido é o segundo país com maior volume de teletrabalho realizado.

Previsões apontam para dez milhões de teleempregados durante a década de noventa contra dois milhões em 1990.

No Reino Unido , o teletrabalho apareceu pela primeira a vez em 1963 , numa sociedade de logísticas o grupo FI.. O Governo lançou o projecto Frontline em 1989 para incitar 55000 trabalhadores a não se deslocarem para as cidades centrais trabalhar em sociedades situadas em zonas de altos

Na Dinamarca foi lançada uma experiência de grande envergadura em 1989, para permitir o trabalho ao domicílio com a colaboração da comunidade, para trabalhos na cozinha, cursos no domicílio . O projecto não obteve o sucesso esperado devido à pouca aderência por parte dos trabalhadores e um terço dos trabalhadores depressa abandonou a experiência.

No trabalho a domicílio foi efectuada uma distinção entre teletrabalho electrónico ou onde o domicílio constitui o local principal de trabalho (estimados 200 a 500 posto de trabalho em 1987 principalmente para as mulheres) e trabalho no domicílio onde o terminal não é mais do que um complemento do escritório principal.(trabalho executado essencialmente por profissionais masculinos da informática e representantes de venda.)

As preocupações relacionadas com o teletrabalho conheceram o seu ponto máximo nos meados dos anos oitenta, na Alemanha onde os empregados a trabalharem sob esta modalidade eram de cerca de cinco por cento em 1990, e as previsões apontavam para 10% no ano 2.000.

O ITZ, instituto de prospectiva , demonstrou que o teletrabalho modificava profundamente a organização do trabalho, as qualificações exigidas, as relações sociais entre trabalhadores e clientes , assim como a influência dos sindicatos.

As duas áreas mais ligadas a esta forma e trabalho são os seguros (28% das empresas tinham encetado a experiência e 33% previam inicia-la.

A atitude dos sindicatos é incipiente devido a ausência de pessoal e de vontade para uma intervenção minimamente eficaz. Reduziram-se ao silêncio. Outra razão para esta atitude

reside na flexibilidade dos sistemas buróticos que permitem adaptações do trabalho às condições individuais do trabalhador.

Em França, o trabalho à distancia suscitou pouco interesse até ao momento em que foi concluído o estudo, devido essencialmente aos custos e desinteresse por parte das empresas. Foi aplicado com uma certa dimensão aos investigadores.

Mas existem outras formas de emprego precárias embora com uma difusão mais restrita.

Enunciaremos algumas dessas formas sem a preocupação de que a mesma seja exaustiva.

a) Trabalho alternado e trabalho intermitente.

No contrato de trabalho alternado as partes fixam antecipadamente a duração do trabalho e as respectivas épocas do ano. O trabalhador obriga-se a tornar disponível a sua força de trabalho nos períodos convencionados e a entidade empregadora fica obrigada a pagar uma remuneração ao trabalhador durante o mesmo período.

No contrato de trabalho com cláusula de intermitência, o tempo de trabalho não está antecipadamente determinado, por o empregador não ter condições para prever nem o grau de necessidade da força de trabalho, nem as datas em que a mesma ocorrerá.

b) trabalho à chamada. O trabalhador obriga-se a responder às solicitações dependendo a duração do trabalho efectivo, bem como a sua distribuição diária e / ou semanal, das necessidades de exploração da empresa . Constitui uma forma extrema de maleabilidade do tempo de trabalho.

Num estudo da OCDE de 1992, são examinados os principais vectores de mudança e de continuidade na política do emprego das empresas no Reino Unido. ⁶

Analisa-se o trabalho a tempo parcial, temporário, a subcontratação, e o trabalho independente.

Os inquéritos de atitude no que diz respeito às diferentes formas atípicas de emprego, evidenciam que as mudanças foram muito menos marcadas, que não envolvem o modelo da empresa flexível e que diferem sensivelmente de sector para sector.

No sector dos serviços, o trabalho a tempo parcial e o trabalho temporário constituem modalidades correntes de emprego - sobretudo nas actividades em que as mulheres são bastante numerosas, como a distribuição, a hotelaria e a restauração. Pelo contrário, no sector dos serviços públicos, observou-se um desenvolvimento considerável das formas atípicas de emprego. Quanto à indústria de produção de bens do sector privado, constatam-se divergências sensíveis nas relações de emprego, por exemplo no que diz respeito ao recurso à subcontratação.

O « Workplace Industrial Relations Survey » (WIRS 2) apenas evidencia mudanças pouco significativas nas formas de emprego tradicionais. Assim como o estudo de Meager (1985) demonstra que o trabalho temporário baseado em contratos de termo certo, de curta duração aumenta, quando a capacidade de produção é utilizada em pleno e diminui sempre que tal não sucede.

É contudo no sector público dos serviços, que os contratos de duração determinada estão mais disseminados e o ensino absorve a metade desses empregos. Estudos recentes confirmam estas observações. Potter (1986) (1987) Case (1991).

⁶ « Nouvelles orientations dans l'organisation du travail - La dynamique des relations professionnelles » OCDE 1992

ANEXO 3

Estudos empíricos acerca da influência das novas tecnologias sobre a qualificação

Em França houve modificação na estrutura do emprego abrangendo todas as categorias de profissionais classificados em A; B; C; D .

O quadro percentual referente aos anos 1968- 1987 , suscita dúvidas quanto ao rigor dado que a informatização e competências associadas tem gerado alterações qualitativas no emprego que não estão reflectidas no quadro. Apareceram novas tarefas como pessoal especializado em telemarketing ou resposta aos denominados « números verdes».

Na «France Telecom » constatou-se um aumento de qualificações induzidas pelos empregos provenientes da mudança de estilo comercial: os « utilizadores » tornaram-se «clientes » da empresa a quem devem ser vendidos uma variedade múltipla de serviços.

A saturação do mercado de serviços de base gerou a necessidade de criação e de comercialização de novos serviços tendo surgido, em consequência novos empregos específicos: peritos em negociações, verificadores de normas, analistas de qualidade juristas especialistas nesta actividade , engenheiros de manutenção, gestores de construções inteligentes..

A natureza das tarefas de técnicos de manutenção também sofreu alterações consubstanciadas numa desvalorização técnica devido á racionalização e controle acrescidos. Criaram-se entre 10.000 a 15.000 novos empregos.

Em França, as mudanças na organização do trabalho, não são recentes nas indústrias de produção contínua dado que ocorreram nos anos 60. Pelo contrário, a reprofissionalização da mão de obra sob o efeito das mudanças no processo de produção, alcançou depois dos meados dos anos 70, as indústrias em série, os serviços, e os restantes empregos do terciário.

Os produtos e os serviços mudaram principalmente devido à introdução de novas tecnologias que permitiram essa mudança, e ao surgimento de uma concorrência intensa. O grau de incerteza do ambiente, a variabilidade a novidade e a complexidade dos produtos altera-se qualitativamente. O abandono da produção rotineira ou em grande série, é imposta pela necessidade de multiplicar as variantes de um mesmo produto, criar necessidades , acompanhar o ciclo de vida dos produtos e penetrar nos mercados . As orientações estratégicas evoluem, á estratégia da redução dos preços pelo volume de produção , acresce a diferenciação pela qualidade. Estas novas exigências de custo e de qualidade tem efeitos organizacionais ,tais como

- Suprimir os tempos improdutivo: uma imobilização dos produtos na cadeia de produção pode constituir a inviabilidade absoluta do modo de organização;
- Reduzir os stocks:

A dimensão das unidades de produção e das empresas, tende a diminuir após 1973 , o que suscita uma derivação das formas de coordenação do trabalho (declínio da divisão do trabalho, da formalização e diluição da linha hierárquica.)

A apresentação da evolução das mutações organizacionais e sua importância , é difícil dado que os dados quantitativos nacionais não se referem directamente ao modo de organização mas á qualificação da mão de obra por exemplo..

Ocorre contradição de tendências em curso: Determinadas empresas suportam a sua organização de trabalho num taylorismo sustentado por tecnologias ultra modernas e outras conseguem organizações que conciliam integração com descentralização.

Nas organizações novas as qualificações modificam-se. A novidade nesta matéria após os meados dos anos 70, reside na elevação significativa do nível das qualificações. O facto de um grande numero de postos de trabalho não terem sido suprimidos pelas mudanças tecnológicas não infirma a conclusão enunciada.

Anteriormente, a regra era a polarização de qualificações. Os industriais franceses optavam frequentemente por uma redução dos efectivos, uma política de baixos custos de mão de obra e uma organização do trabalho inalterada:

Os observadores, estão de acordo quanto à existência uma reprofissionalização da mão de obra operária passados dez anos. Por reprofissionalização deve entender-se sobretudo a detenção por parte dos assalariados de um conhecimento do produto, da matéria e das especificidades da clientela e não apenas um conhecimento técnico banalizado.

Os números, evidenciam uma tendência comum para o período de 1984 a 1987.

As percentagens de diminuições anuais vão segundo os sectores de 0,3% a 9, 5 % para os empregados administrativos e de 0,9%% a 15,7%% para os operários não qualificados da industria. Estes resultados representam por exemplo , 20% menos de dactilógrafos em menos de quatro anos nos, 22 % de operários não qualificados por máquina na metalurgia, o vidro ou os materiais de construção, 20% dos operários não qualificados do têxtil e do couro.

O trabalho exerce-se principalmente de forma colectiva o que pressupõe atitudes novas face à comunicação, à pedagogia e à liderança, mas tende a permanecer

localizada nas unidades automatizadas, nos projectos de grupo, nos círculos de qualidade. Assiste-se a uma justaposição de estruturas, de tarefas, e de novas actividades, a um modo de organização que lhes é antagónico.

Nas empresas agro alimentares, da banca e da electrónica o modo de organização taylorista e as regras de gestão permanecem imutáveis: modalidades de afectação do pessoal , grelhas de qualificação, índices de performance.

Na Alemanha, após os meados dos anos 70, os grandes sectores industriais , sofreram uma transformação espectacular, os factores indicados para a mudança coincidem com os supra referidos

Em relação à França., as empresas foram igualmente confrontadas com a necessidade de satisfazer novas exigências , particularmente uma maior flexibilidade de produção. Esta maior flexibilidade, impôs uma série de respostas diversas em múltiplos domínios. No sector industrial, as mudanças organizacionais que surgiram são imputáveis , não apenas às alterações das condições de mercado a nível mundial , mas também às estratégias de gestão ,profundamente influenciadas pelo taylorismo e fordismo .

As experiências de organização de trabalho baseadas na perspectiva antropocêntrica, são quase tão antigas na Alemanha, como as do Taylorismo.

Nos anos sessenta as experiência suecas e norueguesas com os grupos semi-autónomos foram cuidadosamente estudadas , contribuindo para que nos aos setenta, o programa federal « Humanização da Vida e do Trabalho », originasse diversos projectos indutores de maior ou menor aperfeiçoamento nas condições de trabalho organizacional .

Na década de oitenta, autores alemães como Gehrman (1989) Kern e Schuman (1984) num estudo baseado em estudos empíricos de casos nas indústrias químicas automóveis e máquinas - ferramenta, descreveram a emergência de um novos conceitos de produção com definição holística de tarefas, descentralização do controlo das mesmas e reprofissionalização do trabalho de produção de bens requerendo um trabalhador qualificado, capaz de diagnosticar tarefas. Sublinham que as inovações na organização do trabalho não prenunciam o fim do taylorismo mas, comprovam um crescente interesse nas abordagens e instrumentos não tayloristas.

Verificou-se que a produção flexível, requeria trabalhadores motivados, qualificados e criativos e formas de organização de trabalho e oportunidade para a identificação com o produto e processo de fabrico. Nos anos setenta a automatização da fábrica e processamento de dados parecia reforçar necessariamente o taylorismo. Hoje, as modernas tecnologias de produção e da informação, podem ser implementadas e utilizadas com controle centralizado ou descentralizado.

O Estudo efectuado na Alemanha concentra-se nas estratégias de gestão antropocêntrica e organização do trabalho nas indústrias de automóvel e engenharia mecânica. Abordaremos apenas as conclusões efectuadas em relação à última indústria.

Em relação à indústria automóvel apenas referiremos que as inovações e experiências pós fordistas constituiriam uma combinação específica de:

- Conceitos japoneses como grupo de trabalho, elevada flexibilidade do pessoal, integração de tarefas, auto regulação e utilização do conhecimento dos trabalhadores nomeadamente através dos círculos de qualidade.
- Conceitos Ocidentais de gestão de pessoal, da abordagem das relações humanas à abordagem dos recursos humanos;

- Conceitos germânicos de humanização da vida no trabalho.
- Modelos escandinavos dos grupos semi-autónomos .

No sector dos serviços e da administração a introdução de novas tecnologias e a necessidade de oferecer um serviço com melhor qualidade jogaram em favor da racionalização tecnológica e organizacional.

Após os anos 70 , a modernização das grandes indústrias alemãs consistiu na introdução da Microelectrónica. A minituarização e a redução dos custos dos componentes deram um impulso significativo á produção industrial, acelerando as inovações de produto e de processo O desenvolvimento da micro electrónica , conduziu a novas tecnologias de aplicação industrial.

Nas actividades de produção, o leque de utilização da microletrónica alargou-se amplamente: comando numérico para calculador, robos, concepção assistida por computador, ateliers flexíveis, planificação e comando assistidos por computador e ultimamente, acresceram os ateliers informatizados integrados.

Um inquérito efectuado em 1987 pelo instituto de Investigação Tecnológica de Munique junto de 1.100 empresas produtoras de bens de equipamento , pôs em evidencia que a utilização dos computadores se desenvolve nas indústrias de produção e actividades conexas como a planificação, a integração e o controle.

O inquérito demonstra que a forma mais difundida de automatização é a utilização das máquinas de comando numérico por calculador . Ainda são raras as utilizações de máquinas de comando numérico para a criação de sistemas de produção flexíveis. A utilização de sistemas informáticos no domínio da concepção e do desenvolvimento

(como na planificação e controle da produção) , apenas são utilizados em menos de um quinto das empresas estudadas.

Os sistemas informáticos integrados constituíam uma figura de excepção e as redes de informação e comunicação. Contudo, a constatação de que cerca de um quarto das empresa estudadas planificam actualmente a integração e o fabrico assistido por computador, originam previsões de progressos muito significativos nesta área nos próximos anos.

Assim , a organização de redes internas e entre empresas, com a ajuda das novas tecnologias da informação , fazem da evolução tecnológica e das modificações na organização uma nova forma de racionalização que a OCDE designa, utilizando a expressão de Altman (1986) «racionalização sistemática ou integrada. »

A introdução da informática pode conduzir a diversas formas de racionalização das estruturas de trabalho. No domínio das automatização flexível, aparecem novas formas organizacionais que se distanciam dos princípios que caracterizam a organização taylorista e fordista do trabalho . Existem múltiplas possibilidades de flexibilidade social humana face á complexidade crescente da organização da produção.

No próprio domínio da gestão , os elementos concretos intervenientes na noção de produção suscitam controvérsias.

Nos estudo empíricos acerca das máquinas ferramenta , Kern e Schuman fizeram relevar a existência na gestão de duas noções concorrentes que designaram por « tecnocrática e estreita de espírito » e « empírica e não ideológica » respectivamente.. Estas divergências crescentes suscitadas pelas decisões dos chefes de empresas são imputáveis, principalmente á incerteza que surgiu nos últimos anos nas empresas, face ás evoluções verificadas.



Novas incertezas surgem à medida que são implementadas novas tecnologias, que por sua vez , estimulam a investigação de novas formas de organização e divisão de trabalho e que originam um novo conteúdo das tarefas e a novos perfis de qualificação.

Nos principais sectores de produção industrial : automóveis, produção química e máquinas ferramenta , Kern e Shuman verificaram « uma modificação paradigmática » ,da política do mercado de trabalho», na primeira metade dos anos oitenta., que segundo eles, reveste uma importância estrutural.

A hipótese apresentada por estes investigadores consiste em defender que perante o novo potencial de racionalização tecnológica, a reestruturação que se produz pode ser considerada como uma fase de transição entre o taylorismo e as « novas concepções de produção ».

A nova concepção é oposta nos seus princípios á concepção taylorista, fundamenta-se numa nova concepção de utilização dos recursos humanos..

O operário é perspectivado como uma pessoa que tem múltiplas aptidões e potencial que podem ser valorizadas logo que esse potencial possa tornar-se operacional e não simplesmente explorado de forma fragmentária.

O , Relatório acerca da evolução das noções e métodos de racionalização estabelecido pelo Instituto de investigação sociológica (SOFI) de Göttingen, refere que no sector de máquinas ferramenta , o enriquecimento das tarefas , assim como a integração das tarefas generalizam-se..

A industria automóvel, tradicionalmente considerada como um modelo tradicional de produção em grande série onde o trabalho em cadeia é o exemplo clássico de organização taylorista do trabalho, viu-se obrigada a introduzir a automatização

flexível face á intensificação da concorrência e a diversificação da procura. Esta decisão implicou as seguintes mudanças:

- aumento da importância de novas estruturas de produção e de novas formas de utilização de mão de obra

- inversão do processo de fragmentação das tarefas e criação de novas qualificações de novos perfis de competências .

De acordo com um estudo acerca da indústria automóvel efectuado pelo centro de Ciências de Berlim a integração de tarefas constitui « a mais bem sucedida das estratégias de racionalização adoptadas na primeira metade dos, anos 80 ».

O Relatório do Instituto de Investigação Sociológica sublinha também que nos sectores automatizados da industria automóvel (produção hidráulica, produção mecânica)« em todos os processos que não se limitam á produção e exigem o cumprimento de tarefas indirectas qualificadas, os esforços, visando a elaboração de uma estratégia integrada , impuseram-se mais ou menos por todo o lado. Para além das tarefas de manutenção esta estratégia inclui tarefas de controle de qualidade, de controle de programação e de produção.⁷

A taylorização da engenharia mecânica tornou-se possível quando o desenvolvimento da tecnologia CN (NC- Numerical Control) permitiu a separação dos elementos manuais e cognitivos do trabalho.

⁷ As estratégias e organização do trabalho na Industria alemã de Engenharia mecânica foram estudadas , nomeadamente por V. Eichner May Organisational Concepts in Germany Industry » 1991 vol 26 FAST.

Os elementos cognitivos podiam ser efectuados por programas CN na oficina técnica enquanto o trabalho na máquina foi reduzido a funções operativas simples que não requeriam conhecimentos altamente especializados.

Com a tecnologia CN e posterior desenvolvimento da produção integrada por computador (CIM), a perspectiva de implantação de uma fábrica automática, sem homens fez a sua aparição também na Alemanha.. Mas rapidamente surgiram disfuncionamentos, imputáveis a esta abordagem tecnocêntrica: problemas económicos, (custos e riscos), problemas tecnológicos (limites do processo de modelização matemática); (problemas organizacionais (ausência de flexibilidade) e problemas com o pessoal (diferentes níveis de qualificação requeridas).

Foram implementados e experimentados modelos organizacionais alternativos que implicavam a reintegração do trabalho manual e cognitivo, da concepção e execução em particular programas de decisão e controlo CN.

Em resumo, a tendência geral foi a de implementar novas formas de organização de trabalho que se desenvolveu em todos os sectores a contar da segunda metade da década de setenta e consolidou-se nos anos oitenta.

Ela está mais fortemente implantada, no domínio da automatização flexível da produção em grande série. Esta transição foi menos marcante em importantes sectores de produção em pequenos lotes de produtos de alta qualidade. Nestes sectores como nos da máquina ferramenta as tradições tayloristas de organização nunca estiveram solidamente implantadas e a implementação da electrónica pode-se sedimentar, numa tradição de trabalho altamente qualificado e com mão de obra flexível.

Contudo o taylorismo e o fordismo constituem formas de organização de trabalho com grande influencia, no sector de produção de bens..⁸ .

⁸ OCDE « Nouvelles orientations dans l'organisation du travail » OCDE 1992

No Reino Unido , a ausência de recursos humanos polivalentes constituía também uma lacuna a suprir urgentemente Os domínios em que mais eram necessários conhecimentos específicos em relação á actividade dos prestadores de serviços telemáticos são: instalação e manutenção do equipamento fornecido aos clientes; materiais insensíveis ás falhas , área comercial e pessoal administrativo .

ANEXO 4

Factores que originaram a crise das formas tradicionais de organização do trabalho.

A crise das formas tradicionais de organização do trabalho resulta da conjunção de vários factores: mercado instável e diferenciado, difusão de novas tecnologias, aumento da escolaridade e da qualificação da mão de obra, novos valores e a atitudes face ao trabalho, as reivindicações sociais.

Com efeito nos anos cinquenta, a planificação empresarial consistia essencialmente numa organização dos recursos de forma a compatibilizar a produção do próximo ano com a procura .

Nos anos sessenta, satisfeita a procura dos produtos básicos ,a tónica passara a incidir no marketing como meio eficaz para criar nos consumidores a necessidade de novos produtos. «É a década da diversificação do produto, departamentalização da empresa e formação de amplos conglomerados como a ITT.»⁹

No fim da década referida, fizeram-se sentir mudanças no ambiente social , mudança essa denominada de « sociedade de consumo » que puseram em causa a forma como as empresas organizavam as suas operações principais. As empresas confrontam-se com dificuldades em relação á gestão das suas estruturas organizacionais devido a dois factores: Burocracia extrema.

- planificação de actividades limitada á previsão e orçamento e efectuada de forma mecânica.

Em conclusão, as empresas começaram a sentir a necessidade de mudar de um tipo de gestão absolutamente administrativista para outra que incidisse essencialmente sobre as condições específicas da actividade da empresa: produtos, mercado e competição

Nos anos setenta, este padrão evidencia uma maior complexidade.

Por um lado a crise económica mundial que se seguiu à crise do petróleo , gerou uma competição acrescida entre as empresas e mesmo para todos os países com mercados reduzidos para os seus produtos tradicionais. Por outro lado, a velocidade da mudança tecnológica derivada em parte do sucesso alcançado na investigação básica , e em parte pela crise económica, que impôs a adopção de novos processos de produção de forma a obter a redução dos custos , originou, mesmo em mercados em expansão, um aumento da competição em relação a produtos com conteúdo altamente inovador.

⁹ OCDE .«Nouvelles technologies - une stratégie socio-economique por les années 90 » . 1988

Emerge um fenómeno de recessão e inflação poderoso , e a reestruturação de todos os sectores industriais , acompanhado pelo aumento generalizado do desemprego e consequente aumento significativo das tensões sociais.

A este fenómeno ,apenas fica imune o Japão. Nos anos setenta o efeito conjunto dos factores monetários, financeiros, comerciais e políticos que sustentaram o desenvolvimento inicial tornaram-se nefastos e o ambiente no qual as empresas operavam tornou-se ainda mais complexo dominado pela competição e invadido pela incerteza.

Consequentemente , as empresas confrontaram-se com o problema de ter que gerir um numero crescente de variáveis: tinham simultaneamente que desenvolver a sua habilidade para adaptar e gerir oportunidades, planificar as suas actividades, baseados em cenários alternativos , utilizando uma tecnologia cada vez mais sofisticada, edificar estruturas organizacionais flexíveis e serem detentoras de estratégias eficazes e flexibilidade suficiente, para situações eventuais que ultrapassassem a as previsões e planificação iniciais.

As variáveis críticas, que combinadas, influenciaram e gradualmente condicionaram a gestão das actividades de forma a gerar uma alteração estrutural na gestão «formal » foram as seguintes:

- Desenvolvimento tecnológico;
- Competição global;
- Saturação de sectores importantes da actividade económica.

Estas variáveis interactuaram , por sua vez com outras forças determinantes da mudança tais como:

- clima político;
- desenvolvimentos económicos;
- tensões sociais.

A habilidade para controlar estas variáveis e responder em tempo a essas forças que determinam a mudança, indiciam o grau de vulnerabilidade de uma empresa e

consequentemente, \ o nível de interacção que pode ser desenvolvida entre os parceiros sociais..

A análise da variável crítica - Desenvolvimento Tecnológico

Nos anos 70, a nova tecnologia aumentou a um nível sem precedentes devido a dois factores: progresso alcançado pela investigação básica (technological push).e procura da industria de nova tecnologia com o seguintes objectivos:

- custos de produção mais baixos;
- aumentar a capacidade de resposta das empresas a todas as variações quer quantitativas quer qualitativas da procura.

○ estado de necessidade, conseqüente á crise dos anos 70, contribuiu para uma aceleração da investigação científica independente na área da nova tecnologia.

○ desenvolvimento da microelectrónica forneceu uma oportunidade de aperfeiçoamento da performance de alguns produtos chaves:

- os computadores tornaram-se cada vez menores, mais baratos, mais acessíveis ao utilizador sem conhecimentos de informática e mais flexíveis,
- Os escritórios de máquinas tornaram-se em sistemas de informação com capacidade para processamento da palavra e ligação com outros computadores e outros sistemas
- As telecomunicações fornecem comunicações integradas através da transmissão da voz, dados, imagens mesmo em grandes áreas: O controlo das máquinas usadas na produção torna a intervenção humana mais eficiente, ao aperfeiçoar a qualidade, controlando a energia e materiais utilizados e incrementar a flexibilidade e produtividade.

○ fornecimento de inovações ou nova tecnologia, tornou-se conseqüentemente mais articulado e variado. Os fornecedores desenvolveram novos produtos , que por sua vez

ofereciam maiores facilidades aos os compradores para responderem prontamente, às solicitações e adaptarem-se às variações da procura (variações em volume, preenchimento das necessidades emergentes dos clientes, adaptação às necessidades específicas), sem sacrifício das economias de escala.

Surge assim, um contexto de grandes mutações, em que constituem necessidades vitais para as empresas: uma maior flexibilidade, capacidade de adaptação rápida e de inovação. Estes requisitos só se verificam, quando os recursos humanos utilizados são qualificados, informados, formados, motivados e estão empenhados nos objectivos das empresas.

O processo de racionalização gerado pela denominada "organização científica", que teve como corolário, a não atribuição aos trabalhadores de responsabilidades, inexistência de tomada de decisões ou mesmo de participação nas mesmas e a falta de proveito em absoluto da sua inteligência e iniciativa, já não constituía um modelo minimamente eficaz face ao novo contexto económico.

Assim, a crise do modelo mecânico ou burocrático (adequado para ambientes estáveis e previsíveis) tem a sua génese, na crise e mudança veloz em que vivemos desde há algum tempo.

As potencialidades do modelo que durante décadas constituiu o principal meio para a eficácia económica torna-se inoperante face ao carácter imprevisível e instável das condições sócio - culturais, económicas e tecnológicas.

Boyer apresenta quatro argumentos que considera de extrema relevância para explicar a crise do fordismo.¹⁰

- Exaustão do anterior regime técnico,

¹⁰ esta perspectiva encontra-se desenvolvida in «Alternativas ao Fordismo » Revista Critica de Ciências sociais 35 Junho de 1992.

- Contradições sociais e económicas dos métodos fordistas.
- Colapso da ordem internacional.

Cada vez é mais consistente a tese que sustenta o papel extremamente importante que a competência humana jogará nos sistemas de produção futuros.

São numerosas as razões que justificam esta posição, sendo consideradas mais importantes as relacionadas com as condições de mercado .

Os mercados mundiais são cada vez mais dinâmicos e dirigidos pelos consumidores e a competição baseada apenas no preço, já não constitui uma estratégia viável para as companhias de produção de bens. Outros factores de competição não baseados no preço (non price competition); tomaram-se mais importantes.

Básicamente, a ênfase incide na mudança da competição baseada no preço, para a mudança baseada na qualidade. Esta tendência persistira nos anos noventa.

A vantagem competitiva residirá mais na flexibilidade, do que nos custos baixos.

A importância das alterações de mercado residem nas tendências para a redução dos volumes de produção, aumento da variedade do produto e ciclo de vida dos produtos mais curto .

As empresas de produção de bens , terão que atingir os seguintes objectivos potencialmente conflitantes: redução de custos, incremento da qualidade e maior flexibilidade.

Alcançada a meta da qualidade , outra não menos complexa se impõe: a manutenção da qualidade.



Para fazer face a esta nova prioridade é necessária a transformação de cada empresa numa organização em que a aprendizagem é uma constante imprescindível para o aperfeiçoamento contínuo, em todos os aspectos da sua actividade.

Nenhuma dessas metas será atingida apenas com a utilização das tecnologias. A organização e os trabalhadores são factores tão importantes como o factor tecnológico. É necessária uma abordagem ampla baseada na organização, pessoas, e tecnologia¹¹.

¹¹ KIDD, Paul « Organisation, People and Technology In European manufacturing. » vol 3 November 1990.