

I. S. E. G.
Biblioteca
R. 37270
5.24-6.

JOÃO DA COSTA PEREIRA

#D 8379. P67

P47

1986

AS QUESTÕES SOCIAIS EUROPEIAS. IMPACTE
NAS RELAÇÕES INDUSTRIAIS EM PORTUGAL

Dissertação para Mestrado em Gestão,
no Instituto Superior de Economia
da Universidade Técnica de Lisboa

LISBOA

1986



O meu profundo agradecimento

ao Professor Doutor Mário Madureira, coordenador das dissertações do primeiro curso de Mestrado em Gestão, pelo incentivo que me deu e o entusiasmo que soube transmitir-me;

ao Dr. Francisco Peres Coelho, orientador da dissertação, pelo empenhamento e valiosa contribuição na preparação do trabalho;

de modo geral, a todos os amigos que possibilitaram a sua conclusão.



Índice

	pág.
Introdução	1
1. As principais perspectivas teóricas	2
1.1. A teoria dos sistemas e as relações industriais	2
1.2. A teoria política marxista das relações industriais	10
1.3. A terciarização da economia e o conceito de relações industriais	14
Nota	15
2. As relações industriais nos países da Comunidade Europeia	16
2.1. Características gerais das relações industriais	16
2.2. O modelo maduro	18
2.2.1. O caso da República Federal da Alemanha	18
2.2.2. O caso da Grã-Bretanha	22
2.3. O modelo mediterrânico. O caso da Itália	27
Notas	33
3. As relações industriais em Portugal	36
3.1. O início do associativismo	36
3.2. O período corporativo até 1968	39
3.3. O período de 1968 a 1974	41
3.4. O período de 1974 a 1976	43
3.5. O período de 1976 a 1986	45
3.6. Caracterização do modelo de relações industriais em Portugal no momento da sua entrada para a Comunidade Económica Europeia	48
Notas	51

	pág.
4. As questões sociais na Comunidade Económica Europeia	55
4.1. As disposições legais de base	55
4.2. As principais resoluções visando os principais objectivos comunitários em questões sociais	58
4.2.1. A participação dos trabalhadores nas empresas e os direitos à informação e consulta	58
4.2.2. Despedimentos colectivos	62
4.2.3. Fusões, concentrações e transmissões de empresas	63
4.2.4. Insolvência da entidade patronal	64
4.2.5. Duração do trabalho e regime de férias	65
4.3. As questões sociais e a dificuldade de formulação de uma Política de Relações Industriais Europeias	66
Notas	71
5. O impacte das questões sociais nas relações industriais após a adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia	73
5.1. A compatibilidade da legislação nacional com a jurisprudência comunitária	73
5.2. As perspectivas dos actores do sistema nacional de relações industriais	77
5.2.1. As perspectivas das organizações sindicais	77
5.2.2. As perspectivas das associações patronais	86
6. Conclusões: os factores críticos de sucesso para a aproximação ao modelo mais desenvolvido do sistema de relações industriais de Portugal	90
Bibliografia	92



Introdução

O objectivo do trabalho é a análise das grandes questões sociais comunitárias que possam influenciar o modelo de relações industriais em Portugal.

Faz-se no primeiro capítulo um enquadramento teórico do confronto das principais perspectivas sobre o conceito de "sistema de relações industriais", e discute-se a sua validade numa sociedade em que o peso do sector dos serviços tende a aumentar.

A análise dos dois grandes modelos de relações industriais, nos países da Comunidade Económica Europeia, desenvolve-se no segundo capítulo através da descrição dos sistemas de três países característicos, procurando-se detectar as principais diferenças.

A necessidade de justificação para o sistema de relações industriais do nosso país, no momento da adesão de Portugal ao Mercado Comum, conduziu a uma tentativa de procurar as suas raízes na evolução desde o início do associativismo no século passado. Apresenta-se no terceiro capítulo essa justificação.

No capítulo seguinte expõe-se a jurisprudência comunitária mais importante em matéria de questões sociais e as principais dificuldades que têm conduzido à inexistência de uma Política Comum de Relações Industriais.

A compatibilização da legislação nacional com a comunitária e as perspectivas dos principais actores perante o modelo a adoptar no sentido de responder aos desafios da integração, constitui objecto de análise do quinto capítulo; no último procura-se definir quais os principais factores críticos de sucesso para a aproximação do sistema de relações industriais do nosso país com os sistemas mais amadurecidos da Comunidade.

1. As principais perspectivas teóricas

1.1. A teoria dos sistemas e as relações industriais

A expressão "relações industriais", de origem anglo-saxónica, foi popularizada a partir da década de sessenta por Dunlop na sua obra Industrial Relations Systems, que lhe associa significativamente a palavra "sistema", apresentando-nos uma expressão mais ampla de "sistema de relações industriais" (1).

O seu objectivo é "apresentar uma teoria geral das relações industriais, proporcionar instrumentos de análise para interpretar e fazer compreender o maior leque possível de factos e práticas de relações industriais" [14, p.17].

Implícita está a superação das limitações de estudos anteriormente efectuados que se centravam na história das organizações sindicais e empresariais e no papel do Estado ou se resumiam a análises comparativas entre fenómenos observados no desenvolvimento industrial em diferentes países.

O desenvolvimento das sociedades industriais levou necessariamente ao surgimento de relações industriais definidas como "o complexo de inter-relações entre empresários, trabalhadores e organismos governamentais" [14, p.19].

Este complexo de inter-relações pode ser analisado à luz da teoria geral dos sistemas.

A introdução do conceito de sistema - conjunto de elementos que operam de forma interdependente para um fim comum - conduz-nos a uma melhor percepção dos objectivos do autor.

Um sistema possui três características importantes e definidoras:

- a) É constituído por elementos distintos e individualmente definidos;
- b) Deve ter um objectivo para o qual tendam os elementos;
- c) Deve existir interacção entre os elementos.

Analisemos então estas características no sistema de relações industriais.

Este inclui três classes de actores:

- a) Trabalhadores e suas organizações representativas;
- b) Empresários e suas organizações;
- c) Organismos governamentais especializados que de alguma forma se preocupam ou afectam as relações entre os diversos actores, ou mesmo organismos privados criados pelos dois primeiros actores que tenham as mesmas finalidades que os governamentais.

Cada sistema de relações industriais cria um conjunto de regras variadas que vão definir os estatutos dos diversos actores e regular a sua conduta.

Estas regras são divididas em dois grandes tipos: as substantivas, que respeitam às saídas finais do sistema, tais como remunerações e horário de trabalho, e as processuais, que actuam a nível dos mecanismos de conversão, ou seja, abrangem os procedimentos que visam transformar as regras substantivas.

" O estabelecimento destes procedimentos e regras - os procedimentos são por sua vez regras - é o centro da atenção num sistema de relações industriais " [14, p.35] .

O conjunto de regras - regulamentos, contratos colectivos de trabalho, leis e até mesmo os próprios usos e costumes - deve ter uma participação intensa dos três actores no sentido de se sentirem vinculados a um objectivo comum.

Os procedimentos que levaram à formação desse conjunto de regras, ele próprio e a autoridade para o administrar, constituem o traço comum que pode distinguir um sistema de relações industriais de outro.

" Em termos gerais, as regras, incluindo os procedimentos para o estabelecimento e a administração das mesmas, podem ser tratadas como variáveis independentes explicáveis teoricamente pelas outras características do sistema de relações industriais " [14, p.36] .

Entre essas outras características tomam papel de relevo os contextos do sistema:

- a) As características tecnológicas do local de trabalho;
- b) Os imperativos do mercado;
- c) A situação e distribuição do poder no conjunto da sociedade.

As características tecnológicas do local de trabalho são decisivas, quer para o estabelecimento das regras, quer para a forma de actuação dos diversos actores.

Dunlop distingue dois grandes grupos de características:

Grupo I - Tipos de locais de trabalho:

- 1 - Local de trabalho fixo ou variável.
- 2 - Relação do local de trabalho com o da residência.
- 3 - Força de trabalho estável ou variável e operações de trabalho.
- 4 - Dimensão do grupo de trabalho.

Estas características vão modelar sobretudo as regras substantivas. Tais regras vão variar em função do local de trabalho estar concentrado ou disperso do ponto de vista geográfico, obrigar ou não a mudança de residência ou a constantes deslocações, requerer ou não um corpo estável de pessoal.

Elas vão variar também em função do número de trabalhadores e empresários no local de trabalho, sendo natural que o corpo de leis e a sua maior ou menor regulamentação variem na razão directa desse número.

Grupo II - Natureza do trabalho:

- 1 - O conteúdo da tarefa.
- 2 - O foco da atenção dos actores no local de trabalho.
- 3 - As horas de funcionamento do local de trabalho.

Estas características vão modelar, quer as regras substantivas, quer a própria organização e interacção dos actores.

Assim, não será de estranhar que uma mudança radical no conteúdo das tarefas leve também a uma alteração radical do próprio complexo de regras. Esta, aliás, é uma questão que se coloca com grande acuidade numa sociedade em que a necessidade de novos produtos obriga à constante introdução de novas tecnologias e métodos de trabalho.

Por outro lado, não é indiferente se um trabalhador manipula ferramentas ou máquinas ou se o seu foco de atenção é o atendimento da clientela, assim como se se trabalha em horário fixo ou por turnos, se se permitem ou não horas extraordinárias.

O contexto técnico tem um grande impacte sobre a organi-

zação dos actores que tendem a adaptar-se às mudanças das diferentes características tecnológicas. A própria intervenção governativa é determinada em grande parte pelas características tecnológicas, caso da regulamentação da segurança no trabalho e do ambiente, por exemplo.

Os imperativos do mercado constituem outro dos contextos do sistema de grande importância para os diversos actores de um sistema de relações industriais, os quais se confrontam não só com o contexto técnico para o estabelecimento do corpo de regras, como também têm de enfrentar determinadas características dadas dos mercados quer de produtos quer dos próprios factores.

De facto, estes mercados vão ter uma grande importância na forma como são modeladas as regras do local de trabalho, a organização e as relações dos diversos actores.

Há diferentes características no contexto de mercado e cada uma delas tem impacte diferente nessas regras.

A posição concorrencial é uma característica importante, pois o grau de concorrência é decisivo para a maior ou menor liberdade de acção para o estabelecimento das regras no local de trabalho por parte dos actores.

Dentro delas são as regras de remuneração as mais dependentes, podendo encontrar-se um princípio básico que nos indica que, quanto maior é o grau de monopólio de um sector, menos vulnerável este se torna a flutuações salariais, aumentando logicamente o grau de liberdade na fixação das remunerações pelos actores.

As empresas que laboram em sectores de actividade de grande concorrência, seja ela interna ou externa, tendem a pressionar os sindicatos a aceitarem níveis de remuneração inferiores aos por estes pretendidos, não só em função da lógica da própria posição concorrencial, mas também pela possível redução de postos de trabalho devido a quebras de quotas de mercado.

A própria especificidade do sector pode influenciar o estabelecimento das regras.

O caso do funcionalismo público é um exemplo em que um dos actores, o Estado, fixa as regras, mesmo as que enquadram as possibilidades de contestação por parte dos sindicatos.

Outro caso, as indústrias de defesa, em que se colocam perante os trabalhadores grandes restrições, mesmo de carácter ético, perante a sociedade.

Também o momento da revisão das regras é influenciado pela posição concorrencial.

No caso de empresas com grande intensidade de produção sazonal, a força relativa de cada actor varia consoante as negociações se estabeleçam nessa época ou fora dela.

Na questão da duração das regras o problema é idêntico. Em sistemas em que não há fixação pré-estabelecida, irá depender também da posição concorrencial do sector ou mesmo da interferência do actor que define a política macroeconómica.

Voltemos ao caso do funcionalismo público em que geralmente a revisão das regras, sobretudo as de remuneração, está intimamente ligada à revisão dos orçamentos de Estado.

No caso das empresas voltadas para o mercado externo e em que os custos salariais são uma componente importante do total dos custos, a tendência é para moldar a duração das regras aos pontos críticos da carteira de encomendas.

A dimensão do mercado também é importante. Se se trata de um mercado generalizado em que se produz para uma clientela diferenciada, é natural que o corpo de regras tenda a ser mais negociado e explicitado.

Nos casos em que a clientela tem um contacto mais directo, caso dos serviços de pequena dimensão, o corpo de regras tende a ser mais flexível, estabelecendo-se normativos não formais, como as remunerações que dependem das despesas dos clientes.

A homogeneidade no mercado das empresas que o constituem é outra característica dos imperativos do mercado. Quanto maior ela for, quer em termos de custos quer em termos de volume de vendas das empresas em determinado mercado, maior será a tendência para a uniformização do corpo de regras.

Caso típico de sectores como o da banca em que, face à estabilidade das quotas de mercado, se tende a elaborar um corpo de regras uniforme, mas onde qualquer mudança, como, por exemplo, a entrada de novos concorrentes de maior mobilidade salarial,

leva imediatamente à revisão do corpo de regras.

Essa uniformização tende, no entanto, a ter um carácter geral, deixando-se uma maior liberdade no estabelecimento de regras específicas em cada local de trabalho.

E isto parece ter a aceitação do próprio movimento sindical cujo papel se centra hoje mais no estabelecimento de regras a nível de sector, de âmbito regional ou mesmo nacional, deixando às comissões de trabalhadores a sua aplicação mais específica.

" A tradicional dicotomia europeia entre o sindicato e as comissões de trabalhadores é modelada por vários factores, entre os quais se inclui a orientação política dos sindicatos, o domínio do local de trabalho sobre a solidariedade da indústria e a organização à escala industrial do patronato, mas é reforçada pelo facto de que as condições competitivas divergentes entre as empresas criam regras diferentes no local de trabalho" [14, p.92].

Mas um factor importante que os sindicatos não podem desprezar tem a ver com as próprias características da força de trabalho.

Numa época de grande mobilidade factorial é natural que as empresas cada vez mais se deparem com problemas de homogeneidade cultural, racial e até linguísticos. O corpo de regras a criar já não pode olhar para a força de trabalho como um todo. Há que criar determinadas regras que minimizem esses problemas.

Factores importantes condicionantes do corpo de regras são a própria estrutura do mercado de trabalho e o peso dos custos salariais no total dos custos. É natural que em empresas capital - intensivas haja uma maior permissividade por parte dos empresários às variações salariais. Em empresas trabalho-intensivas os empresários tendem a fixar regras que façam acompanhar essas variações de acréscimos na produtividade do trabalho.

Pode pois concluir-se que " um complexo de regras não se pode relacionar exclusivamente com o contexto de mercado, já que o contexto técnico e a situação e distribuição de poder na comunidade em geral também são operativos. Mas o mercado é um determinante significativo do complexo de regras " [14, p.103].

A situação e distribuição do poder no conjunto da sociedade é outra grande característica de um sistema de relações industriais, visto que o estatuto de cada um dos actores na sociedade vai ter uma importância decisiva na formação do complexo de regras e no funcionamento do sistema.

O papel dos trabalhadores e das suas organizações é condicionado a diferentes níveis:

- a) Associações patronais;
- b) Organizações de trabalhadores rivais;
- c) Organismos governamentais.

O papel dos empresários é condicionado por:

- a) Trabalhadores e organismos representativos;
- b) Associações patronais rivais;
- c) Organismos governamentais.

Nas suas relações com os trabalhadores encontram-se em geral os seguintes tipos de atitudes:

a) Ditatorial, em que não se atribui qualquer papel negocial aos trabalhadores;

b) Paternalista, em que se atribui aos trabalhadores uma certa intervenção, embora se parta do princípio que esta é inútil, visto que as atitudes dos empresários são sempre no sentido de contribuir para o bem-estar comum;

c) Constitucional, em que se admite que as regras são para se cumprirem pois foram estabelecidas a diversos níveis da sociedade;

d) Direcção com participação dos trabalhadores, em que se incentiva a colaboração destes e das suas organizações.

O papel dos organismos governamentais depende da própria forma de organização social. Podem encontrar-se alguns tipos característicos na sua actuação face aos outros dois actores, especialmente no que se refere à prescrição das regras:

a) O governo toma as iniciativas legislativas aplicando-as aos outros actores;

b) O governo define regras, deixando aos actores liberdade na aplicação;

c) O governo deixa a iniciativa aos actores, dando posterior cobertura legal à aplicação.

São estas as características determinantes de um sistema de relações industriais. Elas estão dependentes do próprio processo de crescimento e desenvolvimento económico de cada país e da tradição histórica e cultural em que o sistema se foi ali-cerçando.

Embora a dependência entre o sistema de relações industriais e o desenvolvimento económico de um país seja grande, há uma separação nítida entre o sistema de relações industriais e o sistema económico.

E a análise que se faça de cada um encontra determinadas áreas de sobreposição, mas há que ter em conta que a " a economia concentra a sua atenção sobre a produção e a sua variação ao longo do tempo e as relações industriais concentram a sua atenção sobre as regras do sistema e a sua variação ao longo do tempo " [14,p.353] .

1.2.. A teoria política marxista das relações industriais

A análise do sistema de relações industriais, do ponto de vista marxista, encontra em Hyman um dos seus principais teóricos.

Criticando que o sistema de relações industriais implique uma ordem estabilizada entre os diversos actores, tentou encontrar uma alternativa que "procura analisar as relações industriais como um elemento na totalidade das relações sociais de produção" [18, p.IX].

As premissas de análise são as seguintes:

- a) Totalidade;
- b) Mudança;
- c) Contradição;
- d) Prática.

A totalidade significa que não se podem considerar os diversos fenómenos sociais isoladamente. Estes estão inter-relacionados, influenciando-se mutuamente. A sociedade forma um sistema económico e social, que não implica, necessariamente, que os seus elementos se encontrem perante um quadro de valores estável:

Pelo contrário, as relações sociais são essencialmente dinâmicas e, como tal, devem procurar constantemente uma mudança da estrutura fundamental do sistema.

A noção de contradição significa que o complexo de regras criado pode ser, a cada momento, incompatível com as relações sociais de produção, o que faz com que o sistema não seja estável, mas permanentemente em ruptura.

Para a escola marxista, assume papel de grande relevo o conceito de prática, que significa que não são apenas os contextos de mercado ou tecnológicos que podem definir o complexo de regras. Este é sobretudo condicionado pela acção dos actores que pode influenciar e mesmo modificar os próprios contextos.

Uma das críticas que a escola marxista faz é o facto de não se considerar como fazendo parte do âmbito das relações industriais determinadas relações sociais como as relações informais nas empresas.

Ao identificarem-se as relações industriais com a contratação

colectiva, tende-se para se considerar como um dado o processo de decisão que os empresários conduzem e que exerce uma grande influência sobre os outros actores, nomeadamente a nível de decisões sobre fecho de empresas, nível de produção, introdução de novas tecnologias, organização do trabalho.

Estas questões surgem porque nem sempre se procurou fundamentar teoricamente os princípios que levam a definir o âmbito das relações industriais.

Embora atribua grande importância a autores como Dunlop e Flanders, precisamente porque tinham a preocupação de procurar fundamentos teóricos para as suas análises, a escola marxista pretende alargar o âmbito das relações industriais que se centram no mero estudo das relações entre os actores e na formação das regras ou "nas instituições que regulamentam o trabalho" [16, p.10]

Assim, a noção de sistema de relações industriais incorpora a existência de processos e forças contraditórias, o que conduz a que as saídas finais do sistema possam ser não só de estabilidade entre os actores mas também de instabilidade.

Por outro lado, interessa a análise não só das causas dessa instabilidade mas também as consequências.

Deste modo há que redefinir as relações industriais como "o estudo e os processos de controlo das relações de trabalho" [18, p.12]

Esta redefinição visa:

a) Mostrar que as estruturas de poder e de interesses e os factores económicos, sociais e políticos moldam as relações entre os actores;

b) Realçar o papel das relações entre as pessoas enquanto seres individualmente considerados e não inseridos em organizações;

c) Destacar os conceitos de centralização do poder, conflito e instabilidade nos processos de relações industriais.

Para a escola marxista há que incluir nas relações industriais, não só as relações entre os actores que estão organizados em estruturas representativas, mas também todas as não estruturadas, tais como as comunicações informais nas empresas.

No entanto, há critérios que permitem definir uma relação

não estruturada como fazendo parte do âmbito das relações industriais. Esses critérios definem que tal poderá acontecer no momento em que possam vir a envolver as instituições formais.

Exemplo da importância dos papéis assumidos individualmente no sistema é o dos trabalhadores face aos sindicatos. Nem sempre as aspirações são comuns. No entanto, o sindicato tende a aparecer como o somatório dessas aspirações individuais face aos outros actores. Na perspectiva marxista há que colocar no mesmo grau de importância os interesses pessoais e a representação dos interesses globais.

Ambos afectam as relações industriais, mas ambos são condicionados pelo carácter daquelas. Ele é gerador potencial do conflito, visto que encerra uma divisão classista da sociedade.

Ao considerar-se o trabalho como mercadoria, cujo preço é formado num mercado concorrencial, ele é exposto a variações de ordem económica e tecnológica, aparecendo do ponto de vista dos empresários como um factor de produção cujo custo se torna necessário minimizar.

Esse conflito de interesses pode ser contratualmente regulado. Mas é a própria assimetria dessa regulação que constitui mais um factor de conflito. Ou seja, enquanto as obrigações dos empresários são precisas e específicas, as de remunerar o factor trabalho; as obrigações dos trabalhadores são imprecisas e elásticas, as de trabalhar durante determinado número de horas sem explicitação da quantidade de esforço a dispender.

Assim, a escola marxista defende que as relações industriais não devem contemplar apenas as negociações acerca de remunerações e outras condições de trabalho, mas também a natureza dos limites às relações de poder entre empresários e trabalhadores e ao modo como esses limites são determinados.

Esses poderes estão simultaneamente condicionados. Os poderes dos empresários estão limitados pela vulnerabilidade técnica ou as funções estratégicas do trabalho. Para a escola marxista "existe uma fronteira invisível de controlo, reduzindo alguns dos poderes formais do empresário: uma fronteira que é definida e redefinida num processo contínuo de pressão e contra-pressão, de conflito e acomodação, de luta aberta e tácita" [13, p.26] .

É esta luta incessante pelo poder que constitui um dos objectos principais das relações industriais. É ela que leva à organização dos actores.

Dois tipos de poder podem ser encontrados: o poder para e o poder sobre.

Quando os trabalhadores se agrupam no seu sindicato eles procuram o poder para a resolução dos seus principais problemas. Mas, implicitamente, estão a organizar-se no sentido de exercerem um poder sobre os outros actores.

É esta dicotomia do conceito de poder que faz com que o conflito seja inevitável nas relações industriais.

E porque o conflito surge naturalmente como um processo contínuo face à organização do sistema económico e social, torna-se difícil analisar as relações industriais sob um ponto de vista de mera interacção entre os diversos actores. Esta escola propõe assim, que essa análise deverá ser feita de uma forma global e integradora a fim de poder construir uma economia política das relações industriais.

1.3. A terciarização da economia e o conceito de relações industriais

As economias desenvolvidas estão, cada vez mais, apoiadas no sector terciário, sector fundamental na absorção do em prego e na contribuição para o valor acrescentado.

O crescimento da tecnologia automatizada e a constante inovação fizeram deslocar o centro motor da economia, do sector industrial para o sector dos serviços, e criaram novos métodos e organizações de trabalho.

Paralelamente, os valores sociais vão sendo alterados, criando necessidades acrescidas de recurso à informação.

O aparecimento de novas profissões ligadas à informática, a criação de empresas de lazer, a desconcentração das empresas, que tendem a ser cada vez mais flexíveis, tem dado origem a um novo tipo de relações do trabalhador com a máquina, e entre os próprios trabalhadores.

O termo relações industriais pode parecer então pouco adequado ao novo tipo de relações laborais que se estão a estabelecer e que têm um carácter bastante distinto da rigidez do sector industrial.

Mas sendo o objecto das relações industriais o estudo da interacção dos parceiros sociais no local de trabalho, não corremos grandes riscos em considerar esse conceito como abrangendo as relações dos diversos actores em todos os domínios da sociedade.

N O T A

(1) Como base das teses de Dunlop encontra-se a ideia desenvolvida por Kerr e Siegel sobre a função de estruturação da mão-de-obra. [24].

Esta função resulta da necessidade de não travar o processo de industrialização a fim de possibilitar o contínuo crescimento da produção e dos rendimentos.

Para isso, há a necessidade de institucionalizar as relações de trabalho, fixando sobretudo um conjunto de regras que estabeleçam as relações do factor trabalho com o processo produtivo.

Na procura de uma tipologia da estruturação da mão-de-obra, os autores colocam quatro questões centrais:

- a) Definição dos tipos de relações sociais compatíveis com as regras de organização do trabalho, as quais, podem ser fixadas unilateralmente pelos actores, bilateralmente por cooperação ou através de combinação pluralista.
- b) Determinação dos factores que influenciam a escolha entre as soluções possíveis.
- c) Procura de equilíbrio estável no processo de formação das regras.
- d) Necessidade de estabelecer critérios de avaliação dos resultados de cada solução.

O objectivo último é o de criar condições de atenuação de revoltas individuais ou colectivas, que possam colocar em insegurança o processo produtivo, e encontrar uma ideologia que seja partilhada pelos diversos actores.

2. As relações industriais nos países da Comunidade Europeia

2.1. Características gerais das relações industriais

Os sistemas de relações industriais são condicionados pelo processo de crescimento e desenvolvimento económico e pelas tradições históricas e culturais de cada país.

É natural que, a nível dos países da Comunidade Económica Europeia, seja difícil encontrar um sistema de relações industriais comum.

Podemos, no entanto, encontrar dois blocos distintos.

Por um lado, os países não mediterrânicos, por outro os países mediterrânicos.

Entre esses dois blocos há diferenças importantes, nomeadamente:

A) A nível do desenvolvimento económico industrial.

Enquanto a generalidade dos países não mediterrânicos se caracteriza por um desenvolvimento económico equilibrado e harmonioso, com taxas de desemprego pouco elevadas, com forte acumulação capitalista, com predominância de grandes empresas, o bloco mediterrânico teve um desenvolvimento económico e industrial atrasado e desequilibrado com taxas de desemprego elevadas, fraca acumulação capitalista, com uma economia dualista de grandes e pequenas empresas, e uma grande fragmentação do tecido industrial.

B) A nível do poder de um dos actores.

Classe operária forte no mercado económico e laboral e no movimento sindical e político nos países não mediterrânicos, e o inverso nos países mediterrânicos, o que resultou em distintas taxas de sindicalização efectivas e organização dos sindicatos.

C) A nível de organização das associações empresariais.

Inexistência de associações empresariais fortes devido à fragmentação do tecido produtivo nos países mediterrânicos, e forte implantação nos não mediterrânicos.

D) A nível da tradição centralizadora do Estado.

O Estado nos países mediterrânicos com papel mais intervencionista, mais regulamentador, ao contrário dos países não mediterrânicos em que se procura, via consenso, a centralização das relações laborais.

E) A nível dos canais de representação dos trabalhadores.

Predomínio de um duplo canal de representação nos países mediterrânicos, representação sindical e não sindical (nomeadamente através de Comissões de Trabalhadores nas Empresas) e predomínio de um canal de representação nos países não mediterrânicos.

Estas diferenças significativas traduzem dois modelos distintos. Um modelo amadurecido de relações industriais nos países não mediterrânicos, e um modelo mais jovem nos países mediterrânicos, que foram sendo consolidados no período pós segunda Grande Guerra.

2.2. O modelo maduro

2.2.1. O caso da República Federal da Alemanha

O sistema de relações industriais da República Federal da Alemanha pode ser considerado como um dos modelos maduros de relações industriais.

Esse sistema surge enquadrado num desenvolvimento muito específico da economia e das instituições a seguir à segunda Grande Guerra.

Uma economia praticamente destruída obrigou a uma união de esforços dos diversos sectores da população e a uma procura constante do consenso como forma de desenvolvimento económico e social.

Essa busca incessante do consenso teve reflexos na própria atitude e mesmo na ideologia que os diversos partidos políticos apresentaram ao eleitorado.

O sistema partidário é dominado por três grandes partidos - o Partido Social-Democrata, a União Democrática Cristã e o Partido Democrático Liberal - os quais, embora representando interesses económicos e sociais distintos, apostam na manutenção da estabilidade social.

Isso tem permitido um crescimento económico importante com moderadas taxas de crescimento dos preços e de desemprego.

O sistema de relações industriais reflecte essa estabilidade e simultaneamente é por ela responsável.

A legislação que o enquadra está assente na Constituição, em algumas leis laborais ou em acórdãos dos tribunais de trabalho.

É uma legislação fragmentada em que se encontra expresso um princípio comum de protecção social.

A Constituição garante a liberdade de associação (artigo 9), criando assim o quadro legal para a formação dos sindicatos, das associações empresariais e para a contratação colectiva.

O Código Civil regulamenta os aspectos relacionados com as obrigações comuns de empresários e trabalhadores, enquanto diversa legislação trata sobretudo de protecção no trabalho, rendimentos salariais mínimos, formação profissional e protecção na doença e na velhice.

A contratação colectiva está muito regulamentada. Não só a forma de contratação, mas também o próprio conteúdo e procedimentos.

Os próprios actores da contratação estão delimitados, pois só os sindicatos e as associações empresariais ou empresários não associados podem negociar.

Os trabalhadores estão organizados por sindicatos sectoriais. Cada sindicato representa os trabalhadores das empresas de um sector, quaisquer que sejam as suas ocupações, seguindo em geral a regra de, em cada empresa, apenas um sindicato.

Os sindicatos de cada sector agrupam-se em federações, que, a nível regional, formam estruturas permanentes e profissionalizadas no sentido de poderem dar resposta conjunta aos problemas dos diversos sectores. As federações estão por sua vez agrupadas em confederações (1).

A nível da empresa, a representação dos trabalhadores é feita por membros do sindicato eleitos. Não há, no entanto, um duplo canal de representação, visto que cabe aos sindicatos toda a área de negociação contratual com os empresários.

Um aspecto importante na República Federal da Alemanha, e característico de países onde o sistema de relações industriais está bastante desenvolvido, é o da grande profissionalização e poder económico dos sindicatos. Estes intervêm na vida económica como autênticas organizações empresariais em sectores tão diversos como a banca, os seguros, o turismo e a construção (2).

Os empresários estão representados por organizações que agrupam interesses técnicos e sectoriais (3).

As suas funções são, além da defesa de interesses próprios do sector, surgirem como parceiros das federações sindicais para a contratação colectiva.

O conflito entre sindicatos e organizações empresariais é esbatido pela existência de um sistema de cogestão, que associa os assalariados à gestão das empresas.

A lei regula a cogestão, obrigando à existência, nas empresas com mais de quinhentos trabalhadores, de organismos de supervisão da acção dos conselhos de gestão.

Estes organismos têm como funções o controlo da gestão da empresa, podendo tomar iniciativas de propostas a serem submetidas aos órgãos de direcção.

Nas empresas com mais de dois mil empregados, a lei obriga a que os organismos de supervisão sejam constituídos de forma paritária, sendo metade indicada pelo empresário e a outra metade eleita pelos trabalhadores.

No caso das indústrias siderúrgicas e carboníferas, a gestão é confiada a dois organismos (4).

Existe um conselho de vigilância, o Aufsichtsrat, com onze elementos, dos quais cinco são eleitos pelos trabalhadores e cinco pelo empresário e outro designado pelas duas partes, não podendo trabalhar na empresa nem possuir interesses financeiros.

O outro organismo é o colégio de direcção, o Vorstand, o qual está encarregado de aplicar as decisões do conselho de vigilância. Este órgão é composto por três membros, dos quais um director social escolhido pelos cinco representantes dos trabalhadores e dois escolhidos pelo empresário.

No caso das sociedades anónimas, os três membros são indicados pelos accionistas, e no conselho de vigilância os delegados dos trabalhadores são apenas um terço.

Este mecanismo da cogestão assegura a materialização do consenso a nível da empresa. Embora não compita efectivamente aos sindicatos o processo de decisão na empresa, estes têm poderes superiores aos dos seus congéneres europeus.

Mas o mais importante é o papel amortecedor e preparador da contratação colectiva.

Esta é conduzida a nível regional, e não a nível de empresa, e envolve discussões acerca de salários e condições de trabalho. Os acordos estabelecidos são extensíveis aos empresários

e trabalhadores representados pelas suas organizações. No entanto, esses acordos podem ser melhorados a nível interno, o que geralmente acontece nas grandes empresas. Isso acontece, visto que os acordos tendem a reflectir as possibilidades das empresas de menores recursos, o que é lógico.

Os acordos são estabelecidos para vigorarem durante certo prazo, sendo geralmente criadas cláusulas de tréguas para esse período.

Qualquer ruptura do acordo pode dar azo a sanções pesadas, as quais estão previstas na legislação.

Estão criados assim os mecanismos de prevenção do conflito, os quais são complementados por um sistema de participação dos três actores a nível nacional chamado Konzertiet Aktion, o qual consiste em reuniões periódicas de representantes dos organismos sindicais, empresariais e do governo, com o objectivo de discutir informalmente as grandes directrizes da política económica governativa.

Sem poderes de decisão, este sistema de participação visa implementar um pacto social informal, em que cada actor se sinta responsabilizado e contribua para atingir os objectivos de política económica.

É mais uma vez a busca do consenso, a qual atinge todos os sectores da sociedade. Caso paradigmático, se os trabalhadores dos serviços públicos pretenderem fazer greve, terão de pedir autorização aos sindicatos dos outros sectores.

A greve torna-se neste sistema um último recurso geralmente não utilizado, isto porque a República Federal da Alemanha tem um sistema contratual de tal forma elaborado e institucionalizado, que torna fácil o comprometimento e acatamento dos actores.

2.2.2. O caso da Grã-Bretanha ;

O sistema de relações industriais na Grã-Bretanha é o mais antigo a nível dos países europeus; o que está directamente ligado ao facto de terem surgido nesse país os primeiros movimentos sindicalistas.

Estes nascem com o advento da Revolução Industrial, a qual facilitou a organização do operariado no sentido de obtenção de melhores níveis salariais e condições de trabalho.

Os aumentos de produtividade, então conseguidos, geraram excesso de emprego, o que se traduziu por graves conflitos (5).

As associações de trabalhadores, durante muito tempo ilegais, só no início do século dezanove, e através da Combination Laws Repeal Act de 1824, puderam formar-se livremente.

Embora, de certa forma, restringida no ano seguinte por uma emenda que proibia o direito à greve, essa lei permitiu um grande desenvolvimento do movimento associativo de cariz sindicalista.

Os primeiros sindicatos são especializados por profissões que apostam, sobretudo, em reivindicações económicas imediatas, de tipo de sindicalismo negativo (6).

Isso originou uma certa reacção dos empresários que levou ao nascimento de um movimento patronal de associação, paralelo ao sindical.

Estavam criadas condições para o incremento da contratação colectiva, impulsionada durante a primeira Grande Guerra pelo surgimento do mecanismo da arbitragem obrigatória e pela proibição da cessação de trabalho por iniciativa de qualquer parte.

A necessidade de um consenso, no sentido de não ser posta em causa a produção de guerra, marcou em grande parte o sistema de relações industriais.

Foram assim formados conselhos conjuntos de representantes de trabalhadores e empresários nas principais indústrias, e houve forte intervenção governativa, nomeadamente através da fixação de salários mínimos e de mecanismos obrigatórios de conciliação e arbitragem.

A instituição, a nível de empresa, de conselhos de trabalho, agrupando os representantes dos dois actores, visava assegurar a estabilidade produtiva.

O período que medeia entre as duas Grandes Guerras foi caracterizado por grande instabilidade política e económica, com consequentes limitações de liberdades sindicais (7).

A seguir à segunda Grande Guerra, as relações industriais foram condicionadas pelas constantes alterações a nível de poder governativo.

O sistema partidário é dominado por dois grandes partidos - o Partido Conservador e o Partido Trabalhista -, que acederam às funções governativas de forma alternada, mas por períodos relativamente longos.

Não poderemos caracterizar este sistema por grande bipolaridade, visto que entre estes dois partidos não há muitas divergências no que respeita aos grandes objectivos económicos, podendo-se afirmar que o que os diferencia são questões de ordem táctica.

A sua intervenção é importante, especialmente a nível do Parlamento, onde reside o poder legislativo.

Na realidade, o sistema de relações industriais não é enquadrado por uma Constituição tal como existe na generalidade dos países da Comunidade Económica Europeia, mas por um conjunto de leis avulsas, leis tradicionais não escritas e práticas e preceitos que adquiriram estatuto como usos e costumes.

Não existe um esquema regulamentador rígido, o que explica que, por parte das associações sindicais e patronais, se procurem criar mecanismos bilaterais de resolução de conflitos, reduzindo o papel do Estado a mera mediação, tanto mais que os dois actores têm fortes estruturas negociais.

De facto, o movimento associativo caracteriza-se pela existência de poderosos sindicatos, que estão organizados por profissão, por indústria ou representam trabalhadores de várias profissões.

Os sindicatos, além do seu importante papel a nível da contratação colectiva, podem fixar objectivos políticos e criar fundos para a prossecução desses fins.

A ligação a nível da empresa é feita pelos shop-stewards que são, ao mesmo tempo, representantes sindicais e dos trabalhadores.

A expressão máxima do movimento sindical é o Trade Union Congress.

Este foi fundado em 1863 como associação operária de estudos sociais, tendo evoluído para organização representativa da maioria dos sindicatos.

Todos os anos é convocado o Congresso dos delegados dos diversos sindicatos, o qual determina a orientação a seguir e elege um Conselho Geral que o representará durante um ano.

Este Conselho Geral é o órgão executivo das decisões do Congresso, sendo responsável pela representação do movimento sindical junto dos outros dois actores e pelo apoio em serviços de formação, assistência jurídica e outros de carácter geral aos sindicatos que representa.

As associações empresariais revestem três formas, as que visam sobretudo a negociação colectiva, as que além destas visam intervir em assuntos económicos e as que apenas se preocupam com estes.

Estão agrupadas numa confederação - a Confederation of British Industry - que tem como funções a representação dos interesses dos empresários perante o Estado. No entanto, não intervém directamente na negociação dos contratos colectivos, deixando às associações representativas de interesses sectoriais esse papel (8).

As relações entre estas dois actores são estabelecidas essencialmente por via da contratação colectiva.

Esta é tradicionalmente considerada o instrumento prioritário do sistema.

Procura-se delinear acordos colectivos de trabalho que tratam matérias como salários, duração e condições de trabalho, além dos procedimentos a adoptar para o caso de surgirem conflitos.

Esses acordos são acompanhados por outros, realizados entre os sindicatos e os representantes dos empresários, em que

sé garantem concessões mútuas necessárias ao bom funcionamento das empresas.

O princípio base é o da negociação conjunta voluntária sem intervenção da lei.

Os contratos a nível nacional estabelecem o enquadramento de base, que permite uma negociação a nível de empresa mais pormenorizada.

Embora não haja duplo canal de representação, a influência dos shop-stewards tem vindo a aumentar, conduzindo frequentemente a tensões com os sindicatos nacionais e mesmo à implementação de greves selvagens à margem do processo negocial.

No caso de sectores não organizados e sem força colectiva, aí a lei intervém através da criação de conselhos de rendimentos compostos por representantes dos dois actores e membros independentes, que têm como missão o estabelecimento dos salários e horários de trabalho.

Há um sistema de conciliação e arbitragem que é público, visto que existem garantias públicas e responsabilidade perante o poder público, mas que é autónomo em relação ao Ministério do Trabalho (9).

O princípio é o de só em último caso haver necessidade de se recorrer à arbitragem. Esta é voluntária, podendo ser conduzida para um de três tribunais, consoante a especificidade do caso. Há um tribunal permanente - o Industrial Arbitration Board - para casos habituais de conflito, e comissões de arbitragem de carácter temporário, e arbitragem singular para os casos mais específicos.

Não há regras de escolha quanto à forma de arbitragem a utilizar, dependendo do interesse das partes. O tribunal permanente, devido à experiência acumulada, é geralmente aceite para a resolução dos grandes problemas contratuais a nível nacional, preferindo-se a arbitragem singular, que é realizada por personalidade idónea e independente, quando há necessidade de resolução rápida.

As comissões temporárias são utilizadas quando as partes consideram ser importante ter representantes directos seus a

colaborar com o presidente independente.

Embora não haja obrigatoriedade de aceitação das decisões, estas são tradicionalmente aceites.

A habitual não intervenção do Estado foi, no início da década de setenta, alterada com a publicação de uma lei o Industrial Relation Act de 1971 -, que visava estruturar as relações industriais.

Ao procurar impor ao movimento sindical normas de reconhecimento, registo e inscrição, quando este estava habituado a uma longa tradição de autonomia de formas jurídicas, o Estado levou a uma rejeição imediata através da recusa directa de cumprimento da lei.

Procurava essa lei, pouco aceite pelas próprias associações empresariais, introduzir sistemas normalizados de contratação, terminar com o princípio do closed-shop e definir um conjunto de práticas industriais ilícitas.

A reacção negativa dos diversos actores é coerente com o sentimento de que não são os processos legais que resolvem disputas de carácter eminentemente económico.

A revogação dessa lei, três anos mais tarde, conduziu à convicção de que a diminuição da conflitualidade teria de ser encontrada através de um compromisso estabelecido, que foi conseguido através de um Contrato Social assinado em 1975 pelas duas principais forças representativas dos trabalhadores e empresários, e pelo Estado.

O maior envolvimento dos trabalhadores no processo de decisão das empresas tem conduzido a menor conflitualidade, o que tem constituído prova de que é fora dos mecanismos legais, e sobretudo através das relações directas entre os trabalhadores e empresários, que o sistema de relações industriais da Grã-Bretanha tem encontrado o ponto de equilíbrio.

2.3. O modelo mediterrânico. O caso da Itália

O sistema de relações industriais da Itália pode ser considerado típico dos modelos mediterrânicos.

Esse sistema surge enquadrado num desenvolvimento político, económico e social bastante característico da generalidade dos países do sul da Europa.

Um crescimento rápido da economia a seguir à segunda Grande Guerra, especialmente nas décadas de cinquenta e sessenta, não foi acompanhado por uma estabilidade política.

De facto, o sistema partidário italiano é dominado por dois grandes partidos - o Partido da Democracia Cristã e o Partido Comunista Italiano -, sendo portanto um sistema de grande bipolaridade que origina frequentes tensões na sociedade.

Se ao primeiro partido tem em grande parte sido incumbida a tarefa de formar governo, procurando encontrar apoios nos partidos minoritários, dos quais se destaca pelo seu peso o Partido Socialista Italiano, o certo é que o segundo tem de facto um poder efectivo no domínio das autarquias locais,

É este equilíbrio instável que tem provocado alterações sucessivas de governos com as consequentes implicações na instabilidade do tecido social e produtivo.

Instabilidade essa agravada a partir da década de setenta com a viragem do ciclo económico favorável que até então se tinha manifestado.

O choque petrolífero que se fez sentir na generalidade das economias ocidentais, e com mais acuidade nos países mediterrânicos, provocou uma recessão considerável na economia italiana, especialmente no sector industrial, onde houve grandes aumentos de desemprego e nas tradicionais áreas subdesenvolvidas do sul do país.

É natural que o sistema de relações industriais tenha sido moldado por esta instabilidade.

A legislação que enquadra o sistema está assente na Constituição de 1948. Esta continha alguns artigos que visavam estabelecer princípios e direitos dos actores.

Os principais estabeleciam o direito dos trabalhadores a uma remuneração justa, a férias anuais e ao descanso semanal (artigo 36), garantiam direitos às mulheres e aos jovens, especialmente às mães trabalhadoras e aos menores (artigo 37) e direitos relativos à protecção social (artigo 38).

Estes artigos são, no entanto, comuns a qualquer legislação, não constituindo por isso factores característicos do sistema.

É especialmente o artigo 39 que determina os objectivos do legislador quanto ao modelo a seguir. Regulamenta-se a liberdade de constituição de sindicatos e de associações empresariais com especial ênfase no reconhecimento dos direitos dos sindicatos.

Visa-se também neste artigo elaborar uma lei sobre contratação colectiva, que seria o meio de regulação das relações entre os actores. Essa lei regularia não só os actores como também os processos e os efeitos da contratação.

A regulamentação do direito à greve (artigo 40) e a participação dos trabalhadores na empresa (artigo 46) complementavam o enquadramento do sistema.

Todo este articulado visava um modelo de relações industriais de regulamentação restritiva, visto que se procurava condicionar o direito à greve e a autonomia sindical, mas simultaneamente essa regulamentação visava dinamizar a acção dos actores.

A legislação produzida nas décadas de cinquenta e sessenta não correspondeu na totalidade aos objectivos apontados na Constituição de 1943.

Embora se tenha produzido legislação relativa ao desemprego e à protecção social, aos direitos dos jovens e das mulheres, não houve de facto uma legislação sindical.

A expansão económica nessas duas décadas talvez tenha sido o factor principal para a explicação dessa ausência. Os actores apostaram no mercado como forma de saída do atraso económico em que se vivia.

Se as suas razões eram diversas, o resultado pretendido era idêntico. Se os sindicatos viam numa possível legislação sindical ou na lei da greve grandes desvantagens ante as possibilidades que o crescimento económico lhes dava de legitimarem as suas

reivindicações, os empresários temiam que o aparecimento dessas leis constituísse um foco de tensão social.

Essa aposta no mercado permitiu de facto um desenvolvimento livre das relações industriais e simultaneamente um certo crescimento sindical.

Em 1970 é aprovada uma lei considerada como a mais importante de toda a legislação laboral, o Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores.

É uma lei de tipo promocional, visto que, embora regule as relações de trabalho individuais, visa promover indirectamente a contratação.

Limita o poder dos empresários em face dos trabalhadores. Proíbe o controlo do comportamento dos trabalhadores por agentes dos empresários, assim como as inspecções médicas em caso de absentismo, cria um enquadramento processual para a fiscalização dos despedimentos, para o controlo do poder directivo, para a aplicação de processos disciplinares, para os despedimentos. Restringe também a possibilidade de transferências e de alterações nos métodos de trabalho.

É racionalizado deste modo o poder do empresário, procurando-se uma participação mais activa dos trabalhadores na vida da empresa.

A lei dá, por outro lado, uma série de direitos aos sindicatos na sua acção dentro das empresas.

Proíbe aos empresários o financiamento e o apoio à constituição de sindicatos e reconhece o direito de reunião dentro da empresa. Esse direito é consagrado através da permissão de um número de horas remuneradas para os representantes dos trabalhadores fazerem a sua propaganda organizativa. Por outro lado, estabeleceu a obrigatoriedade de os empresários fornecerem instalações para a actividade sindical assim como o direito de recebimento das quotizações através de retenção na fonte.

A lei cria assim uma série de incentivos à acção contratual mas não explicita como é que a contratação se deve realizar.

· isso é extensível a toda a legislação laboral em Itália. As leis laborais, mais do que regulamentadoras, têm um papel de

estímulo à contratação e ao método negocial, quer a nível individual quer a nível colectivo.

A leis na realidade surgem como forma de generalizar e formalizar direitos acordados pelos diversos actores em contrações colectivas. Raramente as leis introduzem novos princípios ou estabelecem normas que não tenham sido acordados em negociações entre empresários e trabalhadores.

Isso talvez explique as razões pelas quais o Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores nada diga em relação à greve ou à organização dos sindicatos e das associações empresariais. Estes são associações privadas e não reconhecidas. O mesmo também nada diz quanto ao conteúdo das contratações nem contém normas sobre o modo como devem ser feitas. A lei não regula nem os actores, nem os trâmites, nem os efeitos e as matérias da contratação colectiva.

Perante isto, qual o papel dos diversos actores?

Do lado dos trabalhadores, estes estão representados por três confederações, uma predominantemente comunista com escassa presença de socialistas (10), outra predominantemente socialista (11) e outra de influência dos cristãos democratas (12).

Estas confederações estão intimamente ligadas aos partidos políticos até pela razão de que foram estes que as lançaram e deram apoio material, técnico e de formação humana.

Estas confederações agrupam sindicatos, que estão organizados essencialmente por categorias. Os sindicatos agrupam-se em organizações provinciais e nacionais.

No interior das empresas não existe um poder paralelo ao dos sindicatos. Embora até início da década de setenta existisse uma Comissão Interna das empresas distinta da estrutura sindical com poderes de negociação com as Administrações, este duplo canal de representação foi ultrapassado, existindo apenas um único.

Não há legislação sobre a representação dos trabalhadores na empresa. Esta é assegurada pelo Conselho de Empresa, que é um órgão simultaneamente representante dos sindicatos e dos trabalhadores. Este Conselho de Empresa, constituído por trabalhadores eleitos, representa o elo de ligação entre os interesses dos sindicatos nas empresas e os interesses dos trabalhadores perante os empresários.

Embora com um papel difícil, esta estrutura revela-se de interesse para os trabalhadores, visto que actua de forma unitária, ou seja, agrupa delegados que pertencem a sindicatos de orientações distintas.

Os empresários encontram-se pouco organizados, embora as suas confederações tendam a ter um papel cada vez mais activo no que respeita à contratação (13).

A contratação constitui o principal aspecto do sistema de relações industriais italiano. Existe uma contratação a vários níveis, uma contratação de certo modo articulada.

Há contratos nacionais de categoria, que são os contratos fundamentais e que regulam e são na prática as fontes das relações laborais. São eles que estabelecem os mínimos de remuneração e o principal clausulado que afecta a massa salarial.

Esses contratos nacionais são articulados com os contratos a nível da empresa. Aqui trata-se sobretudo de adaptar as grandes linhas do contrato nacional à especificidade da empresa, regulamentando-se questões como prémios de produtividade, avaliação do desempenho ou horários. Também poderão ser elevadas as remunerações mínimas estabelecidas no contrato nacional.

Outro nível de contratação é o interconfederal, que abrange todos os sectores da economia e onde são tomadas decisões de importância geral, como seja a escala móvel que indexa automaticamente os aumentos salariais aos aumentos dos preços, os salários mínimos nacionais e as regras gerais da contratação, além das próprias regras sobre despedimentos colectivos ou reestruturações sectoriais.

Embora haja certa articulação entre esses diversos níveis, nada na lei o exige. De facto, há grande flexibilidade no sistema. Um contrato a nível de empresa pode desvirtuar um contrato nacional.

Se os contratos nacionais têm normalmente uma vigência de três anos, a nível da empresa nesse mesmo prazo podem ser renegociados diversos.

Isto leva a que é possível reagir um conflito em qualquer momento, visto que não está institucionalizado um sistema de paz sindical.

De facto o grau de conflitualidade é elevado, havendo um grande esforço por parte dos actores para a sua redução, a qual, mais do que através do recurso à jurisprudência, que é muito liberal neste domínio, tende a ser obtida através da própria contratação. Ou seja, a contratação surge como preventiva e disciplinadora do conflito, visto que é ela que estabelece as normas que o podem evitar, nomeadamente as cláusulas de trégua que impõem não se possa fazer greve para pôr em causa matérias acordadas para vigorarem pelo prazo estabelecido.

Outro tipo de cláusulas de trégua importantes são as processuais que indicam os procedimentos a realizar de forma a resolver determinados problemas sem se chegar ao conflito.

A utilização da via conciliatória através dos órgãos de conciliação e mediação do Ministério do Trabalho é frequente tal como a utilização de mediação privada.

É um sistema de conciliação e mediação descentralizado que pode ser levado a cabo por instituições políticas, pelo governo central ou por autarquias locais.

Existe assim uma pluralidade de instrumentos sem existir um quadro de referência unitário.

O sistema de contratação italiano caracteriza-se pela sua vasta extensão, já que o grau de cobertura da força laboral é grande, por um nível médio de centralização, visto que o sistema é bipolar com contratação a nível central mas também a nível da empresa, por um grau elevado de respeito das normas e dos acordos, pelo que é eficaz, por um grau de comprometimento dos actores na administração e aplicação dos acordos médio e com um grau de institucionalização da estrutura contratual muito reduzido.

Situa-se pois longe dos sistemas contratuais do modelo maduro de relações industriais, o que está intimamente ligado às variáveis estruturais determinantes do quadro contratual.

Nessas variáveis desempenha papel de relevo o Estado, que, assumindo um carácter mais promotor do que interventor, tem conduzido a uma contratação não institucionalizada e com aumento do grau de descentralização.

N O T A S

(1) A confederação mais importante é a que agrupa os sindicatos industriais, existindo outras com peso menor que reúnem alguns sindicatos de serviços, incluindo os serviços públicos, e de comércio. Essa confederação, a Deutscher Gewerkschaftsbund-DGB, é considerada como uma das centrais sindicais mais poderosas do mundo.

Congrega dezasseis federações que em 1949 decidiram, num congresso em Munique, unir esforços para a formação de uma central comum.

As federações gozam de grande autonomia, destacando-se a que representa os metalúrgicos, a IG Metall, que de facto tem um papel de liderança.

A sua autonomia financeira é conseguida através dos recursos dos trabalhadores, mas sobretudo através de iniciativas empresariais.

(2) Um dos casos paradigmáticos é o Bank für Gemeinwirtschaft que pertence à DGB e às federações sindicais, a uma empresa imobiliária e a cooperativas de consumo.

Resultou da fusão de sete institutos de crédito sindicais em 1958.

É considerado o quarto banco de negócios do país e entre os seus clientes encontram-se grandes empresas privadas.

Os seus investimentos são elevados, reservando parte dos créditos aos sindicatos e cooperativas.

Conta com numerosas participações em outros bancos no estrangeiro. As suas sucursais alemãs e filiais no exterior elevam-se a mais de duas centenas.

O conselho de administração é presidido, como regra, pelo presidente da DGB.

(3) As principais organizações encontram-se na indústria, sendo as mais importantes a Landesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände - LVA, que é o principal parceiro dos sindicatos

na contratação colectiva e representa a maioria das empresas privadas, e a Bundesverband der Deutschen Industrie - BDI, que representa os interesses económicos a nível interno e internacional.

Estas, juntamente com outras de menor importância, encontram-se associadas num comité central de federações industriais.

(4) Foi exactamente nestes sectores que a cogestão foi introduzida pelas autoridades britânicas de ocupação com o objectivo de diminuir o poder dos industriais.

(5) Um dos primeiros movimentos contra o desemprego ocorreu em 1811, o dos Luddites, desempregados que se revoltaram e destruíram máquinas, por as considerarem como as principais responsáveis da escassez de emprego.

(6) Este tipo de actuação levou em 1871 à publicação da Trade Unions Act que constituiu a base da organização sindical até ao surgimento do Industrial Relation Act em 1971. Consagrava o registo voluntário dos sindicatos e permitia-lhes uma acção de concessão de benefícios aos seus filiados.

(7) Uma lei de 1927, a Trade Unions Disputes Act, declarou ilegais as paragens de trabalho e proibiu a imposição da cláusula do closed-shop, através da qual se obrigavam todos os empregados de determinado local de trabalho a pertencer a um sindicato. Essa lei só foi revogada em 1946.

(8) Esta confederação foi criada em 1965 e resultou da fusão da British Employers Confederation, criada em 1920, com outras duas associações patronais.

(9) Existe um órgão com representação dos três actores - o Arbitration, Conciliation and Advisory Service - que procura desenvolver as relações industriais através de pareceres especializados na área da contratação. Um dos seus órgãos especializados - o Manpower Adviser Service - tem como objectivo, a pedido de qualquer das partes, contribuir para evitar os conflitos laborais.

(10) - Trata-se da Confederazione Generale Italiana del Lavoro que foi constituída na sequência do Pacto de Roma de 1944 entre Comunistas, Socialistas e Cristãos Democratas. Mais tarde, a ala direita dos Socialistas e os Cristãos Democratas retiraram-se para formarem as suas próprias confederações.

(11) - É a Unione Italiana del Lavoro que congrega também os Republicanos e os Sociais-Democratas.

(12) - Trata-se da Confederazione Italiana Sindicati Lavorati.

(13) - A principal confederação é a que agrupa os industriais privados, a Confindustria. Os empresários do sector agrícola estão representados na Confagricultura e os do comércio na Confcommercio. As empresas públicas estão representadas na Intersind.

3. As relações industriais em Portugal

3.1. O início do associativismo

As relações industriais em Portugal são marcadas pelo atraso relativo do movimento associativo do operariado face à generalidade dos países europeus.

Esse atraso encontra explicações no débil desenvolvimento industrial da economia portuguesa. Se existiu um certo desenvolvimento organizativo dos trabalhadores na segunda metade do século dezanove, isso deveu-se sobretudo a influências externas, nomeadamente a da Revolução Francesa de 1848.

Com a abolição do regime absolutista, que vigorava há mais de um século, abriram-se em 1820 certas perspectivas para o associativismo.

No entanto, a primeira fase do liberalismo, que decorre até 1823, não permitiu garantir a consolidação da nova ordem estabelecida.

Os confrontos sucessivos entre Liberais, Constitucionalistas e Absolutistas nos anos de 1823 a 1834 agravaram ainda mais o atraso económico e social com que o país se debatia.

A ofensiva do liberalismo em 1834 com a extinção das corporações, com a abolição das dízimas e o agravamento dos impostos veio de encontro às suas necessidades de libertação do poder da aristocracia, dos mestres e sobretudo das ordens religiosas que controlavam e eram possuidoras de inúmeras terras.

No entanto, manteve-se a concentração da propriedade, havendo apenas mudança dos antigos senhores feudais para os monopolistas do liberalismo.

Mas essa mudança teve no entanto o efeito de levar alguns dos que perderam privilégios a participarem nas actividades industriais e comerciais.

A necessidade de reforço dessas actividades era também um factor de confronto nas forças Liberais, com os Democratas (Vintistas) a imporem-se, em Setembro de 1836, à ala dos Conservadores.

Esta vitória teve como efeito o surgimento da primeira associação não corporativa, que é fundada a 3 de Fevereiro de 1839.

As primeiras associações resumiam-se, no entanto, a centros de protecção à saúde e à instrução, o que está relacionado com o fraco peso da população operária relativamente ao que acontecia noutros países europeus.

Não se encontrava ainda uma perspectiva de classe, identificando-se os anseios do operariado com os das classes médias e com os da burguesia mais progressista e radical.

A Revolução Francesa de 1848, simultaneamente com uma certa transformação da manufactura e o aumento do número de fábricas, com o conseqüente crescimento do operariado, levou a um desenvolvimento do associativismo (1). Marco importante é a fundação em 1852 do Centro Promotor dos Melhoramentos das Classes Laboriosas que vai animar o associativismo durante algumas décadas (2).

O processo de desenvolvimento industrial, para o qual muito contribuíram os políticos do período da Regeneração, com o conseqüente crescimento do operariado, a consciencialização levada a cabo pelas associações de classe, e influências externas (3), leva a uma mudança na acção do movimento operário.

Este, no final do século dezanove, confronta-se com três tendências dominantes: o anarquismo, o republicanismo e os partidários da formação de um partido socialista.

A par de um certo crescimento económico (4), mantiveram-se as más condições de trabalho, chegando o horário de trabalho a atingir as catorze horas diárias.

São estas as condições sociais que os republicanos vão saber utilizar, conseguindo colher apoios diversos que iam desde os democratas liberais a grande parte dos trabalhadores.

É neste ambiente que surge em 1889 o primeiro diploma legal no âmbito do Direito do Trabalho que visava criar um mecanismo de arbitragem nos conflitos entre patrões e empregados, nomeadamente no que respeitava a salários e horas de trabalho, quando falhasse o mecanismo de conciliação prévia (5).

Lois anos depois é publicado um decreto que regulamenta aspectos sociais do trabalho (6).

Em 9 de Maio de 1891 é publicado um decreto que regulamenta as Associações de Classe e que complementa um decreto ante-

rior publicado em 28 de Fevereiro desse ano sobre as Associações de Socorros Mútuos.

Visava aquele decreto autorizar a formação de associações de classe, comerciais, industriais ou agrícolas a fim de serem defendidos interesses particulares comuns.

Deixava-se, no entanto, ao critério governamental a aprovação dos estatutos.

Outro aspecto importante é o de se considerar que tais associações poderiam ser apenas empresariais ou apenas de trabalhadores, admitindo-se poderem ser mistas.

Mas o decreto antes do advento da primeira República mais importante foi o que consagrou a obrigatoriedade de descanso semanal para o comércio e indústria (7).

À tensão social que se vivia no limiar da implantação da República juntavam-se as notícias de grande actividade legislativa na Europa no sentido de aumento de protecção aos trabalhadores, o que levou o Governo Provisório da República Portuguesa a decretar a lei da Greve (8).

Esta garantia não só a greve por parte dos operários como também a cessação do trabalho por parte dos patrões, o que levantou algumas reservas dos trabalhadores devido sobretudo ao prazo excessivo de doze dias necessário para pré-aviso de greve. Além disso, era vedado ao funcionalismo público o direito à greve.

Ainda durante a vigência da primeira República foi publicado um conjunto de leis que pretendiam regular aspectos de índole social (9).

Uma das últimas leis da primeira República regulou a organização e funcionamento das associações de classe, permitindo o seu agrupamento em federações ou uniões, não fazendo depender a sua aprovação das entidades governamentais e, inclusivamente, dando-lhes individualidade jurídica mesmo para celebração de contratos colectivos de trabalho, o que constituiu uma novidade no âmbito do Direito do Trabalho (10).

3.2. O período corporativo até 1968

Com a implantação do Estado Novo são lançados os fundamentos do corporativismo, ao mesmo tempo que os sindicatos e a Confederação Geral do Trabalho, que tinha sido criada em 1919, passam a ter grandes dificuldades nas suas acções, tanto mais que logo em 1927 é proibida a greve (11).

A legislação de suporte do corporativismo é a própria Constituição de 1933 e o Estatuto do Trabalho Nacional do mesmo ano (12).

Este aponta os seguintes grandes princípios que vão nortear as relações industriais durante algumas décadas posteriores:

- a) Reconhecimento na iniciativa privada do motor da economia.
- b) O Estado só deverá intervir na economia em casos excepcionais, embora lhe caiba um papel de coordenação e supervisão.
- c) Proibição da greve e da suspensão das actividades pelas entidades patronais.
- d) Solidariedade entre o capital e o trabalho.
- e) Contratação colectiva ajustada entre sindicatos nacionais e grémios, que se agrupam em Federações e em Uniões, elementos intermédios da Corporação, que constitui a organização unitária das forças de produção (13).
- f) Tribunais de Trabalho com funções conciliatórias e arbitrais de conflitos.

Verifica-se, deste modo, que é o Estado que define as relações industriais, é o Estado que controla o modelo de organização profissional, que é um modelo bipolar, ou seja, sindicatos e grémios constituíam o nível primário e intermédio da estrutura representativa que era unificada no topo através da Corporação.

Os sindicatos estavam sujeitos aos interesses gerais da economia nacional. Para isso estavam estabelecidos mecanismos de salvaguarda:

- a) Os seus estatutos tinham de ser aprovados pelo Governo.
- b) As direcções tinham de ser sancionadas pelo Governo.
- c) Tinha de existir renúncia expressa a actividades con-

trárias aos interesses da Nação.

d) Tinha de existir reconhecimento expresso de cooperação com os outros factores de produção e consequente repúdio da luta de classes.

Definia-se também a estrutura sindical. Esta era de tipo horizontal, em que a organização era feita com base distrital com sede nas capitais de distrito. Isto levou a uma disseminação de sindicatos cujo número ultrapassou as três centenas, devido a esse critério de enquadramento com base profissional e geográfica.

Os grémios começaram por ser obrigatórios e de iniciativa governamental, embora posteriormente se tivesse admitido a possibilidade de serem facultativos (14).

Neles eram agrupadas as empresas que exerciam o mesmo ramo de actividade no comércio, na indústria ou agricultura.

A contratação colectiva era desvalorizada pelo controlo governativo do conteúdo dos contratos colectivos. Estes tinham de ser obrigatoriamente sancionados pelos organismos corporativos superiores e aprovados pelo Governo.

A regulamentação específica dos contratos colectivos de trabalho estava sujeita às disposições do Estatuto Nacional do Trabalho.

A contratação colectiva era um instrumento que consubstanciava o modelo bipolar, aparecendo a intervenção governamental em defesa da negação da existência da oposição de interesses entre as partes (15).

3.3. O período de 1968 a 1974

Este período marca a transição do modelo de relações industriais em Portugal.

A legislação produzida vai no sentido de dar à contratação colectiva um papel mais activo.

Para tal a legislação sobre os sindicatos permite o alargamento do âmbito territorial da sua organização ao mesmo tempo que atribui maior preponderância ao controlo prévio da elegibilidade dos candidatos às direcções, que à aprovação da direcção eleita (16).

Foram criados procedimentos conciliatórios e de arbitragem que asseguravam que a iniciativa contratual dos sindicatos passasse a ter garantias de resultados.

A relevância era dada à via convencional, só se passando à via administrativa em casos excepcionais (17).

Caso as negociações não terminassem em acordo, passava-se à fase conciliatória junto das corporações ou das comissões corporativas, quando as entidades negociadoras não estivessem integradas em corporações.

Em último caso, poder-se-ia passar à fase de arbitragem, podendo cada uma das partes indicar o seu representante, enquanto cabia ao Ministério das Corporações e Previdência Social a nomeação do árbitro-presidente.

Embora este passo legislativo tenha sido tímido, ele traduz já uma mudança de filosofia quanto ao próprio modelo de organização profissional, acentuando-se o reconhecimento da possibilidade de existência de conflito e da própria importância da acção sindical na regulamentação colectiva da vida laboral.

O aumento da tecnicidade do processo contratual é demonstrativo do aumento da importância da contratação colectiva.

Estes passos legislativos tiveram como consequência um aumento da acção reivindicativa especialmente por parte dos sindicatos mais fortes ligados aos serviços e nalgumas áreas do sector industrial, o que levou algumas direcções sindicais, embora à margem da lei, a criarem em 1970 um órgão de coordenação, a Inter-sindical.

Por outro lado os sindicatos sentem que o aumento da vida sindical os obriga a passar da mera acção reivindicativa à prestação de serviços associativos, tais como consultadoria jurídica e assistência médica, o que provoca de facto um aumento do interesse dos trabalhadores pela vida sindical.

Este período de transição, embora não tenha no essencial modificado o modelo de relações industriais do período anterior, permitiu o aumento da acção reivindicativa, permitiu o crescimento do papel dos sindicatos e, sobretudo, ao implicitamente reconhecer a conflitualidade, tornou irreversível a queda do modelo bipolar no sentido do reconhecimento da acção colectiva na contratação.

Este período de transição vai ter também uma importância decisiva e mesmo condicionante na elaboração de um novo modelo de relações industriais após 1974.

Isto porque esse novo modelo vai ter de herdar muito do que se passou neste período, ou seja:

a) Uma estrutura organizativa sindical de grande número de sindicatos, de pequeno número de federações e uniões, de grande difusão geográfica, de grande debilidade económica e técnica.

b) Um movimento sindical com crescente consciência reivindicativa.

c) Um maior interesse dos trabalhadores pelos sindicatos por via também dos serviços que passaram a prestar.

d) Aumento da contratação colectiva.

e) Intervenção, pela penetração nos sindicatos, das forças políticas oposicionistas, que vão influenciar a lógica da mudança no sistema de relações industriais.

3.4. O período de 1974 a 1976

Este período caracteriza-se por uma ruptura política e económica que teria de se reflectir dentro do sistema de relações industriais.

Essa ruptura que provocou uma grande explosão reivindicativa não abalou, no entanto, a estrutura organizativa sindical.

Pode dizer-se que, numa fase inicial, há apenas uma mudança dos dirigentes sindicais, os quais vão continuar a gerir a estrutura herdada do corporativismo. Facto significativo é o de só no início de 1976 se ter aprovado a legislação sobre contratação colectiva, o que significou que nesse período intermédio houve aplicação de legislação anterior.

Face à estrutura organizativa dos sindicatos, duas questões importantes se colocaram: a verticalização e a unicidade ou pluralismo.

A lei sindical aprovada em 1975 consagra o princípio da verticalização, visto que consagra o princípio de representação por categorias, ou seja, o do agrupamento de trabalhadores que exercem a mesma actividade ou se integram em actividades de características globalmente afins (18).

A lei sindical consagrava o princípio de unicidade, visto que permitia aos sindicatos associarem-se em uniões e federações e apenas numa confederação geral.

Isso veio a ser expresso pelo Decreto-Lei nº 215 A/75 de 30 de Abril, que consagrou o princípio da unicidade ao reconhecer como única confederação geral a Intersindical Nacional.

Por outro lado, foi reconhecido às entidades patronais o direito de constituírem associações para defesa e promoção dos seus interesses patrimoniais, e para se organizarem em federações, uniões e confederações com competência para celebrarem convenções colectivas de trabalho (19).

As relações colectivas de trabalho foram também regulamentadas neste período (20).

Destaca-se como via normal a convenção colectiva ou decisão arbitral e, como excepção, a via administrativa.

Esta só é admissível quando haja inexistência de associações sindicais ou patronais, quando uma das partes se recuse a negociar ou por prática de actos manifestamente dilatatórios.

Reconhecido o conflito, estavam perfeitamente expressos os princípios da mediação e da arbitragem.

No entanto, este período é marcado pela dificuldade dos próprios sindicatos em conduzirem as suas acções conforme a legislação em vigor, visto que, na generalidade dos casos, as acções reivindicativas eram conduzidas a nível de empresa por representantes de trabalhadores eleitos por sindicalizados e não sindicalizados.

Tal constituiu factor de perturbação no próprio movimento sindical, visto que a sua estrutura organizativa não tinha sido dimensionada para uma actuação a nível da empresa.

Por outro lado, essas comissões representativas dos trabalhadores reflectiam mais o conjunto partidário da sociedade do que as necessidades internas da empresa.

É esta complexa situação que, de certo modo, vai ser esclarecida com a entrada em vigor da Constituição de 1976 e com a publicação de legislação que se lhe segue.

3.5. O período de 1976 a 1986

A Constituição Política de 1976 pôs em causa a filosofia da lei sindical, visto que, no seu artigo 57º, consagrava a liberdade sindical através da liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis.

A consagração do princípio associativo em matéria de representatividade colocava assim em causa a unicidade sindical.

Além disso, o Governo Constitucional manifestou a intenção de propor a ratificação da Convenção nº. 87 da Organização Internacional do Trabalho sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical.

Assim, foram revogados os dispositivos legais que defendiam o princípio da unicidade, ficando em aberto a possibilidade de constituição de novas federações sindicais (21).

Tal veio a acontecer com a criação da União Geral de Trabalhadores no ano de 1978.

Ao consagrar no seu artigo 55º o direito dos trabalhadores criarem comissões representativas no interior das empresas, a Constituição Política de 1976 veio legitimar o duplo canal representativo.

De facto, essa disposição consagrou algo que era um facto nas empresas, ou seja, a existência de representantes dos trabalhadores, que não dependiam directamente do movimento sindical, pelo que os membros das Comissões de Trabalhadores podiam ou não estar sindicalizados.

Os seus direitos eram de certo modo amplos, nomeadamente no que diz respeito à intervenção directa na vida da empresa através do controlo de gestão e à intervenção na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplassem o respectivo sector.

Legislação posterior regulamenta o processo eleitoral e os princípios, composição e direitos (22).

As comissões de trabalhadores, ao serem eleitas por método proporcional, transferiram para o interior das empresas um certo confronto entre diversas tendências partidárias. Ao conduzirem, em grande parte, as acções reivindicativas ao nível da empresa criaram uma certa ambiguidade sobre a competência de liderança do movimento sindical.

Este duplo canal de representação dificulta por vezes a estabilidade na empresa, visto que, se a contratação é da competência do sindicato, a sua aplicabilidade ao nível interno pode ser posta em causa por acções desencadeadas pela comissão de trabalhadores.

Essa situação levou a que, em face de grande instabilidade a nível das empresas, fosse necessário estabelecer normas a que devesse obedecer a contratação colectiva através da criação de limites aos aumentos de remunerações e do estabelecimento de ordenados mínimos e máximos (23).

Este período de 1976 a 1986 marca a grande intervenção do Estado no confronto com os outros actores das relações industriais, nomeadamente através de grande produção legislativa, a qual visou, por um lado, a protecção ao emprego e, por outro, a atenuação da crise económica.

As principais medidas foram as seguintes:

a) Protecção no desemprego com a criação de subsídio de desemprego (24).

b) Regulamentação do direito à greve e proibição da paralisação total ou parcial da empresa por decisão unilateral da entidade empregadora (25).

c) Regulamentação da declaração de empresas em situação económica difícil (26).

d) Revisão anual do salário mínimo.

e) Estímulos à mobilidade da força de trabalho.

f) Estímulos às acções de formação profissional.

g) Apoio financeiro às empresas com dificuldades financeiras de carácter conjuntural, para manutenção dos postos de trabalho.

h) Incentivos à criação de novos postos de trabalho.

i) Apoio ao pagamento de salários em atraso.

São medidas necessárias face à crise económica em que o país se encontrou nesse período, mas que ilustram o papel interventor do Estado.

Embora para o final do período, através da criação de um Conselho de Concertação Social, o Estado queira ver reduzido o seu papel interventor, vinculando os outros actores a medidas que obtenham o seu consenso de forma a ser criado um clima de estabilidade social, o peso que tem no sector público, onde ocupa posição estratégica, obriga-o de facto a ter uma posição de liderança no modelo de relações industriais.

3.6. Caracterização do modelo de relações industriais em Portugal no momento da sua entrada para a Comunidade Económica Europeia

Uma análise do sistema de relações industriais no nosso país obriga a uma análise dos papéis dos três actores.

Quanto ao Estado, este caracteriza-se por uma forte intervenção na regulamentação do sistema, a que não é estranho o forte peso que exerce na economia nacional.

Embora situando-se numa posição acima das relações entre os outros dois actores, o Estado acaba por colocar limitações à autonomia dos parceiros sociais se entenderem livremente.

Apelando para que eles se entendam pelo livre jogo das relações do poder, não abdica de, através de forte intervenção legislativa, estabelecer as regras desse mesmo jogo.

Assim, e como caso típico que ilustra esse condicionamento, temos a sua acção a nível da contratação colectiva.

Esta está espartilhada pelo estabelecimento de regras que geralmente consignam:

- a) A proibição da ultrapassagem de limites salariais fixados por lei.
- b) A proibição de regulamentação da actividade económica.
- c) A intervenção governamental na extensão aos trabalhadores e empresários não filiados nas organizações contraentes.
- d) A intervenção governamental em caso de rotura de negociações.

A nível do sector público a sua intervenção é directa e feita de forma tutelar, condicionando-a a objectivos macroeconómicos pré-fixados.

No que respeita ao funcionalismo público a contratação é controlada de forma meramente administrativa, embora se permita aos sindicatos uma negociação de carácter não vinculativo, resumindo-se na prática à discussão sobre acréscimos da massa salarial

que vão constituir o barómetro para os aumentos salariais nos restantes sectores de actividade.

A intervenção do Estado no sistema de relações industriais acaba por se tornar uma necessidade face à inexistência de uma concepção teórica bem definida.

A autonomia dos parceiros face ao Estado é desejada por eles, mas há factores que obrigam à aceitação generalizada da quebra dessa autonomia:

a) Liberdade de associação recente e condicionada por uma contínua crise económica.

b) Tradição legislativa que consagra grande participação governativa.

c) Parceiros sociais reflectem interesses partidários.

d) Parceiros sociais com estruturas recentes, o que se reflecte nas insuficiências económicas e nas suas carências técnicas.

e) Apelo constante ao Estado como entidade que tem em si, em último caso, poderes para resolução de conflitos de trabalho.

A actuação dos sindicatos é condicionada pela sua estrutura organizativa que se encontra de certa forma estabilizada:

a) Grande dispersão de sindicatos, que ultrapassam as três centenas.

b) Sindicatos estruturados numa base regional agrupados em Uniões e Federações.

c) Duas Confederações sindicais que reflectem e são condicionadas pelo sistema partidário.

d) Taxa de sindicalização em retrocesso devido à crise económica e à não obrigatoriedade de descontos dos não filiados.

Estes factores provocam na generalidade dos sindicatos dificuldades financeiras importantes, o que é factor explicativo,

em certa medida, de não aceitação de um confronto directo com as associações patronais sem o papel protector do Estado.

Esta tendência parece estar a ser um pouco invertida com a manifestação recente, por parte de uma das Confederações, de procura de meios financeiros que ultrapassem as meras contribuições dos seus associados para se alargarem à prestação de serviços rendíveis.

Os objectivos da generalidade dos sindicatos apontam para uma intervenção a nível da melhoria da situação contratual, para a contenção do desemprego, para uma maior participação no processo de decisão político, económico e social.

Os meios para atingir esses objectivos variam. Enquanto os sindicatos afectos à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses não aceitam um relacionamento tripartido no Conselho de Concertação Social, preferindo uma actuação autónoma em defesa dos interesses dos trabalhadores que representam, a União Geral dos Trabalhadores aceita esse diálogo tripartido, apostando na formulação de um Pacto Social como forma de defesa dos interesses dos seus representados.

Esta situação de divisão do movimento sindical é ainda agravada pela existência de sindicatos e de estruturas paralelas a nível de cada empresa, as comissões de trabalhadores, nem sempre consonantes, o que dificulta a determinação de métodos e objectivos comuns.

As associações patronais têm uma estrutura dispersa, sendo a centralização feita através de Federações e Uniões e de Confederações representativas dos três sectores de actividade.

Face à situação económica de crise, tendem a responsabilizar os outros dois actores. Embora exigindo uma diminuição do peso do Estado na vida económica, nomeadamente pretendendo uma revisão constitucional que abra ao sector privado o sector público, tendem a apelar para a sua intervenção no sentido da alteração da legislação laboral. Consideram esta como uma das principais causadoras da situação difícil em que se encontram as empresas. Complementarmente exigem do Estado medidas incentivadoras, quer no domínio fiscal quer no do crédito.

N O T A S

(1) Sousa Brandão é um dos grandes impulsionadores, embora a sua linguagem seja tipicamente corporativa, visto tentar a conciliação entre mestres e aprendizes.

Juntamente com Henrique Nogueira moveu uma crítica ao liberalismo sem, no entanto, pôr em causa os fundamentos teóricos do liberalismo.

(2) Embora dinamizador do associativismo, não há por parte do Centro Promotor uma visão de luta classista até ao ano de 1872, em que pela primeira vez põe em causa a propriedade privada, atribuindo aos operários o papel de se regenerarem pelos seus próprios esforços, o que vem demonstrar uma certa autonomização do movimento operário.

(3) Com impacte no país destaca-se a Comuna de Paris em 18 de Março de 1871, cuja influência leva em 1872 ao aparecimento em Portugal de um surto grevista relacionado com as condições de trabalho e com o número de horas de trabalho diário, o qual chega a atingir grandes proporções especialmente em Lisboa e Coimbra.

A fundação da Associação Internacional dos Trabalhadores em 1864 levou, sob o impulso de José Fontana, à criação do primeiro núcleo dessa organização em Portugal e ao surgimento de várias associações, a maior parte resultante de cisões no Centro Promotor. As mais importantes foram a Associação Protectora e a Fraternidade Operária, as quais, após o Congresso de Haia em 1872, se unem constituindo a Associação dos Trabalhadores da Região Portuguesa, cujo primeiro passo é o cumprimento de directivas emanadas desse Congresso no sentido da formação de um Partido Socialista, o qual vai ser constituído no ano de 1875.

(4) A Conferência de Berlim de 1885 exigiu que se fizesse a exploração económica dos territórios africanos, o que levou à constituição de empresas com o intuito de erguer estruturas que, em ligação com o capital financeiro, os pudessem desenvolver.

Com a exploração de produtos africanos como o algodão, abriram-se novas perspectivas para uma maior concentração industrial.

A pauta aduaneira (tratado comercial com a França em 1892) permitiu incrementar a produção industrial através da instalação de indústrias novas.

(5) Carta de Lei de 14 de Agosto de 1889, aprovada pelo Governo de José Luciano de Castro, que institui os tribunais de árbitros avindores nas localidades onde existem centros industriais importantes.

(6) Decreto de 14 de Abril de 1891 que regulamenta a idade mínima de admissão de mulheres e menores e higiene e segurança no trabalho.

(7) Decreto de 3 de Agosto de 1907.

(8) Decreto de 6 de Dezembro de 1910.

(9) Decreto de 29 de Maio de 1911 sobre a organização e a administração geral da assistência pública.

Lei nº.83 de 24 de Julho de 1913 sobre acidentes de trabalho e respectivas indemnizações:

Lei nº.295 de 22 de Janeiro de 1915 sobre duração de trabalho, no anúncio em que se fixava em dez horas o tempo máximo de trabalho diário para os empregados no comércio, e de sete horas para os dos estabelecimentos de crédito, de câmbio e de escritórios.

Lei nº.296 de 22 de Janeiro de 1915 em que se estabelece o máximo de dez horas diárias e sessenta semanais para os trabalhadores industriais.

Lei nº.297 de 22 de Janeiro de 1915 que altera o decreto de 14 de Abril de 1891 sobre a regulamentação do trabalho dos menores e das mulheres nos estabelecimentos industriais, admitindo-se ainda que menores de dez anos, em determinadas condições, pudessem ser contratados.

Decreto nº.4351 de 29 de Maio de 1915 sobre higiene e segurança.

Decreto nº.5516 de 7 de Maio de 1919 que fixa o horário de trabalho máximo na generalidade das profissões em oito horas diárias e quarenta e oito semanais.

(10) Decreto nº.10415 de 27 de Dezembro de 1924.

(11) Decreto nº.13138 de 15 de Fevereiro de 1927.

(12) Decreto-Lei nº.23048 de 23 de Setembro de 1933.

(13) A regulamentação dos grémios é feita pelo Decreto-Lei nº.23049 de 23 de Setembro de 1933 e a dos sindicatos nacionais pelo Decreto-Lei nº.23050 da mesma data.

No caso dos trabalhadores rurais e pescadores, foram criados organismos de cooperação social, as Casas do Povo, pelo Decreto-Lei nº.23051 da mesma data.

(14) Decreto-Lei nº.24715 de 3 de Dezembro de 1934.

(15) Decreto-Lei nº.47032 de 27 de Maio de 1966, que revoga o Decreto-Lei nº.36173 de 6 de Março de 1964.

(16) Decreto-Lei nº.49958 de 14 de Junho de 1969.

(17) Decreto-Lei nº.49212 de 28 de Agosto de 1969.

(18) Decreto-Lei nº.215B/75 de 30 de Abril.

(19) Decreto-Lei nº.215C/75 de 30 de Abril.

(20) Decreto-Lei nº.164/76 de 28 de Fevereiro.

(21) Foi revogado o Decreto-Lei nº.215-A/75 e o artigo 7º da lei sindical pelo Decreto-Lei nº.773/76 de 27 de Outubro.

(22) Decreto-Lei nº.55/77 de 18 de Fevereiro que regula o processo eleitoral para as comissões de trabalhadores e Lei nº.46/79 de 12 de Setembro sobre os princípios a que devem obedecer, cumprimento e direitos.

(23) Decreto-Lei nº.49-A/77 de 12 de Fevereiro, sobre normas da contratação colectiva, revogado pelo Decreto-Lei nº.121/78 de 2 de Junho e Decreto-Lei nº.49-B/77 de 12 de Fevereiro sobre ordenados mínimos e máximos, revogado pelo Decreto-Lei nº.113/78 de 29 de Maio.

(24) Regulamentação dada pelo Decreto-Lei nº.133/77 de 5 de Maio, que teve o mérito de reunir legislação anterior que se

encontrava dispersa.

(25) Lei nº.65/77 de 26 de Agosto.

(26) Decreto-Lei nº.353-H/77 de 29 de Agosto e Decreto-Lei nº.353-I/77 de 29 de Agosto.

4. As questões sociais na Comunidade Económica Europeia

4.1. As disposições legais de base

As diferentes estruturas económicas dos países que assinaram o Tratado de Roma, que instituiu a Comunidade Económica Europeia, impediam a existência de uma uniformidade de tratamento interno das questões sociais.

Os objectivos no domínio social eram ambiciosos e optimistas. No preâmbulo do Tratado considerava-se como objectivo essencial a melhoria constante das condições de vida e de emprego dos povos dos Estados membros, assegurando-se o progresso económico e social mediante uma acção comum.

A missão principal da Comunidade é promover esse desenvolvimento através do estabelecimento de um mercado comum e da aproximação progressiva das políticas económicas dos Estados membros.

As questões sociais são, deste modo, consideradas como um aspecto complementar do objectivo de criação do mercado único de bens e serviços.

Assim, não se prevê uma política social comunitária autónoma, mas inserida nas grandes preocupações de âmbito económico.

Interessa saber quais as grandes questões sociais que constituem objectivos da Política Social e quais as que vão influenciar as relações de trabalho.

O Tratado de Roma tem duas séries de disposições, uma respeitante à livre circulação de trabalhadores (artigos 48 a 51) e outra referente à Política Social propriamente dita (artigos 117 a 128).

A análise dos artigos sobre a livre circulação de trabalhadores e da jurisprudência neles baseada, que protege os direitos sindicais dos trabalhadores que se deslocam entre os países membros, está fora do âmbito do objecto em estudo.

No que respeita à Política Social propriamente dita, o Tratado reconhece a necessidade de promoção e melhoria das con

dições de vida e de trabalho da mão-de-obra. Para isso estabelece que esses objectivos terão de ser atingidos e, em plano idêntico de responsabilidade, por via do bom funcionamento do mercado comum e dos mecanismos directos de acção social.

Estes mecanismos de acção social, que são expressos no artigo 118, não estão submetidos ao processo institucional normal da tomada de decisões comunitárias - como é o caso da livre circulação de trabalhadores -, mas estão sujeitos apenas a uma colaboração entre os Estados membros, que deve ser impulsionada pela Comissão.

Essa colaboração, segundo o mesmo artigo, deve visar o domínio "do emprego, do direito ao trabalho e às condições de trabalho, da formação e aperfeiçoamento profissional, da segurança social, da protecção contra os acidentes e as doenças profissionais, da higiene do trabalho e do direito sindical e às negociações colectivas entre patrões e trabalhadores".

Nos artigos seguintes estabelece-se a igualdade de salários entre os trabalhadores masculinos e femininos (artigo 119) e o comprometimento por parte dos Estados Membros de manter a equivalência existente dos regimes de férias pagas (artigo 120).

Estes artigos estão relacionados com um objectivo importante da Política Social, que é o da supressão das distorções económicas de origem social, ou seja, muitas questões sociais estão dependentes dos objectivos de uma política de concorrência.

Assim, os objectivos sociais estão sujeitos às disposições dos artigos 100 a 102, que visam a aproximação das legislações com incidência directa sobre o estabelecimento ou funcionamento do mercado comum (1).

Essas disposições visam acautelar as perturbações causadas ao comércio e ao desenvolvimento económico, devido à disparidade de legislações. Uma legislação de âmbito laboral, mais atractiva que outras, poderá fazer canalizar investimentos para o país que a instituiu, colocando em causa princípios de concorrência e a possibilidade de realização completa de um mercado interno europeu.

O quadro social previsto no Tratado é complementado com a criação do Fundo Social Europeu, que tem como missão fundamental a promoção das possibilidades de emprego e a mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores (artigos 123 a 128)

Estes parâmetros do Tratado deram origem a um conjunto de legislação comunitária com influência directa nas relações industriais de cada país.

4.2. As principais resoluções visando os principais objectivos comunitários em questões sociais.

4.2.1. A participação dos trabalhadores nas empresas e os direitos à informação e consulta

Da análise sobre a participação dos trabalhadores nas decisões das empresas da República Federal da Alemanha, Grã-Bretanha e Itália, conclui-se que existe uma grande disparidade nas soluções encontradas em cada país.

Face a isso, a Comissão procurou sistematizar as principais formas de participação dos trabalhadores nos Estados membros (2).

Foram encontrados quatro grandes tipos:

a) As convenções colectivas como forma de intervenção e influência da vida da empresa.

b) As instituições representativas dos trabalhadores, com direitos de informação e consulta e, mais raramente, de decisão.

c) A participação nos órgãos de decisão.

d) A participação no capital e rendimentos gerados pelas empresas.

Estas grandes formas de participação variam de país para país, sendo frequente encontrar combinações destas quatro.

Por outro lado, os próprios actores estão divididos quanto a esta questão.

Se nos países onde o sistema de relações industriais está mais amadurecido ela é de certa forma aceite pelas duas partes - vimos o caso da República Federal da Alemanha-, na generalidade dos países mediterrânicos a desconfiança é mútua.

Tornou-se assim difícil às instituições comunitárias encontrar propostas bem aceites pelos Estados membros.

Um proposta de regulamento datada de 1970, mas revista em 1975, apresenta um estudo sobre os estatutos de uma sociedade anónima europeia (3).

As sociedades que operam em vários países comunitários, e com sede num desses países podem adoptar estatutos que apontam para um sistema dualista, ou seja, com uma direcção encarregada da gestão dos assuntos da empresa e um conselho de vigilância que poderia destituir a direcção. Tal conselho seria composto por um terço de accionistas, outro terço de trabalhadores, sendo o outro terço de pessoas independentes e cooptadas pelas duas partes.

Esta sociedade de direito comunitário supranacional prevê a criação de um Comité de Empresa composto por representantes eleitos pelos trabalhadores e com competência limitada às questões respeitantes aos diversos estabelecimentos situados nos diversos Estados, que não possam ser resolvidas pelos órgãos nacionais. Questões como formação profissional, segurança, higiene, despedimentos e princípios de remuneração têm de ser sujeitos à sua aprovação.

No caso da sociedade anónima europeia dominar um grupo de empresas, pode ser criado um Comité Europeu de Grupo com poderes, ao seu nível, análogos ao anterior.

No plano interno de cada país, procurou-se a harmonização de legislações sobre as sociedades anónimas (4).

Uma proposta de directiva apresentada em 1972 pela Comissão, fundamentada no artigo 54,3-g do Tratado, previa para todas as sociedades anónimas da Comunidade com mais de quinhentos trabalhadores a generalização do sistema dualista alemão federal.

Existiria uma direcção encarregada da gestão e um conselho de fiscalização. Este teria representantes dos trabalhadores, que seriam escolhidos por uma de duas formas e segundo critérios de cada Estado, uma que previa o mínimo de um terço e outra que previa a cooptação por acordo entre as partes.

Este conselho de fiscalização teria o papel de controlo permanente da direcção e mesmo de autorização de decisões importantes para a vida da empresa, tais como as de encerramento de estabelecimentos ou alterações da sua organização.

Depois de discussões que duraram cerca de uma década, esta directiva foi revista em 1983 em função de pareceres do Parlamento Europeu e do Comité Económico e Social, que procuraram encontrar um esquema de participação mais flexível e adaptado às realidades nacionais.

Prevê-se, assim, que todas as sociedades anónimas tenham um órgão de fiscalização e que nos que empregam mais de mil trabalhadores, a representação possa ser feita por uma de quatro formas:

- a) Nomeação de um terço a metade dos elementos.
- b) Escolha por cooptação.
- c) Criação de um órgão autónomo dos trabalhadores sem direito de veto.
- d) Sistema criado por via da contratação colectiva.

Pretende-se que, em qualquer destas formas, os representantes dos trabalhadores sejam eleitos através da consagração dos princípios da representatividade proporcional e do voto se creto.

Directamente relacionada com a participação está a possibilidade de uma efectiva informação e consulta aos trabalhadores.

Sobre este assunto surgiu em 1980 um projecto de directiva relativa ao processo de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas com estruturas complexas, nomeadamente as sociedades transnacionais.

Este projecto, conhecido por directiva Vredeling, resultou da pressão junto da Comissão feita por sindicatos europeus, que exigiam uma maior participação nas grandes empresas internacionais com várias filiais ou estabelecimentos situados em diversos Estados membros, independentemente da localização da sede ser dentro ou fora da Comunidade.

Reformulada em 1983, esta directiva, nas suas linhas gerais, propõe:

- a) Informação anual, relativa à situação económica e financeira e à evolução do emprego e investimento, ao pessoal das filiais.

b) Possibilidade de os trabalhadores se dirigirem directamente ao conselho de administração da empresa-mãe, caso não se sintam devidamente esclarecidos.

c) Informação atempada em questões relativas a encerramento, despedimentos, modificações de processos produtivos devido a introdução de novas tecnologias e outras de consequências graves para os trabalhadores.

d) Protecção dos segredos empresariais e de carácter confidencial.

e) No caso das empresas cuja sede se situa fora da Comunidade, a responsabilidade das filiais limita-se a informações locais (5).

f) Será aplicada apenas em empresas com mais de mil empregados.

Esta directiva tem encontrado grandes dificuldades de implementação prática, o que tem levado à discussão das vantagens da aproximação das legislações em matéria de relações de trabalho.

4.2.2. Despedimentos colectivos

Em face das disparidades existentes em matéria de despedimentos nos diversos Estados membros, foi adoptada em 1975 uma directiva que harmoniza as legislações nacionais (6).

O objectivo foi encontrar uma harmonização mínima, a fim de permitir alguma autonomia no diálogo entre os parceiros sociais.

Considera-se despedimento colectivo o que for efectuado pelo empregador por motivos de ordem económica ou técnica (critério subjectivo) e abranja, consoante o critério utilizado por cada Estado, um dos seguintes casos:

a) Por períodos de trinta dias:

- Dez trabalhadores, em empresas de vinte a cem pessoas.
- Dez por cento dos efectivos, em empresas de cem a trezentas pessoas.

- Trinta trabalhadores, nas empresas com mais de trezentas pessoas.

b) Por períodos de 90 dias:

- Mínimo de vinte trabalhadores qualquer que seja o número de empregados.

Os procedimentos a adoptar obrigam a uma informação fundamentada das necessidades de despedimento e a notificação a uma autoridade pública, que deverá tentar encontrar no prazo de um mês solução alternativa.

Estão excluídos desta directiva os contratos a prazo e à tarefa e a administração pública.

Esta directiva, ao impor disposições comuns a todos os Estados membros, protege sobretudo os trabalhadores das empresas multinacionais que, assim, não procuram tirar proveito de eventuais divergências nas legislações.

4.2.3. Fusões, concentrações e transmissões de empresas

No caso de fusão, de concentração ou transmissão de empresas, os trabalhadores mantêm os direitos e obrigações, através de transferência automática das relações de trabalho, não podendo ser despedidos, a não ser apenas por razões de ordem económica ou técnica (7).

Os representantes dos trabalhadores têm direito a informação sobre as causas de mudança da situação, mantendo as suas funções de representação.

4.2.4. Insolvência da entidade patronal

Em caso de insolvência do empregador, os trabalhadores estão salvaguardados pela aplicação de uma directiva adoptada em 1980 (8).

Esta visa a garantia de pagamento de salários e outros direitos através da criação de instituições de garantia, patrimonialmente independentes das empresas, de forma que não possam ser penhoradas por falência.

Garante-se assim o pagamento, dentro de certos limites, de dívidas aos trabalhadores, podendo estes continuar a beneficiar de regalias previstas nos regimes de segurança social.

4.2.5. Duração do trabalho e regimes de férias

O princípio base recomendado aos Estados membros é o da aplicação do horário máximo de trabalho semanal de quarenta horas e de quatro semanas de férias anuais pagas (9).

Este princípio deverá ser aplicado por via da contratação colectiva, não devendo traduzir-se em redução das remunerações.

São admitidas excepções em sectores específicos e relativamente às pessoas sujeitas a estatuto de direito público.

Relativamente a sectores sensíveis, como o caso dos transportes e da agricultura, foram negociadas soluções globais respeitantes não só a remunerações, mas também a segurança e condições de higiene de trabalho (10).

4.3. As questões sociais e a dificuldade de formulação de uma Política de Relações Industriais Europeias

A tentativa de harmonização da legislação comunitária em matéria social tem provocado alterações significativas no relacionamento entre os diversos actores das relações industriais.

Uma questão importante, colocada com muita insistência, é saber se fará sentido continuar a negociação entre os actores a um nível nacional ou passar para um nível europeu.

De facto, do ponto de vista das instituições comunitárias, a aplicação de uma política social comum como meio complementar de se atingir um mercado económico único, pressupõe maior integração dos parceiros sociais de forma que as relações industriais sejam conduzidas a nível multinacional.

Por outro lado, problemas relacionados com a livre circulação de trabalhadores e a participação em empresas com diversos estabelecimentos em diferentes Estados membros conduziram à necessidade de organização dos parceiros sociais a nível europeu e à sua participação no Comité Económico e Social e em outros de âmbito específico.

A principal organização dos trabalhadores é a Confederação Europeia dos Sindicatos-CES que agrupa os sindicatos não só dos países da Comunidade, mas também de outros países europeus.

Os empresários estão agrupados em organizações horizontais, sendo a mais importante a União das Indústrias da Comunidade Europeia-UIICE, e em organismos sectoriais.

Fora das estruturas comunitárias, é comum o estabelecimento de reuniões tripartidas a fim de os parceiros sociais poderem participar na elaboração de decisões que os possam afectar.

No entanto, têm sido os contratos colectivos a nível nacional os principais instrumentos de gestão das relações industriais, visto que a nível europeu a concertação torna-se difícil devido a duas ordens de razões:

a) A UNICE pretende transferir para o nível europeu as questões sociais que tenham impacte na concorrência entre as empresas dos diversos Estados membros, o que não é aceite pelos sindicatos filiados na CES, que defendem o primado da resolução nacional dos problemas específicos.

b) A CES pretende transferir para o nível europeu as questões respeitantes às empresas multinacionais, o que não é aceite pela UNICE, visto considerar não ter poderes para substituir nessa matéria as associações empresariais nacionais.

A resolução destes problemas não tem sido fácil, e os parceiros sociais têm procurado encontrar formas de concertação a nível europeu, mas de forma autónoma.

Assim, a CES tem um Comité de Negociações Colectivas que procura coordenar as convenções colectivas a nível nacional e segundo duas grandes linhas de acção:

a) Negociação simultânea, nos diferentes países europeus, de reivindicações comuns.

b) Negociações colectivas, embora sujeitas a grandes temas de interesse comum, que são definidos anualmente pelo comité executivo, permanecem da inteira responsabilidade das confederações sindicais nacionais.

Os grandes temas em foco nos últimos anos respeitam aos problemas de emprego e de crise nas empresas.

Assim, as questões sociais, que em economia estabilizada poderiam ser resolvidas normalmente ao nível das instituições comunitárias, passam a ser objecto de resolução preferencial através da contratação.

Se os sindicatos têm tido como prioridade o aumento dos salários, a eliminação do trabalho precário e o aumento dos direitos de informação, negociação e controlo, hoje, e perante a crise económica, o objectivo contratual número um é a redução da duração do trabalho como instrumento de defesa do emprego.

A CES reivindica uma redução combinada do tempo de trabalho, através da passagem do horário semanal para trinta e cinco horas, do direito de reforma aos sessenta anos, do aumento da

escolaridade obrigatória, do aumento das férias anuais para seis semanas, da introdução de mais turnos para a laboração e da limitação rigorosa das horas suplementares.

Do lado dos empresários há a disposição da redução dos horários, desde que se consiga uma melhor rendibilidade dos equipamentos instalados.

Por outro lado, embora aceitando a limitação de horas extraordinárias imposta pelos sindicatos, as associações empresariais pretendem maior possibilidade de utilização do horário flexível e do trabalho temporário.

Esta questão tem sido vista com muitas reservas por parte dos sindicatos, que não querem correr o risco de perder a capacidade de contratar, numa base colectiva, os regimes de horários.

Outra área importante da contratação, e relacionada com o emprego, tem sido o da introdução de novas tecnologias.

Assim, têm sido assinados entre os parceiros acordos de tecnologia que procuram tratar o problema antes da introdução de uma nova tecnologia, visto que, uma vez introduzida, dificilmente se poderia contratar.

Estes acordos apresentam regras processuais e de conteúdo que contemplam um controlo dos representantes dos trabalhadores.

No caso dos despedimentos colectivos, e embora existindo uma directiva comunitária sobre a matéria, os diversos países têm procurado acordos internos cuja tendência é para a criação de legislação com a finalidade de os evitar através da introdução do emprego parcial, ou seja, da redução ou suspensão temporária do horário de trabalho.

Quando não se podem evitar os despedimentos, funcionam os mecanismos de reserva que são o subsídio de desemprego ou a prioridade dada na admissão, em empresas que deles necessitem, aos trabalhadores excedentários.

Isto tem conduzido a um ponto crítico nas relações dos actores entre si e com as instituições comunitárias, que é o direito à informação sobre as actividades das empresas.

A discussão sobre a directiva Vredeling colocou, de forma evidente, as dúvidas dos actores quanto à intervenção legislativa das instituições comunitárias.

Esta directiva, que tinha o apoio dos sindicatos, visto que se tratava de submeter as sociedades multinacionais a uma disciplina jurídica supranacional, levantou fortes dúvidas por parte da UNICE e de alguns governos. Estes receavam que, devido a diferentes graus de desenvolvimento económico, a harmonização da legislação nesta matéria, ao contrário de contribuir para o reforço da concorrência, iria provocar distorções nas economias menos evoluídas.

As razões invocadas são as de, através da contratação nacional, os actores de cada país saberem exactamente quais os limites do direito à informação que não colidem com as necessidades de emprego.

O receio dos países menos desenvolvidos da Comunidade era de, em face da aplicação da directiva, deixar de ser indiferente às multinacionais o local de investimento. E o de todos, o desvio do investimento para fora da Comunidade, numa altura em que as taxas de desemprego são elevadas.

Se os meios legislativos constrangedores têm sido de difícil aplicabilidade no mercado interno, essa dificuldade aumenta quando se pretende obrigar a sede de uma multinacional localizada fora da Comunidade a dar informações aos representantes dos trabalhadores das filiais situadas dentro do espaço comunitário.

O primado das questões económicas sobre as questões sociais tem vindo a ser reforçado na razão directa do desemprego.

O retorno às contratações nacionais parece ser o desejo dos diversos actores.

Elas tenderão a deslocar o seu foco de atenção do âmbito tradicionalmente salarial, para uma contratação definidora dos limites do poder dos actores nas empresas e integrada e compatibilizada com os grandes problemas económicos, sociais e políticos de cada Estado membro.

Contra esta tendência, os objectivos do Programa de Acção Social comunitário em curso (11):

a) Exame do impacte dos sistemas legais e contratuais na adaptabilidade do mercado de trabalho.

b) Reorganização dos métodos de trabalho.

c) Reforço dos sistemas de formação profissional em face da introdução de novas tecnologias.

Estes objectivos visam à resolução do problema do emprego e poderão ser atingidos através de uma maior participação dos actores nas relações industriais.

Essa participação é necessária para a viabilização do moderno mercado de trabalho europeu, adequado às novas exigências de competitividade.

A aposta é feita na flexibilidade do mercado de trabalho, com a utilização de turnos, trabalho temporário e em todos os dias da semana, na valorização da criatividade e dos sistemas organizacionais baseados em estruturas leves, no apoio prioritário aos jovens na preparação para a introdução de novas tecnologias (12).

Estas alterações no mercado laboral terão de ser negociadas no plano nacional. A Comissão tentará influenciar a nova dimensão social europeia através de recomendações políticas.

A procura de um Acordo Colectivo Europeu poderá ser o primeiro passo para a formulação de uma Política Comum de Relações Industriais Europeias.

N O T A S

(1) - Já o Tratado que tinha instituído a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço previa no artigo 68 a possibilidade de intervenção da Alta Autoridade, em casos de prática de preços anormalmente baixos que resultassem de descidas grandes de salários, relativamente aos praticados numa mesma região.

(2) - Esse estudo, conhecido pelo Livro Verde, foi publicado em 1975.

(3) - A proposta inicial foi apresentado em 30 de Junho de 1970 e publicado no JOCE, nº.C124, 10 Outubro 1970, p.1.

A revisão consta do Bull.CE, Supl.4/75.

(4) - Quinta directiva sobre a estrutura das sociedades anónimas, JOCE, nº. C131,13 Dezembro 1972, p.49.

(5) - Na versão original, estabelecia-se a condição de fiador, ou seja, a filial mais importante na Comunidade seria responsável pelas acções da empresa-mãe situada fora do espaço comunitário.

(6) - Directiva nº.75/129/CEE de 17 de Fevereiro de 1975, JOCE, nº.L48, 22 Fevereiro 1975, p.29-30.

(7) - Directiva nº.77/187/CEE de 14 de Fevereiro de 1977, JOCE, nº.L61, 5 Março 1977, p.26.

(8) - Directiva nº.80/987/CEE, de 20 de Outubro de 1980, JOCE, nº.L283, 28 Outubro 1980.

(9) - Recomendação do Conselho nº.75/457/CEE, de 22 de Julho de 1975, JOCE, nº.L199, 30 Setembro 1975, p.32.

(10) - Regulamento nº.543/69 sobre duração do tempo de condução e repouso nos transportes rodoviários.

Foram assinados acordos europeus entre parceiros sociais, para harmonização da duração do trabalho dos assalariados agrícolas, em 6 de Junho de 1973, e na pecuária, em 18 de Maio de 1971.

(11) - Esses objectivos foram expostos pelo Comissário das Comunidades Europeias para os Assuntos Sociais, Educação e Emprego, Peter Sutherland, na conferência de abertura do 12º Congresso da Associação Europeia dos Gestores de Pessoal, que decorreu em Atenas em Junho de 1985.

(12) - As orientações para a gestão do Fundo Social Europeu para os anos de 1986 a 1988 aprovadas em 30 de Abril de 1985 apontam para a "formação profissional a favor de pessoas cujas qualificações se revelem, perante a experiência, insuficientes ou inadaptadas, preparando-as para empregos qualificados que requeiram a aplicação de novas tecnologias ou para actividades que ofereçam perspectivas reais de emprego".

5. O impacte das questões sociais nas relações industriais após a adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia

5.1. A compatibilidade da legislação nacional com a jurisprudência comunitária

O Tratado de Adesão de Portugal às Comunidades não especifica qualquer medida transitória relativamente às questões sociais.

Perante o articulado sobre a aproximação das legislações e a jurisprudência comunitária produzida em matéria social, Portugal terá de compatibilizar a sua legislação com o objectivo de não criar distorções ao funcionamento do mercado comum, nomeadamente no que respeita à política de concorrência.

Por outro lado, ao assinar em Fevereiro de 1986 o Acto Único Europeu, o governo português assumiu a responsabilidade de contribuir para o aprofundamento das políticas comuns e para a prossecução de novos objectivos, nomeadamente no âmbito da Política Social.

Neste domínio, e através de disposições aditadas ao artigo 118 do Tratado de Roma, dá-se especial relevo à promoção da melhoria das condições de trabalho, para a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores.

O nosso país estará assim sujeito às directivas que estabelecem as prescrições mínimas nesse domínio; estão contudo salvaguardadas as pequenas e médias empresas, visto que se considera que essas directivas não devem impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas impeditivas do seu desenvolvimento.

No domínio do relacionamento dos parceiros sociais, o Acto Único Europeu pretende desenvolver o diálogo a nível da Europa no sentido de serem estabelecidas relações convencionais.

Os textos legais que vigoram no nosso país, e com influência nas relações industriais, não estão, na sua generalidade, demasiado desfasados da legislação comunitária.

No que respeita à participação dos trabalhadores nas empresas e aos direitos à informação e consulta, a lei nacional sobre comissões de trabalhadores, comparada com as directivas comunitárias, dá maiores poderes de informação e de consulta aos trabalhadores e tem um âmbito mais lato de aplicação, embora, no que respeita aos poderes de decisão, haja maiores restrições, visto que se permite apenas a gestão de obras sociais.

De facto, as directivas comunitárias prevêem uma maior participação dos trabalhadores na gestão das empresas, reconhecendo poderes de codecisão, embora na lei nacional esteja prevista a eleição de representantes para os órgãos sociais das empresas, de carácter obrigatório nas empresas do sector empresarial do Estado, ou de acordo com a disponibilidade dos actores, no caso de empresas privadas.

Quanto aos despedimentos colectivos, o Decreto-Lei nº.372-A/75 de 16 de Julho, que constitui a base da jurisprudência na matéria, contém um regime mais favorável que o dos dispositivos comunitários.

Com efeito, enquanto estes prevêem um mínimo de dez trabalhadores para se encarar como despedimento colectivo, a legislação nacional considera suficiente a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja dois ou cinco trabalhadores, consoante se trate de empresas com dois a cinquenta, ou mais de cinquenta trabalhadores.

No caso dos despedimentos individuais, esta lei, complementada com a Lei nº.68/79 de 9 de Outubro que regulamenta a protecção contra o despedimento de representantes dos trabalhadores, criou mecanismos de protecção dos empregados, superiores aos estabelecidos nas legislações dos países comunitários, que consagram maior flexibilidade no despedimento individual fundado em razões objectivas, e a não imposição de reintegração à entidade empregadora.

Quanto às fusões, concentrações e transmissões de empresas a legislação prevê, através da lei da contratação colectiva, que em caso de cessão total ou parcial de uma empresa, a entidade patronal cessionária ficará obrigada a observar, até ao termo do

respectivo prazo de vigência, o instrumento de regulamentação colectiva que vincula a entidade patronal cedente.

Tal como na legislação comunitária, a transmissão de empresas envolve a transferência automática das relações de trabalho.

Quanto aos casos de insolvência da entidade patronal, não estão criadas instituições de garantias de salários, patrimonialmente independentes das empresas, pelo que a protecção será apenas assegurada pelo regime normal da segurança social.

A duração do trabalho e o regime de férias não são muito díspares dos das recomendações comunitárias.

O horário de trabalho no nosso país, regulamentado pelo Decreto-Lei nº.409/71 de 27 de Setembro, estabelece que o período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana, sendo o dos empregados de escritório de sete e quarenta e duas horas respectivamente.

No caso das férias, o seu período anual não pode ser inferior a vinte e um, nem superior a trinta dias consecutivos (Decreto-Lei nº.374/76 de 28 de Dezembro).

Deixando às contratações colectivas o estabelecimento dentro dos limites fixados pela lei, da duração destas matérias, a prática tem mostrado que em muitos sectores tem havido uma aproximação dos desejos comunitários.

No respeitante a higiene e segurança no trabalho, o problema coloca-se, não tanto a nível de disparidades existentes, como ao da aplicação efectiva nas empresas, da legislação em vigor.

No domínio do regime de Segurança Social, nomeadamente nas questões relativas à assistência no desemprego, a disparidade da nossa legislação perante a dos outros Estados membros é muito grande.

Assim, quanto ao período de garantia, em Portugal tem direito a protecção quem tenha trabalhado nos últimos trinta e seis meses anteriores à data de desemprego (no esquema de

seguro de desemprego) ou quem tenha trabalhado cento e oitenta dias nos últimos trezentos e sessenta (no esquema do subsídio social de desemprego). Esse período é geralmente concedido nos outros países europeus a um período de trabalho inferior.

Quanto ao valor do subsídio de desemprego atribuído, é limitado ao montante equivalente ao do subsídio de doença, limitado ao máximo de três remunerações mínimas garantidas (no esquema de seguro) ou desde setenta a cem por cento, conforme o número de pessoas a cargo, das remunerações mínimas garantidas em cada sector (no esquema social).

No caso dos países comunitários, estes mínimos são geralmente bastante mais elevados, chegando um trabalhador na República Federal da Alemanha a receber cerca de setenta por cento do salário líquido.

Quanto ao período de atribuição, é do mínimo de seis meses ao máximo de um mês por cada ano de trabalho (no regime de seguro), podendo ir até vinte e quatro meses no assistencial.

Nos países da Comunidade, o regime de seguro é muito variável mas, no caso do de assistência, o período de atribuição é, em geral, ilimitado.

Em face da legislação comunitária, em matéria de questões sociais e com impacto nas relações colectivas, é necessária a aproximação da legislação nacional para se consolidar o mercado único.

A forma de a pôr em prática constitui, no entanto, um foco de tensão entre os diversos actores das relações industriais.

5.2. As perspectivas dos actores do sistema nacional de relações industriais

5.2.1. As perspectivas das organizações sindicais

As duas grandes Confederações sindicais têm conceitos divergentes sobre o impacte da adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia, nomeadamente no que respeita às consequências para a vida dos trabalhadores.

a) Posição perante a adesão.

CGTP - Considera ser uma operação política de consequências globais negativas para o país, mas, perante a situação de facto, irá promover acções no sentido de minimizar as consequências económicas e sociais.

Defende a sua participação em todos os organismos comunitários, onde esteja prevista a representação sindical, a fim de defender os interesses dos trabalhadores que representa.

Pretende ter uma acção de colaboração com o conjunto do movimento sindical europeu sobre os problemas ligados à actuação dos monopólios e sociedades transnacionais.

UGT - Posição favorável baseada na necessidade do país modernizar a economia, conquistar uma posição mais favorável na divisão internacional do trabalho, proteger os interesses dos emigrantes e assegurar a irreversibilidade do regime democrático.

Para isso, participará em todos os órgãos comunitários e terá uma acção conjunta com o movimento sindical, especialmente com a Confederação Europeia de Sindicatos, em que está filiada.

b) Participação dos trabalhadores nas empresas e os direitos à informação e consulta.

CGTP - Considera a empresa, o local privilegiado da acção sindical e das Comissões de Trabalhadores.

Exige o cumprimento de todas as normas constitucionais e legais que consagram direitos de participação dos trabalhadores.

A participação em órgãos de composição mista poderá ser a nível de decisão, consultiva ou simplesmente fiscalizadora.

UGT - Necessidade de uma directiva sobre a informação e a consulta dos trabalhadores, a qual deverá acompanhar a cooperação supranacional entre empresas, através da criação de um quadro jurídico europeu.

Participação na definição de linhas de orientação estratégica, programas de investimento ou introdução de novas tecnologias.

c) Despedimentos.

CGTP - Manutenção da actual lei dos despedimentos. Considera que não é com a flexibilização desta, que o mercado de trabalho irá melhorar.

UGT - Aceita alterar a actual lei, desde que não se ponha em causa a prevenção e o controlo do crescimento do desemprego.

Pretende três modalidades de despedimento justificado: disciplinar, individual por causa objectiva e colectivo.

No disciplinar, pretende a fixação de uma tipologia exaustiva de infracções susceptíveis de o justificar.

No despedimento individual por causa objectiva, pretende uma tipologia de situações justificativas e a necessidade de acordo com os sindicatos competentes, sem o que será automaticamente suspenso.

No caso do despedimento colectivo, pretende um sistema de controlo misto, sindical e administrativo.

No caso dos dois primeiros tipos, quer que haja admissão substitutiva.

d) Contratos de Trabalho a Prazo.

CGTP - A contratação a prazo só deve ser permitida, em casos de necessidades temporárias de trabalho das empresas, que devem ser rigorosamente fundamentados.

UGT - Prevalência da contratação por tempo indeterminado, constituindo a contratação a prazo uma excepção limitada a substituição de trabalhadores impedidos de prestar serviço, por acréscimo temporário de trabalho, para execução de tarefas não duradouras ou em actividades sazonais.

Proibição da sucessão de recrutamentos a prazo para o mesmo posto de trabalho.

Admite o enquadramento da contratação a prazo, como instrumento de uma política global de emprego.

e) Trabalho temporário.

CGTP - Interdição do funcionamento de agências de aluguer de mão-de-obra, de acordo com a Convenção 96 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada por Portugal.

Desacordo quanto a qualquer projecto de legalização que generalize esta forma de desemprego e viole o princípio de a trbalho igual, salário igual.

Trabalho temporário pode provocar modificações estruturais no mercado de trabalho.

UGT - Necessidade da sua regulamentação.

Contratos temporários só como excepção, e como elementos de flexibilidade do mercado de emprego em circunstâncias precisas, tais como substituições temporárias de trabalhadores, excesso de trabalho e tarefas de duração limitada.

Necessidade de assegurar uma relação de solidariedade entre a empresa empregadora e a utilizadora, de forma que esta responda solidariamente, em caso de incumprimento da empregadora.

Controlo rígido e necessidade de licença prévia para a actividade, por parte do Ministério do Trabalho.

f) Contratação colectiva.

CGTP - Instrumento fundamental e privilegiado de luta dos trabalhadores.

Liberdade de contratação sem limites legais imperativos quanto ao seu objecto e sem ingerências administrativas.

O Estado deverá intervir para assegurar o direito de contratação colectiva, sancionando os empresários quando não o cumpram, e para conferir eficácia às convenções colectivas negociadas.

UGT - Necessidade de revisão do regime jurídico de negociação colectiva, promovendo-a a níveis nacional (tripartida) e interconfederal (bipartida).

Eliminação de limites à definição do objecto da negociação, sendo este delimitado exclusivamente pelas partes envolvidas.

Institucionalização da possibilidade de aplicação articulada de convenções celebradas em níveis diferentes.

Instituição de um Provedor de Trabalho, independente do governo, do qual dependa um serviço autónomo de conciliação e mediação.

g) Duração do trabalho e regime de férias.

CGTP - Redução do horário semanal para quarenta horas, e para trinta e cinco, nos casos de insalubridade, perigosidade ou penosidade do trabalho.

Extensão do direito de férias pagas a todos os trabalhadores.

Limitação do recurso ao trabalho extraordinário.

UGT - Redução da duração do trabalho, por via de aumento de produtividade.

Redução deve ser negociada e harmonizada no Mercado Comum, para evitar que se torne num factor concorrencial, e para lutar contra o desemprego.

h) Higiene e segurança no trabalho.

CGTP - Definição de uma política nacional de prevenção e reparação e institucionalização de Comissões de Higiene e Segurança nas Empresas, além da criação de um Seguro Social de Acidentes de Trabalho.

Necessidade de obrigar os empresários a cumprir a legislação em vigor.

UGT - Definição de uma política nacional sobre higiene e segurança, com a colaboração dos parceiros sociais, e criação de um fundo para a melhoria das condições de trabalho, participado pelo Orçamento de Estado e por instituições de seguros e da Segurança Social.

1) Segurança Social.

CGTP - Implementação de um sistema unificado, descentralizado, participado e subsidiado pelo Estado, e com efectiva participação dos representantes sindicais na sua gestão.

UGT - Melhoria das prestações da Segurança Social e implementação de um modelo de gestão tripartido e descentralizado.

j) Qualidade do trabalho.

CGTP - Aplicação de um plano global integrado, e com a participação dos trabalhadores, para a melhoria das condições e meios de trabalho, tendo por componentes essenciais a prevenção dos riscos profissionais, a extensão da protecção social e a melhoria qualitativa das condições de trabalho.

Defende a aplicação da Convenção 155 de Organização Internacional do Trabalho relativa a segurança, saúde e ambiente, e a intervenção eficaz da Administração do Trabalho e da Inspecção do Trabalho.

UGT - Limitação do trabalho nocturno, que, por natureza, atenta contra a saúde dos trabalhadores, às actividades de utilidade social.

Trabalho por turnos só deverá existir com contrapartidas em intervalos, rotatividade e redução do horário.

A adaptação da organização do trabalho a novas formas de produção deve ser negociada entre os parceiros sociais.

As duas centrais estão de acordo na necessidade de revisão da legislação do trabalho e da sua aproximação à jurisprudência comunitária, sobretudo nos aspectos que podem resultar em efectiva melhoria das relações laborais.

No entanto, os meios de acção são divergentes.

A CGTP considera que a actual legislação não é intocável. Ela consagra aspectos positivos, tais como a liberdade sindical, a intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a proibição do despedimento sem justa causa, o direito à greve e a proibição de cessação do trabalho por parte dos empresários.

No entanto, estes aspectos positivos são limitados por

falta de coerência ideológica e sistemática, e por grandes imperfeições e dificuldades de ordem técnica, que contrariam a sua aplicação efectiva.

A ineficácia dos aparelhos sancionatórios e de fiscalização tem provocado o incumprimento dos aspectos mais positivos para os trabalhadores.

Por outro lado, as relações de trabalho caracterizam-se pela permissão da generalização ilegal do trabalho temporário, do aluguer de mão-de-obra e da utilização de trabalho infantil.

A legislação é retrógada, em grande parte, especialmente nos domínios da segurança social, reparação de acidentes de trabalho, medicina no trabalho e trabalho por turnos.

Assim, a CGTP considera necessária a revisão da legislação que afecta as relações laborais e a aproximação do quadro legislativo comunitário.

Essa revisão deverá ser feita através de acordos estabelecidos entre os parceiros sociais.

Esses acordos deverão ter objectivos mínimos que satisfaçam os diferentes interesses, visto que, dificilmente qualquer das partes conseguirá impor o seu modelo de relações laborais.

Para isso, há necessidade de determinar previamente os processos de revisão. A CGTP considera que não estão criadas as condições nem as instituições necessárias a uma negociação global.

O tripartismo é um instrumento de colaboração, de caução a políticas contrárias aos interesses dos trabalhadores, e de contenção de transformações sociais.

A participação em órgãos ou consultas tripartidas é definida caso a caso, e não como imposição dos outros parceiros.

Assim, a sua eventual participação no Conselho Permanente de Concertação Social daria cobertura à imposição de um modelo de legislação do trabalho, que subverteria o equilíbrio de forças na sociedade portuguesa.

No entanto, considera voltar a apreciar a possibilidade de tomada de posse dos lugares, logo que haja uma política de concertação social e esteja garantida a autonomia sindical.

A CGTP aceita negociar em todos os níveis e em todas as frentes, o que não implica a subscrição de um Pacto Social com os outros actores. Este implicaria a renúncia a objectivos estratégicos de classe.

A participação, a todos os níveis, deve ser feita com base no principal instrumento de intervenção que é a contratação colectiva.

Esta deverá ser conduzida, cada vez mais, ao nível da empresa, em articulação com a contratação sectorial.

O seu exercício deverá acabar com os limites ao objecto, de forma a que seja alargado a questões como o emprego e a decisões económicas.

O desenvolvimento da contratação colectiva conduzirá a uma maior flexibilidade das relações laborais, sem prejuízo das garantias mínimas legais.

As mutações em curso, com a introdução de novas técnicas, terão incidências profundas no conteúdo e na organização do trabalho, constituindo factores de valorização da empresa como elemento essencial de negociação.

Ao Estado competirá promover o máximo desenvolvimento possível da negociação colectiva entre as partes, assegurar os direitos sociais e materiais mínimos e garantir a eficácia dos mecanismos de resolução dos conflitos.

É através da contratação colectiva que se deverá encontrar a flexibilidade das relações laborais, e não através da intervenção legislativa do Estado que, na prática, acaba por alterar as regras de distribuição de poder nas empresas, a favor dos empresários.

A contratação colectiva será, do ponto de vista da CGTP, o instrumento prioritário de aproveitamento dos factores mais favoráveis da legislação comunitária, e de diluição de eventuais consequências negativas, em matéria de questões sociais.

O ponto de vista de UGT é distinto. Considera que há necessidade de revisão da legislação laboral, para a aproximar da comunitária.

No entanto, essa revisão terá de ser enquadrada por um contrato social entre os actores presentes no mercado de trabalho.

A modernização da economia nacional é um dos seus grandes objectivos, pelo que a entrada de Portugal no espaço comunitário era uma condição necessária, mas não suficiente.

Ao propor um contrato social, a UGT visa criar um quadro social que facilite a mudança, que só será obtida através de um esforço conjunto do Estado, dos empresários e dos trabalhadores.

O diálogo só fará sentido, se os parceiros sociais estiverem dispostos a aceitar princípios básicos que visem a moderação dos custos sociais das transformações económicas, que garantam a participação dos trabalhadores a todos os níveis da sociedade e a melhoria da distribuição funcional dos rendimentos.

Se aceitarem estes princípios, os parceiros estarão em condições de definir linhas de orientação e instrumentos que possibilitem uma acção conjunta em domínios como o emprego, educação e formação profissional, rendimentos e preços, reforma do sistema de Segurança Social, participação nos processos de reestruturação industrial, melhoria das condições de trabalho, revisão da legislação laboral, reforma do sistema de justiça do trabalho e democratização da vida das empresas.

Isto obriga a uma nova contratualização das relações sociais, como forma de evitar conflitos ou criar mecanismos de prevenção.

Ao Estado competirá uma função reguladora importante, de orientação, coordenação e dinamização de iniciativas.

A redução desejada do intervencionismo estatal não deve conduzir a um quadro de liberalismo absoluto.

Para a UGT, não se deve confundir desregulamentação com desregulação. O Estado terá de intervir, definindo as grandes opções nacionais e fazendo respeitar as regras contratadas, mas deixando espaço para a iniciativa e o dinamismo dos outros parceiros.

A negociação de um contrato social terá de ser iniciada a um nível nacional e em sede própria, que é o Conselho Permanente de Concertação Social.

Aí serão definidas normas gerais relativas às grandes questões macroeconómicas e às leis gerais, nomeadamente em áreas do Ensino, Saúde, Investigação e Desenvolvimento, Higiene e Segurança, Emprego, Rendimentos e Preços.

Os poderes dessa instituição deverão ser ampliados de forma a que se transforme num verdadeiro Conselho Económico e Social.

A um nível inferior, nomeadamente a um nível regional, deverão os acordos ser articulados e inseridos nas grandes linhas contratadas nesse órgão superior.

Assim, torna-se mais fácil a contratação a nível da empresa, visto que as grandes questões geradoras de conflito, tais como remunerações e emprego, são acordadas superiormente, caso dos tectos salariais, os valores dos salários mínimos ou os regimes de segurança social.

Assim, restarão mais energias para um maior empenhamento na democratização da empresa, para uma maior participação dos actores na definição conjunta dos grandes programas de investimento, na preparação de reestruturações ou na introdução de novas tecnologias, no enriquecimento do conteúdo do trabalho, na implementação de círculos de qualidade.

5.2.2. As perspectivas das associações patronais

A posição das associações empresariais quanto à necessidade de revisão da legislação laboral interna, de forma a compatibilizá-la com a comunitária, é praticamente idêntica.

As organizações com mais influência no nosso sistema de relações industriais são a Confederação da Indústria Portuguesa e a Confederação do Comércio Português.

Analiseemos então quais são os principais domínios da legislação que pretendem ver alterados.

a) Cessaçãõ do contrato de trabalho.

Consideram que não deve haver limites para as entidades patronais poderem dispensar trabalhadores, quer por razões de incompetência quer por dificuldades das empresas em suportar os encargos.

A questão fundamental é a ideia de que o posto de trabalho é um direito praticamente definitivo e inatacável.

O direito ao trabalho deve ser adquirido por contrato que pressuponha obrigações assumidas de boa fé. Qualquer falta de alguma das partes deve dar origem à liberdade mútua de cessação do vínculo contratual.

Deve haver, por isso, maior flexibilidade para o despedimento individual fundado em razões objectivas que envolvam comportamento culposo dos trabalhadores que, pela sua gravidade, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Além disso, deveria ser eliminada a medida de providência cautelar de suspensão do despedimento, que causa grandes dificuldades às empresas de menor dimensão, sendo substituída pelo mecanismo do seguro de desemprego.

A protecção dada aos representantes sindicais constitui, segundo as associações empresariais, um privilégio em relação aos outros trabalhadores que são geralmente mais necessários ao ciclo produtivo.

Quanto aos despedimentos colectivos, há que terminar com a imposição de um processo de consultas e de autorizações administrativas, flexibilizando-os no caso de razões económicas, tecnológicas ou de mercado e alargando o seu exercício a qualquer empresa independentemente do número de trabalhadores.

b) Direito à greve.

Este é indiscutível, mas não deve inviabilizar o direito ao trabalho.

Deve existir uma restrição da competência dos trabalhadores na definição do âmbito de interesses a defender, evitando que fossem decretadas greves políticas, e tornando o recurso à greve como um último recurso a utilizar, apenas depois de esgotados os meios de solução pacífica dos conflitos, através de um período obrigatório de negociação.

Também deve ser reforçado o papel dos trabalhadores de cada empresa, na decisão de implementação das paragens de trabalho, em detrimento de intervenções externas.

O aumento do tempo de pré-aviso é necessário, visto que as actuais quarenta e oito horas impossibilitam qualquer tentativa de diálogo.

A regulamentação dos piquetes de greve deve consagrar o direito à liberdade de trabalho dos não aderentes e a determinação das áreas onde podem exercer a sua actividade, de preferência no exterior da empresa, a fim de evitar a descida acentuada dos níveis de produtividade.

A violação, por parte dos piquetes de greve, destes pressupostos deverá constituir justa causa para despedimento.

c) Cessação do trabalho por iniciativa patronal.

Despenalização do encerramento de estabelecimentos, tal como acontece na prática comunitária, procurando encontrar-se uma forma aceitável que proteja as paragens de trabalho e a interdição de acesso aos locais de trabalho, por razões técnicas ou para salvaguarda de maquinarias e instalações.

A institucionalização de mecanismos de intervenção administrativa só será aceite quando a lei nacional proceder previamente à despenalização das paragens por iniciativa patronal.

d) Trabalho a prazo.

O trabalho a prazo tem constituído um instrumento indispensável para a criação de mais postos de trabalho.

Assim, de forma alguma deve a lei enunciar as circunstâncias justificativas.

Ele deve ser exercido sempre que haja necessidade, constituindo uma regra e não uma excepção.

Aceitam a fixação de um período máximo para a duração do contrato, embora considerem que ele deverá ser atingido através de um prazo inicial e sucessivas prorrogações.

Por outro lado, perante a existência de vagas, os contratados a prazo não devem ter preferência na admissão, visto que o seu vínculo é temporário, tendo sido recrutados sem os cuidados especiais de selecção que são exigidos a trabalhadores contratados sem prazo.

e) Redução e suspensão da prestação de trabalho.

Tem como objectivo principal a recuperação e viabilização das empresas, pelo que deverá ser deixado ao critério de quem as gere.

Assim, a lei não deverá definir critérios de preferência na manutenção ao serviço dos trabalhadores necessários e, muito menos, criar condições de privilégio aos representantes sindicais.

Um eventual período de consultas prévias com as comissões de trabalhadores conduziria à ineficácia dos objectivos da suspensão temporária de trabalho.

f) Contratação colectiva.

O sistema tem de ser simplificado, através da restrição da matéria a contratar, que deve ser apenas de âmbito salarial e sobre cláusulas de expressão pecuniária.

Existindo uma lei geral que regulasse os direitos, garantias e obrigações das relações laborais, e respeitandose as directivas da Organização Internacional do Trabalho, os contratos apenas teriam de negociar aspectos mais favoráveis que os previstos.

As associações patronais responsabilizam o Estado pela manutenção das actuais leis que afectam o sistema de relações industriais.

A revisão da legislação laboral constitui a premissa indispensável para a modernização da economia, para o crescimento do emprego e para tornar as empresas menos vulneráveis à concorrência dos estabelecimentos dos países da Comunidade.

Essa revisão deverá ser global, pelo que há que elaborar um Código de Trabalho, revogando a actual legislação avulsa.

Mas isso não será suficiente para a estabilidade das relações laborais.

Há que criar um clima de concertação social, de forma a tornar possível um acordo mínimo, entre os parceiros, sobre as grandes questões sociais.

Consideram ser difícil que tal possa ser atingido no Conselho Permanente de Concertação Social, órgão que se tem revelado pouco eficaz, visto a recusa de participação de uma central sindical.

De qualquer modo, há que tentar transpor para um diálogo nacional a resolução das grandes questões laborais, visto que está provada a ineficácia dos contactos bilaterais.

Esse diálogo nacional envolveria as associações patronais e sindicais e o Estado e, de certo, conduziria à assinatura de um verdadeiro contrato social, indispensável para o sucesso da integração da nossa economia no mercado concorrencial comunitário.

6. Conclusões: os factores críticos de sucesso para a aproximação ao modelo mais desenvolvido do sistema de relações industriais de Portugal

Analisadas as diferentes posições dos actores, quanto à necessidade de alterações em diversos domínios que afectam as relações laborais, e tendo em conta as experiências decorridas em alguns países comunitários, encontram-se pontos sensíveis, dos quais irá depender o sucesso da aproximação ao nosso modelo de relações industriais ao dos países mais desenvolvidos da Comunidade.

a) Excessiva vinculação dos parceiros sociais ao sistema partidário.

As grandes confederações empresariais e sindicais não têm conseguido manter estratégias autónomas em relação aos partidos políticos.

Isso tem conduzido a um progressivo distanciamento das confederações, das associações de nível inferior, procurando uma independência que lhes possibilite maior liberdade na defesa dos seus representados, o que leva ao enfraquecimento da negociação tripartida.

b) Grande intervencionismo estatal.

O intervencionismo do Estado nas relações laborais tem longas tradições no nosso país e traduz-se pela resistência à acção dos outros parceiros sociais, e não pela sua acção como impulsionador do diálogo social.

A governação efectiva das relações de trabalho não significa abundância de produção legislativa dispersa e sem coerência interna, pelo que esta deve ser substituída por um Código do Trabalho integrador.

c) Existência de dois modelos de relações industriais autónomos: o formal e o informal.

Perante uma legislação que condiciona a contratação entre os parceiros sociais, estes tendem a desenvolver negociações in formais, procurando adaptar ao nível da empresa as condições que os normativos do Estado não permitem negociar a nível superior.

A tendência para o desenvolvimento de um sistema informal de relações industriais põe também em causa as possibilidades de se atingirem acordos nacionais duradouros.

d) A conflitualidade.

A existência de um duplo canal de representação dos trabalhadores e a rejeição pelos empresários do acesso à informação tornam o sistema vulnerável e propenso a conflitos.

O modelo de participação dos trabalhadores na vida da empresa, em Portugal, está praticamente esgotado, o que exige a criação de uma forma alternativa a outro nível.

e) Da participação restrita à macroparticipação.

Entre dois modelos de gestão das relações industriais, um autoritário, regulado pelo Estado, outro liberal, baseado na economia de mercado, encontra-se outro ainda não explorado no nosso país: um modelo de relações industriais que envolva os actores na definição das grandes políticas macroeconómicas, com impacte nas questões sociais e compatível com as nossas estruturas económicas.

A passagem da participação restrita à macroparticipação poderá ser o principal factor crítico de êxito na aproximação aos sistemas mais desenvolvidos de relações industriais.

Bibliografia

- [1] ACTOS RELATIVOS À ADESÃO DO REINO DE ESPANHA E DA REPÚBLICA PORTUGUESA ÀS COMUNIDADES EUROPEIAS, Lisboa, Imprensa Nacional Casa da Moeda, 1985.
- [2] ALMEIDA, Carlos F. - Sindicalismo, Lisboa, Instituto de Formação Social e do Trabalho, 1977.
- [3] BALFOUR, C. - Industrial Relations in the Common Market, London, Routledge and Kegan Paul, 1972.
- [4] BARRETT, Brian, et al. (eds.) - Industrial Relations and the Wider Society - Aspects of Interaction, London, Collier MacMillan, 1975.
- [5] CHILD, J. - Man and Organization, London, Allen and Unwin, 1973.
- [6] CLEGG, Hugh A. - The System of Industrial Relations in Britain, Oxford, Basil Blackwell, 1975.
- [7] COELHO, Joaquim Pinto - O Fundo Social Europeu, Lisboa, Ministério do Trabalho, 1983.
- [8] COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS - A Política Social da Comunidade Europeia, 2ª ed., Luxemburgo, Serviços das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1983.
- Os Direitos dos Trabalhadores na Empresa, Luxemburgo, Serviços das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1984.

- [9] CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO PORTUGUÊS - A Terciarização da Economia - As Novas Tecnologias, o Comércio e Serviços e a Integração Europeia, Lisboa, C.C.P., 1986.
- [10] CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES - Programa de Acção - Plataforma Reivindicativa, Lisboa, Edições 1 de Outubro, 1986.
- [11] CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA - Projecto de Diploma sobre Cessação do Contrato de Trabalho, Lisboa, C.I.P., 1985.
- Projecto de Diploma Sobre Contrato de Trabalho a Prazo, Lisboa, C.I.P., 1985.
 - Projecto de Diploma sobre o Trabalho Temporário, Lisboa, C.I.P., 1985.
 - Projecto de Diploma sobre o Regime da Redução e Suspensão da Prestação de Trabalho, Lisboa, C.I.P., 1985.
 - Projecto de Diploma sobre Piquetes de Greve e Lock-Out, Lisboa, C.I.P., 1985.

- [12] CORREIA, Luís Brito - A Adesão de Portugal e os Movimentos de Trabalhadores, Lisboa, ed. Associação Portuguesa para o Estudo da Integração Europeia, 1981.
- [13] DOERINGER, Peter B.(ed.) - Industrial Relations in International Perspective, London, MacMillan, 1981.
- [14] DUNLOP, John T. - Sistemas de Relaciones Industriales, Barcelona, Ediciones Península, 1978, tradução de Industrial Relations Systems, Carbondale, Southern Illinois U.P., 1958.
- [15] FERNANDES, A. Monteiro - Temas Laborais, Coimbra, Almedina, 1984.
- "Dallo Stato Corporativo Alla Libertá Sindacale: L'Esperienza Portoghese", in Politica Del Diritto, nº 1, Roma, Março 1984, p. 37-46.
- [16] FLANDERS, A. - Industrial Relations - What's Wrong with the System, London, Faber, 1965.
- [17] GALENSON, W.; DUNLOP, Jonh T. (eds.) - Labor in the Twentieth Century, New York, Academic Press, 1978.
- [18] HYMAN, Richard - Industrial Relations - A Marxist Introduction, London, MacMillan, 1975.
- [19] INDUSTRIAL DEMOCRACY IN EUROPE INTERNATIONAL RESEARCH GROUP -
- Industrial Democracy in Europe, Oxford, Clarendon Press, 1981.
- European Industrial Relations, Oxford, Clarendon Press, 1981.

- [20] JACKSON, Michael P. - Industrial Relations, London, Croom Helm, 1977.
- [21] JOHNSON, Ron - Rapport du Rencontre Strategies de Ressources Humaines des Entreprises et Choix Technologiques, Bruxelles, 29-30 Avril, 1985.
- [22] KAHN-FREUND, O. - "Industrial Relations and the Law-Retrospect and Prospect", in British Journal of Industrial Relations, vol. VIII, n^o.3, London, 1969, p.301-316.
- [23] KENDALL, Walter - The Labour Movement in Europe, London, Penguin Books and Allen Lane, 1975.
- [24] KERR, Clark, SIEGEL, Abraham - "The Structuring of the labor force in industrial society: new dimensions and new questions" in Industrial and Labor Relations Review, January, 1955, p.151-168.
- [25] MARQUES, Maria Teresa - Relações de Trabalho - A Experiência Inglesa, Lisboa, Multinova, 1975.
- [26] MINISTÉRIO DO TRABALHO - DEPARTAMENTO PARA OS ASSUNTOS DO FUNDO SOCIAL EUROPEU - Programa de Apoio a Projectos Regionais de Candidatura ao Fundo Social Europeu, Lisboa, 1984.
- [27] PARSONS, T.; SMELSER, N.J. - Economy and Society: A Study in the Integration of Economic and Social Theory, London, Routledge & Kegan Paul, 1956.
- [28] Pera, G. - L'Applicazione dello Statuto dei Lavoratori: Tendenze et Orientazione, Milano, ed. Franco Angeli, 1975.

- [29] PINTO, Mário - "Das Concepções da Liberdade Sindical às Concepções sobre o Homem e a Sociedade", in Direito e Justiça, vol. I, Lisboa, 1980, p.25-39.
- [30] FERNANDES, A. Monteiro - "Portogallo. L'Inizio di un Nuovo Sistema di Relazione Industriali", in Studi e Ricerche, nº.34, Roma, 1983, p.177-198.
- [31] RAMALHO, Vítor - Questões de Direito do Trabalho, Lisboa, ed. O Século, 1980.
- [32] RIBAS, J.J., et al. - Traité de Droit Social Européen, Paris, P.U.F., 1978.
- [33] SELIER, François (ed.) - Les Relations Industrielles - Principes et Politiques, Paris, P.U.F., 1976.
- [34] TRATADOS INSTITUINDO AS COMUNIDADES EUROPEIAS, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 1979.
- [35] TREU, Tiziano - Contratação Colectiva e Relações Industriais, Lisboa, Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos de Recursos Humanos, 1984.
- [36] UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES - Bases para um Contrato Social para a Modernização, Lisboa, U.G.T., 1986.
- [37] VITAL, Maria Odete - Aspectos Sociais da Comunidade Económica Europeia, Lisboa, Ministério das Corporações e Previdência Social, 1966.
- [38] WEISS, Dimitri - Relations Industrielles: acteurs, auteurs, faits, tendances, Paris, Sirey, 1973.
- [39] - Les Relations du Travail - Employeurs, personnel, syndicats, État, 2ª ed., Paris, Lunod, 1974.



- Relations Industrielles - Le travail et l'organisation, l'individuel et le collectif, 2^a ed., Paris, Sirey, 1980.
- Politique, Partis et Syndicats dans l'entreprise, Paris les Editions d'Organisation, 1979.

[38]

XAVIER, Bernardo Lobo -"O papel dos sindicatos nos países em desenvolvimento", in Separata da Revista de Direito e de Estudos Sociais, nºs.3 e 4, Ano XXV - Julho - Dezembro, Coimbra, 1980, p.289-310.