UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO

A EVOLUÇÃO DA INTERSINDICAL NACIONAL/CGTP-IN NO QUADRO SOCIO-ECONÓMICO E POLÍTICO PORTUGUÊS: DO 25 DE ABRIL AO VI CONGRESSO

Tese de Mestrado em Economia
de:
Victor Paulo Gomes da Silva

Orientador:
Professor Doutor José M. Carvalho Ferreira

Lisboa
Março de 1992

E R R A T A

	Onde se lê	deve ler-se
página 5, linha 7	acompanhado	acompanhando
página 11, linha 31	Constitucional	Provisório
página 14, linha 5	governo	governo
página 15, linha 2	Lei nº 68/79	Lei nº 68/78
página 24, linha 27	foi possibilitada pela	foi possibilitada legalmente pela
página 49, linha 27	em parte	em grande parte
página 75, linha 27	progressão da população	progressão percentual da população
página 75, linha 29	precário e, inclusive, com	precário e com
página 77, linha 10	a sua evolução em	o seu comportamento em
página 80, linha 8	recuperação capitalista	recomposição do capitalismo
página 84, linha 19/20	enfraquecida embora com	enfraquecido embora este último com
página 88, linha 21	portuário, este	portuário, o seu regime jurídico
página 88, linha 24	ao trabalho em empresas	ao trabalho rural, em empresas
página 100, linha 30	Conselho de Gestão	Conselho Geral
página 101, linha 3	Conselho de Gestão	Conselho Geral
página 107, linha 30	CT's e/ou	CT's ou

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO

A EVOLUÇÃO DA INTERSINDICAL NACIONAL/CGTP-IN NO QUADRO SOCIO-ECONÓMICO E POLÍTICO PORTUGUÊS: DO 25 DE ABRIL AO VI CONGRESSO

Tese de Mestrado em Economia
de:
Victor Paulo Gomes da Silva

Orientador:
Professor Doutor José M. Carvalho Ferreira

Lisboa
Março de 1992

ÍNDICE

I N T R O D U Ç Ã O

Na sequência de um seminário versando os Aspectos Sociais do Trabalho e das Organizações pareceu-nos simultâneamente interessante e relevante desenvolver o tema 'movimento sindical na sociedade portuguesa pós-25 de Abril de 1974'.

No que respeita ao nosso interesse pelo tema, cremos não ser este o local apropriado para comentários. Quanto à relevância, basta vir acompanhado, mesmo superficialmente, o curso da sociedade portuguesa desde 1974, para se ter uma noção de como o movimento sindical tem sido um importante centro de acções e atenções.

Considerámos como sindicato a associação constituída pelos trabalhadores por conta de outrem que exercem a sua actividade produtiva num determinado ramo de produção (ou num seu subconjunto) ou numa dada profissão/categoria profissional, tendo como objectivo a defesa dos interesses dos associados. Excluímos assim aquilo a que alguns autores (exs: Caire, Piazzi) designam por "sindicalismo patronal".

Nestes termos, o movimento sindical português é constituído por sindicatos que:

1) se agrupam em torno da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional (CGTP-IN), constituída informalmente em 1 de Outubro de 1970 com a designação de Intersindical Nacional (a qual se manteve até ao seu II Congresso, em Janeiro de 1977, altura em que adoptou a actual designação);

2) se agrupam em torno da União Geral de Trabalhadores (UGT), constituída em Outubro de 1978;

3) se mantêm realmente (e não apenas formalmente) separados das confederações(1) supracitadas, podendo embora colaborar com elas.

Afigurou-se-nos demasiado complicado desenvolver tudo isto. Como tal, resolvemos limitar a análise à Intersindical

Nacional/CGTP-IN, tendo em atenção a sua maior representatividade e antiguidade.

E como proceder a essa análise?

Considerando o nível confederal como o ponto de convergência de todo o movimento, as conclusões do seu orgão máximo - o Congresso(2) - representarão a visão sintética desse movimento. Ora, sucede que a Intersindical Nacional/CGTP-IN publicou, após cada congresso, um conjunto de documentação contendo o que nele foi aprovado. Esta documentação, complementada com alguma outra emitida a nível confederal, constituiu assim as nossas fontes primárias, formando um corpus exaustivo, homogéneo e pertinente.

E qual a estrutura do trabalho?

Numa primeira instância procedemos à análise - em grandes linhas - do quadro socio-económico e político durante o período em estudo - de 25 de Abril de 1974 até à data do VI Congresso. Construímos assim o Capítulo I.

Numa segunda instância, centrámos a nossa atenção sobre as posições tomadas pela Intersindical Nacional/CGTP-IN. Isto levou-nos, todavia, a ter de desenvolver os aspectos socio-económicos e políticos que enquadraram tais posições. Como tal, continuámos a preocuparmo-nos, em grande medida, com o 'enquadramento', embora numa perspectiva diferente da do Capítulo I.

Procurámos captar as posições que se mantiveram constantes ao longo dos congressos não deixando, contudo, de acentuar posições específicas de um ou outro congresso, desde que imediatamente confrontadas com os aspectos socio-económicos e políticos que lhes estiveram subjacentes.

Construímos assim o Capítulo II, dividido em três subcapítulos cujo conteúdo passamos a descrever.

Explícita ou implicitamente qualquer movimento sindical se identifica com um modelo de sociedade. Em maior ou menor grau esse modelo está por detrás de toda a sua acção (reivindicação,

negociação e luta). Identificá-lo é, portanto, uma etapa essencial e que tem de ser transposta antes de mais. Foi este o objectivo do Subcapítulo II.1. Projecto societal, em relação à Intersindical Nacional/CGTP-IN.

Tendo em conta o seu projecto de sociedade, o movimento sindical apresenta reivindicações visando defender a qualidade de vida dos trabalhadores (eventualmente, apenas dos que são associados efectivos). De acordo com esta perspectiva, no Subcapítulo II.2. Reivindicação foram analisadas as reivindicações da Intersindical Nacional/CGTP-IN.

Mas não se defende a qualidade de vida dos trabalhadores apenas pelo recurso à reivindicação. É também necessário negociar e lutar. Saber fazê-lo, face ao que se pretende obter - 10% de aumento no salário nominal; elevação do sentimento de oposição à sociedade vigente, eventualmente aproveitando a luta para obter 10% de aumento no salário nominal;... - é uma arte e/ou uma ciência. E há condições de base para uma luta e negociação eficazes, a mais citada das quais é a existência de unidade no seio dos trabalhadores. Esta, não só é importante para uma mais eficaz negociação com a entidade patronal; como também é importante para o caso de, fracassando a negociação, ser necessário exercer pressão para obter o que se pretende. A análise de como a Intersindical Nacional/CGTP-IN encarou esta problemática foi o objecto do Subcapítulo II.3. Estratégia e táctica.

Para terminar, apresentámos as principais Conclusões a que foi possível chegarmos com o estudo feito e, ainda, algumas (poucas) observações em relação a estudos futuros que poderão ser levados a cabo nesta área.

I

ANÁLISE DO ENQUADRAMENTO SOCIO-ECONÓMICO E POLÍTICO

I.1.Transformação societal visando o socialismo

Em 25 de Abril de 1974 foi derrubado o Estado Novo, derrubamento esse fruto da acção conjunta de quatro factores interrelacionados (produto, por seu turno, de outros factores, estruturais e conjunturais, que só muito parcialmente abordaremos).

O primeiro factor a considerar é a guerra colonial, militarmente num 'beco sem saída' (já bem visível na Guiné e em Moçambique) e provocando uma elevada sangria humana e de recursos financeiros estatais.

O segundo factor é a crescente oposição internacional, cujas manifestações iam de palavras à ajuda militar aos movimentos de libertação. Esta oposição provinha de países socialistas, do Terceiro Mundo e até da opinião pública de países aliados de Portugal na NATO (cujos governos apoiavam, expressa ou implicitamente, o Estado Novo). A própria Igreja Católica assumia atitudes cada vez mais críticas.

O terceiro é a crescente oposição interna: nas forças armadas, na Assembleia Nacional, na hierarquia da Igreja Católica, por parte dos grandes capitalistas mais interessados na ligação aos seus congéneres e mercados europeus/americanos do que na manutenção do statu quo corporativo, por parte dos trabalhadores, por parte da população em geral.

No que concerne à oposição da grande burguesia reformadora, ela deveu-se aos entraves levantados pelo regime vigente à implantação de um capitalismo autónomo, não controlado pelo poder de Estado. De facto, com o poder político dominado pelas fracções da burguesia mais encarniçadas na manutenção do statu quo (condicionamento, relação colonial,...) e com um aparelho de Estado ineficiente e corrupto, o regime tornou-se um obstáculo cada vez

maior a quem sentia aumentar a capacidade e interesse em viver sem o seu amparo.

Por sua vez, no que se refere ao movimento de trabalhadores, apesar da acção repressiva do aparelho de Estado ele acentuou-se a partir de 1968, por duas razões:

- em primeiro lugar, a guerra colonial e a emigração haviam provocado alguma rarefacção de trabalhadores, aumentando o seu poder potencial face ao patronato;

- em segundo lugar, uma nova consciência socio-económica e política havia-se generalizado no colectivo laboral, resultante da passagem pela guerra colonial e de uma melhor informação das realidades europeia e mundial.

De salientar que foi neste incremento das lutas laborais que nasceu e cresceu a Intersindical Nacional.

Finalmente, como produto dos três factores supracitados (essencialmente do primeiro), foi possível o consenso de um amplo grupo de militares, reunidos no designado Movimento das Forças Armadas (MFA), com vista ao desencadeamento de uma acção armada que derrubasse o Estado Novo. Ou seja, partindo de uma mera desavença com o poder político a respeito da carreira profissional os militares concluiram que, perante um regime incapaz de diluir os factores opostos ou sequer de evitar o seu agravamento, não pretendendo demitir-se ou sequer sujeitar-se ao voto popular, nada mais restava do que uma acção armada para terminar com o estado de tensão crescente.

O forte movimento popular que irrompeu após o 25 de Abril, se inicialmente canalizou a maior parte das suas energias no sentido de obter o saneamento de indivíduos (ligados ao Estado Novo, prepotentes, corruptos,...), depressa se começou a centrar na qualidade de vida e, posteriormente, a dirigir-se contra a propriedade privada sobre os meios de produção. Constituiu-se,

assim, como movimento anti-capitalista, assumindo maior relevância nas áreas onde o factor 'assalariamento' mais pesava, material e psicologicamente: as áreas urbanizadas de Lisboa--Setúbal e do Porto e o Alentejo.

A mudança de direccionamento referida no parágrafo anterior foi relevante em termos de coesão social: se muitos casos de saneamento obtiveram um consenso generalizado, inclusive da grande burguesia reformadora na medida em que esta viu neles uma forma de eficientizar o aparelho de Estado; já a atitude contrária à propriedade privada sobre os meios produtivos representou o início da clarificação de posições na sociedade. E atrás da quebra na coesão social vieram as repercussões em termos de superestrutura política, como o demonstram:

- o fim da "frente antifascista", frente de oposição ao Estado Novo que ia da burguesia liberal ao Partido Comunista;

- o início da separação dos militares do MFA, até aí unidos em torno de um programa característico de "frente antifascista", ou seja, de um programa impreciso;

- a progressiva colocação em xeque da Junta de Salvação Nacional, na medida em que esta se opunha ao movimento popular.

Devido à sua natureza, após um período inicial de espontaneidade - que, no entanto, nunca desapareceria por completo - este movimento popular veio a ser liderado principalmente - e cada vez mais, à medida que o processo de transformação societal se aprofundava - pelo Partido Comunista, em grande parte via Intersindical Nacional (vide [C.35] e [C.46]) que, entretanto, havia tomado a direcção dos sindicatos herdados do Estado Novo e vinha, também, formando outros. Constituiu, também, uma base social de apoio à afirmação de elementos revolucionários dentro do MFA e, logo em 17 de Julho de 1974, à tomada de posse do II Governo Constitucional, liderado por Vasco Gonçalves. Governo saído da reacção à primeira tentativa spinolista de conter o

movimento popular e as suas consequências institucionais imediatas (tomada de posição dos comunistas no aparelho de Estado e ascensão dos militares revolucionários do MFA), durante a sua vigência foram:

- nacionalizados os bancos emissores;
- congeladas as rendas dos prédios destinados à habitação;
- enquadrados legalmente a greve e o lock-out.

Entretanto, o rumo político da sociedade portuguesa começara a ser objecto de crescente oposição por parte de população localizada principalmente no centro e norte do País, onde mais se faziam sentir:

- o peso material e psicológico da propriedade privada;
- o peso do catolicismo;
- a ligação ao capitalismo desenvolvido, via emigração.

A fim de inverter esse rumo político, e aproveitando a oposição social supracitada, a 28 de Setembro de 1974 foi tentado um golpe de força (encabeçado pelo general Spínola) para afastar do poder Vasco Gonçalves e elementos do MFA que lhe eram afectos. Esta tentativa foi desactivada por acção do movimento popular revolucionário, traduzindo-se num reforço do mesmo e das suas expressões - sindical, política e militar. Como consequência, surgiu em 30 de Setembro de 1974 o III Governo Provisório, liderado por Vasco Gonçalves, durante o qual:

- foi publicada uma lei orgânica do Ministério do Trabalho;
- foram definidas normas de despedimento colectivo;
- foram tomadas medidas relevantes na sequência imediata do '11 de Março'.

Em relação a estas últimas medidas, elas surgiram após se haver gorado, uma vez mais por intervenção do movimento popular revolucionário, um golpe de força em 11 de Março de 1975, com objectivos idênticos aos da tentativa de 28 de Setembro (e igual-

mente encabeçado pelo general Spínola). O novo incremento do movimento popular citado levou a que se reduzisse ainda mais, embora sem desaparecer, a ambiguidade a nível da decisão política, tendo sido consagrada a opção por uma via socialista.(3) Como tal, no dia 14 de Março:

- foram instituídos o Conselho da Revolução e a Assembleia do MFA e extintos a Junta de Salvação Nacional e o Conselho de Estado;

- foi nacionalizada a quase totalidade dos bancos e das empresas de seguros.

A 26 de Março de 1975 Vasco Gonçalves formou o IV Governo Provisório, visando simultâneamente dinamizar a actividade económica e consolidar a componente socialista do Programa do MFA (vide [C.29, p. 185]). Durante este governo há a realçar:

- a continuação do processo de nacionalizações;

- a publicação de uma lei do arrendamento rural;

- o reconhecimento da Intersindical Nacional como a Confederação Geral dos Sindicatos Portugueses e a publicação de uma lei sindical contendo o princípio da unicidade;

- a actualização do salário mínimo;

- o enquadramento legal, em novos moldes, da cessação do contrato individual de trabalho;

- a publicação de uma lei da reforma agrária, o controlo estatal sobre toda a produção de cortiça da campanha de 1975 e a extinção das coutadas.

Entretanto, o resultado das eleições para a Assembleia Constituinte havia mostrado claramente a existência de uma grande maioria da população contrária ao processo de transformação societal encetado, localizada principalmente no centro e norte do País como anteriormente referido. Esta população constituiu a base social de apoio para o intensificar da oposição de partidos políticos (Socialista e Popular Democrático, principalmente) e de

parte do MFA à força motriz dessa transformação. O agudizar das divergências levou, finalmente, à demissão de alguns ministros e ao fim do IV Governo Provisório.

Em 8 de Agosto de 1975 ainda Vasco Gonçalves formou o V Governo Provisório: um govermo de emergência, tendo em conta a gravidade de alguns aspectos da vida nacional (exs: Balança de Pagamentos, desemprego, redução da actividade económica). Este executivo procedeu a algumas nacionalizações e à aprovação de uma lei de controlo operário (embora não promulgada).

Em 12 de Setembro de 1975, devido à crescente oposição de parte do MFA e de partidos políticos, o V Governo cessou funções. O seu fim representou, simultâneamente, o fim de um processo de transformação societal visando a construção de uma sociedade socialista.

Em resumo, sistematizamos do seguinte modo as transformações ocorridas:

1) nacionalizações e intervenção estatal nas empresas - as nacionalizações só terminaram em 29 de Julho de 1976, já dentro de um período que, globalmente considerado, pode ser definido como de recomposição do capitalismo; e abrangeram duzentas e quarenta e quatro empresas (nacionalizações directas), tornando-se o Estado o principal responsável pelas alavancas fundamentais da produção e acumulação necessárias para o desenvolvimento económico;

2) reforma agrária - levada a cabo quase exclusivamente no Alentejo, representou uma significativa transformação das relações de produção no campo;

3) controlo operário/controlo da produção/controlo de gestão - embora as comissões de trabalhadores só tenham sido instituídas pelo Decreto-Lei nº 46/79 de 12 de Setembro, o controlo foi uma realidade bastante viva em 1974 e 1975;

4) autogestão - as empresas de facto em autogestão só foram legalmente enquadradas pela Lei nº 68/79 de 16 de Outubro, mas a maior parte das situações de autogestão nasceu em 1974 e 1975;

5) fortalecimento das organizações de classe dos trabalhadores - simultâneamente causa e consequência das transformações processadas, consagradas legalmente ou não.

Em relação à força motriz do processo de transformação societal, como já referido, ela identificou-se principalmente (e não, exclusivamente) com a base social de apoio ao Partido Comunista, encontrando-se grande parte dela sindicalizada na Intersindical Nacional. A confederação, mantendo-se embora formalmente neutral em termos ideológicos, foi conquistada maioritariamente pelo aparelho do Partido Comunista, o que tornou possível sintonizar a acção sindical com a orientação político-partidária baseada no ideário marxista-leninista (ampliando informalmente a influência deste). Esta situação perdurou até ao final do período em análise no presente trabalho.

Quando vista em termos puramente numéricos, a base social de apoio ao processo de transformação societal é manifestamente minoritária face ao total da população portuguesa (as eleições para a Assembleia Constituinte foram esclarecedoras). Compreender como foram possíveis a transformação operada e a posterior resistência ao processo de recomposição do capitalismo exige, assim, que ponderemos o número pelo facto de essa base social se localizar grandemente nos pontos fulcrais da economia portuguesa.

Em última instância, foram obstáculos ao processo de transformação societal:

- a situação de atraso socio-económico e cultural herdada do Estado Novo;

- a hostilidade demonstrada pelo capitalismo nacional e estrangeiro (fuga de capitais, encerramento e degradação de empresas com geração de desemprego, declarações públicas,...);[4]

- a crise do sistema capitalista.(5)

Em relação à situação de atraso socio-económico e cultural, podendo embora a frustração daí proveniente constituir um factor favorável à opção por uma alternativa societal, consideramos que ela funcionou muito mais como obstáculo a essa alternativa. Isto porque:

- por um lado, impediu a realização de muitos dos objectivos visados, devido à carência em meios humanos e materiais;

- por outro lado, permitiu desenvolver uma oposição aos objectivos visados, baseada em motivos irrelevantes e grandemente estimulada, tanto pela Igreja Católica como pelo caciquismo local.

No que concerne à oposição do capitalismo internacional, é de referir, em especial, que as declarações inequívocas contra o rumo político seguido em Portugal, feitas por dirigentes políticos e económicos de países capitalistas desenvolvidos (vide, por exemplo, [C.24]), pesaram grandemente junto de grandes massas da população que viam nesses países:

- um modelo de sociedade a transpor para Portugal;

- espaços de relacionamento preferencial, que facilitassem, por exemplo, a emigração.

Quadro económico

O período constituído pelos anos de 1974 e 1975 caracterizou-se por:

- quebra, em termos reais, da procura externa (diminuição das exportações de mercadorias e do turismo);

- quebra, em termos reais, da procura interna ligada à FBCF (retracção do sector privado; problemas de gestão por parte do sector público);

- as quebras supracitadas reflectiram-se negativamente na

criação de postos de trabalho, e da sua conjugação com o facto de a população activa ter aumentado (descolonização, redução da emigração e do contingente militar) resultou um agravamento significativo da taxa de desemprego;

- aumento, em termos reais, da procura interna para consumo privado (especialmente em 1974), quer devido ao aumento populacional quer devido ao aumento do salário real (deflacionado pelo Índice de Preços no Consumidor); passando a assumir maior peso percentual na produção nacional e nas importações;

- aumento do deficit do sector público (gastos para cumprir metas sociais, subsídios e financiamentos a fundo perdido às empresas);

- em 1974 menor aumento do PIB_{cf} (em termos reais) e em 1975 decréscimo do PIB_{cf} (igualmente em termos reais);

- a quebra da procura externa anteriormente citada, associada à retracção das remessas dos emigrantes, implicou a existência de deficits na Balança de Transacções Correntes (apesar da boa resposta das importações, em 1975);

- aumentos generalizados de preços, maiores em 1974 do que em 1975, que trouxeram problemas em sectores onde a competitividade externa era primordial (e isto apesar dos subsídios e financiamentos a fundo perdido anteriormente citados);

- aumento dos salários no Rendimento Nacional (designando genericamente por 'salário' a quantia monetária recebida pelos trabalhadores por conta de outrem/assalariados).

I.2. Recomposição do capitalismo

Como foi visto no capítulo anterior, a presença crescente da população contrária ao processo de transformação societal visando o socialismo, sustentáculo de dirigentes políticos e de parte do MFA, acabou por alterar a correlação de forças no seio da sociedade portuguesa. As dificuldades dos IV e V Governos Provisórios e a tomada de posse do VI Governo Provisório são indícios desse facto. Com a tomada de posse deste último, e principalmente após os acontecimentos de 25 de Novembro de 1975, iniciou-se uma política de recomposição do capitalismo, de transformação gradual da sociedade portuguesa naquilo que a grande burguesia reformadora havia pretendido da acção armada de 25 de Abril: uma sociedade livre de entraves ao desenvolvimento de um capitalismo autónomo.

Todavia, embora já dentro deste período, ainda foi possível aprovar um texto constitucional reflectindo a dinâmica da base social de apoio ao processo de transformação societal visando o socialismo (aprovação devida, em grande parte, à intervenção do Presidente da República). Assim, o texto constitucional apontou:

- para a progressiva socialização dos meios de produção e desenvolvimento das relações de produção socialistas;
- para a atribuição de um papel determinante aos trabalhadores e suas organizações de classe na elaboração da legislação do trabalho, na planificação da economia, na reorganização das unidades produtivas e sectores, no sistema de segurança social.

Voltando à política de recomposição do capitalismo, esta traduziu-se numa ofensiva com várias frentes, conforme a seguir discriminamos.

Em primeiro lugar há a referir a <u>acção dirigida aos meios de produção</u>: nacionalizações e intervenção estatal nas empresas,

reforma agrária, propriedade social e Sector Público Administrativo foram objecto de um ataque em crescendo.

No que respeita ao Sector Empresarial do Estado resultante das nacionalizações, esse ataque consubstanciou-se:

1 - nas leis de delimitação de sectores cada vez menos restritivas para o sector privado;

2 - nas medidas com impacto económico-financeiro negativo, geralmente integradas em políticas económicas globais de carácter conjuntural:

2.1 - impedimento de aumentos justificados de preços, tentando assim minorar os efeitos negativos decorrentes da política de apoio ao sector exportador;

2.2 - subutilização de recursos, por vezes para favorecer empresas do sector privado;

2.3 - corte de programas de investimento;

2.4 - falta de dotações de capital;

2.5 - impedimento do acesso das empresas ao mercado de capitais interno, forçando-as a endividarem-se externamente em períodos de crescimento da cotação do dólar e das taxas de juro;

3 - na falta de autonomia de gestão;

4 - na possibilidade de privatizar parte do capital das empresas públicas e nacionalizadas, transformando-as em sociedades anónimas de maioria de capitais públicos (já fora do período aqui em análise, viria a ser publicada uma lei ainda mais permissiva, possibilitando inclusive a total reprivatização).

No que respeita à reforma agrária, o ataque consubstanciou-se essencialmente na aprovação de uma nova lei (Lei nº 77/77 de 29 de Setembro), seguido do desrespeito desta e da tentativa de aprovar outra lei mais restritiva para as unidades colectivas de produção e cooperativas existentes.

No que respeita à propriedade social, o ataque veio essen-

cialmente por via da falta de apoio técnico e financeiro, para o qual o Sector Empresarial do Estado estava particularmente vocacionado.

Finalmente, no que respeita ao Sector Público Administrativo, é de realçar a extinção de áreas de actuação (exemplos: extinção do Fundo de Fomento da Habitação, revogação do essencial da lei de bases do Serviço Nacional de Saúde), procurando assim limitar ao máximo a acção directa do aparelho de Estado com vista a satisfazer necessidades colectivas.

Em segundo lugar houve uma <u>acção dirigida à redução relativa do preço da força de trabalho</u> por via: do aparelho de Estado; do patronato; da inflação.

Começando pela actuação do aparelho de Estado, esta baseou-se no uso integrado dos seguintes meios:

- legislação laboral;
- contenção governamental de facto dos aumentos salariais;
- excesso de repressão policial, com impunidade dos seus autores;
- constituição e funcionamento do Conselho Permanente de Concertação Social;
- desactivação de instrumentos de defesa dos direitos.

A legislação laboral pode actuar directa ou indirectamente sobre o preço da força de trabalho: directamente, como no caso de diplomas legais fixando o limite máximo de actualização das remunerações durante um dado período temporal; indirectamente, por facilitar a constituição de um excedente de trabalhadores (a "flexibilidade externa" conforme [C.55]) e, em maior ou menor grau, limitar o poder reivindicativo dos trabalhadores efectivos (exemplos: legislação facilitando os despedimentos, legislação possibilitando a admissão de trabalhadores por um dado prazo). Assim, ficam englobados neste ponto:

- legislação sobre "tectos salariais";

- legislação sobre despedimentos, contratos a prazo, lay--off;

- legislação sobre instrumentos de regulamentação de relações colectivas de trabalho (exclusões e condicionamentos, processo negocial e intervenção administrativa, restrições à retroactividade, limites temporais mínimos de vigência).

Em relação à contenção de facto dos aumentos salariais, é de citar a aplicação abusiva de convenções colectivas por via de portarias de extensão.

Considerada como forma de forçar o cumprimento da legalidade, a repressão policial tem o mesmo alcance da legislação que lhe está subjacente e, por este lado, não merece referência. Todavia, passando além disso, constitui-se como forma autónoma de conter as lutas e reivindicações dos trabalhadores. E foi de acordo com esta última perspectiva que justificámos as intervenções policiais de violência aparentemente despropositada (características, em especial, do período de 1981 a 1984) e, como tal, decidimos pela sua inclusão neste ponto.

No que concerne ao Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS), mesmo que o produto da sua acção saia sob a forma de diplomas legais, o facto de estes serem obtidos por via da utilização de um orgão onde se reúnem representantes dos trabalhadores , do patronato e do governo, não deixa de constituir um aspecto específico justificando o tratamento em separado.

O Conselho Permanente de Concertação Social foi instituído em 1984, embora a ideia de "concertação social" já viesse de muito antes: já em 1975 a Confederação da Indústria Portuguesa defendia a necessidade de diálogo entre associações sindicais e patronais. Em relação ao assunto aqui tratado, limitamo-nos a referir que o CPCS foi utilizado para dar um carácter de compromisso social à contenção dos salários.

Finalmente, no que concerne aos instrumentos de defesa dos direitos, realçamos a degradação da Inspecção (Geral) do Trabalho (6) e dos tribunais do trabalho.

Passando agora à actuação do patronato, esta baseou-se essencialmente no uso dos seguintes meios:

- repressão;
- fuga à contribuição para a segurança social;
- recurso abusivo ao trabalho extraordinário;
- recurso ao trabalho infantil.

O uso destes meios por parte do patronato teve sempre subjacente a ineficácia dos instrumentos de defesa dos direitos [Inspecção (Geral) do Trabalho, tribunais do trabalho,...], embora nos três últimos casos possa ter tido a colaboração dos trabalhadores.

A repressão patronal, baseando-se na ausência ou desrespeito da legislação, visou quebrar o poder de luta e de reivindicação dos trabalhadores e exerceu-se:

- contra comissões de trabalhadores e delegados sindicais;
- por via da utilização abusiva dos contratos a prazo (visando o preenchimento de postos de trabalho de carácter permanente) e dos salários em atraso (embora não consideremos que haja identificação plena entre salários em atraso e repressão);
- por via da actuação dilatória na negociação colectiva.

Ao não inscreverem os trabalhadores na segurança social ou ao não entregarem os descontos feitos (quer os efectuados pelos trabalhadores quer os efectuados pela entidade patronal) as entidades patronais estão directamente a reduzir o preço da força de trabalho. Em Portugal, durante o período em análise, ambos os factos supracitados constituiram uma realidade; e se sobre o primeiro não existem números, sobre o segundo os números oficiais apontam para um acréscimo substancial da dívida entre 1975 e 1988 - de 7,3 milhões de contos para 177,6 milhões de contos.

Embora com acréscimo de pagamento e possibilitando descanso suplementar normalmente pago, a utilização abusiva do trabalho extraordinário permite, do ponto de vista da entidade patronal, evitar o aumento do número de trabalhadores; o qual, associado à restritividade (maior ou menor) da legislação sobre despedimentos, implica consequências negativas sobre o lucro em caso de dificuldade de escoamento da produção correspondente à capacidade instalada. Tratou-se de uma forma de tornear a restritividade dos despedimentos de um modo ainda mais flexível que a utilização dos contratos a prazo; e o facto de ter sido publicada legislação durante o período em análise, expressamente sobre o abuso do trabalho extraordinário, é indiciador das proporções assumidas pelo mesmo.

O recurso ao trabalho infantil tem sido, essencialmente, característico dos distritos de Braga, Porto e Aveiro, nos quais predomina a PME industrial em meio ambiente rural.

A dificuldade em combater o trabalho infantil reside no facto de este ser bem visto pelo trabalhador (a criança) e se integrar harmoniosamente no meio social circundante. Senão vejamos:

1) para os progenitores

- o trabalho da criança representa um acréscimo do rendimento monetário familiar; bem vindo para quem, vivendo total ou parcialmente de uma agricultura de subsistência, sente carência de moeda para atender às crescentes solicitações da mesma (o eventual trabalho do pai numa PME industrial provavelmente pouco renderá acima do salário mínimo);

- o sistema de ensino (a alternativa) não constitui desincentivo ao trabalho da criança, por proporcionar poucas vantagens palpáveis até se atingir um grau superior;

2) para o empregador, podendo embora afirmar que a criança

produz menos do que um adulto, a diferença de salário é compensadora;

3) para a criança

- possibilita-lhe algum rendimento monetário (afinal, não são só os pais que sentem carência de moeda);

- não sente no meio social circundante qualquer estímulo para optar pela alternativa - o sistema de ensino.

Nestas condições, o fim do trabalho infantil (e de outras chagas sociais ligadas ao mundo do trabalho) exige uma intervenção exterior ao meio social circundante, dependente da existência de vontade política para tal.

Reportando-nos agora à inflação, os aumentos de preços não acompanhados dos correspondentes aumentos salariais representam um embaratecimento relativo da força de trabalho, que poderá ser potenciado pela existência, paralela aos aumentos de preços, de aumentos da produtividade ou intensidade do trabalho. Em Portugal, durante o período em análise, o salário médio real decresceu de 1977 a 1979 e de 1981 a 1984.

Em terceiro e último lugar há a referir as <u>medidas visando simultâneamente reduzir o preço da força de trabalho e recuperar os meios de produção</u> (públicos, sob intervenção estatal e de propriedade social) por via: do enfraquecimento sindical; da adesão às Comunidades Europeias; do controlo e utilização dos meios de comunicação social.

Independentemente de ter uma base social de apoio, a divisão sindical enfraquece as organizações representativas dos trabalhadores. Em Portugal essa divisão foi possibilitada pela não consagração constitucional da unicidade sindical e consequente revisão do Decreto-Lei nº 215-B/75 de 30 de Abril (pelo Decreto-Lei nº 773/76 de 27 de Outubro); consubstanciando-se no surgimento da UGT.

Mas não só as medidas possibilitando a divisão sindical

enfraqueceram as organizações representativas dos trabalhadores. Também é de referir o Decreto-Lei nº 841-B/76 de 7 de Dezembro, que remeteu a cobrança das quotas para a competência exclusiva das associações sindicais, visando assim criar dificuldades financeiras ao movimento sindical. Por inconstitucionalidade, este diploma foi posteriormente revogado pela Resolução nº 36/79 de 3 de Fevereiro.

A adesão a uma organização supranacional constituída por países capitalistas, associada à chegada de fluxos financeiros deles provenientes e às expectativas de maior bem-estar por parte da população portuguesa, criou uma situação propícia à revisão do projecto constitucional de 1976 (especialmente no que se refere à sua organização económica) e, simultâneamente, cortou temporariamente as hipóteses de regresso a tal projecto.(7) Deste modo, a adesão à CEE consolidou o poder patronal na sociedade portuguesa em detrimento do poder dos trabalhadores (não deixa de ser significativo o facto de a parte dos salários no Rendimento Nacional ter continuado a diminuir após a segunda intervenção do FMI, ao contrário do sucedido após a primeira intervenção).

No que concerne aos aspectos essenciais da campanha ideológica veiculada pelos meios de comunicação social, sobressaiu a valorização do individual face ao colectivo/comunitário, tanto nos objectos de produção e consumo como no trabalho e no lazer. Daqui resultou, por consequência, a apologia da produção proveniente da actividade económica privada e o ataque, quer às funções do Estado na produção directa de bens e serviços quer aos direitos de trabalhadores e sindicatos; e, logicamente, o ataque à Constituição e leis laborais vigentes, consideradas obstáculos à entrada para as Comunidades Europeias, ao desenvolvimento.

Claro que a valorização do individual pressupôs o seu carácter benéfico para a sociedade globalmente considerada - a

ideologia tende a ser globalizante. Manifestação clara deste facto foi a consideração da empresa (privada) como espaço de onde fluem benefícios para toda a sociedade; e, como tal, espaço de identidade de interesses entre os que a ela estão directamente ligados - patronato e trabalhadores - e não de luta de classes.

Em segundo lugar, realçamos a utilização maciça do fetichismo: foram as virtudes do "mercado" e da "ciência e tecnologia"; foi a fatalidade da "crise internacional".

Quadro económico

1976

Verificou-se um aumento do ritmo de crescimento da procura interna e um crescimento da procura externa (tudo isto face a 1975 e a preços correntes): a FBCF aumentou, influenciada pelo investimento do Sector Público Empresarial, e as receitas do turismo também aumentaram.

Procurou conter-se o aumento da procura interna para consumo privado. Contudo, os salários reais (deflacionados pelo Índice de Preços no Consumidor)mantiveram-se e o consumo privado aumentou em termos reais.

Houve ligeira diminuição da parte dos salários no Rendimento Nacional.

A pressão sobre as importações levou a um acréscimo do saldo negativo da Balança de Transacções Correntes e da dívida externa.

1977-1979

Este período foi condicionado pela intervenção do FMI visando recompor as contas externas portuguesas. Para tal, utilizaram-se as políticas monetária (restritiva - aumento das taxas de juro e plafonds de crédito) e cambial (desvalorização do escudo). Paralelamente tentou conter-se o aumento dos salários por via de legislação fixando "tectos salariais".

No que respeita à procura interna e em termos reais:

- a FBCF viu o seu crescimento reduzir-se em 1977 e 1978 e, em 1979, decresceu mesmo;

- o consumo privado decresceu em 1978 e cresceu ligeiramente em 1979.

Aumentou o ritmo de crescimento da procura externa, em termos reais: logo em 1977 aumentaram substancialmente as receitas do turismo e em 1978 e 1979 (especialmente neste último ano) o ritmo de crescimento da procura externa foi muito elevado.(8)

Continuou a aumentar o deficit do sector público, embora em 1979 a sua percentagem em relação ao PIB_{pm} haja melhorado.

O aumento da taxa de juro levou ao acréscimo das remessas dos emigrantes, logo a partir de 1977, bem como ao aumento da poupança interna (o que financiou o supracitado deficit do sector público).

Em 1979, os graves deficits da Balança de Transacções Correntes e da Balança de Pagamentos estavam superados (em 1977, devido à insuficiência do tratamento, ainda se verificaram agravamentos destes deficits).

Todavia, com esta política foi agravado o desemprego (embora com ligeira melhoria em 1979) e a parte dos salários no Rendimento Nacional,(9) bem como a situação das pequenas e médias empresas trabalhando para o mercado interno.

'Puxado' principalmente pelas exportações, o PIB_{pm} aumentou substancialmente em 1979 (em termos reais).

<u>1980-Junho de 1983</u>

A partir de 1980 foi dada prioridade:

- ao crescimento económico;

- à redução da taxa de inflação.

Todavia, nenhum dos objectivos foi alcançado durante o período em análise:

- as taxas de crescimento real do PIB_{pm} reduziram-se de ano para ano (salvo 1982, face a 1981, em que houve um ligeiro

acréscimo);

- as taxas de inflação (índice de Preços no Consumidor), após decréscimo em 1980 (face a 1979), voltaram a crescer.

A taxa de crescimento real da procura externa reduziu-se em 1980 e 1981, reflexo dos problemas económicos dos principais parceiros de Portugal, a braços com o segundo " choque petrolífero"; tendo aumentado em 1982, resultado da recuperação desses países.

A taxa de crescimento real da procura interna aumentou em 1980, essencialmente graças ao crescimento da FBCF (tanto pública como privada), mas diminuiu para o fim do período.

Destes movimento contraditórios (tendo em consideração a fuga por via das importações, cujo ritmo foi abrandando) resultou o andamento do PIB_{pm} acima referido.

O deficit da Balança de Transacções Correntes aumentou a nível superior ao de 1977.

No que respeita à parte dos salários no Rendimento Nacional, ela aumentou durante o período, embora os salários reais tenham começado a decrescer em 1981.

A continuada desvalorização do escudo agravou a inflação(10) e beneficiou o sector exportador.(11) Associado ao aumento da taxa de juro e à contenção do crédito interno surgiram as dificuldades para as pequenas e médias empresas trabalhando para o mercado interno.(12)

Junho de 1983-1984

Este período foi condicionado pela intervenção do FMI visando recompor as contas externas portuguesas.(13)

Procurou conter-se a procura interna por via:

- do aumento da tributação;

- da redução dos gastos do sector público (administrativo e empresarial);

- da contenção do crédito;
- do aumento da taxa de juro;
- da desvalorização do escudo;
- da contenção dos aumentos salariais.

Em relação à anterior intervenção do FMI é de realçar a relevância da política orçamental.

A desvalorização do escudo visou também estimular a procura externa.

Com o agravamento da redução dos salários reais e o aumento do desemprego(14) reduziu-se a procura interna para consumo privado, em termos reais, bem como a parte dos salários no Rendimento Nacional.

A procura interna para FBCF decresceu, em termos reais, em 1983 e 1984.

A política económica prosseguida afectou negativamente a situação das pequenas e médias empresas trabalhando para o mercado interno.

A redução do deficit orçamental não se deu: as receitas fiscais não reagiram (quebra da actividade económica e necessidade de reforma fiscal) e aumentou o emprego na Administração Pública.

O PIB_{pm} decresceu em termos reais.

Todavia, a Balança de Pagamentos apresentou superavit em 1984 e o deficit da Balança de Transacções Correntes foi substancialmente reduzido.

A situação socio-económica degradou-se profundamente.

<u>1985-1988</u>

Finda a intervenção do FMI, foi dada prioridade:

- ao relançamento da actividade económica e à contenção/ /desaceleração da taxa de inflação (tal como já havia sucedido em 1980);
- à contenção do deficit orçamental.

A conjuntura externa foi favorável: em 1985 e 1986, por via da baixa dos preços do petróleo e outros produtos de base, das taxas de juros internacionais e da cotação do dólar; em 1987 e 1988, por via da retoma do comércio internacional, favorável às exportações portuguesas.

No que diz respeito à procura interna para FBCF, em 1985 ainda sofreu um decréscimo real mas nos anos seguintes apresentou melhorias, resultantes também dos fundos vindos das instituições comunitárias europeias.

Os salários reais aumentaram e a taxa de desemprego reduziu-se em 1987 e 1988, o que implicou aumento da procura interna para consumo privado. Todavia, diminuiu a parte dos salários no Rendimento Nacional e aumentou o emprego precário.

Mantiveram-se: a percentagem do consumo público em relação às despesas correntes do Estado e a percentagem das despesas correntes do Estado em relação ao PIB_{pm}.

Finalmente, devido à conjuntura externa favorável, a Balança de Transacções Correntes registou superavits, excepto em 1988; embora neste último ano a percentagem do deficit em relação ao PIB_{pm} tenha sido pequena.

II

A POSIÇÃO DA INTERSINDICAL NACIONAL / CGTP-IN NO ENQUADRAMENTO SOCIO-ECONÓMICO E POLÍTICO

II.1. Projecto societal

A confederação visa a defesa da qualidade de vida dos trabalhadores, seus associados efectivos ou potenciais (os documentos falam permanentemente em nome dos trabalhadores portugueses e, inclusive, de toda a população). Trata-se de um objectivo socio-económico, comum a todos os movimentos sindicais dignos deste nome.

Todavia, de acordo com os documentos da confederação (e reflectindo o ideário dos partidos políticos que mais a influenciam), só numa sociedade socialista será possível a melhoria irreversível da qualidade de vida dos trabalhadores. Como tal, subjacente ao objectivo socio-económico está um objectivo de transformação societal: construir uma sociedade socialista (projecto societal final).

Por sua vez, o objectivo de transformação societal supracitado exige a prévia conquista do poder de Estado, por via do desenvolvimento da luta contra a classe capitalista (o reconhecimento da luta de classes como determinante da evolução histórica é um dos princípios fundamentais estatutariamente consagrados); aparecendo esta acção política quotidianamente interligada com a acção, igualmente política, de defesa da qualidade de vida no quadro da sociedade vigente.(15) Esta dupla face do político confere à acção da Intersindical Nacional/CGTP-IN uma maleabilidade táctica superior à da actuação directa dos partidos que a influenciam; permitindo-lhe fazer avançar ou recuar o carácter declaradamente revolucionário, consoante a situação social. Esta maleabilidade ficou, aliás, bem vincada nos documentos dos V e VI Congressos.

Quanto ao projecto societal correspondente à fase de tran-

sição para o socialismo, é de referir a quase identidade entre o conceito de democracia[16] - política, económica, social e cultural - constante do Documento de orientação e acção para um Portugal novo, aprovado no I Congresso, e idêntico conceito constante do texto constitucional de 1976. Sendo este último documento aprovado cerca de nove meses após o primeiro, a quase identidade supracitada reflecte a influência do Partido Comunista na elaboração da Constituição de 1976 (via movimento popular revolucionário > Plataforma de acordo constitucional do MFA com os partidos políticos).

Em relação aos restantes congressos, na caracterização da componente democrática do seu projecto societal - nas suas vertentes política, social e cultural - a CGTP-IN reportou sistematicamente para o disposto no texto constitucional. No que concerne à vertente económica, é apenas de realçar que o texto constitucional de 1976 deu maior ênfase às disposições económicas. Assim:

- de acordo com o artigo 10º, nº2, a apropriação colectiva dos principais meios de produção é condição essencial de desenvolvimento do processo revolucionário;

- de acordo com o artigo 50º, a apropriação colectiva dos principais meios de produção e a planificação económica, não só são garantia e condição de democratização económica mas também o são de democratização social e cultural.

Sendo o conteúdo destes artigos abolido com a revisão de 1982, a CGTP-IN passou a referir expressamente nos documentos dos congressos este carácter infraestrutural do factor económico.

Para além da 'democracia' o projecto societal da confederação comporta também o componente 'desenvolvimento económico', considerado como crescimento económico associado ao progresso social e correcção das assimetrias regionais. Por sua

vez, o progresso social compreende:

- emprego estável e compatível (o que exclui, necessariamente, o trabalho "taylorizado");

- redução das desigualdades sociais.

Sintetizámos o modelo desenvolvimentista defendido para a fase de transição, do seguinte modo:

- planificação;

- desenvolvimento baseado no sector nacionalizado, na agricultura abrangida pela reforma agrária e no sector de propriedade social;

- ampla participação na tomada de decisões, a começar pelo processo de planificação;

- economia dirigida para o mercado interno, quer a montante (fornecedores) quer a jusante (clientes), como forma de aumentar a independência económica e política;

- força de trabalho como preocupação dominante, o que se traduz na melhoria das condições de vida e da capacidade de desempenho profissional, na estabilidade e compatibilidade do emprego, na redução das assimetrias em termos de condições de vida.

São de realçar, pelo contraste, os seguintes aspectos-chave do modelo desenvolvimentista preconizado pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP):

- desenvolvimento baseado no sector privado;

- maior poder do patronato nas empresas (maior flexibilidade da lei dos despedimentos, restrição ao poder das comissões de trabalhadores e ao direito à greve);

- economia puxada pelo sector exportador;

- força de trabalho beneficiada ou prejudicada de acordo com a capacidade competitiva da economia (sector privado) portuguesa ou seja, considerada como elemento dependente do andamento geral da economia capitalista.

Reportando-nos às características do projecto societal da Intersindical Nacional/CGTP-IN, esta teria necessariamente de se opôr à integração formal (= maior) nas Comunidades Europeias. Esta oposição manifestou-se até à integração, a pretexto de as Comunidades Europeias constituirem um espaço político e económico:

- dominado pelas grandes empresas capitalistas;
- em crise;
- demasiado poderoso face a Portugal.

Em consequência destes aspectos, da adesão resultariam:

- o ataque ao projecto constitucional de 1976 (a "necessidade de adaptar Portugal à CEE");(17)
- maior subordinação ao capitalismo;
- problemas para a economia nacional.

Após a adesão é de realçar a posição do VI Congresso, defendendo a necessidade de lutar pela coesão económico-social e pela dimensão social do Mercado Interno. Ou seja, face ao facto consumado, encarado positivamente por grande parte da população portuguesa, a recusa frontal das Comunidades Europeias por parte da confederação só conduziria ao completo isolamento desta e do seu projecto. Em contrapartida, a decisão de actuar por dentro da estrutura comunitária permite manter viva a intervenção da CGTP--IN, defendendo o seu projecto de acordo com as oportunidades e limitações (estas, agora acrescidas) existentes no espaço europeu-ocidental. Ao fim e ao cabo, reflecte o reconhecimento de que, pelo menos até eventual mudança, a transformação societal tem de ser vista (ainda mais) numa perspectiva comunitária (cada vez mais) integrada, o que leva a ajustamentos na acção sindical em prol da mesma.

II.2. Reivindicação

II.2.1 Introdução

Em 1975, quando se realizou o I Congresso, existindo uma forte identificação entre a Intersindical Nacional e as forças que detinham maior poder político, houve a preocupação de que as reivindicações não comprometessem o andamento do processo revolucionário.(18)

Alterada a situação política, actividade reivindicativa e oposição à nova correlação de forças políticas passaram a andar associadas (exceptuando o breve período correspondente ao governo liderado pela engª Lurdes Pintassilgo). É à luz da oposição supracitada que se pode compreender que a reivindicação salarial (salário directo) passasse a ser parametrizada apenas pelo aumento do custo de vida e necessidade de os trabalhadores desfrutarem de melhores condições de existência (austeridade, só se necessária para a construção de uma sociedade socialista).(19) É também à luz desta oposição que se pode compreender a apreciação mais ou menos severa a alguns diplomas legais (greve, comissões de trabalhadores, despedimentos, ...) tão atacados pela CIP: em ambiente hostil, qualquer pequeno "furo" num diploma legal é uma porta aberta para acções limitativas dos interesses dos assalariados.

No que concerne à estrutura do subcapítulo II.2., baseando-nos nas reivindicações apresentadas sistèmatizámo-las em três grandes categorias: directamente associadas à qualidade de vida, de participação, de aperfeiçoamento de instrumentos de defesa dos direitos.

Ao fim e ao cabo, todas as categorias supracitadas visaram

dois objectivos em simultâneo: a obtenção da melhor qualidade de vida possível no quadro da sociedade vigente e a transformação societal (a título de exemplo, é de referir que a confederação sempre recusou limitar a actividade participativa à simples "concertação"). Todavia, as segunda e terceira categorias visaram os supracitados objectivos de um modo indirecto.

Em relação às reivindicações directamente associadas à qualidade de vida, subdividimo-las nos seguintes items: salário e repartição do Rendimento Nacional; vantagens sociais; desemprego, criação de empregos e segurança no emprego; tempo de trabalho.

Dentro de cada uma das categorias supracitadas e a fim de tornar mais compreensível a razão de ser das reivindicações, enquadrámo-las nas medidas tomadas pelo poder de Estado e na evolução dos indicadores socio-económicos. Aliás, foi a partir das reivindicações, na medida da sua importância (leia-se: na medida em que se mantiveram ao longo dos congressos ou assumiram particular relevância em algum congresso), que decidimos pela análise ou não do enquadramento.

II.2.2. Reivindicação (directa) de qualidade de vida

II.2.2.1. Salário e repartição do Rendimento Nacional

A defesa, feita ao longo dos congressos, de uma política de salários elevados, não só se baseou na relação imediata com a qualidade de vida como também nos argumentos que a seguir sistematizamos e analisamos.

Em primeiro lugar, uma política de salários elevados significa <u>maior mercado interno</u>, o que se insere no modelo desenvolvimentista preconizado pela confederação (economia voltada para o mercado interno ao contrário das posições sustentadas pelas

forças políticas dominantes - declaradamente a partir do II Governo Constitucional - e pela CIP).

Em segundo lugar, uma política de salários elevados possibilita a modernização da actividade produtiva, não constituindo obstáculo à substituição de processos mais baseados em mão-de-obra por processos mais baseados em capital fixo; e, como tal, não impede a disponibilização da força de trabalho para tarefas mais nobres. Uma política de baixos salários, em contrapartida, não só significa a manutenção do país como reserva de mão-de-obra menos qualificada destinada à execução de tarefas igualmente menos qualificadas (as nossas "vantagens comparativas"), como também é incapaz de resistir aos salários imbativelmente baixos de países do Terceiro Mundo.

Em terceiro lugar, uma política de salários elevados não significa tensão inflacionista, o que se pode compreender se considerarmos que os aumentos salariais não se repercutem sobre os preços, mas sim sobre os lucros dos empresários. Da reacção destes, tentando retomar as taxas de lucro anteriores, resultarão os aumentos dos preços. Este argumento tem, aliás, uma grande relação com o projecto societal final da confederação: uma sociedade socialista, onde não exista a apropriação privada de mais-valia.

Veremos, seguidamente, os principais aspectos relacionados com o salário, partindo do salário ilíquido nominal e guiados pelas reivindicações da Intersindical Nacional/CGTP-IN neste domínio.

Política fiscal

A consideração da massa salarial ilíquida como sendo o rendimento da força de trabalho equivale a afirmar que a carga fiscal directa (impostos Profissional e Complementar/IRS) e a parafiscal (Segurança Social) reverterão posteriormente a favor

dos trabalhadores (no activo ou não), globalmente considerados, por via da acção redistributiva do Estado. Se no caso dos descontos para a Segurança Social tal raciocínio já é discutível, mais o é no caso da carga fiscal directa. Daí o interesse em a isolar.

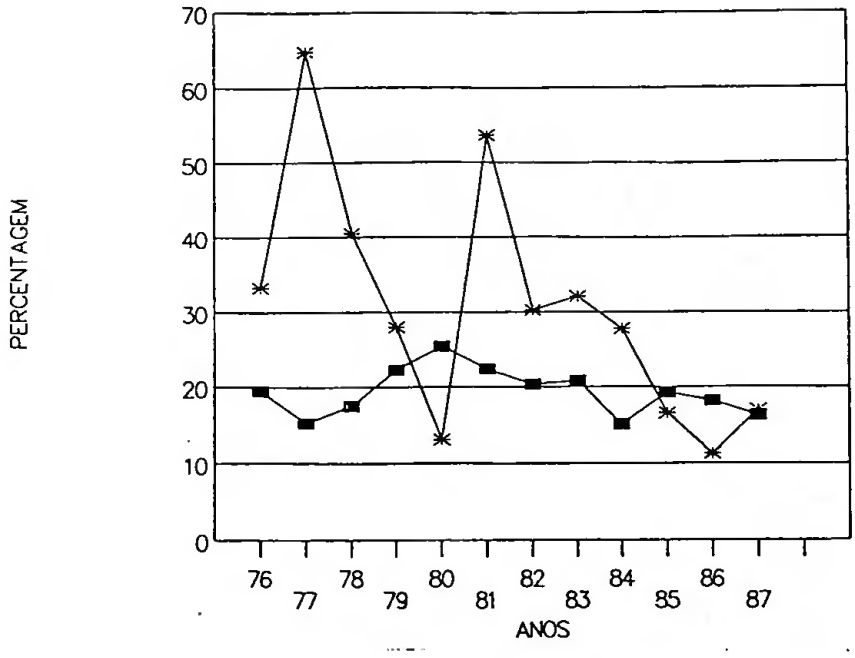
Todavia, não é apenas por via da carga fiscal directa e da carga parafiscal que o rendimento da força de trabalho é atingido: também a carga fiscal indirecta - a principal fonte de receitas fiscais em Portugal - deve ser tida em conta, na medida em que afecte em maior ou menor grau os bens consumidos principalmente pelos detentores de rendimentos salariais.

Voltando à fiscalidade directa, ela consubstanciou-se, durante o período em análise, essencialmente nos impostos Profissional e Complementar. Devido à impossibilidade de determinarmos, por falta de dados fiáveis, a receita arrecadada em Imposto Complementar proveniente da contribuição dos assalariados, limitámo-nos a proceder à análise comparativa da variação percentual anual das remunerações dos assalariados e da receita arrecadada por via do Imposto Profissional. Esta comparação exige, todavia, duas observações prévias quanto ao Imposto Profissional:

- em 1988 abrangeu também o funcionalismo público e, como tal, a comparação com a rubrica "ordenados e salários" (que exclui o funcionalismo público) quedou-se em 1987;

- este imposto abrangeu também alguns trabalhadores por conta própria (especialmente profissões liberais), não englobados na rubrica "ordenados e salários"; mas devido ao baixo peso destes trabalhadores na receita arrecadada procedemos à comparação com base na receita total, admitindo embora que ela tenha alguma (muito pequena) falta de precisão.

Vejamos então o gráfico do andamento comparativo:



ordenados e salários;
Imposto Profissional.

Fonte: Instituto Nacional de Estatística;
Departamento Central de Planeamento.

Em relação aos valores de 1975 constatámos que houve um aumento de 2189% para o Imposto Profissional, por contrapartida de 731,4% para ordenados e salários ilíquidos.

O gráfico supra mostra-nos, ainda, o carácter particularmente gravoso da carga fiscal:

- no período 1976-1978, ou seja, imediatamente antes e durante a primeira intervenção do FMI;

- no ano de 1981, início de um período de elevada tensão social que se manteria até 1985.

Em matéria de política fiscal, a reivindicação consubstanciou-se essencialmente nos seguintes aspectos:

- a necessidade de evitar a fraude e evasão fiscais,

reivindicação que é compreensível pois, representando uma diminuição de receita estatal provocada por outros que não os trabalhadores assalariados (em geral), acabam por implicar um aumento da carga fiscal incidindo essencialmente sobre estes;

- a necessidade de obstar a que os rendimentos dos trabalhadores assalariados fossem penalizados fiscalmente, pelo simples efeito de aumentos salariais destinados a compensar, no todo ou em parte, as taxas de inflação (como atrás foi visto, esta penalização constituiu uma realidade no que respeita ao Imposto Profissional);

- a necessidade de um carácter mais social dos impostos (taxas, deduções, isenções), beneficiando os detentores de salários e penalizando os detentores dos meios de produção;

- o princípio da individualização dos rendimentos, que não só leva à redução da carga fiscal (sendo a taxa progressiva) como também se adequa melhor à realidade contemporânea das sociedades europeias e de raíz europeia;

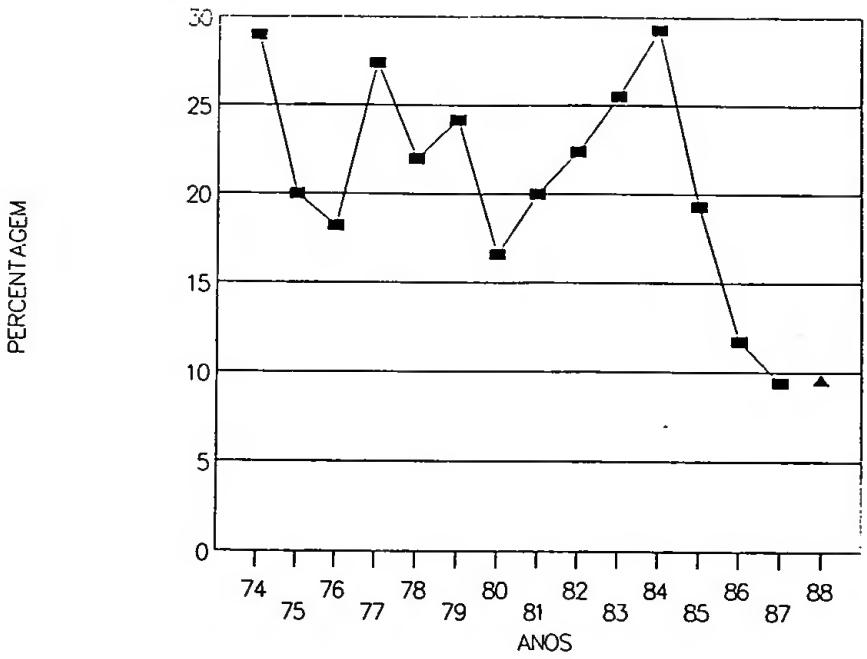
- a necessidade de implementar um imposto único e progressivo sobre o rendimento, de acordo com o disposto constitucionalmente.

Em relação a este último aspecto, o IRS entrou em vigor em 1989 e os benefícios concedidos aos detentores de certos rendimentos não salariais foram objecto de crítica por parte da confederação (vide, a título de exemplos justificativos, artigos: 21º, nº2; 41º, nº2; 74º; 75º).

Preços e abastecimentos

O aumento generalizado e continuado do preço das mercadorias (inflação) torna extremamente falível a apreciação singela das variação do salário líquido nominal. Daí a necessidade de comparar esta variação com aquele aumento, no sentido de determinar o salário líquido real e o seu andamento.

No que respeita à variação percentual anual do Índice de Preços no Consumidor (IPC), esta processou-se como mostra o quadro seguinte (de referir que em 1988 se iniciou a utilização de um IPC baseado no inquérito realizado em 1980--1981 às despesas das famílias):



Fonte: Instituto Nacional de Estatística;
Departamento Central de Paneamento.

O aspecto 'inflação ' já foi referido em momentos anteriores deste trabalho. Reportando-nos aos dados do Departamento Central de Planeamento, baseados numa explicação da inflação pela óptica dos custos (tal como a subjacente à explicação referida na nota nº10), a contribuição absoluta das várias componentes de custo para a variação dos preços implícitos na procura global ordena-se do seguinte modo:

ANOS	1º factor	2º factor	3º factor	4º factor
1974	Importações	Salários	Outros	I.I.L.
1975	Salários	I.I.L.	Importações	Outros
1976	Salários	Outros	Importações	I.I.L.
1977	Outros	Importações	Salários	I.I.L.
1978	Outros	Salários	Importações	I.I.L.
1979	Importações	Outros	Salários	I.I.L.
1980	Importações	Salários	I.I.L.	Outros
1981	Importações	Salários	Outros	I.I.L.
1982	Outros	Importações	Salários	I.I.L.
1983	Outros	Salários	Importações	I.I.L.
1984	Outros	Importações	Salários	I.I.L.
1985	Outros	Salários	Importações	I.I.L.
1986	Outros+I.I.L.	Salários	Importações (-)	-
1987	Outros	Salários	Importações	I.I.L.
1988	I.I.L.	Outros	Salários + Importações	-

NOTA: I.I.L. = Impostos Indirectos Líquidos;
Outros = outros rendimentos.

Exceptuando os anos de 1975 e 1976, os salários não foram a principal componente na evolução dos preços. São, isso sim, de realçar:

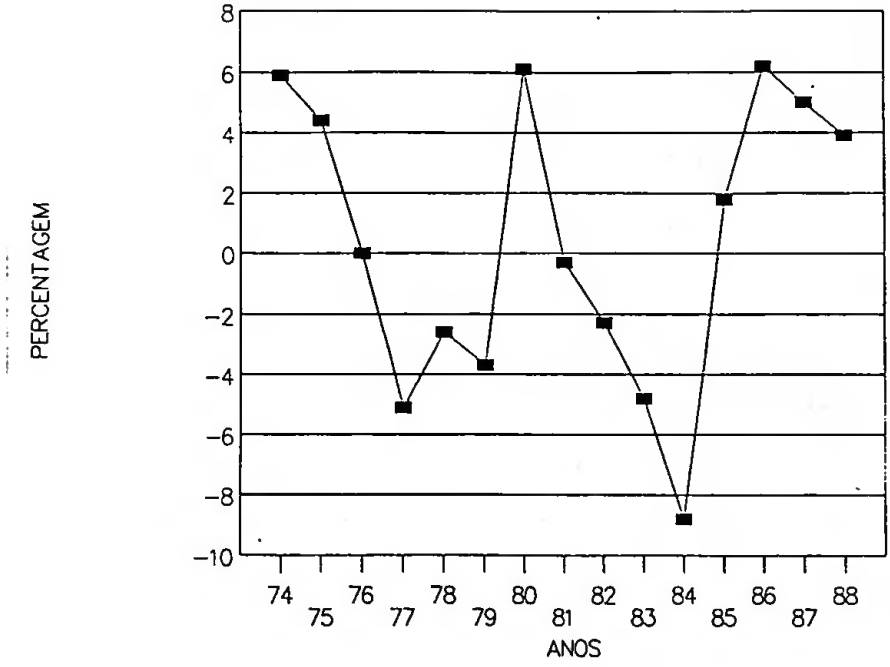
- a componente importada, em 1974, 1979, 1980 e 1981, associada aos "choques petrolíferos";

- o componente "outros", onde se incluem os juros e os lucros, principal componente durante o período em análise e cujos "picos" aparecem associados às intervenções do FMI (mantendo-se, todavia, após a segunda intervenção) e à degradação da parte dos salários no Rendimento Nacional.

Ainda em relação ao componente "outros", durante as intervenções do FMI e associado à política de restrição da procura interna, processou-se uma maior transferência da parte

"lucros" (especialmente das PME's a trabalharem para o mercado interno) para a parte "juros" - a justificar até os protestos veementes da CIP em relação às elevadas taxas de juro a favor da banca nacionalizada.(20)

Tendo em conta a variação do Índice de Preços no Consumidor, foi a seguinte a variação percentual anual do salário médio (excluindo contribuições sociais patronais):



Fonte: Departamento Central de Planeamento.

À parte o ano de 1982, os anos de maior quebra corresponderam aos anos de intervenção do FMI.

Reportando-nos agora à interferência estatal no domínio dos preços, a história intervencionista da Administração Pública pós-25 de Abril de 1974 caracteriza-se:

- por um período inicial - de 1974 a inícios de 1977 - com grande intervenção (inicialmente congelamento de preços e

posteriormente a fixação de regimes de preços);

- por um período de progressiva desregulamentação (na sequência do acordo com o FMI), iniciado com o Decreto-lei nº75--Q/77 de 28 de Fevereiro e que, após uma inflexão em 1982, se acelerou definitivamente a partir de 1983.

Em relação a este segundo período, a desregulamentação de preços contribuiu para a redução do salário real e da parte dos salários no Rendimento Nacional. A implementação do Cabaz de Compras, devido à sua reduzida representatividade face às despesas familiares médias - 10,43% em 1977; 12,77% em 1978; 11,4% em 1979 - não contrariou esta tendência.

No que respeita à actuação estatal no domínio do abastecimento (com influência também sobre o preço), embora não tenha sido nacionalizada directamente qualquer empresa comercial, na sequência de algumas nacionalizações o Estado surgiu como detentor do capital social de empresas comerciais (por vezes a 100%, como nos casos da SOGENAVE, SARL e Triunfo, SARL). Além disso, foram criadas duas empresas públicas comerciais: a AGA-Administração Geral do Açúcar e do Álcool, EP (ainda antes do 25 de Abril) e a EPAC-Empresa Pública de Abastecimento de Cereais, EP (criada em 1976).

Quanto às medidas anti-inflacionistas e de regulamentação do abastecimento reivindicadas pela Intersindical Nacional/CGTP-IN, sobressaem:

- a interferência estatal dirigida à contenção dos preços de bens e serviços por via administrativa, a qual se integra perfeitamente no projecto desenvolvimentista da confederação, na sua vertente 'planificação';

- a maior intervenção do sector cooperativo, que pode igualmente ser integrada no projecto desenvolvimentista da confederação, na medida em que este privilegia o sector de propriedade social.

Como se pode constatar pelo que até agora referimos, as medidas provenientes do poder de Estado foram precisamente em sentido contrário ao das reivindicadas pela confederação; e mais consentâneas com o reivindicado pela CIP, que sempre se mostrou contrária à interferência estatal neste domínio.

Justiça e igualdade

Estes princípios vieram a ter consagração constitucional. Assim, no texto aprovado em 1976, foram consagrados:

- o princípio 'a trabalho igual, salário igual';
- a existência de um salário mínimo e de um salário máximo;
- a atribuição de importantes funções ao Estado no sentido de garantir a igualdade entre os cidadãos.

À parte a eliminação da referência ao salário máximo, o texto saído da revisão de 1982 manteve a formulação anterior.

Reportando-nos ao salário mínimo, logo em 1974, por via do Decreto-Lei nº217/74 de 27 de Maio, foi fixado um salário mínimo nacional no montante de três mil e trezentos escudos, a ser aplicado aos sectores industrial e de serviços.(21) Revelou-se assim preocupação de relacionar minimamente o salário com o conceito de existência material condigna: conforme refere Pierre Naville [C.33, p.145], a fixação de um salário mínimo por via legislativa revela que "... o salário já não é concebido, em seu princípio de base, como relação nascida unicamente do trabalho, senão como exigência decorrente das necessidades mais gerais da existência."

No final de 1988, este salário mínimo, objecto entretanto de algumas alterações em termos de universo abrangido mas que se manteve como geral e de valor mais elevado, havia sofrido uma degradação: a um aumento percentual de 724,2 pontos (Junho de 1974 a Dezembro de 1988) correspondeu um aumento percentual do IPC de 1115,8 pontos (Janeiro/75 a Dezembro/88).

Em relação aos salários mínimos dos trabalhadores rurais e de serviço doméstico a variação foi a seguinte:

- no que respeita aos rurais, a um aumento de 608,6% (Janeiro/77 a Dezembro/88) correspondeu um aumento do IPC de 757,2% (Janeiro/77 a Dezembro/88);

- no que respeita ao serviço doméstico, a um aumento de 457,1% (Abril/79 a Dezembro/88) correspondeu um aumento do IPC de 451,5% (Janeiro/79 a Dezembro/88).

No domínio da justiça e igualdade a reivindicação da Intersindical Nacional/CGTP-IN foi bastante acentuada e centrou-se:

- no salário mínimo e na necessidade da sua actualização tendo em conta o aumento do custo de vida (como acima visto, a degradação do regime geral do salário mínimo foi bastante acentuada);

- na implementação do princípio 'a trabalho igual, salário igual', o que não implica a uniformização salarial; mas implica, por exemplo, o fim das diferenças salariais com base no sexo, na idade, na filiação sindical.

"Tectos salariais"

As limitações, por via de diploma legal, aos aumentos das remunerações dos trabalhadores assalariados foram as seguintes:

- logo após os acontecimentos do dia 25 de Novembro de 1975 houve suspensão da negociação colectiva até ao final do ano, seguida de nova suspensão até final de Fevereiro de 1976;

- durante o ano de 1977 e até ao final de Maio de 1978 vigorou um "tecto salarial" de 15%, agravado pelo aumento do prazo de vigência dos instrumentos de regulamentação de relações colectivas de trabalho, de doze para dezoito meses;

- a partir de Junho de 1978 e até 19 de Dezembro de 1979 vigorou um "tecto salarial" de 20% (em Fevereiro de 1979 foi

fixado pelo governo um "tecto salarial" de 18%[22], não ratificado pela Assembleia da República);

- a partir de 1980 não foi estipulado "tecto salarial", mas até 1983 procurou conter-se os aumentos salariais dentro de limites estipulados, recorrendo para isso à penalização das empresas e, em 1982 e 1983, também dos trabalhadores que não cumprissem tais limites (limites: 20% em 1980, 16% em 1981, entre 15% e 19% em 1982, 17% até final de Junho de 1983).

Quando comparados os "tectos salariais" com os valores da inflação nos anos correpondentes, concluimos que houve a intenção de degradar o poder de compra dos assalariados (exceptuando 1980), na sequência aliás das medidas para reduzir a procura interna acordadas com o FMI. Todavia, de acordo com Pimenta [C.38, pp.37 e 45],[23] os "tectos salariais" não teriam tido qualquer impacto na contenção do preço da força de trabalho: ter-se-iam limitado a controlar político-administrativamente uma situação derivada do aumento do desemprego e do consequente desiquilíbrio negocial das partes em presença.

Salários em atraso

Considerando o salário como o preço da mercadoria força de trabalho, o fenómeno dos salários em atraso pode ser entendido como uma compra sem o correspondente pagamento.

Considerando o salário como a forma de subsistência do trabalhador, o não pagamento do salário equivale à negação dessa subsistência.

Seja qual for a óptica de análise, trata-se de um fenómeno socialmente anómalo.

Em Portugal, embora as dívidas à Segurança Social já fossem realidade desde há anos, o fenómeno dos salários (entendido no sentido estrito) em atraso começou a assumir particular relevância ao longo de 1983. A situação piorou ao longo de 1984 e

melhorou a partir de 1985.

Como se depreende pela simples referência aos anos, na raíz dos salários em atraso estiveram os acordos com o FMI e a política restritiva daí resultante, limitativa da procura interna.

Analisando a posição da CGTP-IN sobre os salários em atraso, por comparação com a da CIP, logo na apreciação das causas do acordo, ou seja, na apreciação da raíz do problema, as opiniões divergiram devido à defesa de diferentes modelos de sociedade:

- para a confederação sindical, o acordo integrou-se numa política de recuperação capitalista;

- para a confederação patronal, o acordo tornou-se necessário devido às consequências desastrosas de uma política limitativa da actividade económica privada.

A partir das difrenças na apreciação sobre a raíz do problema surgiram, obviamente, diferenças nas soluções imediatas propostas às instituições de poder político. Assim, tornar-se-ia necessário:

- para a CGTP-IN, legislação controladora e penalizadora dos empresários, garantindo o pagamento atempado aos trabalhadores e a manutenção dos postos de trabalho;

- para a CIP, legislação laboral mais flexível, facilitando deste modo os despedimentos e adequando a força de trabalho às reais necessidades das empresas.

A dureza da proposta da confederação sindical teve subjacente o facto de ela considerar que os salários em atraso eram, em parte, uma actuação repressiva patronal, aproveitando um contexto económico restritivo, visando em última instância reduzir o preço relativo da força de trabalho. Daí, aliás, a justificação para o elevado número de conflitos laborais em 1983 e 1984 associados aos salários em atraso: segundo a confederação,

estes foram a principal causa de conflitos nos anos citados.

No que respeita à nossa posição sobre o assunto e conforme já introduzido no subcapítulo I.2, consideramos que também existiu um aproveitamento dos salários em atraso, visando reduzir o preço relativo da força de trabalho por intermédio:

- do atraso em si;
- da influência do atraso sobre a redução do poder de luta e reivindicação dos trabalhadores, directamente ou por via do desemprego e dos contratos a prazo.

Não possuímos, contudo, informação estatística sobre a dimensão do aspecto repressivo.

No que concerne à actuação das instituições do poder político, abrangendo implícita ou expressamente esta realidade, são de realçar:

- o Decreto-Lei nº 398/83 de 2 de Novembro (lay-off);
- o Despacho Normativo nº 35/84 de 19 de Janeiro;
- o Decreto-Lei nº 50/85 de 27 de Fevereiro;
- o Decreto-Lei nº 7-A/86 de 14 de Janeiro;
- a Lei nº 17/86 de 14 de Junho.

Os três primeiros diplomas não tiveram grande aplicação prática nem atenderam às situações em que as empresas continuaram a funcionar sem pagamento de salários.

O quarto diploma, suprindo a lacuna dos anteriores, aproximou-se das posições defendidas pela CIP, privilegiando a cessação do contrato de trabalho. Aliás, o preâmbulo deste diploma refere as situações de salários em atraso como sendo produto, salvo raras excepções, de dificuldades económico-financeiras das empresas.

Finalmente, o quinto diploma, aprovado pela Assembleia da República, foi favoravelmente acolhido pela CGTP-IN e estipulou:

- a possibilidade de os trabalhadores rescindirem o contrato com justa causa ou suspenderem a prestação de trabalho, podendo

neste último caso exercer outra actividade;

- garantias patrimoniais para os trabalhadores;

- acções averiguatórias da Inspecção-Geral do Trabalho e da Inspecção-Geral de Finanças, com possibilidade de incriminação;

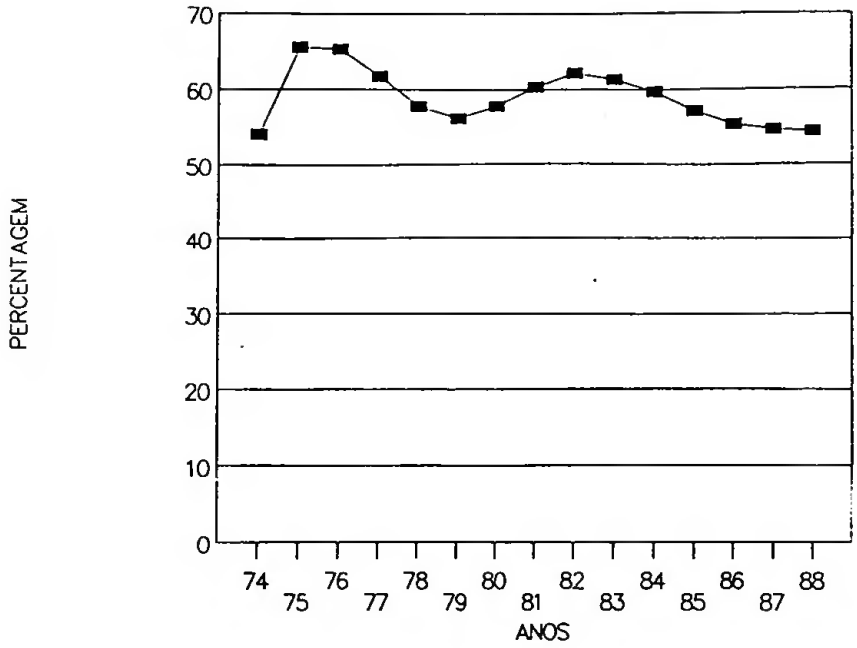
- suspenção de acções executórias contra os trabalhadores (fiscais e de sentenças de despejo).

É de realçar que este último diloma, pelos aspectos acabados de citar, foi pessimamente acolhido pela CIP que o considerou persecutório dos empresários.

Repartição do Rendimento Nacional

As referências feitas até agora no domínio salarial relacionaram-se com a melhoria do salário líquido (eventualmente mínimo) real, com a sua distribuição de um modo mais justo entre os trabalhadores e com o pagamento dos salários em dívida.

Todavia, numa perspectiva mais ampla, há que determinar o fluxo de valor gerado anualmente e pertencente aos trabalhadores. Deste modo, pós-25 de Abril de 1974 foi a seguinte a parcela anual das remunerações dos trabalhadores por conta de outrem (que temos vindo a designar genericamente por 'salários') no Produto Nacional Bruto a custo de factores:



—■— o numerador é constituído pelos salários ilíquidos e pelas contribuições sociais patronais;

Fonte: Instituto Nacional de Estatística;
Departamento Central de Planeamento.

No I Congresso, sendo a propriedade privada sobre os meios de produção objecto de forte ataque do poder de Estado (nacionalizações e reforma agrária principalmente) e prevendo-se que viesse a ficar como mera componente residual da organização económica, não houve reivindicação expressa da Intersindical Nacional quanto à distribuição do Rendimento. Em relação aos restantes congressos, para além da simples reivindicação de maior parcela do Rendimento Nacional para os trabalhadores, implicitamente associada aos aspectos já referidos em pontos anteriores deste subcapítulo, nenhuma outra reivindicação se nos afigurou relevante.

II.2.2.2. Vantagens sociais

II.2.2.2.1. Segurança Social

As características fundamentais do sistema

Após o 25 de Abril de 1974 são de realçar dois momentos na vida da Segurança Social:

- o texto constitucional de 1976, englobando a revisão de 1982;

- a lei de bases da Segurança Social (Lei nº28/84 de 14 de Agosto).

Sintetizando o texto constitucional, consideramos como aspectos fundamentais da Segurança Social os seguintes:

- a universalidade, por oposição ao carácter essencialmente "trabalhista" da Previdência;

- o papel fulcral do Estado (organização, coordenação, financiamento, legislação e fiscalização sobre instituições privadas de solidariedade social não lucrativas);

- o carácter unificado, descentralizado e participado.

Reportando-nos agora à lei de bases da Segurança Social, esta ficou estruturada em dois regimes e a acção social.

O primeiro regime, regime geral, caracterizou-se por:

- ser financiado pelos trabalhadores e entidades patronais;

- compreender dois sub-regimes - o dos trabalhadores por conta de outrem e o dos trabalhadores independentes;

- pretender ser gradualmente integrado com a protecção social da função pública, tendo em vista a constituição de um regime único.

O segundo regime, regime não contributivo, caracterizou-se por ser integralmente financiado pelo Estado.

Finalmente, a acção social caracterizou-se por:

- ter carácter personalizado, visando reparar situações de carência material, de marginalização social e afectando particu-

larmente grupos mais vulneráveis (exemplos: deficientes, crianças, idosos);

- ser financiada fundamentalmente pelo Estado.

Regimes e benefícios especiais

Quanto aos regimes, referimos os dois com maior relevância social:

- o regime especial de Previdência/Segurança Social dos trabalhadores agrícolas e afins;

- o regime de protecção social dos trabalhadores civis da função pública.(24)

No que respeita ao primeiro, é reduzidamente contributivo e propiciador de menores benefícios, tendo sido instituído em 1969 para abranger a população rural desfavorecida em termos socio-económicos (os trabalhadores ligados ao mundo rural e em melhor situação socio-económica ficaram abrangidos pelo regime geral de Previdência).

O regime foi melhorado em 1974 e 1975, visando nivelar os benefícios concedidos à população rural com os concedidos aos restantes trabalhadores.

Em 1985, na sequência do definido na Constituição e na lei de bases da Segurança Social, foi remodelado e reduzida a sua abrangência.

Finalmente, em 1986, sendo de cerca de quinhentos e dez mil o número de abrangidos, foi circunscrito aos pensionistas existentes à data e a alguns casos excepcionais, que passaram a constituir grupos fechados, tendo os restantes transitado para o regime geral - dos trabalhadores por conta própria ou por conta de outrem. Todavia:

- os que passaram para o regime geral continuaram transitoriamente como contribuintes de taxa reduzida;

- o diploma não foi aplicado às regiões autónomas.

No que respeita aos trabalhadores da função pública e também na sequência do definido na Constituição e na lei de bases, em 1988 foi instituída a possibilidade de unificar a pensão de reforma a trabalhadores abrangidos, no exercício da sua actividade profissional, pelo regime da Caixa Geral de Aposentações e pelo regime geral de Previdência/Segurança Social.

Quanto aos benefícios especiais, o primeiro aspecto que nos reteve a atenção relaciona-se com a transição de um regime de Previdência, com carácter "trabalhista", para um regime de Segurança Social, com carácter universal, a qual começou a ser feita ainda antes da aprovação da Constituição: foi em 1974, com a instituição da Pensão Social - a primeira prestação social pecuniária de natureza não contributiva paga pela protecção social portuguesa.

Ainda quanto aos benefícios especiais, reportando-nos agora à protecção material no desemprego, só em 1974 os trabalhadores desempregados passaram a ter direito à assistência médica e medicamentosa (para si e seus familiares) bem como ao abono de família. O subsídio de desemprego foi instituído experimentalmente em 1975, a forma de determinar o seu montante foi objecto de alterações (em 1977, 1978, 1979, 1985 e 1989) e em 1985 foi integrado na Segurança Social e subdividido em:

- subsídio de desemprego, integrado no regime geral;
- subsídio social de desemprego, integrado no regime não contributivo e assumindo cariz assistencial.

No final de 1979 os jovens candidatos ao primeiro emprego passaram a ser expressamente abrangidos pelo subsídio, vindo o seu regime a ser revisto em 1987.

Financiamento da Segurança Social

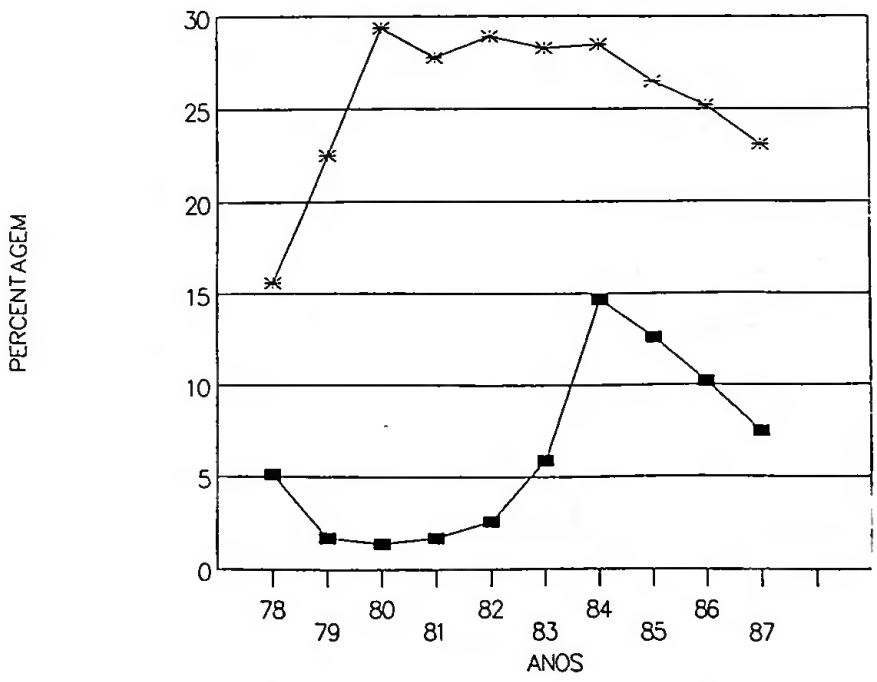
O carácter universal da Segurança Social implica a

participação financeira do Estado por via da afectação de receitas fiscais. Esta participação é tanto mais relevante quanto maiores forem:

- a taxa de desemprego;
- os salários em atraso;
- o trabalho clandestino, sem descontos para a Segurança Social;
- o envelhecimento da população.(25)

Isto porque as situações acabadas de citar, não só afectam negativamente as receitas da Segurança Social como também aumentam o número de potenciais beneficiários.

Vejamos a comparação entre a participação do Estado nas despesas correntes da Segurança Social e a parte destas despesas não cobertas por contribuições internas (contribuições inerentes ao próprio regime - caso dos regimes reduzidamente contributivo, não contributivo e acção social):



—■— participação do Estado nas despesas correntes da Segurança Social;
—✳— parte das despesas correntes não coberta por contribuições internas.

Fonte: Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Como se vê no quadro supra, a participação do Estado nas despesas correntes da Segurança Social foi manifestamente insuficiente para cobrir os deficits dos regimes reduzidamente contributivo, não contributivo e da acção social. Além disso, haveria que ter em conta a necessidade de a participação do Estado abranger as despesas administrativas da Segurança Social, bem como possibilitar a melhoria das prestações sociais (pensões, abonos, subsídios, comparticipação nas despesas médicas e medicamentosas).

Outro problema com o financiamento da Segurança Social prende-se com o sistema contributivo patronal. Na medida em que este se baseia no número de empregados, a progressiva automatização do processo produtivo, se associada a aumento do desemprego, reduz a contribuição patronal e, cumulativamente, possibilita que empresas altamente lucrativas e capital-intensivas sejam relativamente menores contribuintes que outras menos lucrativas e trabalho-intensivas. Este problema poderia ser superado - a não ser que os inconvenientes se impusessem - por via de uma contribuição patronal baseada no Valor Acrescentado Bruto.

Outro problema ainda com o financiamento da Segurança Social é o que advém das dívidas patronais. Para além da dívida declarada, que aumentou 2332,9% entre 1975 e 1988 (para um aumento de 932,6% no IPC em idêntico período), há que ter em conta a dívida oculta resultante das seguintes causas:

- falta de inscrição dos trabalhadores na Segurança Social;
- inclusão, nas folhas de remuneração, de valores inferiores aos realmente pagos aos trabalhadores;
- inscrição de trabalhadores em regimes inadequados.

<u>A reivindicação</u>

Sintetizando a reivindicação confederal neste domínio, ela

pode ser dividida em vários temas conforme a seguir apresentamos.

Em primeiro lugar, inserindo-se na lógica anti-capitalista do projecto societal da confederação, houve a defesa de um sistema de Segurança Social baseado em equipamentos públicos e a consequente rejeição da política de acordos com instituições privadas, visto tal política significar a aplicação de descontos dos trabalhadores no financiamento de actividades submetidas à lógica do lucro. Paralelamente e inserindo-se na mesma lógica, houve a oposição ao desenvolvimento dos fundos de pensões (ao contrário das posições preconizadas pela CIP e pelo programa do X Governo Constitucional).

Quanto a regimes e benefícios, a reivindicação consubstanciou-se nos seguintes temas:

- universalidade da Segurança Social [viciada, por exemplo, pela existência de trabalho clandestino, resultante - em parte, quanto a nós - da ineficácia da Inspecção (Geral) do Trabalho];
- eficientização do serviço prestado;
- aumento de benefícios.

A propósito do aumento dos benefícios e a título de exemplo, vejamos o andamento das seguintes pensões regulamentares de invalidez e velhice:

- no que respeita à pensão mínima do regime geral, ela aumentou 812,5% entre o início de 1974 e o final de 1988, para um aumento de 1468,4% no IPC em igual período;
- no que respeita à pensão do regime especial dos rurais, ela aumentou 872,7% entre o início de 1979 (foi igualizada, para homens e mulheres, em Julho de 1978) e o final de 1988, para um aumento de 451,5% no IPC em igual período.

Todavia, reportando-nos ao valor absoluto destas pensões, é notório o seu baixo nível, independentemente da evolução sofrida.

Ainda em relação ao montante das pensões de invalidez e

velhice, é de salientar que o seu prazo de vigência foi particularmente longo entre o início de 1975 e o final de 1979: neste período de cinco anos apenas se verificaram duas actualizações (três para a pensão mínima do regime geral). As pensões sofreram, deste modo, as consequências da política económica restritiva implementada na altura. Em contrapartida, o prazo de vigência foi mais reduzido após os períodos de contenção económica: durante os anos de 1980 e 1985 (também 1986 para a pensão mínima do regime geral) verificaram-se duas actualizações.

Finalmente, em relação ao financiamento da Segurança Social a reivindicação consubstanciou-se nos seguintes temas:

- aumento da contribuição financeira do Estado, justificada pela universalidade, pela baixa qualidade do serviço prestado, pela existência de deficits na conta da Previdência/Segurança Social[26] e pela redução/estagnação/abrandamento do crescimento das receitas devido às razões que referimos atrás;
- alteração do sistema contributivo patronal - de contribuição baseada no número de trabalhadores para contribuição baseada no Valor Acrescentado Bruto;
- fim à dívida patronal à Previdência/Segurança Social (a este propósito, é de referir que a legislação foi abundante durante o período em análise; sem que isso impedisse o aumento da dívida).

II.2.2.2.2. Outras vantagens sociais

Sob este título englobámos todo um conjunto de reivindicações abrangendo as seguintes áreas relevantes para a qualidade de vida:

- saúde;
- higiene e segurança no trabalho;
- habitação;

- ensino, educação, investigação científica e tecnológica, cultura;

- transportes;

- meio ambiente e defesa do consumidor (introduzidas no VI Congresso).

Os items supracitados - exceptuando a higiene e segurança no trabalho - denotam a preocupação em sair fora do quadro estrito do local de trabalho, em elaborar reivindicações abrangendo toda a vida do trabalhador; sintonizando, aliás, com a defesa, feita por Maire [C.40], da necessidade de intervenção sindical no que concerne ao tipo de crescimento e ao modo de vida.

No essencial, a reivindicação da Intersindical Nacional/CGTP-IN reportou para a necessidade de cumprir o disposto constitucionalmente, integrando-se deste modo nas grandes linhas do seu projecto societal. E na medida em que a Constituição atribuiu ao Estado amplas responsabilidades nas áreas supracitadas, assim a confederação reivindicou do poder de Estado a intervenção directa para a resolução dos problemas e incremento da qualidade de vida dos trabalhadores e da população em geral. E não só a intervenção directa mas também a concordância e apoio do poder de Estado a fim de potenciar a intervenção de sindicatos, trabalhadores, autarquias locais e população em geral na resolução de problemas nestas áreas.

Na medida em que o desenvolvimento dos temas supracitados nos levaria para aspectos teóricos fora do domínio deste mestrado, apenas nos debruçámos sobre a higiene e segurança no trabalho, visto ser a área que, entre todas, foi gradualmente recebendo maior tratamento por parte da Intersindical Nacional/CGTP-IN.

Vejamos, pois, a reivindicação e o seu enquadramento.

<u>Higiene e segurança no trabalho</u>

Higiene e segurança definem, em grande medida, a qualidade dos postos de trabalho, visto delas dependerem a saúde e a própria existência física dos trabalhadores. Todavia, de acordo com a OIT, a falta de higiene e segurança é generalizada, sendo a situação tendencialmente mais grave nos países do Terceiro Mundo.

Vários factores contribuem directamente para este estado de coisas:

- uns associados aos trabalhadores;
- outros associados aos fabricantes de meios de produção, patronato e aparelho de Estado.

Em relação aos primeiros, o desejo de uma existência materialmente mais próspera condu-los à busca de postos de trabalho, independentemente dos riscos de traumatismos e doenças profissionais. A este respeito é de salientar que, em muitos países, os trabalhos na extracção de minério e no sector secundário, embora em condições degradantes,(27) são a grande alternativa à agricultura tradicional (que não gera recursos financeiros para se adquirirem motos, rádios, televisões,...).

Muitas vezes, por carência de formação, os trabalhadores têm uma noção insuficiente da falta de higiene e segurança e, como tal, nem sequer reagem negativamente a essa falta. Mas, mesmo que tenham uma noção suficiente e pretendam reagir, a precaridade do vínculo laboral e a inexistência de oportunidades alternativas de trabalho equivalente podem inibi-los de o fazer.

Finalmente, a virilidade é geralmente entendida como variando na razão directa do risco que se aceita suportar. Ignorar medidas de segurança no local de trabalho é, portanto, uma forma possível de alardear virilidade.

Passando agora aos outros factores, é de salientar, antes de mais, a enorme responsabilidade dos fabricantes dos meios de produção. A razão é óbvia: das características dos instrumentos de trabalho e das matérias utilizadas no processo produtivo

depende, em (muito) grande medida, a eficaz protecção dos trabalhadores contra traumatismos e doenças profissionais. Esta responsabilidade é tanto maior quanto mais rápida for a mudança nos meios de produção, visto maior rapidez implicar menor domínio dos trabalhadores sobre os perigos.

Ora sucede precisamente que a rápida inovação tecnológica que caracteriza o nosso tempo, lançando ininterruptamente novos meios de produção, não é acompanhada de um conveniente estudo sobre as suas repercussões em termos de traumatismos e doenças profissionais. As consequências negativas deste facto são tendencialmente agravadas em países do Terceiro Mundo, pois:

- existindo carência generalizada de formação científica e técnica, aparelho de Estado e patronato encontram-se à mercê dos fabricantes; e mesmo que estes actuem honestamente, é fácil descurar questões como sejam a falta de formação dos utilizadores, diferenças climáticas entre os países de concepção e utilização, inexistência de manuais de instruções detalhadas e explícitas para os utilizadores;

- existindo, frequentemente, carência de recursos financeiros, isso implica a opção do patronato pelo "mais económico", independentemente das características em termos de higiene e segurança; ou leva a que se ignorem os equipamentos de segurança;

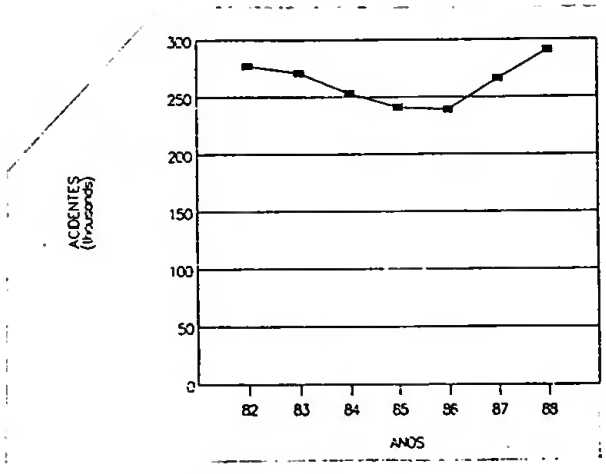
- as políticas estatais de apoio à actividade económica e ao emprego frequentemente valorizam a 'quantidade' e descuram a 'qualidade', não fiscalizando, não incentivando a formação, precarizando o vínculo laboral.

Da conjugação dos factores supracitados se compreende que, de acordo com um estudo da OIT sobre vinte e quatro países do Terceiro Mundo, cerca de metade tenha registado índices de mortalidade laboral mais elevados no período 1976-1980 do que em períodos anteriores. Em contrapartida, de acordo com o mesmo

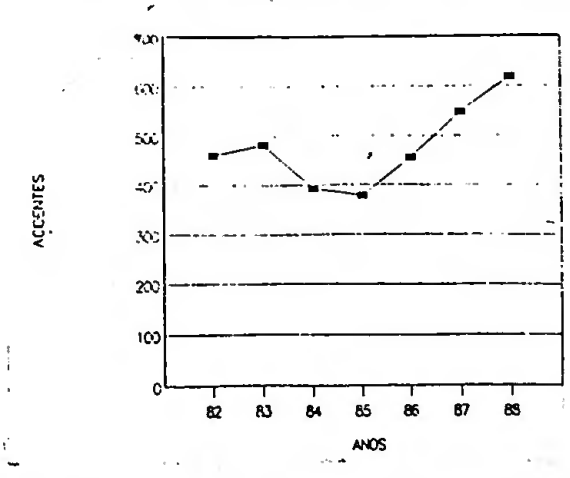
estudo, nos países economicamente desenvolvidos e em idêntico período verificou-se uma diminuição dos índices de mortalidade laboral. As próprias transnacionais contribuiram para este estado de coisas pois, de acordo com um estudo da OIT sobre as condições de higiene e segurança em oito transnacionais, se as condições eram boas nas sedes centrais já o mesmo não acontecia nas diferentes filiais dos países do Terceiro Mundo.

Transitando agora para a realidade portuguesa, o número de acidentes de trabalho anuais começou a ser publicado pelo Instituto Nacional de Estatística em 1980, por referência a 1979. A partir de 1982, inclusive, houve alteração no processo de apuramento e tratamento dos dados e, como tal, só a partir deste ano recolhemos os valores para a construção dos gráficos que se seguem:

1.número total de acidentes



2.número de acidentes mortais



Fonte: Instituto Nacional de Estatística.

É de notar que os valores supra não são exaustivamente reveladores dos acidentes de trabalho verificados, pois:

- não incluem os acidentes de indivíduos abrangidos pela Caixa Geral de Aposentações;
- não incluem os acidentes implicando ausência do trabalho até um dia;
- só se reportam aos acidentes comunicados aos tribunais;
- só são considerados acidentes mortais os que assim se revelarem no momento do acidente.

Em relação ao penúltimo item, observamos que existem trabalhadores:

- (ilegalmente) sem seguro;
- com seguro baseado em declarações falsas da entidade patronal, de modo que alguns acidentes nem sequer são comunicados às seguradoras.

Reportando-nos agora aos acidentes por ramo de actividade, a taxa de incidência (relação entre o número de acidentes e o número de trabalhadores por conta de outrem) revela que o ramo mais penalizado no período 1982-1988 foi o da construção e obras públicas, seguindo-se a indústria extractiva e a pesca.

Devemos ressalvar, todavia, que o eventual aumento de acidentes de trabalho registados nas estatísticas, por ramo de actividade, não significa necessariamente aumento efectivo; podendo decorrer da melhor cobertura estatística, a qual permite reduzir os acidentes considerados em 'ramo ignorado'.

Quanto à posição da Intersindical Nacional/CGTP-IN sobre o assunto, é de salientar que a higiene e segurança no trabalho foi uma das cinco principais áreas reivindicativas da confederação. O facto revela, acima de tudo, a preocupação de passar além da simples e típica reivindicação sindical de salário e emprego, entrando no domínio da qualidade do posto de trabalho.

Apesar de a situação do País (também) neste domínio se

encontrar mais degradada que a dos países-modelo para a generalidade dos portugueses, a verdade é que a atenção dedicada pelas centrais sindicais ao tema não tem tido igual correspondência em termos de luta por via da greve, como à frente se verá. A explicação para isto advém da conjugação dos factores atrás citados: o desejo de uma vida materialmente melhor, a falta de formação (por vezes a simples escolaridade mínima), o desemprego e a precaridade do vínculo laboral, a afirmação de virilidade, a falta de sensibilidade e vontade do patronato e aparelho de Estado (o que vem levando, inclusive, a que se subestimem os especialistas na matéria).

A reivindicação pode ser agregada em duas grandes áreas: prevenção (a principal) e reparação.

No que concerne à prevenção, salientamos os seguintes aspectos reivindicados:

- legislação;
- aumento da eficácia dos organismos administrativos relacionados com a prevenção;
- medicina no trabalho com função preventiva e integrada no Serviço Nacional de Saúde;
- investigação e formação;
- institucionalização/generalização das comissões de higiene e segurança nas empresas.

Procurando enquadrar a reivindicação supra, começamos por referir a inexistência durante o período em estudo (quinze anos) de uma lei-quadro de higiene e segurança no trabalho, que permitisse elaborar, posteriormente, legislação integrada e pormenorizada sobre a matéria. Embora acreditemos que a simples publicação de diplomas legais não tem qualquer influência sobre a resolução dos problemas - e o domínio da higiene e segurança é bom exemplo disso - julgamos que uma lei-quadro teria sido um bom ponto de

partida para tal resolução. Em contrapartida, defender a inexistência desse diploma a pretexto de que, a implementação generalizada de medidas de higiene e segurança é factor inflacionista e, eventualmente, inviabilizador das empresas, não nos parece muito convincente e remete-nos novamente para a argumentação anteriormente exposta a propósito da influência inflacionista dos aumentos salariais.

São vários os organismos com poder para intervir preventivamente em matéria de higiene e segurança. Assim temos:

- os organismos encarregados do licenciamento das actividades económicas, que não só actuam antes desse licenciamento mas também a posteriori e repressivamente, caso as condições se venham a degradar;

- o Ministério da Saúde, caso esteja em risco a saúde pública (interna ou externamente ao estabelecimento) podendo actuar repressivamente ou limitando-se a comunicar as falhas detectadas aos organismos encarregados do licenciamento;

- a Inspecção (Geral) do Trabalho;

- a Direcção Geral de Higiene e Segurança no Trabalho, instituída em 1978, que dispõe de poder para sensibilizar, informar e divulgar neste domínio.

Durante o período em análise todos estes organismos se caracterizaram pela falta de capacidade de resposta face às necessidades, facto que teria sido atenuado por via de uma actuação conjunta eficazmente coordenada a qual, tanto quanto sabemos, nem sequer chegou ao nível das intenções.

No que respeita à medicina do trabalho, sendo embora de extrema importância tem uma abrangência muito reduzida.

De acordo com a legislação em vigor, datada de 1967, os serviços médicos do trabalho seriam obrigatórios em empresas industriais e comerciais com duzentos ou mais trabalhadores e naquelas em que, independentemente do número de trabalhadores,

houvesse risco de doença profissional de notificação obrigatória. Para concentrações de pequenas empresas, atingindo no mínimo quinhentos trabalhadores, a legislação determinava a existência de médico comum.

Reportando-nos às estatísticas do Ministério do Trabalho e Segurança Social em Março de 1982, ano situado sensivelmente a meio do período em análise, as empresas até duzentos trabalhadores, exclusive, absorviam 56,6% da totalidade dos trabalhadores por conta de outrem (52,8% no sector secundário). Ou seja, em princípio um pouco mais de metade dos assalariados não dispunham de médico no próprio estabelecimento. Todavia, de acordo com dados (não confirmados) da Direcção Geral de Saúde, respeitantes a 1981 (vide [C.20]), a percentagem de não abrangidos seria bem superior à decorrente da aproximação feita com base nos dados do Ministério do Trabalho e Segurança Social. Mas a realidade é que os dados existentes, publicados ou não, ainda estão inflacionados: muito menos foram e são os trabalhadores abrangidos por uma verdadeira medicina do trabalho, uma medicina com carácter preventivo de traumatismos e doenças profissionais. A maior parte das entidades patronais que afirmam ter medicina do trabalho querem dizer, em vez disso, que têm medicina no trabalho; ou seja, um ou mais médicos, mas sem formação específica para tratar das questões de higiene e segurança no local de trabalho. Além disso, o facto de serem assalariados por conta dos proprietários das empresas é limitativo do seu poder de intervenção.

A questão do parágrafo anterior conduz-nos directamente à formação no domínio da higiene e segurança no trabalho. O curso de Medicina do Trabalho foi criado em Lisboa, em 1963, existindo actualmente também no Porto e em Coimbra. No entanto, de acordo com um estudo publicado em 1985 (vide [C.20]), à altura existiam apenas quinhentos diplomados com o curso, residentes no País, dos

quais 173 não exerciam funções correspondentes. Quanto aos restantes, ainda existiam os dedicados à função em tempo parcial. Por sua vez, os cursos de engenharia vêm praticamente ignorando este domínio. Finalmente, por acréscimo de razões, as Comissões de Higiene e Segurança e os Encarregados de Segurança são frequentemente desprovidos de competência técnica.

O último aspecto a abordar na área da prevenção prende-se, precisamente, com as Comissões de Higiene e Segurança. Existe um despacho normativo de 1959 procurando incentivar e normalizar a sua existência. Contudo, na medida em que não criou qualquer obrigatoriedade, deixou a existência destas comissões totalmente dependente de instrumentos de regulamentação de relações colectivas de trabalho, o que nos parece algo inadequado (já após o período em análise, um projecto de diploma legal aprovado no CPCS manteve esta característica). Isto sem prejuízo de considerarmos que a actividade legislativa nada resolve, excepto se acompanhada de medidas estimuladoras da efectiva implementação dos diplomas legais, devendo tais medidas ir além da simples repressão.

Transitando agora para a <u>reparação</u>, salientam-se os seguintes aspectos reivindicados:

- nova tabela de incapacidades;
- nova definição de doenças profissionais (a reivindicação manteve-se até à entrada em vigor, em 1980, da nova lista de doenças profissionais);
- actualização de indemnizações e pensões;
- seguro de acidentes de trabalho (riscos traumatológicos) como seguro social.

Reportando-nos à actuação reparadora dos acidentes e ao trabalhadores por conta de outrem, há que distinguir a reparação de traumatismos e a reparação de doenças profissionais. A primeira está a cargo das companhias de seguros, nas quais o patronato é obrigado a inscrever os trabalhadores, salvo o de reconhecida

capacidade económica. A segunda está, desde 1981, exclusivamente a cargo da Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais (CNSDP).

A reparação de traumatismos e doenças profissionais visa:

- por um lado, recuperar a saúde e a capacidade para a vida activa, por via de uma reabilitação médico-funcional (a legislação sobre as doenças estipulou também uma reabilitação profissional);

- por outro lado, compensar a incapacidade (temporária ou permanente) ou, havendo morte do trabalhador, compensar os familiares, por via de uma prestação em dinheiro.

Em relação ao primeiro objectivo visado, as companhias de seguros têm os seus centros de reabilitação médico-funcional, próprios ou contratados. Todavia, a sua capacidade de resposta é algo limitada. De facto, com grande capacidade de resposta só o centro (é só um) de Alcoitão e, embora em menor grau, os serviços de reabilitação de algumas unidades hospitalares; podendo as companhias de seguros recorrer a eles. Além de a capacidade de resposta ser limitada, as companhias vêm sendo frequentemente acusadas de decretarem "altas" prematuramente, visando assim reduzir, quer o período de pagamento de indemnizações quer o congestionamento dos centros.

No que concerne à compensação em dinheiro por incapacidade ou por morte, ela depende:

- do salário no dia do acidente;

- do grau de incapacidade ou da natureza do vínculo familiar que ligava o beneficiário legal ao sinistrado falecido;

- das regras legais de cálculo.

Embora não pretendamos tratar exaustivamente os items supracitados, não podemos deixar de referir alguns aspectos justificativos da reivindicação sindical.

Em relação ao primeiro item, o salário a considerar é o do contrato de trabalho no âmbito do qual se processou o acidente, o que implica um prejuízo para o trabalhador cujo salário total provenha do exercício de mais do que uma actividade.

Quanto ao segundo item:

- a legislação vigente (Lei 2127 de 2/8/65 e Portaria 642/83 de 1/6) não se centrou no traumatismo ou doença em si, provocados pelo acidente, mas sim na consequente morte ou redução da capacidade de trabalho ou de ganho; abstraindo, portanto, das outras consequências;

- a Tabela Nacional de Incapacidades vigente foi elaborada em 1960, não integrando a substancial evolução técnica e social entretanto verificada;

- o gau de incapacidade vem sendo objecto habitual de polémica entre os trabalhadores e as entidades a cargo das quais está a reparação, especialmente as companhias de seguros, na medida em que estas procuram reduzir os seus custos (é de realçar que os médicos das companhias - que decretam as incapacidades temporárias e propõem ao tribunal as incapacidades permanentes - - são assalariados por conta das mesmas);

- em caso de acidente mortal, o viúvo foi contemplado de um modo muito mais desfavorável que a viúva.

Finalmente, quanto ao terceiro item:

- a fim de determinar a retribuição-base para o cálculo das pensões e indemnizações, o montante do salário auferido pelo trabalhador acima de um dado montante (a partir de 1981, o salário mínimo nacional) só foi considerado parcialmente;

- a pensão por incapacidade permanente e absoluta para todo e qualquer trabalho e a indemnização por incapacidade temporária absoluta foram estipuladas abaixo da retribuição-base (podendo a primeira atingi-la);

- a pensão por incapacidade permanente e parcial e a

indemnização por incapacidade temporária parcial não visaram repor integralmente a redução da capacidade geral de ganho.

Todavia, os problemas com a compensação dos sinistrados ou dos seus familiares não se resumem ao que até agora foi dito, pois ainda há que ter em conta, para as pensões por incapacidade permanente ou morte:

- a demora no início do pagamento;
- a actualização.

No que concerne ao primeiro problema, na medida em que as pensões dependam da decisão dos tribunais do trabalho - o que sempre acontece no caso dos traumatismos - o mau funcionamento destes implica grandes períodos de espera por parte dos sinistrados ou beneficiários legais, após a "alta" (embora as pensões tenham efeitos retroactivos à data desta).

Quanto ao segundo problema, até ao final de 1975 as pensões eram calculadas a partir do salário auferido pelo trabalhador no dia do traumatismo ou do diagnóstico da doença profissional, assim se mantendo a não ser que se viesse a verificar modificação na capacidade de ganho da vítima.

Em 1975, pela primeira vez, a retribuição-base para o cálculo das pensões foi actualizada, tendo em conta o aumento do custo de vida. Foram feitas novas actualizações em 1977, 1979, 1980 e, finalmente, em 1981 foi institucionalizado que as retribuição-base mínima não poderia ser inferior ao salário mínimo nacional. No entanto, há que ressalvar dois aspectos:

- em primeiro lugar, as actualizações supra excluiram os abrangidos por desvalorizações inferiores a 30%, excepto a partir de 1983 e só para as doenças profissionais, as quais passaram a ser calculadas, pelo menos, com base em metade do salário mínimo nacional;
- as actualizações supra só foram previstas para os casos em

que a retribuição-base se tornasse inferior ao montante definido como mínimo, o que não evitou, totalmente, a degradação das pensões com o passar do tempo.

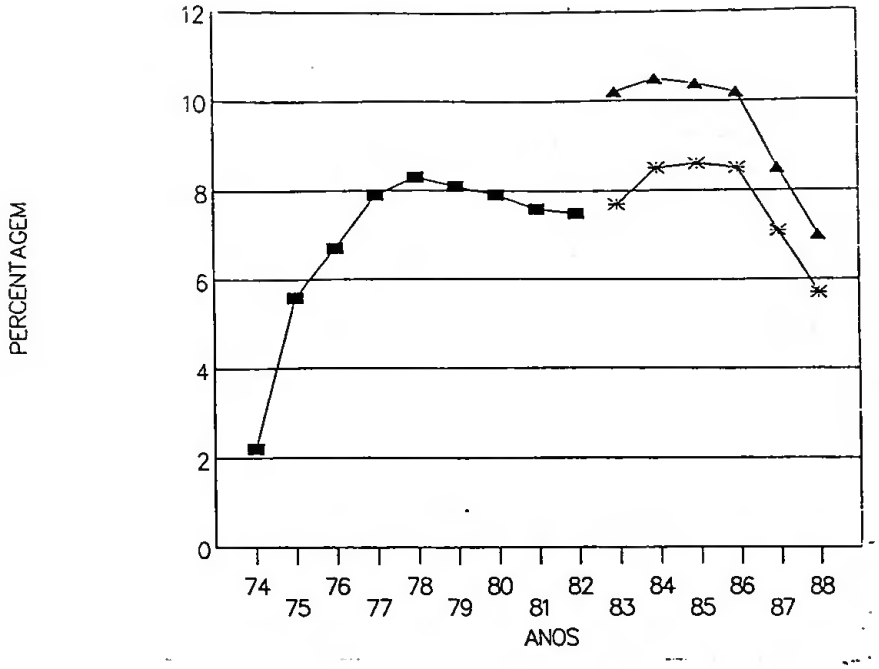
Finalmente, a implementação de um seguro social para os riscos traumatológicos associados ao trabalho - à semelhança da situação vigente na generalidade do espaço comunitário e, aliás, de acordo com a Constituição e a lei de bases da Segurança Social - viria moralizar a situação neste domínio. É interessante notar como, embora desde 1976 se venha falando na "necessidade de adaptar Portugal à CEE", não tenha sido ainda feita uma adaptação socialmente tão relevante como esta.

Claro que a conveniente reparação depende, essencialmente, da melhoria dos diplomas legais em vigor sobre a matéria. Da conjugação desta melhoria com a implementação do seguro social resultaria, finalmente, uma maior dignidade no tratamento dos sinistrados no trabalho e seus familiares. Parece, todavia, que a defesa da rentabilidade das companhias seguradoras se vem impondo a qualquer destas medidas.

II.2.2.3. Desemprego, criação de empregos e segurança no emprego

<u>As grandes linhas evolutivas</u>

De 1974 a 1988 foi a seguinte a taxa anual de desemprego:



—■— desemprego IPE;
—✳— desemprego (IE) em sentido restrito;
—▲— desemprego (IE) em sentido lato.

Fonte: Instituto Nacional de Estatística;
Departamento Central de Planeamento.

No que respeita aos dados para a construção do quadro supra, de 1974 a 1982 eles foram obtidos com base no Inquérito Permanente ao Emprego (IPE) e de 1983 a 1988 com base no Inquérito ao Emprego (IE). As diferenças entre os inquéritos, no que respeita aos conceitos de população activa empregada e desempregada, impedem a comparação entre as taxas obtidas com base no IPE e as obtidas com base no IE.

Quer se adopte o IPE quer se adopte o IE é facil tecer críticas quanto à verdadeira percepção do desemprego por parte destes inquéritos. No que respeita ao IPE, é de criticar o facto de não ter considerado como população desempregada os indivíduos que já tivessem desistido de procurar emprego ou ainda não tives-

sem começado a procurá-lo; situação que só veio a ser resolvida com a entrada em vigor do IE, na medida em que este os englobou no conceito de desemprego em sentido lato. Todavia, reportando-nos agora ao IE, é de criticar o facto de este haver reduzido tanto o tempo mínimo necessário para se ser considerado "empregado": um biscate(zinho) na semana anterior à da entrevista - período de referência do inquérito - com a duração de, pelo menos, uma hora, é suficiente para tal. Além disso, há outras situações mais subtis não consideradas em qualquer dos inquéritos:

- as mulheres "domésticas" que poderiam não o ser face a um mercado de força de trabalho com maiores oportunidades de colocação; mas que, face às condições restritivas de colocação, nem sequer se assumem como desempregadas em sentido lato;

- os reformados forçados, na sequência de longos períodos de desemprego e mediante o cumprimento de condições mínimas de idade, ou como alternativa face ao desemprego;

- os estudantes que fazem do estudo uma alternativa ao desemprego, ou que vêem atrasada a passagem a população activa desempregada à procura do primeiro emprego devido a acréscimo de anos de escolaridade (12º, reprovações); mas que vivem situações materiais e psicológicas equivalentes às dos desempregados;

- os familiares não remunerados a trabalharem nas explorações agrícolas por não terem trabalho remunerado.

Os três primeiros casos constituem um desvio forçado da população activa desempregada para a população inactiva, e o quarto caso constitui população activa forçadamente empregada. Qualquer deles possibilita a redução da taxa de desemprego.

Limitando-nos à análise dos valores do quadro anterior, a sua evolução sugere-nos algumas observações.

Em primeiro lugar, nota-se uma forte subida do desemprego

entre 1974 e 1977, especialmente entre 1974 e 1975. A redução do contingente militar, o regresso de ex-colonos, as dificuldades acrescidas para emigrar e as quebras de procura externa e interna ligada à FBCF justificam o essencial da elevada progressão entre 1974 e 1975. O facto de se manterem a dificuldade em emigrar, a redução do contingente militar e o retorno de ex-colonos, associado ao facto de a retoma da actividade económica se haver processado, em grande medida, por aproveitamento da capacidade já instalada, justificam o essencial da progressão em 1976. Finalmente, a manutenção da dificuldade em emigrar e a política económica restritiva decorrente do acordo com o FMI justificam o essencial da progressão em 1977.

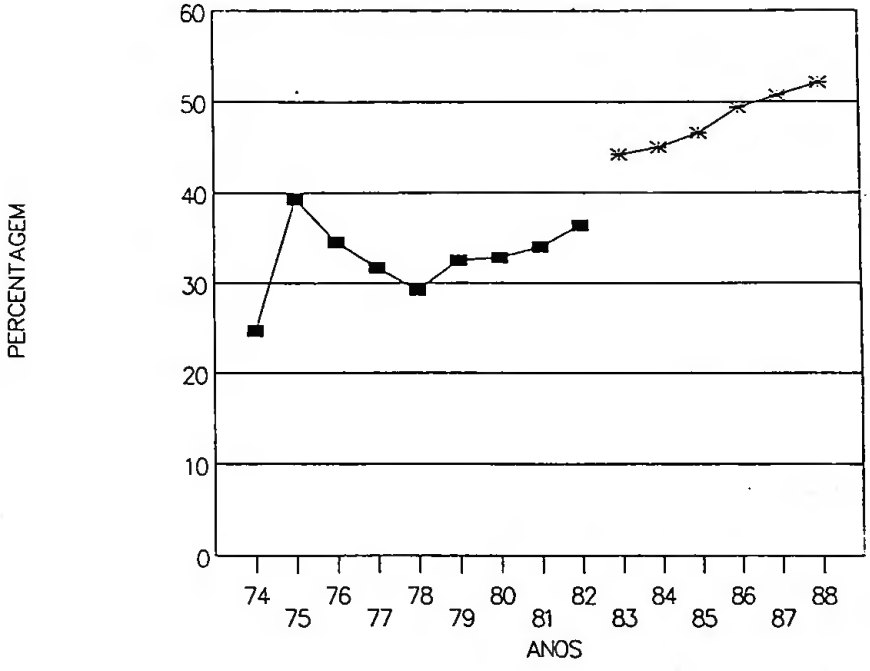
Em segundo lugar, os "picos" da taxa de desemprego foram atingidos em 1978 e 1984, precisamente em pleno auge da aplicação da política económica preconizada pelo FMI (de 1983 a 1988 considerámos a evolução do desemprego em sentido lato, visto acreditamos ser mais correcta para a verdadeira percepção do desemprego).

Em terceiro lugar, o decréscimo significativo da taxa de desemprego verificado de 1984 a 1988, teve como contrapartida o acréscimo dos trabalhadores assalariados com vínculo laboral precário. Assim, de 1984 a 1988, os trabalhadores assalariados - a maior parcela da população empregada - aumentaram o seu peso na estrutura da população empregada (face às outras categorias)[28] em 2,1%. Durante igual período, os trabalhadores assalariados com vínculo laboral precário aumentaram o seu peso na estrutura da população empregada em 4,3%. Ou seja, a progressão da população assalariada foi feita por via dos trabalhadores com vínculo laboral precário e, inclusive, com redução do peso dos trabalhadores com vínculo laboral estável.

No que respeita aos trabalhadores não assalariados/por conta própria, embora não dispondo de números que o confirmem, não

podemos deixar de aludir às repetidas referências da CGTP-IN (V e VI Congressos) sobre a progressão do falso trabalho independente: trabalhadores em regime laboral precário, apresentados como trabalhadores por conta própria.

Passando agora a uma breve caracterização do desemprego, é de referir a percentagem do desemprego adulto (25 anos e mais) no desemprego total, em ambas as séries (IPE e IE):(29)



—■— IPE;
—✳— IE.

Fonte: Instituto Nacional de Estatística;
Departamento Central de Planeamento.

O grande aumento do desemprego adulto em 1975 e o seu posterior decréscimo até 1978 reflectem a influência de um factor anómalo: o regresso e a gradual reinserção no mercado de trabalho de residentes nas ex-colónias.

No global, a tendência é a de crescimento da proporção do

desemprego adulto; o que não deixa de ser preocupante, visto ser o desemprego que acarreta mais consequências socio-económicas negativas.

Protecção material

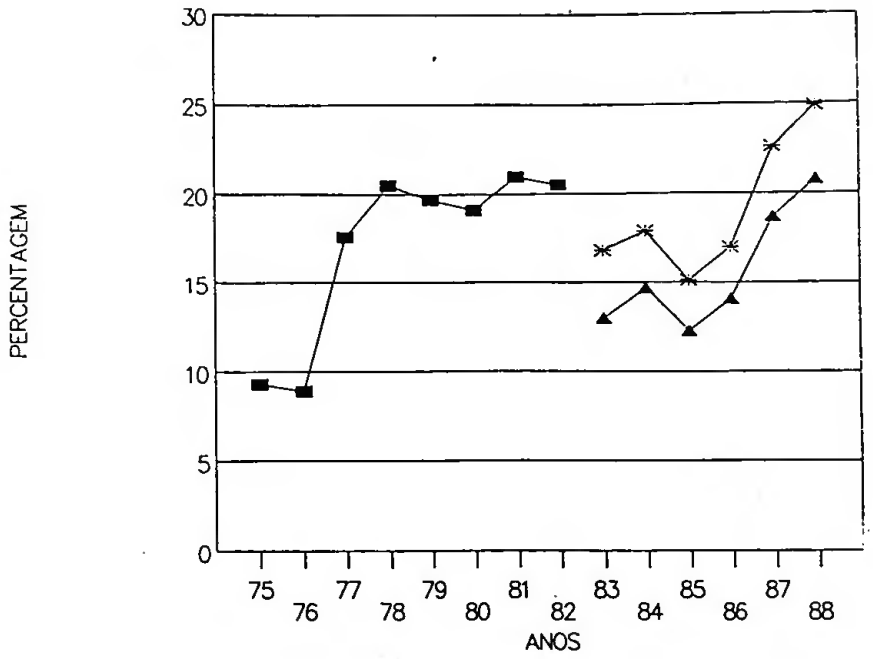
A qualidade da protecção material no desemprego depende essencialmente do montante monetário atribuído, da abrangência e da duração da protecção (embora os dois últimos aspectos se relacionem pois uma das hipóteses de exclusão é a ultrapassagem do prazo máximo de concessão do subsídio). Veremos seguidamente a sua evolução em Portugal durante o período em análise.

Quantitativamente, o subsídio de desemprego e o subsídio social de desemprego foram indexados à remuneração mínima nacional (30) com um breve interregno: o Decreto-Lei nº128/78 de 3 de Junho, revogado em Novembro do ano seguinte, fixou o montante do subsídio de desemprego em 4 200$00 e 3 200$00 consoante os ex--trabalhadores tivessem ou não encargos familiares.

Até 1985, altura em que a protecção material no desemprego foi integrada na Segurança Social, o montante do subsídio de desemprego teve sempre por "tecto" a remuneração mínima nacional. A partir de 1985 e até ao limite do período em análise, a situação supracitada só se manteve para o subsídio social de desemprego; pois para o subsídio de desemprego foi fixada uma oscilação possível entre a remuneração mínima nacional e o triplo desta.

Comparando a variação do subsídio de desemprego com a do IPC, em igual período, constatámos que houve uma real valorização do subsídio.(31)

No que diz respeito à abrangência, a relação desempregados com subsídio/número total de desempregados foi a seguinte:



—■— desemprego (IPE);
—✳— desemprego (IE) em sentido restrito;
—▲— desemprego (IE) em sentido lato.

Fonte: Instituto do Emprego e Formação Profissional; Ministério do Emprego e da Segurança Social - Departamento de Estudos e Planeamento; Luis Mira Amaral.

O acréscimo verificado em 1977 esteve relacionado com a instituição, a partir de 1 de Julho de 1977, de um regime de protecção social para os retornados das ex-colónias, o qual englobava a atribuição de um subsídio de desemprego em casos de carência material. Este regime cessou em 31 de Dezembro de 1982.

Ainda em relação ao gráfico supra, é notório o desfasamento entre os desempregados existentes e aqueles que receberam subsídio, o que denota a severidade das exclusões contempladas nos diplomas legais.

Finalmente, no que diz respeito à duração do subsídio de desemprego, o tempo máximo foi inicialmente fixado em seis meses

(sujeito a eventual prorrogação), vindo a ter a seguinte variação:

- em 1983 foi aumentado para quinze meses;
- em 1985 foi indexado ao período de actividade contributiva do trabalhador, sendo estipulado que o cumprimento do prazo de garantia daria direito a seis meses de subsídio e, a partir daí, o trabalhador teria direito a um mês de subsídio por cada ano de actividade contributiva;
- em 1989 foi novamente fixado um limite máximo expresso, de trinta meses.

Todavia, desde 1976 (Decreto-Lei nº635/76 de 28 de Julho) até 1985 vigoraram prazos máximos alargados (até vinte e quatro meses) para trabalhadores de idades avançadas.

Quanto à duração do subsídio social de desemprego, desde a sua implementação até ao termo do período em análise o prazo máximo de concessão manteve-se em quinze meses; mas mais uma vez vigoraram prazos alargados (até vinte e quatro meses) para trabalhadores de idades avançadas.

A análise e reivindicação confederal

Desde o I Congresso que o problema do desemprego foi considerado pela confederação como principal problema socio-económico colocado ao movimento sindical.

Em grandes linhas, a causa do desemprego residiria nas características do modo de produção capitalista: a avaliação das forças produtivas existentes (v. g. a força de trabalho) e as decisões quanto ao seu desenvolvimento são submetidas à lógica do lucro; surgindo o ser humano/trabalhador como elemento secundário, de utilização optimizável mas sempre sem comprometer uma taxa de lucro minimamente satisfatória.

Ao proceder à pormenorização da análise e, simultâneamente,

à sua aplicação ao caso português, a confederação considerou como causas do desemprego e da insegurança no emprego:

- no I Congresso, situado em pleno período de transformação societal, os obstáculos a essa transformação societal e também a incapacidade de o aparelho de Estado substituir o sector capitalista;

- nos restantes congressos, situados em pleno período de recuperação capitalista, o ataque aos direitos dos trabalhadores (tendo eventualmente por fundo uma política económica restritiva) visando reduzir o preço da força de trabalho.

Em relação ao referido no I Congresso e visto uma das causas ser a situação socio-económica herdada do Estado Novo, observamos que a política colonial (colonos e contingente militar) e a emigração encobriram a baixa capacidade estrutural de absorção de mão-de-obra. A descolonização e a redução do fluxo migratório repuseram a verdade dos factos.

Em relação aos restantes congressos, a inexistência de referências ao desenvolvimento científico e tecnológico ou à reformulação da organização social do processo produtivo como causas do desemprego e insegurança no emprego, confirmam a baixa dinâmica do capitalismo português, apostado essencialmente em atacar direitos dos trabalhadores por via:

- da actuação do aparelho de Estado (legislação sustentada e até ultrapassada por repressão policial, ineficácia dos organismos estatais de fiscalização da aplicação das leis laborais e resolução de conflitos de trabalho);

- da repressão própria (salários em atraso, utilização abusiva de contratos a prazo, repressão contra delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores), gerando assim desemprego e insegurança no emprego e - objectivo final - reduzindo o preço da força de trabalho.

A confirmação do que acabamos de referir vem até do forte

ataque da CIP à legislação laboral, particularmente - tendo em conta o tema deste subcapítulo - ao regime de despedimento individual, incluindo o dos representantes dos trabalhadores, acusado de ser demasiado restritivo (e acusado pela CGTP-IN de , após revisão do Decreto-Lei nº84/76 de 28 de Janeiro, vir sendo progressivamente liberalizante).

De acordo com a CIP, haveria que começar por liberalizar a legislação sobre despedimentos, possibilitando a remoção dos obstáculos à estabilidade produtiva (ou seja, despedimento efectivo ou ameaçado) a fim de obter aumento do bem-estar socio--económico (quanto a nós, apenas é indiscutível que levaria ao aumento do poder patronal na empresa e na sociedade).

Todavia, de acordo com a correlação de forças na sociedade portuguesa durante o período em análise, o único caminho possível de percorrer pelo patronato seria começar por aumentar o bem--estar socio-económico, possibilitando a remoção dos obstáculos à estabilidade produtiva (quase sem necessidade de recorrer ao despedimento), aumentando o poder patronal e, finalmente, liberalizando a legislação. Assim, a revisão da legislação laboral em 1989 (Decreto-Lei nº64-A/89 de 27 de Fevereiro), pouco antes do VI Congresso da CGTP-IN, considerada ainda insuficiente pela CIP, só foi possível devido à melhoria da situação socio-económica associada à vinda dos fundos estruturais das Comunidades Europeias e ao retomar da dinâmica dos países com quem Portugal vem mantendo maiores relações económicas. Só que, assim como o processo não teve início no patronato português também não perspectivamos que venha a ser ele o principal beneficiário.

Analisando agora a legislação geral sobre despedimento individual - decisiva para avaliar a segurança no emprego - em relação aos aspectos que considerámos mais sensíveis, confirmamos a progressiva liberalização dos despedimentos a partir da revisão

do Decreto-Lei nº84/76. Assim, tomando como base a redacção inicial do Decreto-Lei nº372-A/75 de 16 de Julho (e abstraindo de legislação especial, como por exemplo o contrato de serviço doméstico):

1. o despedimento por extinção do posto de trabalho, eliminado pelo Decreto-Lei nº84/76, foi reposto pelo Decreto-Lei nº64-A/89;

2. o número de comportamentos tipificados, originários de despedimento com justa causa, após redução por via do Decreto-Lei nº84/76, foi novamente aumentado pelo Decreto-Lei nº841-C/76 de 7 de Dezembro (entre outras coisas, este último diploma reintroduziu o desinteresse repetido pelo trabalho e introduziu a redução anormal da produtividade como razões de despedimento com justa causa, razões estas propícias a grande subjectividade de interpretação);

3. o afastamento gradual da intervenção dos sindicatos na análise dos despedimentos, iniciado com o Decreto-Lei nº84/76, foi finalizado com a Lei nº48/77 de 11 de Julho, que remeteu a intervenção para a comissão de trabalhadores (que muitas vezes não existe);

4. o prazo para os representantes dos trabalhadores se pronunciarem sobre o despedimento, após aumento por via do Decreto-Lei nº84/76 (de cinco para oito dias), foi reduzido para o curtíssimo período de dois dias por via do Decreto-Lei nº841-C/76, vindo embora a ser aumentado para cinco dias pelo Decreto-Lei nº64-A/89;

5. o "prazo de reflexão" da entidade patronal - entre o recebimento do parecer dos representantes dos trabalhadores e a decisão sobre o despedimento - foi reduzido de quinze para dez dias pelo Decreto-Lei nº841-C/76 e foi eliminado pela Lei nº48/77;

6. a suspensão do trabalhador após receber a nota de culpa

foi permitida pelo Decreto-Lei nº 841-C/76, e embora restringida esta permissão a alguns casos por via da Lei nº48/77, foi novamente permitida na íntegra pelo Decreto-Lei nº64-A/89;

7. a isenção de algumas formalidades no processo de despedimento levado a cabo em empresas com menos de vinte trabalhadores passou a ser permitida pelo Decreto-Lei nº64-A/89;

8. a necessidade de o processo disciplinar ser instaurado no prazo máximo de trinta dias após a verificação ou tomada de conhecimento do comportamento do trabalhador foi revogada pelo Decreto-Lei nº64-A/89;

9. Por via do Decreto-Lei nº64-A/89, em caso de ilicitude do despedimento, os eventuais rendimentos do trabalho auferidos pelo trabalhador desde a data do despedimento até à data da sentença declaradora da ilicitude, passaram a ser reduzidos às retribuições a pagar pela entidade despedidora e referentes ao período compreendido entre aquelas datas;

10. a protecção dos representantes dos trabalhadores, consagrada na Lei nº68/79 de 9 de Outubro, praticamente desapareceu com o texto do Decreto-Lei nº64-A/89.

Portanto, a liberalização dos despedimentos iniciou-se com o Decreto-Lei nº841-C/76 e com a Lei nº48/77, acentuando-se com o Decreto-Lei nº64-A/89, justificando-se deste modo a reiterada oposição da CGTP-IN a estes diplomas. Não quer isto dizer, como já referido, que eles tenham merecido a aprovação das entidades patronais. Reportando-nos à posição da CIP, conforme síntese feita das suas tomadas de posição ao longo dos anos, mesmo após o Decreto-Lei de 1989 mantiveram-se os seguintes aspectos negativos:

- a impossibilidade de despedir por "manifesta inaptidão e impossibilidade de preparação do trabalhador para as modificações tecnológicas que afectem o posto de trabalho" (conforme Decreto-

-Lei nº372-A/75), consagrada pelo Decreto-Lei nº84/76;

- a possibilidade de, havendo ilicitude no despedimento, o trabalhador optar pela reintegração na empresa;

- a eventualidade de uma indemnização ao trabalhador, havendo ilicitude no despedimento, respeitante ao período compreendido entre a data do despedimento e a data da sentença do tribunal;

- o processo disciplinar escrito.

A rodear todo este ataque aos direitos dos trabalhadores, gerador de desemprego e de insegurança no emprego, e conforme referido pela confederação (vide [C.19]), teria havido uma campanha ideológica de cariz neoliberal (sobre este assunto, vide nossa caracterização no capítulo I).

Passando das causas às soluções para os problemas do desemprego e da insegurança no emprego, em grandes linhas a confederação considerou que elas estariam na superação do capitalismo e na transformação societal em direcção ao socialismo; o que se enquadra harmoniosamente, tanto no projecto societal da Intersindical Nacional/CGTP-IN como no texto da Constituição de 1976 (vide conjugação dos artigos 2º, 9º e 50º), enfraquecida embora com a revisão de 1982 (abolição do conteúdo do artigo 50º do texto de 1976).

Ainda em relação à Constituição, esta deu especial ênfase à questão do emprego, tratando-a expressamente - texto de 1976 - nos artigos 51º e 52º. Da conjugação do artigo 51º, nº1, com o artigo 52º, resultou um direito positivo fundamental dos cidadãos: o direito destes a uma acção estatal a fim de disporem de postos de trabalho compatíveis, dignos e seguros; bem como à assistência material em caso de desemprego involuntário. Sem alterações de monta, o texto constitucional saído da primeira revisão repetiu esta ideia (vide artigos 53º; 59º; 60º, nº1, e)).

Pormenorizando um pouco mais a análise confederal, a resolução do desemprego e insegurança no emprego exigiria uma

política económica em geral e de investimentos em particular, voltada para a criação de empregos estáveis (ou seja, o percurso: emprego estável > melhoria da produtividade > melhoria da competitividade > bem-estar socio-económico); e não voltada para a rentabilidade financeira dos capitalistas (ou seja, o percurso: insegurança no emprego > aumento do poder patronal na empresa > redução do preço da força de trabalho por via repressiva > melhoria da competitividade > aumento da rentabilidade financeira dos capitalistas > bem-estar socio-económico incluindo emprego estável?). Tal política basear-se-ia no modelo desenvolvimentista preconizado pela Intersindical Nacional/CGTP-IN (vide subcapítulo II.1).

A nível menos estrutural foi reivindicada:

1 - revogação de legislação;

1.1 - sobre despedimentos (Decreto-Lei nº841-C/76, Lei nº48/77, Decreto-Lei nº64-A/89);

1.2 - sobre contratos a prazo (utilizados abusivamente pelo patronato a fim de tornear a restritividade do regime de despedimentos);

1.3 - sobre lay-off (embora a sua aplicação tenha sido reduzida pois o seu maior formalismo levou-o a ser preterido a favor dos ajustamentos por via dos contratos a prazo e do trabalho extraordinário);(32)

2 - actuação eficaz da Inspecção (Geral) do Trabalho e tribunais do trabalho;

3 - redução do tempo de trabalho (a desenvolver no subcapítulo seguinte).

Finalmente, quanto às soluções para <u>minorar a situação dos desempregados</u>, analisando a reivindicação no que respeita à protecção no desemprego ressaltam dois aspectos que passamos a referir.

Em primeiro lugar, o papel fulcral do Estado, tanto na protecção material - por via do fornecimento de prestações materiais e da isenção de encargos - como na formação profissional.

Em segundo lugar, o carácter atribuído à formação profissional:

- preventiva, ou seja, não visando apenas minorar a situação dos desempregados ao aumentar-lhes as hipóteses de encontrarem um emprego; mas contribuindo também para melhorar o desempenho dos já empregados, evitando mesmo a sua posterior queda no desemprego derivada de desajustamento face às transformações científicas, tecnológicas e socio-económicas (gerando, portanto, segurança no mercado de força de trabalho);

- abrangente, ou seja, visando a possibilidade de uma formação cultural integral e não apenas uma formação técnica para atender às necessidades de mão-de-obra das entidades patronais.

II.2.2.4. Tempo de trabalho

A redução do tempo de trabalho pode ser benéfica para os trabalhadores/população/país por três vias.

Em primeiro lugar por via da redução da taxa de mais-valia, mantendo tudo o mais constante - salário real, intensidade do trabalho e produtividade nos ramos da produção que influem no valor dos meios de subsistência dos trabalhadores produtivos e suas famílias.

A respeito deste primeiro item, o texto de Bosch [C.11] contém um bom exemplo concreto de como o patronato compensa a redução do tempo de trabalho por via da degradação do salário real. Assim, em 1987, na RFA, o sindicato dos metalúrgicos (IGMetall) conseguiu reduzir o tempo de trabalho semanal médio para as 37 horas, com efeito a partir de 1989, a troco da fixação imediata das cláusulas salariais até ao início de 1990. Esta

fixação revelou-se má moeda de troca, visto a taxa de inflação ter atingido, em 1988 e 1989, valores não previstos no momento do acordo com o patronato e dos quais resultou um salário real bem mais degradado do que resultaria de uma fixação anualizada.

Em segundo lugar por via do aumento do tempo livre dos trabalhadores, com consequências benéficas em termos físicos e psíquicos (diminuição do cansaço e acidentes de trabalho), bem como em termos de valorização cultural. É um facto que a experiência, proveniente inclusive de países com elevado nível de vida, revela que a redução do tempo de trabalho leva, com alguma frequência, à procura de segundos empregos/biscates. Mesmo assim, é bem possível que os segundos empregos/biscates tenham impacto positivo na qualidade de vida dos trabalhadores: tratam-se, muitas vezes, de escapes para a criatividade destes, de escapes para a necessidade de se sentirem livres do trabalho alienado, aos quais Dumazedier [C.18] deu o nome de <u>semilazeres</u>.

Em terceiro lugar por via do efeito benéfico sobre o emprego: embora não signifique necessariamente uma redução do desemprego, poderá contribuir para isso desde que devidamente integrada numa política global de promoção do emprego.

Em relação a este terceiro item, o texto de Bosch [C.11] cita estudos realizados por diversas entidades e referentes à realidade da RFA, os quais indicam um apreciável efeito benéfico, da redução do tempo de trabalho, sobre o volume de emprego.

Falar em redução do tempo de trabalho não é, apenas, falar em redução do tempo de trabalho semanal normal. Há que atender, também, ao trabalho extraordinário, aos períodos de descanso semanal e de férias, às faltas, ao tempo de deslocação entre os locais de trabalho e de alojamento, à idade de reforma, ao tempo de escolaridade e à idade mínima para se ser admitido no mercado de força de trabalho, à redução do tempo de trabalho durante o

horário normal de trabalho.

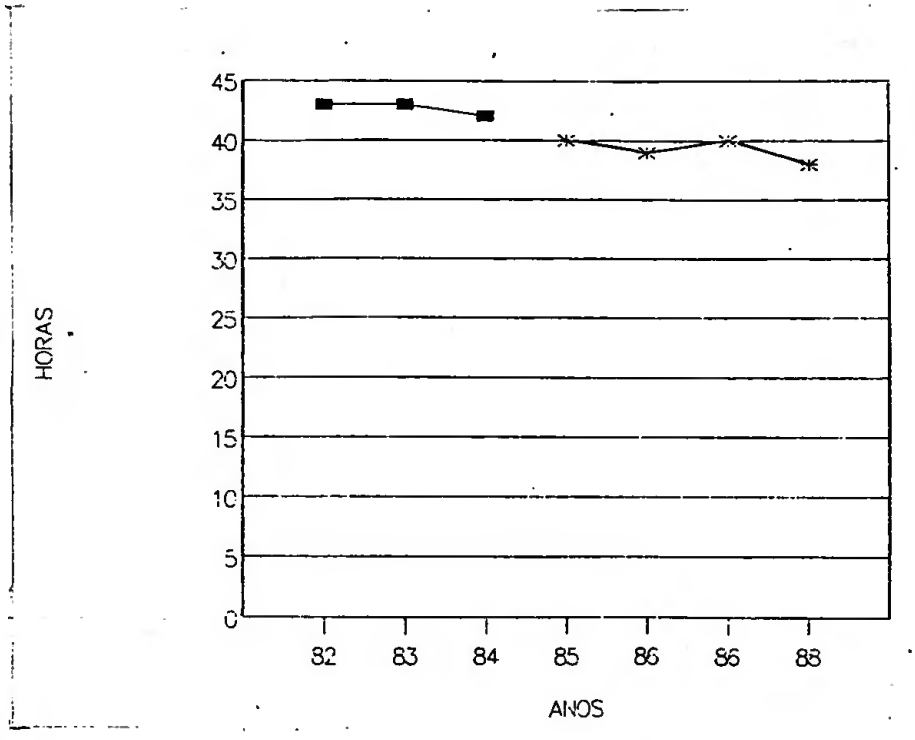
No que respeita ao tempo de trabalho total (normal + + extraordinário) e começando pelo normal, o regime jurídico vigente para todo o período em análise, admitindo embora algumas excepções, determinou um limite máximo de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais, respectivamente reduzidas para sete e quarenta e duas no caso de empregados de escritório. Os limites máximos diários poderiam ser aumentados desde que os trabalhadores tivessem direito a meio-dia ou um dia de descanso semanal complementar (ver, à frente, referência ao descanso semanal).

O diploma legal que estipulou o regime jurídico da duração do trabalho admitiu, como já referido, algumas excepções à sua aplicação:

- o serviço doméstico;
- as empresas públicas cujo pessoal estivesse sujeito a regime jurídico próprio;
- o trabalho a bordo;
- as instituições de previdência e organismos corporativos (ambos eliminados no período em análise);
- quanto ao trabalho portuário, este deveria ser objecto de adaptação por via de instrumentos de regulamentação das relações colectivas de trabalho;
- quanto ao trabalho em empresas públicas e concessionárias de serviço público, ele poderia ser objecto de adaptação por via legal.

Continuando a reportar-nos ao trabalho normal, por legislação (como no caso dos trabalhadores da Administração Pública) ou por instrumentos de regulamentação das relações colectivas de trabalho foram frequentemente fixadas durações inferiores à máxima legal. Deste modo, a duração média efectiva do trabalho semanal normal (ou seja, levando também em conta as

faltas) quedou-se abaixo das quarenta e oito horas, mostrando tendência decrescente, conforme indicado pelos dados disponíveis do Serviço/Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho/Emprego e da Segurança Social (valores referentes a Março de cada ano):



—■— valores obtidos com base em trabalhadores a tempo completo;
—✳— valores obtidos com base em trabalhadores a tempo completo e incompleto.

Fonte: Ministério do Trabalho/Emprego e da Segurança Social - - Serviço/Departamento de Estatística.

No que respeita ao trabalho <u>extraordinário/suplementar</u>, cujo regime jurídico foi alterado em 1983, ele foi objecto de restrições e regalias especiais:

- só passível de prestação em circunstâncias extraordinárias definidas genericamente nos diplomas legais;

- não obrigatório em determinadas circunstâncias (tipifica-

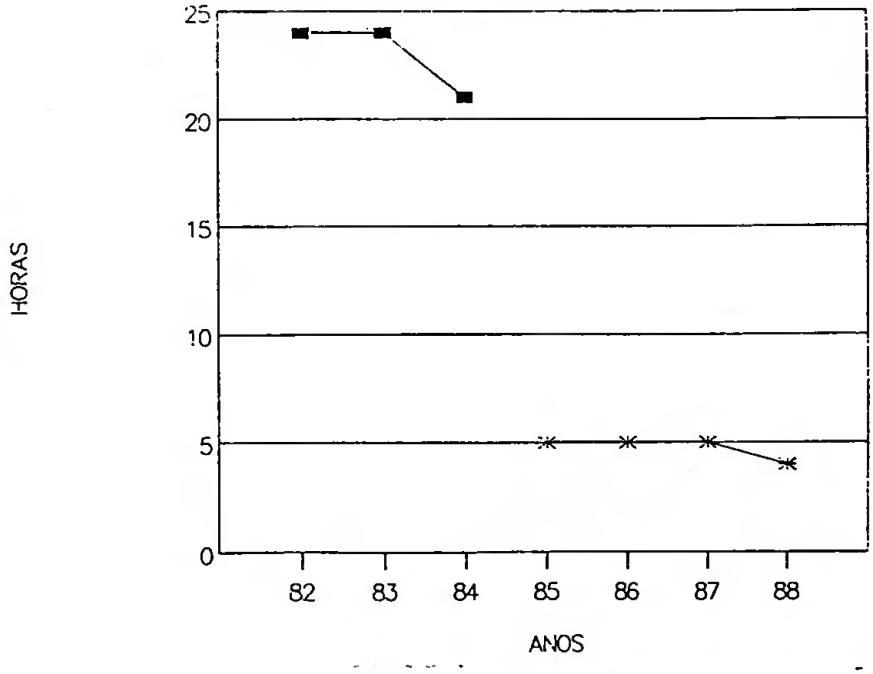
das com a revisão de 1983);

- remunerado acrescidamente face ao trabalho em tempo normal;

- limitado a um número máximo de horas (diárias e anuais);

- compensado com descanso remunerado normalmente (regalia alargada com a revisão de 1983).

Nas condições legais e de acordo com os dados disponíveis do Serviço/Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho/Emprego e da Segurança Social, foi a seguinte a duração média do trabalho extraordinário/suplementar efectuado:

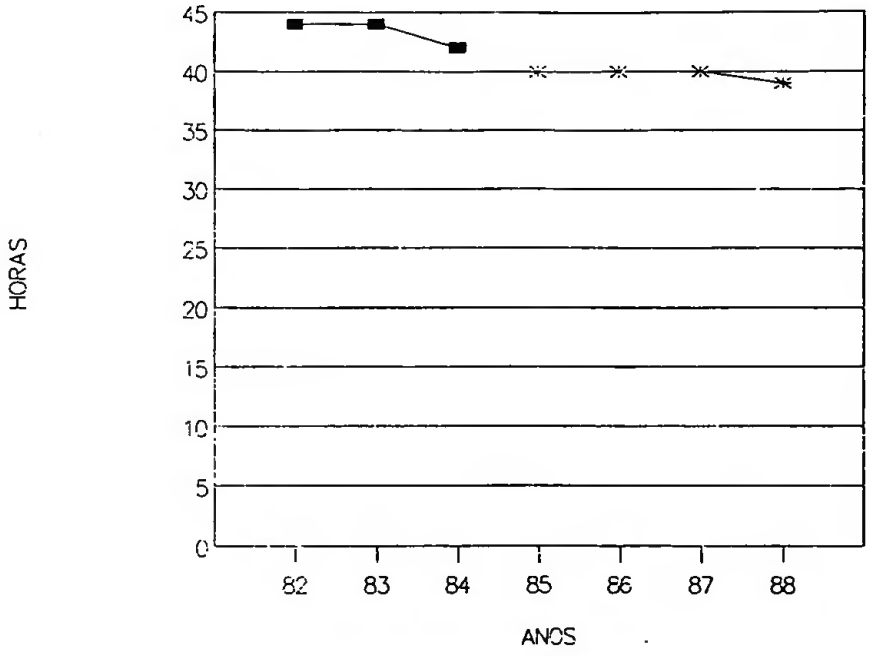


valores mensais;
valores semanais.

Fonte: Ministério do Trabalho/Emprego e da Segurança Social - - Serviço/Departamento de Estatística.

Tendo em conta a relativamente baixa percentagem dos trabalhadores que efectuaram trabalho extraordinário/suplementar, a duração média efectiva do trabalho semanal total não foi substan-

cialmente diferente da duração média efectiva do trabalho semanal normal.[33] Assim:



—■— valores obtidos com base em trabalhadores a tempo completo;
—✳— valores obtidos com base em trabalhadores a tempo completo e incompleto.

Fonte: Ministério do Trabalho/Emprego e da Segurança Social - - Serviço/Departamento de Estatística.

Outro factor que influi sobre o tempo de trabalho efectivamente prestado é a duração do descanso semanal[34] e das férias.

Em relação ao descanso semanal, o regime jurídico vigente para todo o período em análise, admitindo embora algumas excepções, estipulou para empregados de estabelecimentos comerciais e industriais um dia completo de descanso, normalmente o Domingo; podendo ser concedido descanso suplementar de meio dia ou de um dia completo.

No que respeita às férias, em 25 de Abril de 1974 o período

de férias estava estipulado em seis, doze ou dezoito dias úteis, consoante o trabalhador estivesse ao serviço da entidade patronal, no termo do ano civil a que as férias dissessem respeito (as férias diziam obrigatoriamente respeito ao ano civil anterior), há menos de dois anos, de dois a dez anos ou há mais de dez anos, respectivamente. As férias seriam retribuídas como se o trabalhador estivesse ao serviço, podendo ser estipulado um subsídio de férias. As faltas não justificadas, para além de não pagas ou descontadas nas férias (1 dia de falta - 1 dia de férias, até 1/3 das mesmas), à opção do trabalhador; poderiam ser descontadas nas férias por decisão da entidade patronal (3 dias de faltas - 1 dia de férias, até 1/3 das mesmas). No ano seguinte ao da sua admissão o trabalhador só teria direito a férias se no ano da admissão tivesse trabalhado, no mínimo, noventa dias.

Em 1975 o regime foi melhorado (na perspectiva do trabalhador):

- o período anual mínimo de férias passou para quinze dias consecutivos;

- tornou-se obrigatório o subsídio de férias.

Em 1976 o regime registou nova melhoria:

- o período anual de férias passou a estar compreendido entre vinte e um dias e trinta dias consecutivos;

- foi proibido o corte nas férias por decisão da entidade patronal;

- os trabalhadores admitidos no primeiro semestre do ano teriam direito a férias nesse ano (dez dias consecutivos).

Em relação ao regime legal de férias , é de referir a oposição reiterada da CIP ao facto de o diploma de 1976 (e até os anteriores) não condicionar as férias ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Quanto às <u>faltas</u>, o seu regime jurídico geral[35] foi substancialmente melhorado (uma vez mais, na perspectiva do traba-

lhador) em 1976. Assim, face ao anterior regime jurídico vindo do Estado Novo:

- foi aumentado o número de razões consideradas como justificativas de falta;

- foram melhorados benefícios anteriormente concedidos (por exemplo, em caso de casamento, de seis para onze dias de faltas justificadas);

- as faltas justificadas, salvo algumas excepções, deixaram de implicar perda de direitos ou regalias;

- as faltas injustificadas deixaram de poder ser penalizadas pela entidade patronal com redução dos dias de férias.

É de realçar que o regime jurídico de faltas estipulado em 1976 foi um dos aspectos legais mais atacados pela CIP durante o período em análise, devido:

- a ter sido consagrado o princípio da retribuição nas faltas justificadas;

- à utilização dos conceitos 'necessidade' e 'inadiabilidade' sem mais pormenores, alegando que o carácter vago dos mesmos levaria, por exemplo, ao difícil controlo das chamadas 'faltas para assistência inadiável a membros do agregado familiar';

- à falta de carácter imperativo do regime (passível de derrogação - para regimes mais benéficos aos trabalhadores - por via de instrumentos de regulamentação de relações colectivas de trabalho); o que não deixa de ser indiciador de insegurança na capacidade negocial do patronato.

Outro factor ainda, com influência sobre o tempo de trabalho efectivamente prestado, é a <u>idade de reforma</u>: da sua redução depende a redução da vida activa do trabalhador. Para o período em análise, a idade de reforma dos abrangidos pela Caixa Nacional de Pensões manteve-se em sessenta e cinco anos para os homens e

sessenta e dois anos para as mulheres (para os homens, o valor esteve muito próximo da sua esperança média de vida).

Também a duração da escolaridade obrigatória e a idade mínima para se ingressar no mercado de força de trabalho representam aspectos legais com influência sobre o tempo de trabalho efectivamente prestado. Ao contrário da idade de reforma, aqui é o aumento que implica redução da vida activa do trabalhador.

Quanto à escolaridade, em 1964 ela foi fixada em seis anos obrigatórios, vindo em 1986 a ser aumentada para nove anos em relação aos alunos que ingressassem no sistema de ensino a partir do ano lectivo de 1987/1988.

Quanto à idade mínima, ela manteve-se constante durante todo o período em análise: catorze anos, passível de aumento em relações de trabalho específicas (por exemplo, para o trabalho doméstico a idade mínima foi fixada, por diploma de 1980, em dezasseis anos).

Finalmente, a redução do tempo de trabalho durante o horário normal de trabalho permite:

- reduzir o desgaste físico e psíquico causador de reformas antecipadas e de acidentes de trabalho;

- proceder à formação profisssional que, fazendo nossa a perspectiva da CGTP-IN, deverá ter um carácter preventivo e abrangente, passando mesmo por uma discussão sobre os objectivos do processo produtivo.

Vimos fazendo referência, quase exclusivamente, ao aspecto cronométrico (o "quanto") do tempo de trabalho, na sequência lógica do título atribuído a este ponto do texto; título que, por sua vez, nos foi sugerido a partir da análise das reivindicações da CGTP-IN. Todavia, o aspecto cronológico (o "quando") do tempo de trabalho é igualmente relevante, tanto mais que ele pode influir sobre o aspecto cronométrico por via do tempo de deslocação diária entre o local de trabalho e o de alojamento (o

conteúdo da nota nº 34 é um bom exemplo disto).

Sem mais pormenores referimos o interessante texto de Lange [C.32] segundo o qual, a definição do aspecto cronológico pode ser feita - casos extremos - pela entidade patronal e na perspectiva da rentabilidade financeira ou pelos trabalhadores e na perspectiva da melhoria da sua qualidade de vida. Como em muitos outros aspectos da relação entre trabalhadores e patronato, tal definição, em cada caso concreto, dependerá da correlação de forças existente entre ambas as partes (vide também Bosch [C.11] sobre o caso da RFA).

A reivindicação

No I Congresso (1975) não houve reivindicação expressa de redução do tempo de trabalho: numa economia em (tentativa de) mudança estrutural visando o socialismo, não se tratava de um assunto prioritário para a Intersindical Nacional.

A reivindicação surgiu a partir do II Congresso e incidiu essencialmente sobre o tempo máximo de trabalho normal semanal fixado legalmente (48 horas e 42 horas como anteriormente visto). O facto justifica-se, tendo em conta:

- a sua relevância;
- as efectivas melhorias conseguidas nos regimes legais de férias e faltas (e, a partir de 1986, também no tempo de escolaridade obrigatório);
- a quase universalização do meio dia ou dia completo de descanso semanal complementar (conseguida por instrumentos de rergulamentação das relações colectivas de trabalho);
- o carácter dúbio da redução generalizada da idade de reforma (será inequivocamente uma melhoria? Ao fim e ao cabo, ela anda a par da idade de reforma de países europeus onde os trabalhadores gozam geralmente de maiores regalias).

A reivindicação não foi muito complexa, embora possivelmente tenha sido a de maior impacto socio-económico. Assim, foi reivindicada:

- no II Congresso, a redução para 45 horas, visando posterior redução para 40 horas;
- nos IV e V Congressos, a redução para 40 horas;
- no VI Congresso, a redução para 40 horas, visando posterior redução para 35 horas, aproximando-se deste modo da posição de outras organizações sindicais de países europeus que já vêm reivindicando as 35 horas.

É de referir que a Recomendação nº 116 da Organização Internacional do Trabalho, datada de 1962, já preconizava a redução do tempo máximo legal do trabalho semanal normal para as 40 horas, sem diminuição do salário.

Reportando-nos ao ano de 1982 - situado sensivelmente a meio do período em análise - e aos países capitalistas da Europa, embora a duração máxima legal do trabalho semanal normal atingisse nalguns - poucos - deles as 48 horas (Irlanda, Itália, Países Baixos e República Federal da Alemanha), a duração máxima convencional era, em todos eles, inferior à portuguesa (geralmente, 40 horas). Tomando como exemplo os quatro países supracitados, a disparidade entre os máximos legal e convencional era de oito horas, significando que os aumentos de produtividade e/ou a força negocial dos sindicatos acabaram por conduzir à redução efectiva do tempo de trabalho semanal normal.

II.2.3. Reivindicação de poder de participação

II.2.3.1. Enquadramento

A 'democratização da democracia' exige uma cada vez maior participação dos grupos sociais[36] nas decisões e no con-

trolo das decisões que lhes são particularmente dirigidas, pois deste modo se eficientiza a defesa dos interesses desses grupos e, por consequência, o bem-estar social geral.

Nesta perspectiva se compreende que, paralelamente à reivindicação de medidas visando directamente a qualidade de vida, a Intersindical Nacional/CGTP-IN tenha reivindicado a participação dos trabalhadores por conta de outrem e outros grupos sociais, directamente ou por via de estruturas previamente existentes (sindicatos, comissões de trabalhadores, associações de utentes,...), nas decisões e seu controlo: a nível de empresa/serviço, a níveis sectorial e regional, a nível nacional.

Como nota genérica ao exposto no parágrafo anterior, não podemos deixar de salientar o risco de a institucionalização da associação sindical, produto da força demonstrada pelo colectivo de trabalhadores associados, conduzir a um afastamento entre os simplesmente sindicalizados - ou, até, simpatizantes - e os dirigentes. Ou, dito por outras palavras, de os dirigentes sindicais se deixarem ofuscar pela participação, trocando interesses da base por aumento da sua presença institucional; e, deste modo, cairem sob controlo externo, manietando simultâneamente a base (sobre este assunto é interessante a exposição contida em [C.22]). O aspecto referido - que cremos não se adequar à confederação, globalmente considerada, durante o período em análise - é, aliás, potenciador de fracções internas, manifestáveis em: greves ditas selvagens, dessindicalização, mudança de sentido no voto sindical, queda de dirigentes.

A fim de enquadrar a reivindicação da Intersindical Nacional/CGTP-IN neste domínio , referiremos aqui o poder de participação, nas decisões e seu controlo, das estruturas representativas dos trabalhadores por conta de outrem: estruturas sindicais (do delegado sindical à confederação) e comissões de trabalhadores (CT's).(37)

No que concerne às estruturas sindicais, o seu poder de participação foi definido constitucionalmente e abarcou as seguintes áreas (textos de 1976 e 1982):

- elaboração de legislação laboral;
- gestão das instituições de segurança social e outras visando defender os interesses dos trabalhadores;
- controlo da execução dos planos económico-sociais;
- negociação de instrumentos de regulamentação de relações colectivas de trabalho.

Quanto às CT's e ainda segundo o texto constitucional (1976), o seu poder de participação abarcou as seguintes áreas:

- controlo de gestão,
- reorganização das unidades produtivas;
- elaboração da legislação laboral;
- elaboração dos planos económico-sociais contemplando os respectivos sectores.

No texto constitucional saído da revisão de 1982 foram acrescentados aos items supracitados as seguintes áreas:

- gestão das obras sociais da empresa;
- eleição de representantes dos trabalhadores para os orgãos sociais de empresas pertencentes ao Estado ou a outras entidades públicas.

Diplomas legais, provenientes dos poderes legislativo e executivo, pormenorizaram o conteúdo das disposições constitucionais acima citadas referentes às estruturas sindicais e às CT's.

Comissões de trabalhadores

Em relação às CT's, tal pormenorização foi objecto de um diploma específico - a Lei nº 46/79 de 12 de Setembro. Este consagrou um elenco muito vasto de actos empresariais que teriam

de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio das CT's (parecer ignorável com maior ou menor facilidade), bem como um conjunto de áreas de intervenção de facto na actividade das empresas. E como sem informação não são possíveis pareceres nem intervenções, o diploma supracitado consagrou igualmente um vasto direito à informação sobre a vida empresarial.

Os poderes referidos no parágrafo anterior tornaram a Lei nº 46/79 um dos aspectos jurídico-laborais mais contestados pelo patronato durante o período em análise, sob a alegação de violarem o sigilo necessário ao desenvolvimento da actividade empresarial e de entravarem a liberdade de acção do patronato.

Legislação laboral

Quanto à participação na elaboração de diplomas legais relativos ao trabalho, os poderes das associações sindicais e das comissões de trabalhadores foram especificados pela Lei nº 16/79 de 26 de Maio; tendo este diploma definido um âmbito de intervenção substancialmente alargado, embora consubstanciado apenas em opiniões a serem "tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho".

Planos económico-sociais

A Lei nº 31/77 de 23 de Maio incluiu oito representantes sindicais no Conselho Nacional do Plano - orgão participativo máximo no processo de planeamento - e estipulou que os Conselhos sectoriais de planeamento - orgãos igualmente participativos - deveriam integrar representantes das CT's.

Todavia, a relevância desta participação foi reduzida devido à subalternização do planeamento em relação ao "mercado".

Segurança Social e outras instituições visando defender os interesses dos trabalhadores

Foi vasta a participação da Intersindical Nacional/CGTP-IN: através dos documentos aprovados no VI Congresso contámos quarenta e quatro organismos nos quais a confederação tinha assento (um deles acabado de referir - o do planeamento económico-social).

Limitar-nos-emos aqui aos organismos mais referidos nos documentos da confederação (ignoraremos, por exemplo, os das Comunidades Europeias), e em relação a estes ressalta de imediato a falta de eficácia da participação: quer devido ao carácter consultivo dos organismos; quer por a participação ser levada a cabo em orgãos consultivos ou, de qualquer modo, mais afastados da gestão efectiva.

Em relação à Segurança Social, é de realçar a presença no Conselho de Gestão do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social de seis representantes das associações sindicais e um representante das associações de reformados, num total de quinze membros componentes daquele orgão.(38)

No que respeita ao ensino, educação, investigação científica e tecnológica e cultura, é de realçar a presença no Conselho Nacional de Educação e no INATEL.

No Conselho Nacional de Educação o direito de participação foi inicialmente conferido aos sindicatos dos professores e, posteriormente, também a representantes nomeados pelas confederações.

No INATEL, de 1974 a 1977 a confederação esteve representada na Comissão Administrativa, que era composta por dois representantes sindicais e dois representantes do Ministério do Trabalho. De 1977 a 1979 a representação continuou a ser na Comissão Administrativa, mas já em minoria visto o presidente - nomeado ministerialmente - ter voto de qualidade. De 1979 a 1989 a participação foi levada a cabo no Conselho de Gestão, onde os representantes sindicais ocuparam metade dos lugares, tendo

ficado aberta a possibilidade de uma participação na Comissão de Fiscalização. Finalmente, a partir de 1989 a participação ficou restringida a metade dos lugares no Conselho de Gestão.(39)

No que concerne à higiene e segurança no trabalho, às associações sindicais foi conferido o direito de participarem no Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho, organismo consultivo criado em 1982 e sem grande actividade durante o período em análise.

Finalmente, no que respeita ao emprego, às associacões sindicais foi conferido o direito de participação no Instituto do Emprego e Formação Profissional: de acordo com os estatutos iniciais (1982), no Conselho Consultivo Central e nos conselhos consultivos dos centros coordenadores; pós-1985, com a revisão dos estatutos, no Conselho de Administração(quatro membros num total de doze), na Comissão de Fiscalização e nos conselhos consultivos regionais.(40)

Elaboração de instrumentos de regulamentação de relações colectivas de trabalho

O poder legal de intervirem na elaboração de instrumentos de regulamentação de relações colectivas de trabalho (IRCT's) implica uma substancial actividade participativa das associações sindicais, que pode ser exercida aos níveis de empresa, sectorial, regional ou nacional.

Para além dos diplomas sobre "tectos salariais", já referidos, durante o período em análise a legislação conformadora das grandes linhas da elaboração de IRCT's consubstanciou-se nos seguintes Decretos-Leis:

- 49 212 de 28 de Agosto de 1969, com as alterações introduzidas pelo 492/70 de 22 de Outubro;

- 292/75 de 16 de Junho (de conteúdo sumário e com carácter provisório);

- 164-A/76 de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo 887/76 de 29 de Dezembro;

- 121/78 de 2 de Junho;

- 519-C1/79 de 31 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelo 87/89 de 23 de Março.

Os aspectos que considerámos mais relevantes na legislação supracitada, tendo em conta os objectivos visados neste trabalho, foram:

- pessoas excluídas ou condicionadas;
- processo negocial e intervenção administrativa;
- retroactividade;
- vigência;
- denúncia.

No que respeita às pessoas excluídas do quadro legal da negociação colectiva ou, embora dentro dele, particularmente condicionadas, partindo do disposto no Decreto-Lei nº 164-A/76:

1 - todos os diplomas legais excluiram os trabalhadores da Administração Pública, que só tiveram direito a uma semi-negociação colectiva a partir de 1984 (semi-negociação visto o acordo obtido vigorar como mera recomendação);

2 - todos os diplomas legais possibilitaram a autonomização do processo negocial para os trabalhadores das empresas públicas;(41)

3 - o Decreto-Lei nº 887/76 representou um aumento das exclusões e condicionamentos:

3.1 - excluiu os trabalhadores da Previdência (visando a sua integração na Administração Pública, que foi totalmente consumada em 1982);

3.2 - subordinou o poder negocial dos trabalhadores de todas as empresas públicas (e não só da comunicação social, como havia feito o anterior) ao disposto na regulamentação legal e

estatutos das mesmas;

3.3 - aumentou a eventual obrigatoriedade de recurso a procedimentos de resolução de conflitos (a desenvolver em 'processo negocial');

4 - tomando como base o Decreto-Lei nº 164-A/76 com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 887/76, o Decreto-Lei nº 519-C1/79 apresentou um carácter dúbio:

4.1 - por um lado aumentou os condicionamentos, visto ter determinado que a validade da negociação para os trabalhadores das empresas públicas ficaria dependente de decisão ministerial, colocando-os numa situação algo semelhante à dos trabalhadores da Administração Pública;

4.2 - por outro lado reduziu os condicionamentos, visto ter restringido a obrigatoriedade de recurso a procedimentos de resolução de conflitos (a desenvolver em 'processo negocial');

5 - o Decreto-Lei nº 87/89 reduziu as exclusões ao submeter os trabalhadores das pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública ao regime geral de negociação; o que não teve grande significado, devido à pouca representatividade destes trabalhadores.

No que respeita à <u>duração do processo negocial e da intervenção administrativa</u>, pelo Decreto-Lei nº 164-A/76 foi reduzido em quinze dias o prazo de resposta à proposta negocial; e pelo Decreto-Lei nº 519-C1/79 o prazo máximo de início das negociações foi fixado em quarenta e cinco dias após a apresentação da proposta. Estas medidas constituiram factores favoráveis à rapidez da negociação.

Todavia, pelo Decreto-Lei nº 164-A/76 deixou de ser estipulada uma duração máxima para o processo negocial directo (pelos diplomas de 1969 e 1970 ela existia, embora fosse exagerada). Isto implicou que, apesar de tanto este diploma como o Decreto-Lei nº 887/76 terem previsto a utilização da via administrativa

para resolver casos de anormalidade negocial, a situação tivesse ficado propícia à eternização do processo devido ao carácter vago das condições em que se processaria tal intervenção administrativa. O Decreto-Lei nº 121/78 constitutiu uma melhoria, ao estipular a possibilidade de recurso à via administrativa após quatro meses de negociação de tabelas salariais e outras cláusulas de expressão pecuniária (contados a partir da data da apresentação da proposta negocial). Mas tendo sido, este último diploma, revogado em 1989, a situação voltou a ficar indefinida.

Os diplomas de 1976 também não fixaram qualquer prazo para as comissões técnicas entrarem em funcionamento e prepararem as portarias de regulamentação do trabalho. Em 1979, todavia, o tempo de trabalho das comissões técnicas foi limitado a noventa dias, o que constituiu factor favorável à rapidez da elaboração das portarias.

Finalmente, os diplomas de 1976 foram gravosos na medida em que estipularam a eventual obrigatoriedade de passagem pelas fases de conciliação e arbitragem. E destes diplomas o mais gravoso foi o Decreto-Lei nº 887/76, visto ter alargado a eventual obrigatoriedade de conciliação a todos os conflitos (e não apenas aos conflitos em empresas públicas, como disposto no Decreto-lei nº 164-A/76). Ou seja, tornou eventualmente obrigatório que todo e qualquer conflito na negociação directa passasse por um procedimento que:

- não implicava necessariamente qualquer resultado prático;
- não era submetido a qualquer prazo (nos diplomas de 1969 e 1970 ele existia, embora fosse excessivo).

Este estado de coisas foi melhorado em 1979, na medida em que só as empresas públicas ficaram submetidas à eventual obrigatoriedade de passar por uma arbitragem; procedimento que levava necessariamente a uma solução e com prazo máximo para o trabalho

dos árbitros. Todavia, continuou a não ser estipulado prazo para o início da actividade dos árbitros.

No que respeita à retroactividade, pelo Decreto-Lei nº 292/75 foi possível levar a retroactividade dos salários e outras cláusulas de expressão pecuniária até à data da apresentação da proposta negocial.

O Decreto-Lei nº 887/76 agravou a situação, visto ter estipulado como limite da retroactividade:

- no caso de novos IRCT's, o termo do prazo de resposta à proposta de negociação (agravamento de trinta dias);

- no caso de revisão de IRCT's, o termo do prazo de vigência destes (agravamento de seis meses).

Por sua vez, o Decreto-Lei nº 87/89 representou uma melhoria (de quinze dias, no máximo) no caso de revisão de IRCT's: o limite de retroactividade passou a ter em conta, não o prazo de vigência (x meses após a publicação) mas sim o prazo após entrega para depósito (x meses após entrega para depósito).

Quanto à vigência mínima das tabelas salariais e tomando como base o Decreto-Lei nº 164-A/76, o Decreto-Lei nº 887/76 aumentou-a de doze para dezoito meses, agravando assim o efeito negativo do "tecto salarial" de 1977 sobre o salário real.

No entanto, o Decreto-Lei nº 121/78 regressou aos doze meses, prazo que se manteve até ao final do período em análise.

Finalmente, no que respeita ao prazo mínimo para se proceder à denúncia de IRCT's, ele foi fixado pelo Decreto-Lei nº 887/76 em doze meses a contar da data da publicação, o que deu uma margem temporal para negociar - até à vigência mínima - compreendida entre quatro meses e meio e seis meses.

Esta situação foi agravada pelo Decreto-Lei nº 121/78: o prazo mínimo passou para dez meses a contar da data da publicação, o que deu uma margem temporal para negociar - até à vigencia mínima - compreendida entre quinze dias e dois meses.

Deste modo, cremos que o benefício da redução da vigência mínima foi realmente menor do que aparentou.

Em 1989 houve uma melhoria (quinze dias no máximo), com o início da contagem do prazo a partir da data da entrega para depósito e não a partir da data da publicação.

Após análise dos cinco aspectos supracitados e a título de conclusão última, ressalta o carácter gravoso do Decreto-Lei nº 887/76, o que certamente se relaciona com a política de degradação do salário real associada à intervenção do FMI.

Relacionadas com os IRCT's estiveram as Comissões de Conciliação e Julgamento (CCJ'), criadas em 1975 com vista a tornarem mais célere a resolução de conflitos individuais de trabalho e descongestionarem os tribunais. Assim, no âmbito de cada IRCT seriam criadas CCJ's com poderes de:

- conciliação;
- julgamento de questões até ao montante de vinte contos ou submetidas por acordo entre as partes envolvidas.

As CCJ's teriam composição tripartida:

- um membro designado pelo Ministério do Trabalho;
- um membro designado pelas associações patronais;
- um membro designado pelos sindicatos.

A vida destas comissões foi, todavia, bastante atribulada: na medida em que a função de julgar entrava em choque com os poderes dos tribunais, ela foi-lhes retirada em 1977; e na medida em que a função conciliatória não apresentava grandes resultados práticos e constituía uma delonga na resolução de conflitos de trabalho, as CCJ's foram extintas em 1985.

II.2.3.2. Análise e reivindicação

A nível de empresa/serviço e na sequência lógica das sua

posições, a confederação recusou expressamente a co-gestão, entendida como a intervenção dos trabalhadores numa gestão com objectivos capitalistas. A este respeito é de referir que a Lei nº 46/79 foi objecto de uma apreciação genericamente favorável - - a lei possível e que tem de ser defendida (afinal, o conceito de "co-gestão" não decorre necessariamente do texto da lei). As críticas à mesma advieram dos seguintes obstáculos por ela criados à eficácia das CT's:

- eleição das CT's segundo o princípio da representação proporcional;
- completa inexistência de direito de veto por parte dos representantes das CT's.

Em relação ao último aspecto citado é de referir que, ao fim e ao cabo, o simples direito de acompanharem a vida económica das empresas e emitirem pareceres - o que representa a maior parte dos direitos das CT's - não lhes dá, à partida, grande eficácia.

A análise da reivindicação confederal, a este nível, permitiu-nos identificar as seguintes áreas consideradas pela Intersindical Nacional/CGTP-IN como deficitárias em termos de intervenção:

- relação contributiva das empresas para com a Previdência/Segurança Social,
- higiene e segurança no trabalho;
- despedimentos, eventualmente por reestruturação;
- emprego precário;
- horário de trabalho;
- salários em atraso.

Sendo todas as áreas supracitadas abrangidas pelos direitos de informação e controlo de gestão consagrados na Lei nº 46/79, a observação só se justifica pela ausência de CT's e/ou por boicote do patronato.

Finalmente, é de realçar a reivindicação dos dois últimos

congressos a favor da participação dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias.

A importância da participação supracitada a nível de empresa/serviço - o nível mais adequado - advém da influência das novas tecnologias sobre:

- o volume de emprego;
- a qualificação profissional.

Em relação ao primeiro item, embora existam outros factores a influir sobre o volume de emprego, nomeadamente o nível de produção e da procura (e para aumentar esta, consideramos de extrema importância a procura interna proveniente de salários elevados), o tempo de trabalho e as formas de organização do processo de trabalho; a introdução de novas tecnologias baseadas na micro-electrónica não pode ser desprezada, especialmente por ela ser tendencialmente redutora do volume de emprego a nível de um dado país (vide [C.58]). É de referir, todavia, que esta redução:

- é contrariada pelo facto de estas tecnologias implicarem aumento do trabalho de manutenção e tenderem a implicar maior quantidade de trabalho por produto (vide [C.60];
- depende de a introdução de novos maquinismos substituir máquinas ou trabalhadores, como demonstrado por Watanabe [C.60] a propósito da indústria automóvel e das realidades japonesa e europeia-americana;
- depende de a produção de novos mecanismos ser ou não levada a cabo no país em causa;
- depende da possibilidade de os trabalhadores desempregados por via da introdução de novas tecnologias serem reabsorvidos por outros ramos da actividade produtiva, menos tecnologizados - - tradicionalmente situados no sector terciário, embora também aqui já existam ramos onde é ampla a introdução de processos de

trabalho baseados na micro-electrónica;

- depende, finalmente, quer das intenções do patronato e dos trabalhadores quer da relação de força existente entre ambos.

Em relação ao segundo item, o desejo de controlar o mais possível o processo de produção (primeiro proveito) e de reduzir o dispêndio monetário relativo em força de trabalho (segundo proveito), vem levando o patronato a degradar profundamente a qualificação dos trabalhadores, por via do parcelamento do processo de trabalho entre estes (o vulgarmente denominado "taylorismo"). A introdução de novas tecnologias baseadas na micro-electrónica, visando aumentar a produtividade do trabalho, embora potenciadora da qualificação dos trabalhadores, pode levar precisamente a que se mantenha - e até aumente - tal parcelamento, logo, degradação profissional (é o desejo de não prescindir dos proveitos...): exemplo indiciador deste facto é a tendência para programar as máquinas CNC em departamentos de programação e não nas próprias oficinas (vide [C.12], [C.31], [C.58]); e isto apesar de a segunda opção se revelar mais flexível, visto que permite resolver mais rapidamente problemas surgidos e não previstos antecipadamente (... apesar dos custos).

De notar, a propósito do parágrafo anterior, que a "flexibilidade interna" e a consequente "insegurança nas funções" (vide [C.55]), defendidas pelo patronato, não significam automaticamente um maior domínio do processo produtivo pelos trabalhadores, uma maior qualificação profissional; podendo, em vez disso, significar a transformação destes em "pau para toda a obra", eventualmente com consequências psicológicas negativas.

Portanto, de acordo com o que vimos referindo, o direito de participação de sindicatos e CT's na introdução de novas tecnologias revela-se de extrema importância. Ora, tendo sido este direito atribuído às CT's mas não às estruturas sindicais, e sendo as primeiras inexistentes em muitas empresas, ficou criado

um vazio em termos participativos. E na medida em que as tecnologias baseadas na micro-electrónica se revelam particularmente apropriadas à produção de pequenos e médios lotes (vide [C.12] e [C.60]), ou seja, a PME's (onde os trabalhadores haviam escapado melhor ao "taylorismo"); o facto de serem estas empresas aquelas onde, na maior parte dos casos, não existem CT's, mas existem delegados sindicais, revela a verdadeira dimensão do vazio criado.

Todavia, a prática de países capitalistas desenvolvidos vem demonstrando que a participação de representantes dos trabalhadores na gestão é ineficaz (também) para lidar com a introdução de novas tecnologias (vide [C.12] e [C.58]). De facto, reportando-nos a Treu [C.58], invocando prerrogativas de direcção empresarial, fornecendo informação a posteriori sobre a reestruturação tecnológica (quando a multiplicidade de opções permitida pela tecnologia já quase não existe), alegando a necessidade de produtividade para haver competitividade e emprego,...; o patronato vem anulando quaisquer hipóteses de uma intervenção eficaz de representantes dos trabalhadores. Ora, sucede precisamente que a legislação portuguesa também aqui não dá quaisquer garantias de que a realidade nacional seja ou venha a ser diferente.

A <u>nível nacional</u> são de referir, pela sua relevância, as reivindicações participativas que a seguir enunciamos.

Nos II e III Congressos (1977 e 1980), situados em períodos nos quais o controlo administrativo de preços teve mais relevância (embora em 1980 já se encontrasse em regressão), foi reivindicada a participação no controlo de preços e abastecimentos.

A este respeito é de recordar que o Conselho Nacional de Rendimentos e Preços foi criado em Julho de 1976 e extinto em Junho de 1982 sem ter tido funcionamento efectivo. Este facto,

associado à progressiva liberalização de preços e aos "tectos salariais" (ambos a partir de Fevereiro de 1977), confirma uma vez mais a manifesta intenção de diminuir a parte dos salários no Rendimento Nacional e, simultâneamente, mostra o desejo de evitar um eventual parecer ou informação pública incómodos, para os governos vigentes, por parte de um organismo interveniente nas áreas em questão.

Foi reivindicada maior intervenção na Previdência/Segurança Social, INATEL, Instituto do Emprego e Formação Profissional; bem como o eficaz funcionamento do Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho. Tratam-se de organismos de extrema relevância para os trabalhadores, o que levou até que a confederação reivindicasse a gestão, em exclusivo, da Previdência (I Congresso) e do INATEL.

É de salientar que a solução participativa encontrada para o Instituto do Emprego e Formação Profissional também não foi do agrado da CIP. Esta insatisfação do patronato e sindicatos vem, aliás, despertar a atenção para uma área de extrema importância: é que, por via da formação profissional conjugada com prévia formação escolar convencional, se adquirem os conhecimentos necessários à inversão da tendência para um hiato cada vez maior entre cérebro e mão - no mesmo trabalhador e entre trabalhadores executivos e de concepção; hiato proveniente de o processo produtivo, ao mesmo tempo que aumenta de cientificidade, se tornar cada vez mais subdividido entre diferentes trabalhadores. E se tais conhecimentos puderem ter aplicação prática - o que acaba por colocar em causa a titularidade e poder de disposição dos meios produtivos - estão criadas todas as condições para o domínio integral do processo de produção por parte do colectivo laboral.

Contudo, a supracitada inversão de tendência depende das características da formação profissional, ou seja, da sua

abrangência e permanência: uma "actividade formativa de uma semana para saber trabalhar com o terminal", sem adoptar métodos pedagógicos para adultos e destinada aos trabalhadores jovens da empresa (aos "velhos" propõem-se reformas antecipadas), nada tem que ver com o conceito de formação profissional abrangente e permanente. Mas esta perspectiva - abrangente e permanente - - depara com obstáculos:

- da parte do patronato, porque não tem que ver com a maximização do lucro e, além disso, contribui para colocar em causa a titularidade dos meios de produção;

- da parte dos gestores não titulares dos meios produtivos, na medida em que coloca em causa o seu poder dispositivo sobre tais meios;

- da parte dos trabalhadores, se não relacionarem a actividade formativa com o domínio do processo produtivo (não depende, portanto, da estabilidade ou instabilidade no emprego).

Não deixa de ser significativo o facto de a CGTP-IN haver reivindicado a participação nos orgãos e nas intervenções da Inspecção (Geral) do Trabalho. Ela foi a natural consequência dos protestos, congresso após congresso, face à falta de eficácia deste organismo.

No que respeita ao Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS), este não obteve a opinião favorável da CGTP-IN; e o facto de esta haver aderido - mera mudança táctica, conforme a própria confederação - não alterou o julgamento feito.

Sinteticamente, para a CGTP-IN o CPCS foi visto como um orgão visando levar os trabalhadores a comprometerem-se na gestão do sistema, a integrarem uma política económica capitalista.

Quanto a nós, a adesão da CGTP-IN, em 1987, teve em vista manter a actividade participativa em todas as frentes possíveis, procurando assim evitar o isolamento potenciado pela vitória

eleitoral - com maioria absoluta - de um governo que lhe era hostil. Aliás, o facto de participar não significa necessariamente alinhar com os objectivos visados pelo organismo.

Finalmente, no que concerne à elaboração de IRCT's, a reivindicação assumiu maior relevância durante a vigência dos Decretos-Leis nº164-A/76 e 887/76 - ou seja, até final de 1979 - - relativamente aos quais foi exigida a revogação. Após 1979 o carácter reivindicativo foi gradualmente substituído por uma perspectiva estratégica e táctica. É de realçar que, do ponto de vista da CIP, o Decreto-Lei nº519-C1/79 também não foi objecto de apreciação negativa; sendo mesmo considerado um dos diplomas mais equilibrados da legislação laboral. Sinteticamente, a reivindicação visou aumentar a liberdade, a eficácia e a intervenção sindical; e dela realçamos os seguintes aspectos:

- abolição de matérias excluídas e de pessoas excluídas ou condicionadas;

- abolição da vigência mínima obrigatória (em 1976 chegou mesmo a ser reivindicado o prazo de doze meses como vigência máxima obrigatória) e dos "tectos salariais";

- possibilidade de os IRCT's retroagirem até à data da apresentação da proposta negocial (como sucedeu durante o período de vigência de Decreto-Lei nº292/75);

- estabelecimento de medidas assegurando a rapidez da negociação, nomeadamente pela fixação de prazos;(42)

- maior intervenção sindical na decisão de recorrer à via administrativa;

- (relativo aos IV e V Congressos) fim à utilização abusiva de portarias de extensão, como forma de o governo impôr condições de trabalho inferiores às que seriam obtidas pela capacidade negocial dos trabalhadores (a acusação da CGTP-IN, que deu lugar a protestos junto da OIT, reportou-se aos anos de 1981, 1982 e 1985).

II.2.4. Reivindicação de aperfeiçoamento dos instrumentos de defesa dos direitos

Englobámos neste ponto as reivindicações da Intersindical Nacional/CGTP-IN respeitantes ao aperfeiçoamento de instrumentos jurídicos, jurisdicionais e administrativos que possibilitam efectivar direitos dos trabalhadores: Código de Processo do Trabalho; Direito Penal do Trabalho; tribunais do trabalho; Inspecção (Geral) do Trabalho e outros organismos administrativos relacionados com o trabalho. Englobámos também as reivindicações da confederação respeitantes ao direito à greve.

A importância dos instrumentos supracitados é enorme, pois sem a sua eficácia dificilmente se efectivarão direitos consagrados; e, no caso do direito à greve, com maior dificuldade se adquirirão novos direitos. No entanto, de acordo com os juristas da confederação (vide [C.19]), durante o período em análise eles teriam sido particularmente ineficazes (não englobamos a lei da greve), compensados embora, no período que decorreu do 25 de Abril de 1974 até final de 1975, por uma acção eficaz de trabalhadores e população em geral.

Com excepção da lei da greve, não procedemos ao enquadramento da reivindicação neste domínio porque:

- saía fora do âmbito do presente trabalho, não sendo necessário para a sua correcta compreensão;
- constituía uma tarefa enorme e de sucesso duvidoso.

Assim, em relação aos instrumentos de efectivação de direitos limitar-nos-emos a referir que a confederação reivindicou essencialmente:

- melhoria da sua eficácia (simplificação processual, penas com real significado, mais tribunais do trabalho, maior

fiscalização sobre condições de trabalho,...);

- gratuitidade ou, pelo menos, embaratecimento do recurso à justiça.

No que respeita ao direito à greve, este foi inicialmente consagrado pelo Decreto-Lei nº 392/74 de 27 de Agosto - um diploma legal que nunca teve aplicação prática.

Com a aprovação da Constituição, em 1976, este Decreto-Lei tornou-se manifestamente inconstitucional devido à sua restritividade e, como tal, foi substituído pela Lei nº 65/77 de 26 de Agosto, inegavelmente mais favorável aos trabalhadores.

Nos documentos do I Congresso não foi feita qualquer referência negativa à lei da greve de 1974. Esta situação só aparentemente é estranha pois:

- vivia-se um período em que a influência do movimento sindical na sociedade era muito grande, minimizadora de eventuais questões legais particulares de sentido negativo;

- a confederação não pretendia ver as greves colocarem em perigo o já precário andamento do processo revolucionário (sem um mínimo equilíbrio socio-económico ele estaria necessariamente comprometido).[43]

No que respeita à lei de 1977, ela foi encarada como genericamente positiva (não era a pretendida, mas muito menos a pretendida pelo patronato), mas não foi louvada. Este facto só se pode compreender à luz das transformações entretanto operadas na correlação de forças existentes entre o patronato e os trabalhadores. De qualquer modo, em relação às características da lei da greve reivindicadas no II Congresso (anterior à aprovação da Lei nº 65/77), apenas notámos como discrepância no diploma legal aprovado, o facto de este não ter consagrado o direito à retribuição dos grevistas, sendo a greve motivada por violação patronal da Constituição, de outras leis ou de IRCT's. Nos Congressos seguintes a greve passou a ser exclusivamente encarada

dos pontos de vista estratégico e táctico.

A Lei nº 65/77 foi o aspecto jurídico-laboral mais atacado pela CIP. Isto por permitir:

- "greves políticas", ou seja, não resultantes de conflito directo entre trabalhadores e respectivas entidades patronais, mas sim visando contribuir para alterar decisões tomadas pelos orgãos do poder político ou até a composição destes orgãos;

- o uso da greve como primeira forma de luta;

- greves em sectores-chave da empresa, rotativas e intermitentes, ou seja, com custos baixos para os trabalhadores - aspecto de importância acrescida, visto não existirem fundos de greve - mas altos para as entidades patronais;

- a estadia de grevistas e piquetes de greve no interior da empresa, ou seja, situações grandemente incentivadoras da adesão à greve.

Nos dois primeiros casos, é nítido o desejo de restringir a greve em si, tanto mais quanto se tiver em conta o facto de muitas das decisões, que afectam a qualidade de vida dos trabalhadores, virem das instituições do poder político, por via legislativa. Nos dois últimos casos, em contrapartida, visou-se reduzir a eficiência desta forma de luta.

II.3. Estratégia e táctica[44]

II.3.1. Unidade

Em Da guerra, Clausewitz afirmou que:

> A melhor estratégia é ser sempre muito forte, primeiro de um modo geral, depois no ponto decisivo... não há lei para a estratégia mais imperativa ou simples do que manter as forças concentradas [C.14, p. 189].

Pelo que se depreende da leitura dos documentos da confederação, esta lei da guerra stricto sensu é igualmente aplicável quando se trata de fazer triunfar uma reivindicação ou fazer avançar um projecto societal. E é tão importante que a defesa da unidade orgânica foi consagrada nos estatutos, desde o I Congresso, como sendo um dos princípios fundamentais.

A união voluntária, orgânica e na acção sindical, da grande massa assalariada, surge assim como forma de contrabalançar eficazmente o facto de o patronato deter a propriedade dos meios de produção, a qual lhe confere posição de força face aos trabalhadores considerados isoladamente, quer na relação entre ambos quer na relação de ambos com o poder de Estado. Deste modo se torna mais fácil, para os vendedores da força de trabalho, a melhoria da qualidade de vida no quadro da sociedade vigente e, eventualmente, o avanço de um projecto societal alternativo (de acordo com os documentos da Intersindical Nacional/CGTP-IN, a unidade é condição estratégica fundamental para se atingir uma sociedade socialista).

A este respeito é de referir que a defesa da união dos trabalhadores numa grande organização levou, inclusive, à consagração estatutária de dois outros princípios fundamentais:

- o da independência formal face a organizações não sindi-

cais;

- o da liberdade de sindicalização, sem atitudes discriminatórias de cariz ideológico e político.

Nota-se aqui a influência do ideário leninista, o qual defende que a unidade e grandeza dos sindicatos são imprescindíveis e não devem ser prejudicados, quer por ligações formais destes com organizações não sindicais quer por atitudes discriminatórias face a opiniões divergentes dos trabalhadores. Isto porque a prática, associada à intervenção ideológica de elementos comunistas, permitem suprir tais ligações ou atitudes discriminatórias, as quais assumem carácter apenas prejudicial.

A defesa da unidade influenciou ainda a decisão de não aderir formalmente à Federação Sindical Mundial (FSM), conotada ideológicamente com o sindicalismo comunista marxista-leninista. Todavia, não obstou a que a CGTP-IN tivesse manifestado o desejo de aderir à Confederação Europeia dos Sindicatos (desejo não correspondido da parte desta, durante o período em análise), quer por isso não implicar conotações ideológicas quer por se tratar de uma organização actuante no espaço político-económico onde o País mais se insere.

Finalmente, a defesa da unidade esteve por detrás de alguma discrição no que respeita a afirmações de conotação partidária por parte dos militantes.

Quanto a medidas legislativas no domínio da unidade, é de referir que o regime jurídico das associações sindicais, definido pelo disposto no Decreto-Lei nº 215-B/75 de 30 de Abril, no seu artigo 11º, nº1, consagrou legalmente a unidade orgânica do movimento sindical - a <u>unicidade</u>; consagração devida à dinâmica da força motriz do processo de transformação societal e que, por conseguinte, foi positivamente valorizada pela Intersindical Nacional.(45)

Todavia, especialmente entre os trabalhadores do sector terciário, devido ao seu posicionamento no processo produtivo e às consequentes repercussões ideológicas, existia um base social hostil à predominância do Partido Comunista na Intersindical Nacional/CGTP-IN; embora sem representatividade suficiente para alterar internamente tal predominância. Este facto, no mínimo, influenciou a decisão, tomada politicamente pelas forças que neste terreno eram dominantes e se identificavam com tal base social (Partidos Socialista e Popular Democrático), de não consagrar constitucionalmente a unicidade. Deste modo, apesar de a Constituição de 1976 valorizar a unidade, não consagrou a unicidade, vindo esta a ser revogada pelo Decreto-Lei nº 773/76 de 27 de Outubro.

A Constituição consagrou, isso sim, o <u>direito de tendência</u> (artigo 57º, 5), embora como um direito dependente da sua inclusão nos estatutos das associações sindicais. Este direito, entendido como possibilidade de constituição de organismos autónomos dentro das associações sindicais e representativos de correntes de opinião minoritárias, foi sempre recusado nos estatutos da confederação. Nestes, prevaleceu sempre o princípio da unidade do corpo sindical, com subordinação das minorias à maioria.

A inexistência de unicidade abriu caminho para o pluralismo sindical, que se veio efectivamente a concretizar, em termos confederais, com a União Geral de Trabalhadores (UGT), formalmente constituída em Outubro de 1978.

A UGT baseou-se essencialmente no sector terciário e, dentro deste, nos sindicatos dos trabalhadores bancários e dos seguros - por sinal, os dois únicos ramos de actividade produtiva onde não coexistiram sindicatos das duas confederações, durante o período em análise. O seu aparecimento não impediu que a CGTP-IN se mantivesse como a maior confederação sindical nacional (conforme

[C.35], 450-500 mil membros para a UGT e 900 mil-1 milhão para a CGTP-IN), baseando a sua força na posição dominante detida no sector secundário. Aliás, o surgimento e crescimento da UGT não implicou um correspondente decréscimo da CGTP-IN, visto ter também obtido a adesão daqueles que não se haviam filiado - nem se filiariam - na CGTP-IN. Assim o indica o facto de a taxa de sindicalização haver aumentado no período 1979/84 face ao período 1974/78.(46)

Também em número de sindicatos a CGTP-IN deteve a maioria: reportando-nos ao trabalho de Cerdeira e Padilha [C.16.a] e a 31 de Dezembro de 1984, esta confederação detinha - directa ou indirectamente - 60,4% dos sindicatos existentes (209 em 346); sendo essa percentagem, em Abril de 1987, de 53,5% (193 em 361).

Considerada pela CGTP-IN como tendo o objectivo prioritário de "combater a Intersindical", a apreciação sobre a UGT só se tornou menos negativa nos documentos do VI Congresso, na sequência de posições tomadas por esta, como por exemplo a participação na greve de 28 de Março de 1988 contra uma iniciativa do governo em matéria de legislação laboral. Todavia, isso não impediu que a UGT continuasse a ser vista como mantendo a mesma natureza de sempre; o que revela o carácter precário, conjuntural, da supracitada apreciação "menos negativa" e que, quanto a nós, radica no carácter igualmente precário, conjuntural, das posições tomadas pela UGT. Estas foram produto de dois factores:

- o sentimento de oposição generalizado face à tentativa de alterar a legislação laboral, com o qual a UGT teve que alinhar sob pena de se levantarem problemas nos sindicatos que a compõem;

- o facto de o Partido Socialista - força política com a qual a UGT mais se identifica - e por consequência a UGT, se encontrarem bastante arredados do poder político, não havendo nada a perder e até algo a ganhar nas posições tomadas.

Nos três últimos congressos, demonstrando algum aprofundamento na análise, influenciado pela irreversibilidade da cisão e pela queda da taxa de sindicalização, para além da referência às estruturas sindicais paralelas ou não colaborantes foram particularmente focados os seguintes factores negativos para a união orgânica e na acção sindical da grande massa assalariada:

- desemprego e precaridade no emprego que, de acordo com os V e VI Congressos, foram o principal obstáculo à unidade;

- interesses específicos de vários grupos de trabalhadores, tendo sido feita especial referência aos quadros técnicos (factor, aliás, muito ligado à divisão sindical), às mulheres (mais dificilmente sindicalizáveis e participativas, cf. [C.16.b]) e aos jovens (os mais abrangidos pela precaridade no emprego);

- campanha ideológica promovida contra a unidade.

Reportando-nos ao primeiro factor citado consideramos que ele foi, por sua vez, produto de outros factores. Assim, durante o período em análise, o desemprego e a insegurança no emprego radicaram directamente, em especial:

- na situação de crise económica, limitativa da admissão de força de trabalho;

- na utilização abusiva dos contratos a prazo por parte do patronato;

- na repressão patronal sobre representantes dos trabalhadores;

- no recurso abusivo ao trabalho extraordinário;

- na ineficácia dos instrumentos de defesa dos direitos [por exemplo, Inspecção (Geral) do Trabalho].

Duas atitudes sindicais são possíveis face aos trabalhadores com vínculo laboral precário:

- não lhes atribuir atenção especial, o que equivale a aceitar a tendência para a transformação dos sindicatos em associações elitistas - associações de trabalhadores com

segurança no emprego ou no mercado de força de trabalho;

- procurar, pelos meios possíveis, integrá-los por via da sindicalização e da participação, não perdendo de vista a necessidade de lutar pelo fim dos factores de precaridade laboral.

A primeira atitude implica:

- admitir expressamente mais uma quebra da unidade/força do colectivo de trabalhadores;

- renunciar à solidariedade a nível de classe (Maire [C.40] é bem explícito sobre as consequências de tal renúncia).

Em contrapartida, a segunda atitude (adoptada nos documentos da CGTP-IN) representa uma enorme tarefa para o movimento sindical e para a sociedade globalmente considerada.

No que respeita aos interesses específicos dos vários grupos de trabalhadores (excluímos o grupo constituído pelos que têm vínculo laboral precário, já referido), eles constituem, em si, um obstáculo à unidade:

- entre trabalhadores de profissões e categorias diferentes, no mesmo serviço, empresa ou ramo de actividade produtiva;

- entre trabalhadores de diferentes serviços, empresas ou ramos de actividade produtiva.

- entre trabalhadores de regiões, sexos e níveis etários diferentes.

Em relação ao primeiro item, é de referir que a transformação de sindicatos de profissão ou categoria em sindicatos de serviço, empresa ou ramo de actividade produtiva (verticalização), visando aumentar o sentimento de unidade e a eficácia da intervenção sindical, conduz a maior heterogeneidade de interesses entre os seus membros; comprovada, até, pelo facto de existir uma maior tendência para a votação uniforme nos processos eleitorais ocorridos em sindicatos de profissão e categoria, conforme demonstrado por Cerdeira e Padilha [C.16.b] no que

respeita à realidade portuguesa. Consoante os interesses assim surgem grupos mais ou menos diferenciados dentro dos sindicatos, com poder externo:

- proporcional ao seu número;
- de acordo com a sua posição no processo produtivo.

Os segundos constituem grupos-chave e conseguem levar por diante, mais facilmente, os seus interesses e reivindicações (exemplo: os maquinistas num sindicato de trabalhadores ferroviários). Sentindo que o englobamento na grande massa lhes é prejudicial, estes grupos-chave tenderão a provocar cisões ou, pelo menos, a actuar isoladamente, enfraquecendo o sindicato como um todo e "furando" os objectivos da verticalização (sobre este assunto é interessante a exposição feita em [C.48]). Aliás, a confirmar esta perspectiva está o facto de os sindicatos independentes das confederações (a grande massa) serem quase todos de profissão ou categoria (ou serviço); algo baseados num elitismo profissional ("corporativismo profissional" conforme [C.16.a]).(47) Pelo contrário, em relação à CGTP-IN, os sindicatos verticais eram, em 31 de Dezembro de 1984, 77% do total (161 em 209); sendo essa percentagem, em Abril de 1987, de 77,7% (150 em 193).

Em relação aos interesses especificamente regionais referidos no terceiro item, eles constituem, em si, um obstáculo à unidade. E na medida em que dêem lugar a zonas com diferentes custos em termos de força de trabalho, poderão ser vantajosamente aproveitados pelas entidades patronais; recorrendo estas à deslocalização de unidades produtivas em direcção às zonas de menores custos ou, alternativamente, à imigração proveniente de tais zonas.

A problemática do parágrafo anterior não é apenas válida no quadro da tradicional dicotomia 'países capitalistas desenvolvidos - países do Terceiro Mundo', mas também entre diferentes

regiões do mesmo país. Neste último caso, as regiões com menores custos de força de trabalho são, geralmente, menos receptivas à actividade sindical. Todavia, a processar-se a deslocalização de unidades produtivas, ela acabará por ser acompanhada, mais cedo ou mais tarde, com maior ou menor intensidade, pelo aumento da actividade sindical e, consequentemente, pela pressão à alta dos salários (vide, a título de exemplo, [C.55]).

Ainda em termos de interesses específicos, é de salientar que a inovação tecnológica é um elemento perturbador no statu quo, pois provoca mutações nos meios de produção, na natureza do trabalho, no peso relativo dos vários grupos de trabalhadores. Essas mutações, por sua vez, implicam o surgimento de novos interesses e reivindicações, ou a alteração no peso relativo de diferentes interesses e reivindicações, potenciando novos fraccionamentos sindicais ou alterando a relevância de fraccionamentos tradicionais.

O rápido processo de inovação tecnológica desencadeado nos grandes centros científicos e tecnológicos a partir dos anos setenta - de reduzida aplicação à realidade nacional durante o período em análise, especialmente até meados dos anos oitenta - - tem vindo a provocar tal perturbação no statu quo. Este processo visou (visa) aumentar a produtividade do trabalho e, deste modo, reforçar as contratendências à queda da taxa de lucro e do processo de acumulação; as quais vinham enfraquecendo desde a segunda metade dos anos sessenta no conjunto dos grandes países capitalistas desenvolvidos, devido a insuficientes acréscimos de produtividade do trabalho face aos aumentos dos salários reais. Vem-se caracterizando pela implementação de tecnologias apelidadas de flexíveis, por permitirem:

- passar rapidamente de um processo de produção ou de um produto, a outro;

- ajustar o volume de produção com rapidez e sem afectar significativamente a produtividade.

As características flexíveis, acima citadas, implicam aumento dos particularismos nas condições de prestação do trabalho, destruindo alguma uniformidade que havia sido constituída com base no conjunto 'tecnologias rígidas - "one best way" taylorista', e que vinha favorecendo a correspondente uniformização da acção sindical.

Além do mais, devido aos seus atributos as novas tecnologias baseadas na micro-electrónica são particularmente apropriadas à redução do tamanho das empresas e serviços. Tal facto revela-se, para já, negativo para a unidade sindical: a experiência portuguesa - a que mais nos interessa - mostra que a sindicalização e a participação sindical variam directamente com a quantidade de trabalhadores por empresa, no ramo de actividade produtiva (vide [C.16.b]).

Todavia, o que acima foi dito sobre inovação tecnológica tem um carácter algo transitório. Numa perspectiva global e de longo prazo, consideramos que a tendência da inovação tecnológica, levada a cabo na perspectiva da maximização da rentabilidade financeira, é a de degradar a força de trabalho, de nivelar por baixo - em termos materiais e de qualificação profissional e social (vejamos o que vem sucedendo a muitos trabalhadores do sector terciário). Como tal, funciona como factor favorável à unidade.

Ainda sobre os factores negativos para a unidade, um aspecto não referenciado nos documentos confederais, mas desincentivador da sindicalização, é o que advém de os IRCT's, embora negociados pelos sindicatos, serem aplicáveis a todos os trabalhadores e não apenas aos sindicalizados; facto que decorre, aliás, da consagração constitucional do princípio 'a trabalho igual, salário igual'.

É de realçar, por fim, a concepção do local de trabalho como ponto-chave para o desenvolvimento da unidade orgânica e na acção sindical: ressalta dos documentos da confederação o princípio, segundo o qual, os problemas que no dia-a-dia directamente se colocam aos trabalhadores (a todos) no seu local de trabalho são a melhor base para obter a unidade, superando os factores negativos que a ela se colocam. Salientamos, a este propósito, que os problemas com incidência no quotidiano dos trabalhadores, tanto poderão surgir no âmbito da relação laboral específica como advir do seu exterior (por exemplo, via legislação).

Claro que o termo "base" não aparece por acaso: é a acção do (bom) militante sindical que permite, dentro do possível, a sólida ligação entre 'problemas' e 'unidade'.

Por sua vez, no que concerne ao militante sindical, na medida em que actua pela persuasão e não com base em autoridade formal, a sua afirmação no local de trabalho depende quase em exclusivo ('quase', pois não é de esquecer o apoio da estrutura):

- do carácter (é fulcral ser simpático e respeitado);
- da inteligência;
- da experiência (os documentos da confederação referem, aliás, que o militante se forma essencialmente na acção);
- da formação teórica (tanto mais importante quanto mais complexa for a realidade circundante).

Em relação ao último item citado, é de salientar uma falha extremamente gravosa: embora realizando acções formativas, a confederação não conseguiu, durante o período em análise, implementar uma escola de formação sindical por carência de meios financeiros.

II.3.2. Luta

A luta sindical consiste na utilização, pela asociação ou associações sindicais, da força disponível com vista a obter uma melhoria da qualidade de vida no quadro da sociedade vigente e, eventualmente, a fazer avançar um projecto societal alternativo. A associação ou associações sindicais são, assim, um dos lados beligerantes num conflito social de maiores ou menores proporções que, à semelhança da guerra stricto sensu, comporta aspectos tácticos e estratégicos.

A luta sindical socorre-se de várias técnicas, a serem utilizadas consoante as circunstâncias e das quais realçamos:

- manifestações e greves;
- utilização de meios jurídicos;
- intervenção como participante em orgãos de poder;
- estudo, apresentação de propostas e empenhamento na resolução de problemas;
- informação e propaganda.

À excepção da última, a referência sistematizada a estas técnicas - princípios de utilização e resultados obtidos - só foi feita pela confederação nos três últimos congressos.

No presente trabalho apenas faremos referência à primeira e última técnicas visto que, sobre as restantes, pouco ou nada de novo há que dizer.

Manifestações e greves[48]

São as duas técnicas mais aparatosas da luta sindical. A greve, além disso, afecta a actividade e, como tal, implica prejuízos (entidade patronal, trabalhadores, fornecedores, consumidores, Estado e população em geral).[49]

Podemos definir a greve como a abstenção ou perturbação temporária e concertada da prestação de trabalho, por parte de um grupo de trabalhadores, tendo em vista forçar as entidades patronais ou os poderes públicos à aceitação das suas reivindicações.

Consoante a forma como age sobre a prestação de trabalho, assim classificamos:

- a greve clássica, que se caracteriza por uma paralisação de forma contínua durante o período normal de prestação do trabalho;

- a greve à prestação de trabalho extraordinário;

- a greve de zelo, que se caracteriza pelo seguimento rigoroso das tarefas e normas que fazem parte da função do trabalhador no seu posto de trabalho;

- a greve de lentidão, que se caracteriza pela diminuição do ritmo de trabalho.

No que respeita à extensão, podemos estabelecer uma continuidade entre a greve abrangendo parte de um estabelecimento ou serviço de uma dada pessoa colectiva e a greve de âmbito nacional (e a integração de Estados aumenta as hipóteses de surgimento de greves de âmbito multinacional).

No que concerne à finalidade, podemos distinguir (tipos puros):

- greve com objectivos restritos à melhoria da qualidade de vida no quadro da sociedade vigente (incluindo a melhoria do poder de participação e o aperfeiçoamento de instrumentos de defesa dos direitos);

- greve com objectivos directamente ligados ao projecto societal;

- greve de solidariedade.(50)

Os principais factores de sucesso/insucesso numa greve podem ser assim classificados:

- factores ligados à força de trabalho;

- factores ligados ao bem/serviço produzido;

- factores sociais e políticos;

- factores ligados à capacidade de gestão das associações

sindicais envolvidas.

Em relação à força de trabalho, as possibilidades de sucesso de uma greve aumentam:

- com o aumento da adesão por parte dos trabalhadores, para o que muito contribuem o apoio destes aos objectivos da greve e a inexistência de temor do desemprego (por existir segurança no emprego/contrato laboral estável ou segurança no mercado de força de trabalho/qualificação profissional adequada);

- com o facto de nela intervirem grupos-chave (pilotos da TAP, maquinistas da CP,...);

- com a impossibilidade legal de substituir os grevistas durante a greve, conforme dispõe a legislação portuguesa; ou, existindo essa possibilidade legal, com o aumento da dificuldade em os substituir, por razões ligadas à oferta de mão-de-obra em geral ou às características profissionais dos grevistas.

Em relação ao bem/serviço produzido, as possibilidades de sucesso de uma greve aumentam com:

- o aumento da inelasticidade do bem/serviço produzido, reduzindo o efeito negativo sobre o lucro provocado pelo atendimento das reivindicações dos grevistas;

- o aumento da perecibilidade do bem ou das matérias armazenadas;

- o aumento do prejuízo derivado do atraso na comercialização do bem/serviço (não apenas para a entidade patronal mas também para os consumidores).

Em relação aos factores sociais e políticos é de realçar a importância de quem, não sendo parte directa no conflito (trabalhador - entidade patronal e/ou poder de Estado), está dele consciente e nele interessado. É um universo mais ou menos vasto que engloba:

- fornecedores da entidade em greve;

- consumidores do bem/serviço produzido pela entidade em

greve;

- comerciantes que abastecem os grevistas e suas famílias e, por arrastamento, agricultores e empresários industriais que abastecem estes comerciantes;

- população em geral que, por razões várias, tenha consciência do conflito e nele esteja interessada.

Os indivíduos supracitados, não só são capazes de exercer pressão sobre as partes directamente envolvidas no conflito como também, num conflito entre trabalhadores e entidades patronais, são capazes de exercer pressão para que o poder de Estado intervenha num certo sentido. Deste modo se conclui que as possibilidades de sucesso de uma greve aumentam com o aumento do peso da opinião pública favorável aos grevistas.

Finalmente, no que respeita à capacidade de gestão, é de salientar a importância dos seguintes aspectos:

- fixação dos objectivos da greve, sendo certo que um objectivo preciso e claro, embora modesto, é mais mobilizador do que um grandioso mas de contornos vagos e pouco perceptível;

- divulgação dos objectivos da greve, para o que muito contribuem a informação e propaganda levadas a cabo, nomeadamente, pelos militantes nos locais de trabalho;

- escolha da área abrangida pela greve, sendo certo que o alargamento da frente de luta aumenta os problemas de gestão;

- escolha dos pontos onde desencadear a greve, devendo estes coincidir com os pontos de menor resistência da pessoa colectiva;

- escolha do momento para o desencadear da greve, o qual deve coincidir em simultâneo, se possível, com o momento de maior resistência financeira dos trabalhadores (após recebimento de aumento de salário ou de subsídios) e com o momento mais sensível da actividade da pessoa colectiva (greve dos trabalhadores de uma empresa de actividade sazonal, no auge da produção para atender à

procura na "época alta"; greve dos músicos de uma orquestra sinfónica, no auge de uma temporada de concertos;...);

- escolha do tipo de greve (clássica, à prestação de trabalho extraordinário, de zelo, de lentidão);

- escolha de formas de minimizar os efeitos sobre a situação financeira dos trabalhadores (greve-soluço, caracterizada por breves paragens durante a jornada de trabalho; greve sectorial, abrangendo os diversos sectores da empresa/serviço por turnos; greve em cadeia, abrangendo sucessivamente os estabelecimentos/serviços de uma dada pessoa colectiva; greve-tampão, caracterizada pelo bloqueamento de parte da cadeia produtiva);

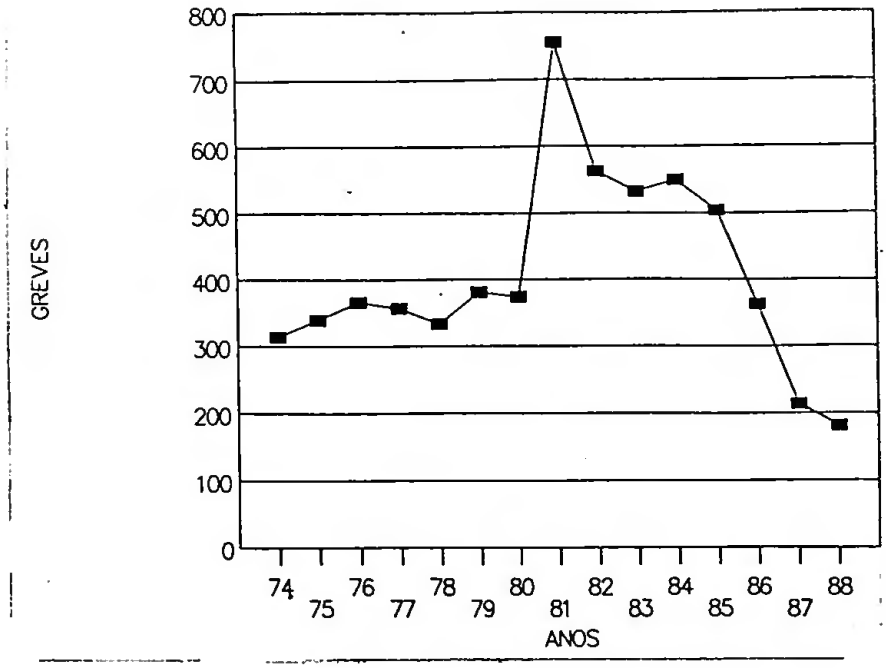
- aproveitamento do factor surpresa (segredo x rapidez).

As publicações provenientes do (actualmente designado) Ministério do Emprego e da Segurança Social referentes a greves não as especificam por associações sindicais, o que imposibilita uma análise sobre as greves levadas a cabo por associações sindicais integradas na Intersindical Nacional/CGTP-IN. Todavia, acreditamos que os dados a seguir apresentados reflictam tendencialmente a actividade da confederação devido:

- ao peso da mesma na vida sindical portuguesa (até Outubro de 1978 a única e, posteriormente, a maior confederação sindical nacional);

- ao facto de vir reunindo, como filiados ou meros colaboradores, muitos dos sindicatos mais propensos ao recurso à greve.

No que respeita ao <u>número total de greves</u> (empresa + + sector/pluriempresa),[51] a situação entre Abril de 1974 e 1988 foi a seguinte:



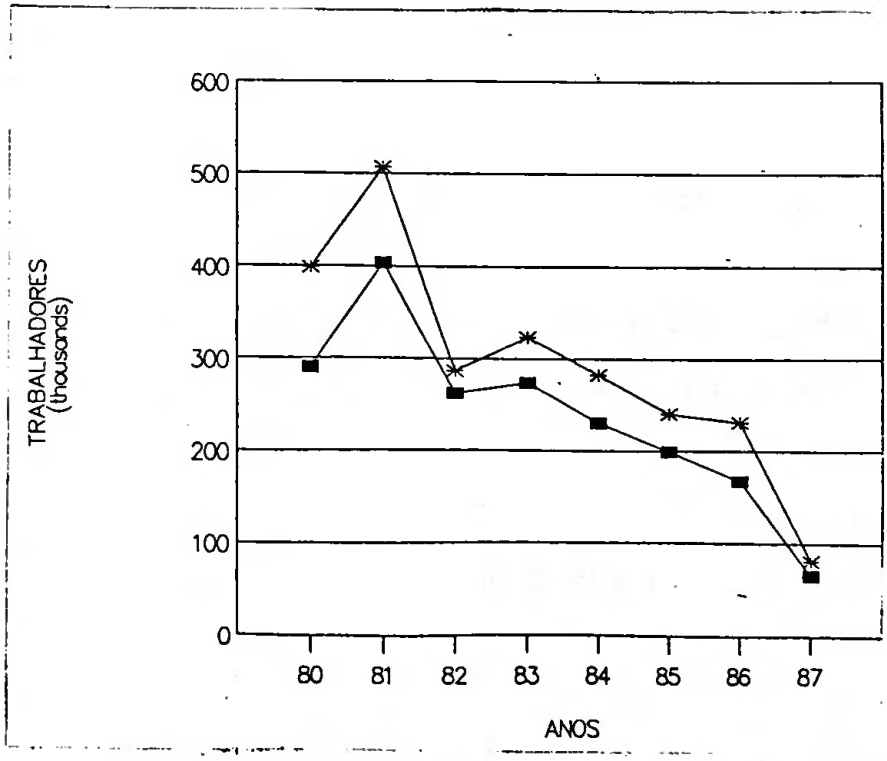
Fonte: Ministério do Emprego e da Segurança Social - Direcção Geral do Trabalho e Departamento de Estatística; Maria Luísa Cristóvam.

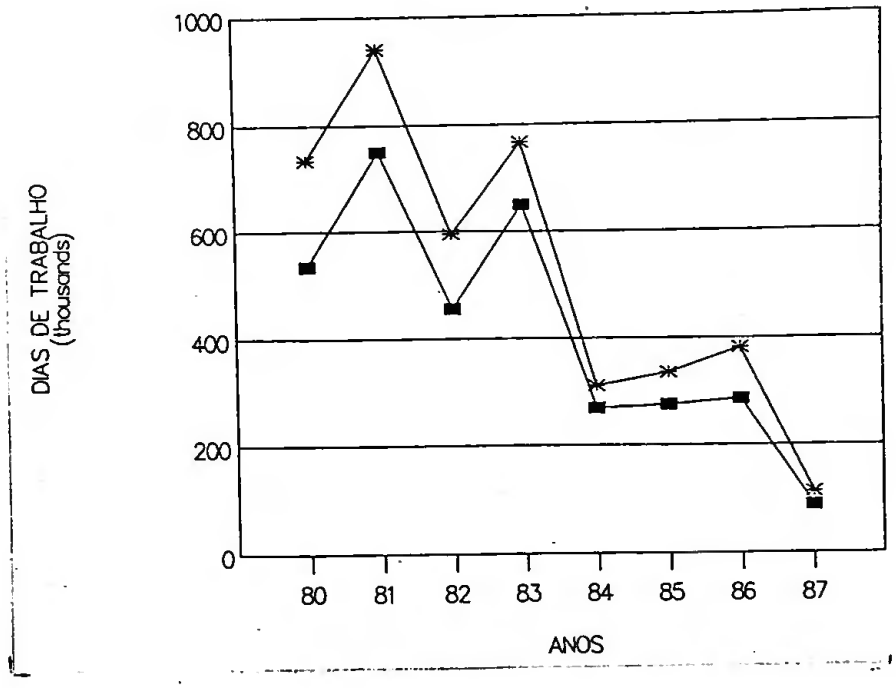
Reportando-nos ao período compreendido entre 1980 e 1987, único em que temos dados para continuar a análise, constatamos que as <u>greves com objectivos profissionais</u> constituiram a esmagadora maioria (universo: greves de empresa + sector/pluriempresa): no mínimo corresponderam a 96,7% (1984) e em 1987 atingiram os 100%.(52) Por sua vez, as greves de solidariedade e com objectivos não estritamente profissionais foram, essencial ou exclusivamente, conforme os anos, de sector/pluriempresa; o que não deixa de ser natural, tendo em conta que solidariedade ou objectivos políticos tendem a implicar movimentações de âmbito mais alargado (por exemplo, uma greve geral é inequivocamente uma greve política).

Não deixa de ser interessante notar que, sendo tão generali-

zada a acusação do uso da greve como "arma política" (acusação particularmente dirigida à Intersindical Nacional/CGTP-IN), as estatísticas revelem quase exclusivamente, ou até mesmo exclusivamente, greves com objectivos profissionais. Ao fim e ao cabo, esta aparente contradição advém da maleabilidade táctica referida no subcapítulo II.1. Projecto societal; sendo igualmente uma boa prova de tal maleabilidade: é que, a acção (neste caso, a greve) política com vista à transformação societal aparece, repetimo-lo, quotidiana e indissociavelmente interligada com a defesa da qualidade de vida no quadro da sociedade vigente. Ou seja, não são as greves consideradas estatisticamente como tendo "objectivos não estritamente profissionais" as únicas "greves políticas".

As <u>greves de empresa com objectivos profissionais</u> envolveram a grande maioria dos trabalhadores grevistas e representaram, também, a grande maioria dos dias de trabalho gastos em greves:(53)





—✳— total das greves;
—■— greves de empresa com objectivos profissionais.

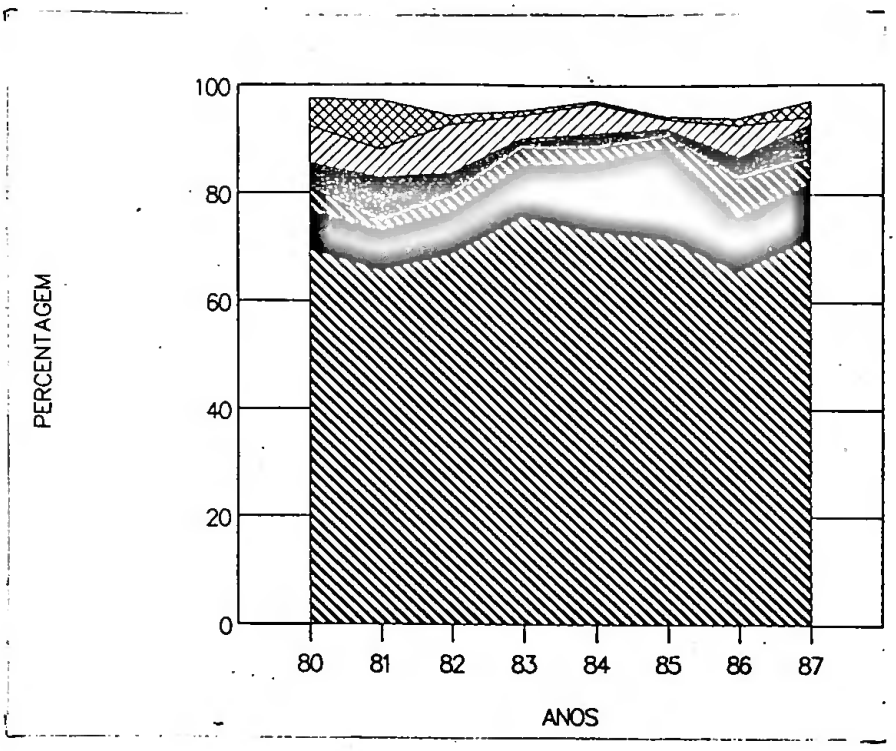
Fonte: Ministério do Emprego e da Segurança Social - Direcção Geral do Trabalho;
Maria Luísa Cristóvam.

Como se constata dos gráficos anteriores, em 1983 o número de dias de trabalho gastos aumentou proporcionalmente muito mais do que o número de trabalhadores abrangidos, devido ao aumento significativo da duração média das greves: de 2.8 dias em 1982 para 4.1 dias em 1983. Em 1984, com a diminuição abrupta da duração média por greve (de 4.1 dias para 2.7 dias), o movimento foi inverso: o número de dias de trabalho gastos diminuiu proporcionalmente muito mais do que o número de trabalhadores abrangidos.

Em relação às greves com objectivos profissionais, e reportando-nos aos principais <u>objectivos visados</u> (uma greve pode visar mais do que um objectivo), estabelecemos os seguintes gráficos de

frequências relativas acumuladas:

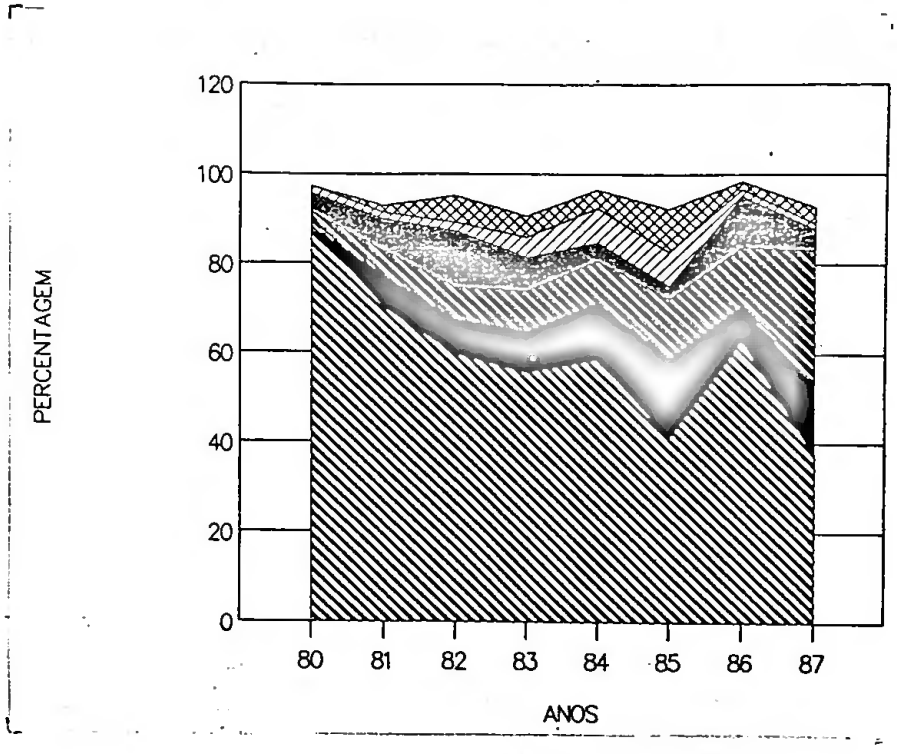
1. greves de empresa



objectivos:

- salariais;
- estabilidade de emprego;
- processo de regulamentação colectiva;
- redução do esforço de trabalho;
- direitos dos trabalhadores, suas organizações e seus representantes;
- bem-estar.

2. greves de sector/pluriempresa



objectivos:

- salariais;
- estabilidade de emprego;
- processo de regulamentação colectiva;
- redução do esforço de trabalho;
- direitos dos trabalhadores, suas organizações e seus representantes;
- alterações ligadas à gestão, organização e capital da empresa.

Fonte: Ministério do Emprego e da Segurança Social - Direcção Geral do Trabalho;
Maria Luísa Cristóvam.

Em relação aos gráficos supracitados, ressaltam as seguintes conclusões:

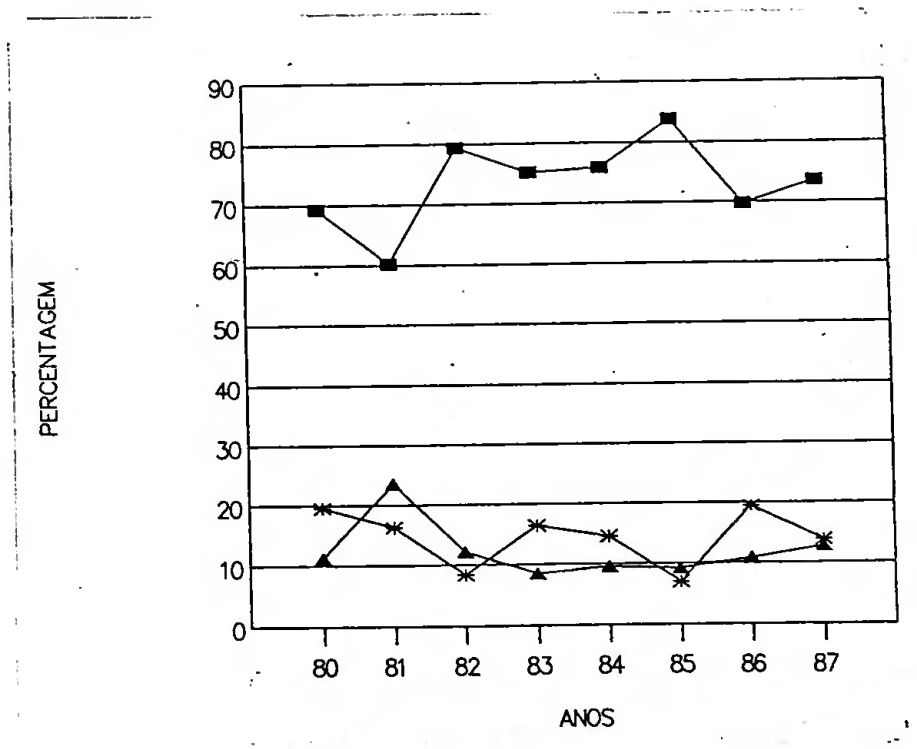
- a predominância dos objectivos salariais, especialmente nas greves de empresa, apresentando todavia tendência decrescente nas greves de sector/pluriempresa;

- a relevância conferida ao objectivo "estabilidade de emprego", que foi globalmente (empresa + sector/pluriempresa) o

segundo mais importante;

- a relevância conferida ao objectivo "processo de regulamentação colectiva", a denotar atritos no desenrolar do processo de determinação das relações colectivas de trabalho.

No que concerne à satisfação pela entidade patronal dos objectivos visados pelos grevistas nas greves de empresa com objectivos profissionais, e reportando-nos às greves cujo desfecho foi conhecido, a situação foi a seguinte:



—■— reivindicações não satisfeitas;
—▲— reivindicações totalmente satisfeitas;
—✳— reivindicações parcialmente satisfeitas.

Fonte: Ministério do Emprego e da Segurança Social - Direcção Geral do Trabalho;
Maria Luísa Cristóvam.

Partir da análise dos dados supracitados para concluir que as greves (de empresa, com objectivos profissionais) foram quase ineficazes é, todavia, erróneo. Isto porque a associação sindical poderá declarar um número maior ou menor de objectivos que estão

subjacentes à greve, tendo em vista abrir mão de alguns deles, demonstrando deste modo a sua boa vontade e obtendo mais facilmente os restantes - aqueles que realmente estão subjacentes à greve.

Finalmente, quanto à forma como as greves agiram sobre a prestação de trabalho, houve uma clara e cada vez maior predominância das greves clássicas: entre 91.7% (em 1980) e 97.7% (em 1987) do total das greves (empresa + sector/pluriempresa).(54)

Para a Intersindical Nacional/CGTP-IN, a luta de massas (manifestações e greves) foi sempre considerada como a principal técnica de luta.

Todavia, para a luta de massas ser eficaz é necessária a unidade na acção. Esta, por sua vez, só se obtém se os trabalhadores visados sentirem que estão em causa os seus interesses específicos. Isso implica, portanto, o conhecimento de tais interesses; o que nos remete, uma vez mais, para a acção do militante sindical no local de trabalho. E deste modo se compreende que, tal como já havia sucedido com a 'unidade', também no que se refere à luta de massas tenha sido feita especial referência à necessidade de valorizar o local de trabalho como base para o desencadear da mesma.

Deste modo, na sequência do que até aqui foi dito, concluímos que a acção do militante/delegado sindical no local de trabalho se tornará cada vez mais importante. Através das reuniões (e outras formas de contacto pessoal) por ele promovidas podem ser discutidos os problemas que directa e diariamente se colocam aos trabalhadores e que, em períodos de grandes e rápidas mudanças, são mais difíceis de analisar a nível superior. E desde que as reuniões sejam realmente participadas e conduzam a acções susceptíveis de resolverem os problemas, podem ter um impacto

francamente positivo sobre o aumento da consciencialização e mobilização dos trabalhadores.

Sucede, todavia, que o local de trabalho foi precisamente a parte da estrutura sindical que sofreu o maior abalo durante o período em análise, especialmente para o final do mesmo; embora tal abalo tenha sido o menos publicitado nos orgãos de comunicação social, na medida em que não interferia directamente com "figuras públicas". A causa directa desta degradação a nível da base residiu na instabilidade laboral, provocada por factores já referidos neste trabalho.

Informação e propaganda

A informação (relato de acontecimentos) e a propaganda (difusão persuasiva de ideias) utilizadas política e sindicalmente, são processos de aumentar a unidade e combatividade dos destinatários face a ideias contrárias.

Sem pretendermos ser exaustivos, diremos que são princípios básicos de uma propaganda eficiente:

- a credibilidade do propagandista;
- a adequação da ideia-objectivo aos destinatários;
- a utilização dos canais (vias) propagandísticos mais persuasivos.

Em relação ao primeiro item, entre outros aspectos - inatos ou adquiridos - é de realçar a importância da formação teórica.

Por sua vez, no que se refere ao segundo item, é condição prévia que a ideia-objectivo seja assumível pelos destinatários. Depois, há que evitar a dispersão do intelecto destes, tendo em atenção que:

- o risco de tal dispersão aumenta com o aumento do número de ideias-objectivos desenvolvidas simultâneamente;
- a propaganda deve partir de exemplos da realidade quotidiana para atingir princípios gerais;

- o slogan, como expressão clara e rápida da ideia- objectivo, facilita a concentração nesta.

Finalmente, no que concerne ao terceiro item, é de salientar que os canais (vias) pessoais são mais persuasivos que os impessoais.

Reportando-nos à realidade em análise no presente trabalho, de acordo com os documentos da confederação a resposta à campanha ideológica hostil, veiculada pelos meios de comunicação social, exigiria a formação de uma consciência de classe, obstáculo à penetração da ideologia burguesa.(55) Tal consciência, por sua vez, dependeria (notar que os items estão interrelacionados):

- da formação de funcionários e militantes;

- da actuação sobre o aproveitamento dos tempos livres dos trabalhadores (o que justifica que tenha havido tanta insistência relativamente à gestão do INATEL, conforme visto no subcapítulo II.2.3.2.);

- da informação e propaganda eficazes.

O primeiro item denota, também, a preocupação com a credibilidade da informação e propaganda. Por sua vez, no que concerne ao terceiro item, realçamos a primazia concedida à informação/propaganda oral, levada a cabo pelos militantes no local de trabalho (um canal pessoal, portanto). A razão é óbvia: apesar da proliferação de canais alternativos de informação e propaganda, produto de novas ou velhas tecnologias, continua a ser este o mais adequado à generalidade dos locais de trabalho.

"Batalha da Produção"

Referida no Documento de orientação e acção para um Portugal novo, aprovado no I Congresso, pretendeu ser uma contribuição da luta sindical para a luta política geral no sentido de transformar revolucionariamente a sociedade portuguesa, num período em

que existia forte identificação entre o poder de Estado e a Intersindical Nacional.

Genericamente, a "Batalha da Produção" visava:

- consciencializar os trabalhadores do seu papel na transformação das relações de produção e mobilizá-los para tal transformação (neste sentido, pode ser englobada na luta ideológica);

- aumentar e melhorar a produção, inclusive por melhor aproveitamento das estruturas existentes;

- reorientar a economia (orientar compras para a produção nacional; desenvolver a produção de bens essenciais, eventualmente por reconversão da produção de bens supérfluos).

Do resultado táctico obtido na "Batalha da Produção" - - vitória ou derrota - dependeria em grande medida o alcance do objectivo estratégico - a transformação societal. Todavia, o resultado táctico estava, por sua vez, dependente do resultado da luta pela detenção imediata do poder político(56) - que se veio a revelar desfavorável para a força motriz da transformação societal.

II.3.3. Negociação

> La négociation est encore un moyen de l'action des groupes pour déterminer les revenus du travail. En tant que tel, elle ne s'oppose cependant pas à la grève, elle en est plutôt le complément. Sans la grève, il y aurait peu de négociation et surtout elle se mènerait de façon totalement différente et aboutirait à des conventions dont le contenu serait différent. La négociation ne se conçoit que dans la perspective d'un rapport de forces déterminé... [C.53, p. 573].

Por este texto não restam dúvidas quanto à dependência da negociação face à greve. E, de facto, a ameaça ou o desencadeamento de greve (e até, porque não, de outras formas de luta) pesa na apreciação do caderno reivindicativo apresentado pela

associação sindical.

A CGTP-IN só fez referência à negociação colectiva a partir do II Congresso, o que se justifica tendo em conta que a situação política que se vivia na altura do I Congresso não tornava a negociação um aspecto suficientemente relevante para ser citado. À semelhança do sucedido com os restantes componentes da acção sindical, ela foi harmoniosamente integrada no projecto global da confederação, visto terem-lhe sido atribuídas, em simultâneo, dois objectivos:

- defesa e melhoria da qualidade de vida no quadro da sociedade vigente;

- contribuição para o avanço do projecto societal.

A consecução dos objectivos supracitados depende do conteúdo dos IRCT's e, em última instância, do processo interactivo de consciencialização e mobilização dos trabalhadores desencadeado com vista a obter esses IRCT's.(57)

Consciencialização e mobilização dos trabalhadores dependem de estes sentirem que o que está a ser, ou vai ser, negociado lhes diz respeito. E a associação sindical obtém esse sentimento se conhecer os problemas que realmente se colocam aos trabalhadores e se levar a cabo um eficaz trabalho de informação e propaganda. Deste modo, tal como sucedia com a 'unidade' e com a 'luta', por idênticas razões (ou não fossem elas complementares...), também na 'negociação colectiva' deve ser valorizada a acção do militante sindical no local de trabalho.

Todavia, a valorização do local de trabalho não significa fracccionamento, não é incompatível com a necessidade de alargar o mais possível o âmbito dos IRCT's, pois:

- aspectos comuns às pessoas colectivas envolvidas devem dar lugar a IRCT comum;

- aspectos específicos de cada pessoa colectiva envolvida devem ser objecto de acordos de empresa.

Aliás, de acordo com Piazzi [C.48], é vantajoso para o sindicato e para a entidade patronal que o âmbito da negociação colectiva seja o mais alargado possível, pelas seguintes razões:

- para o sindicato, em primeiro lugar por evitar a concorrência dos que se disporiam a aceitar níveis inferiores de salário e outras contrapartidas da prestação de trabalho; e em segundo lugar por aumentar o seu poder de pressão, graças ao maior número de trabalhadores envolvidos;

- para a entidade patronal, por evitar que existam concorrentes a trabalhar com custos salariais inferiores, o que é tanto mais importante quanto maior for o peso dos custos salariais nos custos totais.

Todavia, no que respeita à entidade patronal, as possibilidades que o parcelamento da negociação (= quebra do poder de pressão sindical) lhe oferecerem em termos de redução dos custos salariais, podem torná-la favorável a tal parcelamento e, como tal, a usar o seu poder nesse sentido; o que, aliás, não é incompatível com a garantia da inexistência de concorrentes a trabalharem com custos salariais inferiores a um dado mínimo (provavelmente, agora mais mínimo): basta haver acordo entre as entidades patronais.

Finalmente, pela sua relevância, salientamos a referência feita pela confederação à necessidade de coordenar internacionalmente os processos de negociação colectiva nas empresas transnacionais. Como é óbvio, isso equivale a reconhecer, também, a necessidade de coordenar internacionalmente a reivindicação e a luta; ou seja, a reconhecer que deve existir unidade na acção a nível internacional.

A experiência passada tem mostrado, contudo, que o movimento sindical é quase inoperante neste domínio. Há apenas a registar algumas - relativamente poucas - acções conjuntas, levadas a cabo

por organismos profissionais internacionais constituídos à margem das confederações, abrangendo trabalhadores de países de semelhante desenvolvimento social.

A explicação para esta quase inoperância reside nas diferenças - de qualidade de vida e ideológicas - existentes entre os trabalhadores dos diferentes países de implantação das transnacionais; particularmente notórias quando se comparam países capitalistas desenvolvidos e do Terceiro Mundo. Assim, por exemplo, os salários reivindicados pelos trabalhadores da sede são impensáveis para os das filiais do Terceiro Mundo: para estes, os seus muito mais baixos salários transformam-nos já em cidadãos nacionais privilegiados. E a eventual resposta da transnacional à reivindicação dos primeiros, encerrando parte da instalação produtiva da sede e transferindo-a para o Terceiro Mundo, é benéfica para os segundos. Logo, nem reivindicação e negociação conjuntas nem greves de solidariedade são possíveis nestas condições.

Não pretendemos com o exemplo supracitado afirmar que, necessariamente, as transnacionais prejudicam a força de trabalho nos países capitalistas desenvolvidos e beneficiam-na nos países do Terceiro Mundo. Elas <u>tendem</u>, isso sim, a promover a manutenção, nos primeiros, de uma força de trabalho de elevada qualificação, com belíssima existência material (um 'mercado primário' de força de trabalho), condição essencial para estas empresas manterem a sua competitividade; paralelamente ao reforço - salvo eventual dinâmica que o contrarie - da massa de desempregados e semi-empregados (um 'mercado secundário' de força de trabalho), com uma existência socialmente aceitável graças à intervenção do Estado-providência. Nos países do Terceiro Mundo, em contrapartida, <u>tendem</u> a promover uma qualificação da força de trabalho caracterizada pela banalidade e dependência (englobada no 'mercado secundário' de força de trabalho).

C O N C L U S Ã O

No que respeita ao enquadramento socio-económico e político da actividade sindical, são de realçar os aspectos que a seguir apresentamos.

Em primeiro lugar, no seguimento da falência do Estado Novo, operaram-se transformações significativas - consagradas legalmente ou não - durante os anos de 1974, 1975 e primeira metade de 1976. É de salientar que, neste último período, elas foram levadas a cabo em situação social adversa, e só possíveis devido à dinâmica entretanto adquirida pela força motriz das mesmas.

Destas transformações resultaram, em síntese, os acréscimos do salário real e da parte dos salários no Rendimento Nacional; e das forças que a elas se opuseram resultou um preocupante decréscimo da actividade económica.

Contudo, não podemos deixar de referir a produção legislativa que, embora levada a cabo fora dos anos supracitados, pode ser enquadrada no sentido geral das transformações operadas nesses anos. Tal produção foi particularmente visível na segunda metade de 1979, a justificar até o agrado da CGTP-IN face ao governo vigente na altura.

Em segundo lugar, as transformações citadas nos parágrafos anteriores foram objecto de posterior ataque, sendo este particularmente visível:

- na produção legislativa da segunda metade de 1976 e do ano de 1977;
- na produção legislativa, na desactivação dos instrumentos de defesa dos direitos e na repressão dos anos de 1981 a 1984;
- na produção legislativa dos anos de 1988 e 1989.(58)

Da situação económica geral difícil em 1976 e 1977 (contas externas e desemprego), associada a alguma expectativa de maior bem-estar futuro, resultaram condições propícias à produção legislativa da segunda metade de 1976 e do ano de 1977, a qual esteve por detrás das reduções do salário real e da parte dos

salários no Rendimento Nacional verificadas entre 1977 e 1979.

Em 1981 e 1982 não foi reduzida a parte dos salários no Rendimento Nacional devido:

- ao maior poder económico de partida por parte dos trabalhadores (em 1980 aumentou o salário real);
- ao carácter gravoso do ataque às transformações operadas;
- à menor expectativa quanto a um maior bem-estar futuro.

Os três factores supracitados implicaram uma resposta bastante forte do movimento sindical ou, pelo menos, puxada por este (durante o período em estudo, os anos de 1981 e 1982, especialmente o primeiro, foram os de maior número de greves).

Já em 1983 e 1984, a situação económica geral difícil no início de 1983 (contas externas) e a redução do poder económico por parte dos trabalhadores implicaram que a resposta do movimento sindical tivesse sido menor. Como tal, nestes anos foram possíveis as reduções do salário real e da parte dos salários no Rendimento Nacional.

Finalmente, em 1988 e 1989, com o bom desempenho económico dos nossos principais parceiros comerciais e com o afluxo de fundos estruturais provenientes das Comunidades Europeias, advieram consequências benéficas para a situação socio-económica do País (o salário real aumentou em 1988), às quais se associaram expectativas de um maior bem-estar futuro. Assim, ficaram criadas as condições propícias para aprovar legislação contrária às transformações operadas e para reduzir a parte dos salários no Rendimento Nacional.

No que respeita à <u>confederação sindical</u> propriamente dita, são de realçar os (cinco) aspectos que a seguir apresentamos.

Em primeiro lugar, o seu projecto de transformação societal - mais ou menos explicitado, conforme a conjuntura - levou-a a ser uma das principais forças motrizes das transformações socio-

-económicas e políticas operadas de 1974 à segunda metade de 1976. Como tal, não é de admirar a sua oposição à correlação de forças políticas pós-V Governo Provisório, com uma breve interrupção na segunda metade de 1979. Pela sua relevância, é de citar a oposição a uma das mais importantes medidas tomadas com base nessa correlação de forças - a integração do País nas Comunidades Europeias; flexibilizada, todavia, pela realidade da integração e consequente efeito positivo imediato sobre a situação socio-económica do País.

A propósito de 'flexibilidade', e conforme referimos em momentos anteriores deste trabalho, ela constituiu um aspecto relevante da acção da Intersindical Nacional/CGTP-IN durante o período em análise: não foi só a supracitada atitude face às Comunidades Europeias, mas também no que respeita ao CPCS, na actuação grevista,... Aliás, para as forças políticas que mais vêm influenciando a confederação, explorar o potencial de flexibilidade na acção desta última continuará a ser condição essencial para manter tal influência. Caso contrário, ou a confederação perde a maior parte da sua base de apoio ou essas forças políticas perdem a actual preponderância.

Em segundo lugar, reportando-nos à reivindicação, é de referir:

- a sua enorme abrangência, o que decorre naturalmente da grande quantidade de factores que influem sobre a qualidade de vida de trabalhadores e população em geral;

- o seu carácter social amplo, bem presente no vasto tratamento dado às prestações mínimas (salários mínimos, pensões mínimas, subsídios de desemprego,...); o que não exclui o aproveitamento de tais prestações como forma de dar maior ênfase à reivindicação;(59)

- a sua coerência, ou seja, a concretização do projecto societal em relação a cada área reivindicada.

Em terceiro lugar, são de referir:

- a atenção dada à unidade orgânica e na acção;

- o primado das manifestações e greves como forma de luta (a justificar, até, que a lei da greve de 1977 tenha sido o aspecto jurídico-laboral mais atacado pela CIP).

Em relação a áreas de luta, merece destaque a que se relaciona com as condições de introdução de novas tecnologias e, por inerência, com a formação profissional. Os benefícios de tal introdução para os trabalhadores - volume de emprego e qualificação profissional - variam na razão directa da capacidade destes para imporem, na empresa e na sociedade em geral, soluções tecnológicas e organizacionais que, aumentando a produtividade, não só preservem o maior número possível dos actuais postos de trabalho como também os valorizem - no acto da produção e pelo produto obtido; sendo atribuídas, aos desalojados pela tecnologia, novas ocupações socialmente benéficas e qualificadas. Deste modo se processará uma gradual transição da força de trabalho para tarefas mais nobres.

Em quarto lugar salientamos que, embora com o País englobado nas Comunidades Europeias, enquanto se mantiverem os obstáculos a uma acção sindical integrada a nível comunitário, quer os económicos (relação numa base desigual/concorrência) quer, simultâneamente, os económicos e os ideológicos (estes de menor relevância), a base de acção da CGTP-IN continuará a ser, quase exclusivamente, o espaço nacional; desempenhando a acção sindical integrada, a nível comunitário, um papel muito pouco relevante. Ora, a verificar-se um cenário, para um futuro próximo, caracterizado por simples crescimento económico global (provavelmente fraco/moderado) com manutenção/aumento das desigualdades entre zonas de diferente poder económico, sob liderança crescente de um centro poderoso, esses obstáculos manter-se-ão (embora se possa

verificar alguma disciplina na situação de concorrência).

Em quinto e último lugar há que ter em conta os factores que, num futuro próximo, têm fortes probabilidades de afectar (ou continuar a afectar) o sindicalismo europeu comunitário; particularmente o que se associa a projectos societais alternativos, como é o caso da CGTP-IN. Salientamos aqui os seguintes:

- zonas periféricas de crescente conflito social (África, Médio Oriente, Europa de Leste), com incidência sobre a Europa comunitária ou sobre os seus interesses;
- imigração;
- deslocalização geográfica da produção;
- implementação de tecnologias produtivas na perspectiva de maximizar a rentabilidade financeira.

Os factores supracitados, especialmente (e não, exclusivamente) por via da sua acção negativa sobre o emprego e o nível de vida, favorecem a expansão do individualismo, do corporativismo, da xenofobia e do racismo. Por sua vez, a assumpção generalizada destes valores implica um acréscimo de dureza no relacionamento dentro do espaço comunitário, afectando essencialmente (e logicamente) todos os que se reivindiquem de valores sociais contrários.

No que respeita a <u>desenvolvimentos futuros</u>, alguns temas aparecem-nos como manifestamente atraentes, embora acreditemos que possam ser de difícil, ou mesmo impossível, concretização. De facto, a situação financeira do movimento sindical - ou, pelo menos, de grande parte dele - não é propícia à manutenção de recursos humanos e equipamentos que permitam fazer normalmente o apanhado dos elementos de base, necessários para o trabalho do analista. E a dedicação à causa por parte dos recursos humanos existentes, por muito grande que seja, pode não conseguir suprir essa falta.

Mas voltando aos desenvolvimentos futuros propriamente

ditos, consideramos de interesse os seguintes temas:

- a implantação regional e sectorial da Intersindical Nacional/CGTP-IN e o modo como tem variado;

- a análise dos restantes componentes do movimento sindical (UGT e sindicatos independentes das confederações);

- por fim, mas nem por isso menos importante, a actualização do presente trabalho, congresso após congresso.

N O T A S

(1). "Confederar consiste em reunir numa federação. No sentido político, uma confederação é uma associação de Estados que se submetem a um poder geral, conservando no entanto em certos domínios o seu governo próprio. O resultado é, portanto, uma federação; mas reserva-se a expressão confederação a fim de sublinhar a situação, a liberdade e autonomia (relativas) dos Estados federados..." [C.10, p. 79].

«Hist. e Pol.: No sentido mais largo e primitivo o têrmo confederação designou qualquer liga ou união de povos,...
A distinção entre "federação" e "confederação", termos sinónimos na origem, foi desenvolvida na terminologia política dos Estados Unidos... O têrmo "confederação" veio assim a designar uma união de Estados soberanos em que se sublinha a independência soberana de cada corpo constitutivo...; a palavra "federação", por seu lado, implica uma união de Estados em que se dá relêvo à supremacia do govêrno comum...» (Grande Enciclopédia Portuguesa e Brasileira, Lisboa/Rio de Janeiro, Editorial Enciclopédia, s.d., volume VII, p. 407).

(2). Já se realizaram seis congressos: Julho de 1975; Janeiro de 1977; Março de 1980; Março de 1983; Maio de 1986; Maio de 1989.

(3). "Nós, desde o 11 de Março, com a constituição de um novo poder político,... estávamos convencidos que o poder político então constituído, era um poder político realmente orientado para a construção do socialismo, com capacidade para isso... Não foi o que aconteceu... Ao nível do próprio poder político houve indecisões no lançar para a frente de

medidas revolucionárias" (entrevista do 1º tenente Miguel Judas, do Conselho da Revolução, ao Alavanca, nº 33, 30.7.75, p. 23).

(4). Por parte do Fundo Monetário Internacional a situação foi vista nos seguintes termos:

> O aumento das remessas dos trabalhadores no exterior foi interrompido entre 1973 e 1975, reflectindo assim a perda de confiança por parte desses trabalhadores, e o turismo diminuiu em consequência da agitação social no país.
>
> ...
>
> O investimento foi reduzido na confusão que se sucedeu à transferência de rendimentos para o sector do trabalho,... [C.56, p. 27].

(5). De acordo com o Departamento Central de Planeamento [B.4.b., pp. 5-6], no período 1974-1975 a economia portuguesa foi afectada por três grupos de factores:

- o evidenciar e, em certos casos, intensificar de desiquilíbrios de antes do 25 de Abril (exemplos: inflação e deficit da Balança Comercial);
- a repercussão interna da crise capitalista, nomeadamente sob influência do aumento do preço do petróleo;
- a tentativa de alterar a lógica de funcionamento do sistema (encerramento da bolsa de valores e proibição de transaccionar títulos do tipo acção; nacionalizações; saneamento de dirigentes; reforço da estrutura sindical; intervenção estatal nas empresas privadas; reforma agrária).

E de acordo com a fonte citada na nota anterior:

> A Revolução portuguesa aconteceu numa época nada propícia à concretização imediata dos seus objectivos económicos, ou seja, quando a economia era afectada negativamente pela conjuntura económica mundial. A quadruplicação do preço internacional do petróleo em fins de 1973 acarretou para Portugal um aumento de US$ 400 milhões nas suas importações desse produto. A consequente recessão mundial reduziu a procura de exportações portuguesas, o afluxo de turistas ao país e a procura de mão-de-obra portuguesa no estrangeiro

[C.56, p. 26].

(6). De acordo com os seus estatutos, a Inspecção (Geral) do Trabalho visa assegurar a execução das normas reguladoras da prestação de trabalho, desenvolvendo funções informativa, educativa e repressiva junto das empresas; bem como colaborar na elaboração de legislação laboral.

(7). «O Governo e o grande capital demonstram pela sua prática nas instituições da CEE e em todo o relacionamento com a organização que, da adesão, nada retiram que seja do interesse nacional. A integração na CEE, justificada em nome da democracia política, só lhes interessa na realidade enquanto "seguro de vida contra o comunismo" - para usar a expressão de um presidente da CIP que, há vários anos, afirmava publicamente que isso compensava as previsíveis consequências negativas para a indústria nacional...» [C.43, p. 51].

(8). Comentando o programa do II Governo Constitucional e a propósito das negociações deste com o FMI, referia a CGTP--IN:

> Pela primeira vez depois do 25 de Abril, afirma-se que "o motor do desenvolvimento só pode ser constituído pelos sectores que produzem bens que são objecto de transacção com o exterior", o que significa privilegiar o sector privado e aumentar a nossa dependência aos países capitalistas [A.5, p. 25].

(9). Ainda comentando o programa do II Governo Constitucional:

> E chega-se mesmo a afirmar no Programa que "serão garantidas taxas mínimas de lucro (e não máximas) às empresas privadas".
> A nível de salários, fala-se no Programa de "uma política moderada de salários",...
> No campo do desemprego, fala-se no Programa do Governo de "uma política de manutenção global do emprego", o que significa que o desemprego vai aumentar ainda mais pois que daquela afirmação decorre que não serão criados postos de trabalho quer para os trabalha-

dores que já se encontram desempregados quer para todos aqueles jovens que em cada ano aparecem à procura de emprego [A.5, p. 24].

E o testemunho vindo do FMI:

> A fim de ajudar a posição de lucro do sector privado, impôs-se um limite legal ao salário nominal e liberaram-se os preços [C.56, p. 28].

(10)."Subsidiariamente é interessante notar que as variações da taxa de salários não contribuem significativamente para a variação da inflação; acelerações (ou desacelerações) desta são fundamentalmente determinadas por variações na taxa de desvalorização do escudo, de incremento do preço das importações (em divisas) e de variação da produtividade,..." [C.27, p. 33].

(11).Referindo-se à ajuda dada pela desvalorização do escudo ao sector exportador português, questionava-se Daniel Bessa (o autor abordava a década de setenta, mas as partes do texto abaixo citadas são igualmente válidas para o período que estamos a analisar):

> ...
> c) A principal razão para a desvalorização cambial do escudo... <u>encontra-se na falta de competitividade do sector exportador</u>,...;
> ...
> <u>Teria sido mesmo indispensável uma tão acentuada degradação do valor externo do escudo</u>?
> ...
> Ou, pelo contrário, estará o sector exportador português a aproveitar a conjuntura (e a estrutura...), tanto da Economia Portuguesa como da Economia Mundial, para impor uma redistribuição do rendimento nacional a seu favor? [C.9, pp. 2667 a 2669].

(12)."O aumento das taxas de juro e a imposição de limites quantitativos bastante apertados para o crescimento do crédito interno,... Ao afectarem em primeiro lugar as pequenas e médias empresas, agravando a situação financeira de muitas

delas, estas medidas constituem na realidade factores decisivos para a intensificação da concentração e centralização do capital." [A.14, pp. 16-17].

(13)."Do programa inicialmente apresentado pelo Governo a parte mais coerentemente aplicada foi a que correspondia às exigências do FMI.

...

As próprias etapas daquilo a que falsamente se pretendeu chamar "ataque à crise" eram as que interessavam à direita e ao grande patronato:

- nos dois primeiros anos [1983-1984], imposição de uma política de grande austeridade para os trabalhadores e recomposição dos rendimentos do capital;..." [A.20, pp. 75--76].

(14)."O problema do desemprego é bem mais grave do que indicam as estatísticas oficiais." [A.18, p. 49].

(15).A nível de confederação, sindical ou patronal, as reivindicações socio-económicas têm necessariamente um carácter político, o que advém da dimensão destes organismos: tanto a Intersindical Nacional/CGTP-IN como a Confederação da Indústria Portuguesa visam, nos seus documentos, o poder político. Contudo, os objectivos podem diferir (o exemplo supracitado é bem claro).

(16).Princípios e regras de organização e funcionamento do poder político, das instituições económicas, sociais e culturais, que possibilitem o acesso generalizado dos cidadãos, tanto ao exercício desse poder político como à intervenção e fruição aos níveis económico, social e cultural.

(17).«... os trabalhadores têm constatado que toda a orientação política traduzida numa verdadeira recuperação capitalista, tem sido justificada pela "necessidade de adaptar Portugal à CEE.".

...

A confirmar-se que a adesão à CEE implica essa política, a CGTP-IN e os trabalhadores portugueses opor-se-iam determinadamente a esse objectivo.

A CGTP-IN e os trabalhadores portugueses querem uma Europa dos trabalhadores, mas opõem-se ao regresso ao poder dos monopólios a que o 25 de Abril pôs fim.» [A.10, p. 34].

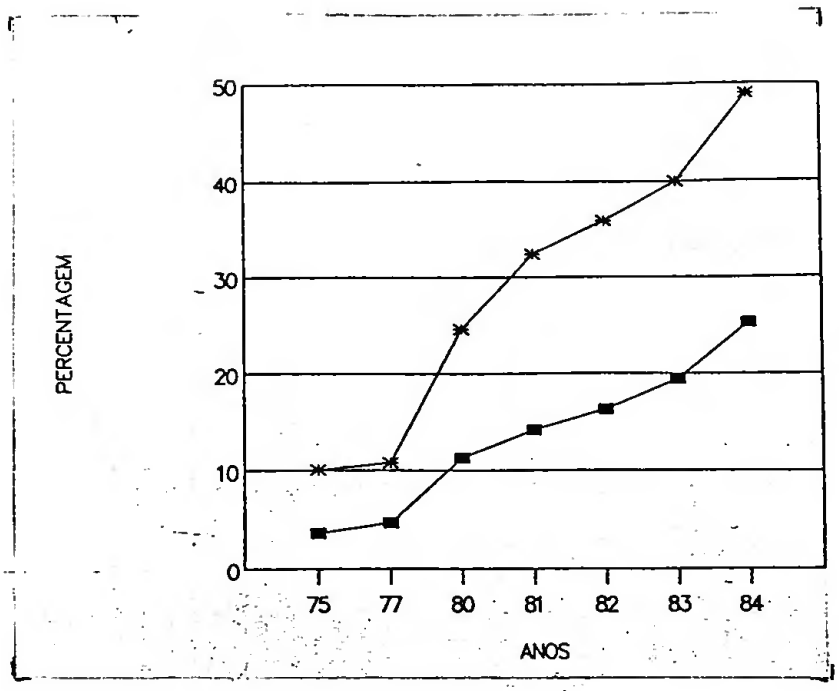
(18)."O Congresso realça a inserção da política salarial no processo revolucionário, e a subordinação daquela aos objectivos superiores do estabelecimento de um poder político que exprima os interesses da classe operária e de todas as camadas trabalhadoras." [A.2, p. 11, col. 1].

Vêm também a propósito as afirmações do Gen. Vasco Gonçalves ao discursar no I Congresso da Intersindical Nacional:

> Na prática, essas forças que nos combatem, desen volvem actividades no sentido de os trabalhadores exigirem reivindicações incomportáveis, neste momento, com a economia do nosso país.
> ... o produto nacional bruto não compreende, não comporta certas reivindicações que são feitas hoje, que têm um carácter prejudicial, objectivamente contra-revolucionário [A.1, p. 6, col. 1].

(19).Embora a atitude não tenha sido tão drástica: a confederação aconselhou a que a política reivindicativa tivesse em conta a situação das PME's, visto que as reivindicações incomportáveis para estas seriam factor de concentração e centralização capitalistas.

(20).



—■— % dos juros face ao PNB_{pm}
—✳— % dos juros face aos rendimentos de empresa e propriedade

Fonte: Eugénio Rosa, Dois anos de governo PS/PSD (Junho de 1983 a Julho de 1985), [Lisboa], Ed. 1 de Outubro, s.d., p. 87.

(21).Ficaram excluídos:

- elementos das forças armadas;
- trabalhadores de serviço doméstico;
- menores de vinte anos, sem prejuízo do princípio 'a trabalho igual, salário igual'.

(22).De notar que este diploma permitiu aumentos individuais superiores a 18%, desde que o aumento total a nível de empresa não ultrapassasse os 18%; representando um abandono da preocupação de reduzir o leque salarial que havia caracterizado o diploma de 1977 e, em menor grau, o diploma de 1978.

(23).De notar que o autor tirou a conclusão com base em estudo realizado sobre uma amostra.

(24).O regime de protecção social dos trabalhadores da função pública não depende da Secretaria de Estado da Segurança Social, mas sim do Ministério das Finanças.

(25).Foi a seguinte a variação da relação beneficiários activos/pensionistas:

1970 - 14.1; 1975 - 3.8; 1980 - 2.3; 1987 - 1.8.

Fonte: Fernando Maia, O financiamento da Segurança Social em Portugal - pistas para uma nova lógica, s.l., s.d., p. 38.

(26).No período que decorreu entre 1977 e 1988, a Conta da Segurança Social apresentou deficit corrente (receitas correntes - despesas correntes) em:

- 1977, de 6.1 milhões de contos;
- 1981, de 4 milhões de contos;
- 1982, de 4 milhões de contos;
- 1983, de 4.1 milhões de contos.

Em idêntico período, a supracitada Conta apresentou deficit global (receitas totais - despesas totais) em:

- 1977, de 1.6 milhões de contos;
- 1980, de 0.95 milhões de contos;
- 1981, de 1 milhão de contos;
- 1982, de 3.7 milhões de contos;
- 1983, de 4.6 milhões de contos;
- 1987, de 3.3 milhões de contos.

Fonte: Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

(27).De acordo com um estudo da OIT, elaborado durante o período

em análise, a indústria hulhífera ocupava o primeiro lugar mundial em acidentes de trabalho. No entanto, mesmo na marinha mercante - actividade do sector terciário - era preocupante o número de acidentes de trabalho, especialmente em navios com "pavilhão de favor", tradicionalmente tripulados por cidadãos de países do Terceiro Mundo.

(28).Não à custa da categoria não assalariados, a qual manteve sensivelmente a mesma percentagem no total da população empregada; mas sim à custa da categoria outras situações, onde se englobam os familiares não remunerados e os membros activos das cooperativas de produção, que viu reduzida a sua participação na população empregada em 1.8%.

(29).No que respeita ao IE considerámos o desemprego em sentido lato, visto acreditarmos ser este o mais correcto para a percepção do fenómeno.

(30).A remuneração mínima nacional tomada para base do cálculo, ora foi a correspondente ao sector de actividade do ex--trabalhador ora foi a máxima. Assim, o Decreto-Lei nº 445/79 de 9 de Novembro, a Lei nº 35/87 de 18 de Agosto (subsídio social de desemprego a jovens candidatos ao primeiro emprego) e o Decreto-Lei nº 79-A/89 de 13 de Março tomaram como base de cálculo a máxima das remunerações mínimas.

Na medida em que nos reportamos a valores monetários que possibilitam baixo nível de vida, esta nuance não deixa de ser relevante.

(31).Universo considerado:

- trabalhadores da indústria e serviços;

- trabalhadores rurais.

Período considerado:

- início, em 31 de Dezembro de 1975 (o subsídio foi instituído em 31 de Março de 1975);

- fim, em 31 de Dezembro de 1988.

(32).A possibilidade de suspensão ou redução dos contratos de trabalho por motivos respeitantes à entidade empregadora surgiu, pela primeira vez, em 1977 (Decretos-Leis nº 353-H/77 e 353-I/77 de 29 de Agosto), mediante declaração ministerial das empresas em situação económica difícil. Por via do Decreto-Lei nº 398/83 de 2 de Novembro (parcialmente alterado pelo Decreto-Lei nº 64-B/89 de 27 de Fevereiro) foi liberalizada a possibilidade de tal suspensão ou redução.

(33).O que não invalida a existência de disparidades. Deste modo, nas empresas de transportes (Rodoviária Nacional e CP) foi geralmente maior a diferença entre o tempo máximo convencional do trabalho semanal normal e o tempo efectivo de trabalho semanal total.

(34).Tomando, como exemplo, duas horas de deslocação diária entre o local de trabalho e o de alojamento, uma semana de 37 horas normais com descanso ao Sábado e Domingo, é equivalente a uma semana de 35 horas normais com descanso só ao Domingo.

(35).Não aplicável ao serviço doméstico e ao trabalho de bordo. Passou a ser aplicável ao trabalho rural por via da Lei nº 77/77 de 29 de Setembro.

(36).Definidos em relação a qualquer vector: profissão, sector de actividade económica, região, particularismos culturais,...:

> O grupo... é uma unidade colectiva concreta e que se manifesta por ter os seus padrões de conduta, por ter os seus símbolos próprios, por se localizar no espaço, por utilizar determinadas formas de comunicação, etc. O grupo... é um nós que se opõe aos outros, que se opõe a eles, tal que as relações entre nós dentro do grupo - in-group dizem os anglo-saxónicos - são mais estreitas, mais íntimas do que as relações com o out-group, com o exterior do grupo.
>
> ... o grupo é sempre uma unidade concreta, que exerce uma ou mais funções, mas funções definidas... Em todo o caso, um conjunto de funções ligadas... [C.28, pp. 63-64].

(37).Sob esta designação englobamos também as comissões coordenadoras.

(38).O Decreto-Lei nº 124/77 de 1 de Abril estipulou que o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social teria um Conselho de Gestão e um Conselho Directivo, sendo o primeiro de carácter mais político e o segundo de carácter mais executivo (este composto por três membros nomeados ministerialmente).

(39).O Decreto-Lei nº 519-J/79 de 29 de Dezembro estipulou que o INATEL teria um Conselho Geral, uma Direcção e uma Comissão de Fiscalização, sendo o primeiro orgão de carácter mais político e o segundo de carácter mais executivo.

Os presidente e vice-presidente da Direcção e dois dos três membros efectivos da Comissão de Fiscalização seriam nomeados ministerialmente.

O Decreto-Lei nº 61/89 de 23 de Fevereiro revogou o diploma acima citado e aprovou novos estatutos. Em termos de participação, é apenas de salientar que ficaram cortadas quaisquer hipóteses de participar na Direcção e na Comissão de Fiscalização, visto o diploma determinar a nomeação

ministerial dos membros destes orgãos.

(40).O Decreto-Lei nº 193/82 de 20 de Maio determinou que o IEFP teria os seguintes orgãos: Conselho Directivo; Comissão de Fiscalização; Conselho Consultivo Central e conselhos consultivos dos centros coordenadores; Centro de Investigação e Desenvolvimento das Políticas e Técnicas de Emprego; orgãos técnicos da administração central; centros coordenadores; orgãos executivos locais. Para além de as organizações de trabalhadores ficarem limitadas a participar nos orgãos consultivos, o número dos seus representantes ficou dependente de decisão ministerial.
O Decreto-Lei nº 247/85 de 12 de Julho estipulou os seguintes orgãos centrais para o IEFP: Conselho de Administração; Comissão Executiva; Comissão de Fiscalização. Em termos regionais, o supracitado diploma estipulou os seguintes orgãos: conselhos consultivos e delegações regionais.

(41).Por 'empresas públicas' entendemos, não só as empresas públicas stricto sensu mas também as empresas nacionalizadas e as sociedades de capitais públicas, igualmente abrangidas pela legislação em causa.

(42).Reportando-nos aos exemplos contidos numa publicação da CGTP-IN e referentes aos anos de 1978 e 1979, entre a constituição das comissões técnicas e a publicação das portarias de regulamentação do trabalho decorreram no mínimo três meses; sendo citados casos em que, após quinze e dezassete meses da constituição das comissões técnicas ainda não tinham sido publicadas as portarias.

(43).Logo após o 25 de Abril, quer a Intersindical Nacional quer o Partido Comunista haviam iniciado uma campanha a favor da moderação do movimento grevista, opondo-se mesmo ao desencadear de muitas greves. Sobre este assunto vide [C.26] e [C.46].

(44)."Estratégia, s.f. (do gr. strategia). Parte da arte militar que estuda as grandes operações da guerra e lhes prepara o plano:...II Por ext. Arte de combinar, de dirigir certas operações quando estas devem opor-se a operações contrárias:...II Ardil, manha; estratagema.II Manobra, acção; plano:..." (António de Morais Silva, Grande Dicionário da Língua Portuguesa, Editorial Confluência, s.d., vol. IV, p. 910).

"Táctica, s.f. (do gr. taktiké). Mil. Ramo da ciência militar que estabelece o conjunto de princípios e regras que preparam e determinam o emprego das diversas armas nos exercícios, de forma a atingir, em campanha, na ofensiva ou na defensiva, de maneira mais eficaz e pronta, os fins determinados pela estratégia; arte de fazer a guerra, ordenando as forças em terrenos e posições favoráveis:...II Habilidade na condução ou direcção de um negócio, de uma empresa, de uma discussão:..." (op cit, vol. X, p. 592).

"De acordo com a nossa classificação, portanto, a táctica é a teoria da utilização das forças militares em combate. Estratégia é a teoria da utilização dos combates para alcançar o fim da guerra" [C.17, p. 95].

(45)."Com a nossa luta já conquistámos uma condição de máxima importância - a unicidade da organização sindical,... Sem unicidade dificilmente se alcança a unidade, porém, só com

unicidade também não se alcança a unidade." (discurso de Manuel Lopes, do Secretariado da Intersindical Nacional, no I Congresso in Alavanca, nº 33, 30.7.75, p. 3, col. 3).

(46).Taxa de sindicalização em Portugal (valores médios dos períodos):

1969 - 59%

1974/78 - 52,4%

1979/84 - 58,8%

1985/86 - 50,5%-52,6%

O andamento da taxa global de sindicalização - subida em 1979/84 e descida em 1985/86 - foi igualmente válido para a generalidade dos ramos de actividade produtiva.

São de salientar, pelas suas altas taxas de sindicalização e participação (estas, medidas pela afluência aos processos eleitorais), os seguintes ramos de actividade produtiva (especialmente os dois primeiros): Bancos; seguros; indústrias metalúrgica e metalomecânica.

Taxas de sindicalização (%) em diversos países europeus:

	1960	1970	1980	1985
RFA.....	34,7	32,8	36	34,3
Austria(*).....	63,4	62,1	58,4	57,9
Dinamarca(*).....	63,1	64,4	79,8	82,2
França.....	19,3	21,3	17,3	14,5
Itália.....	25	32,2	43,7	35,5
Noruega(*).....	62,8	62,9	62,7	63
Reino Unido(*).....	44,2	48,5	52,9	45,8
Suécia.....	69,4	66,4	78,2	80,3
Suíça.....	35	29,2	31,3	29,3

(*) - Países com taxas inflacionadas, face às restantes, por

compreenderem reformados e independentes. Assim, às taxas supracitadas haveria que deduzir (%):

Austria..... 6

Noruega..... 8

Dinamarca..... 5

Reino Unido.... 3-5

Fonte: Cerdeira, Maria da Conceição e Padilha, Maria Edite, A sindicalização e alguns comportamentos sindicais, ("Estudos; Série C - Trabalho - 8"), Lisboa, SICT/MESS, 1990, pp. 111.

(47).De notar que os sindicatos independentes existem em quase todos os ramos de actividade produtiva, sendo caracterizados - também - por participação e uniformidade de voto elevadas, resultantes da homogeneidade de interesses entre os seus membros.

(48).A origem da palavra "greve" está na palavra francesa "gréve". Esta última, por sua vez, vem da Place de Gréve, em Paris, onde se costumavam reunir os parisienses sem trabalho.

(49).Deste modo se compreende que:

> No sentido puro, para uma análise sociológica dos conflitos de trabalho, a greve continua sendo o melhor ponto de mira: ela acalentou mais esperanças, despertou mais paixões e furores, inspirou mais apóstolos e teóricos do que todas as outras formas de acção operária [C.57, p. 229].

(50).No que respeita à finalidade, os relatórios anuais sobre conflitos colectivos de trabalho da autoria da Direcção Geral do Trabalho classificam assim as greves:

- com objectivos profissionais (salariais; redução do

esforço de trabalho; bem-estar; processo de regulamentação colectiva; direitos dos trabalhadores, suas organizações e seus representantes; aplicação e interpretação de regulamentação; alterações ligadas à gestão, organização e capital da empresa; estabilidade de emprego; outras/não especificadas);

- com objectivos não estritamente profissionais, quando o âmbito das reivindicações ultrapassa os interesses profissionais, procurando como interlocutor não a entidade patronal mas os poderes públicos enquanto tais;

- de solidariedade.

(51).As fontes citadas dividem as greves em:

- greves de empresa, de âmbito restrito a uma empresa;

- greves de sector (designação até 1984)/pluriempresa (designação a partir de 1985), envolvendo mais do que uma empresa;

- greves da Administração Pública, <u>classificadas após 1986</u>.

A fim de manter a comparabilidade dos dados ao longo dos anos, não considerámos as greves da Administração Pública. Como tal, o total das greves refere-se apenas às greves de empresa e de sector/pluriempresa.

(52).Fonte: [B.8]; [C.21].

(53).Os números referentes às greves de empresa com objectivos profissionais foram obtidos directamente. No que respeita aos números referentes ao total das greves:

- de 1980 a 1985, eles foram obtidos por multiplicação do número médio por greve (de grevistas ou de dias de tra-

balho gastos) pelo número total de greves;

- em 1986 e 1987, eles foram obtidos directamente.

Em 1980, o número total de greves (de empresa com objectivos profissionais e total) considerado foi de trezentos e sessenta e um, visto se desconhecerem os dados relativos a treze greves.

Em 1986 e 1987, o número total de grevistas e de dias de trabalho gastos engloba o Sector Público Administrativo, visto não dispormos de dados que permitam excluí-lo. Nos restantes anos, todavia, o número total refere-se apenas às greves de empresa e de sector/pluriempresa.

(54).Fonte: [B.8]; [C.21].

(55).De acordo com Lenine, a consciência de classe caracterizar--se-ia por três componentes - identificação e solidariedade, oposição e luta, intervenção:

> Esta consciência de classe é a compreensão, pela sua parte [dos operários], de que o único meio para melhorar a sua situação e conseguir libertar-se é a luta contra a classe dos capitalistas e fabricantes,... Portanto, ter consciência de classe significa compreender que os interesses de todos eles, num determinado país, são idênticos, solidários; que todos eles constituem uma só classe, uma classe à parte relativamente às outras classes da sociedade. Consciência de classe dos operários quer dizer, por fim, que estes compreendem que para conseguirem os seus objectivos lhes é indispensável intervir nos assuntos do Estado... [C.34.a, p. 34].

(56).Veja-se a declaração do 1º tenente Miguel Judas, do Conselho da Revolução:

> No momento presente, a batalha fundamental é a batalha da economia. Sem nós desenvolvermos um grande esforço no sentido de recuperarmos o nosso sistema económico, a revolução estará sempre em perigo...
>
> [Todavia]... a nossa revolução poderá correr perigo, a curto prazo, se nós não conseguirmos, de uma vez por todas, resolver o problema político, pondo nos orgãos de comando do actual aparelho de Estado, ...as forças que realmente estejam interessadas em construir

> o socialismo,...
> Então poderemos mobilizar a acção de todos os trabalhadores para a batalha da economia [A.1, p. 23].

Veja-se também a declaração do Major Costa Martins, que na altura era Ministro do Trabalho:

> ...eu julgo que desde que haja uma clarificação do poder político, e que esse poder político esteja nas mãos de pessoas dispostas a construir verdadeiramente o socialismo, ...A luta que eu vejo será a luta do desenvolvimento, a batalha da produção,... [A.1, p. 24].

(57).Assim se compreende a afirmação de que:

> Para a CGTP-IN, um acordo é bom ou mau, em função do seu conteúdo objectivo e da participação dos trabalhadores na sua conquista. Um bom acordo para os trabalhadores é aquele que, obtendo melhorias imediatas, não renuncia a objectivos estratégicos de classe [A.27, p. 97].

(58).Dissemos que o ataque foi 'particularmente' visível e não 'exclusivamente' visível pois, só a título de exemplo, recordamos a repressão levada a cabo nos anos de 1978 e 1979 sobre os trabalhadores da Zona de Intervenção da Reforma Agrária, tendo em vista recuperar meios de produção explorados autonomamente por esses trabalhadores. E não nos reportamos à repressão levada a cabo para cumprir a lei, pois essa não tem autonomia, mas sim à que passou além disso.

(59).O montante das prestações (salários, pensões, subsídios) geralmente utilizado em termos propagandísticos, depende de quem é a entidade que faz propaganda: se forem os sindicatos a incidência tenderá para o montante mínimo; se for o governo a incidência tenderá para o montante máximo.

B I B L I O G R A F I A

C O N S U L T A D A

A. DOCUMENTOS DA INTERSINDICAL NACIONAL/CGTP-IN

1. Alavanca (publicação periódica da autoria da Intersindical Nacional/CGTP-IN).

2. "Documento de orientação e acção para um Portugal novo", Alavanca, nº 33, 30.7.75, pp. 8-17.

3. "Intersindical Nacional - Estatutos", Diário da República, III Série - Número 250, 18 de Outubro de 1975, pp. 8344--(5) a 8344-(9).

4. Congresso de todos os sindicatos, [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 408.

5. Posição da CGTP-IN face à situação social e política e medidas de acção adoptadas para a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores (Plenário de 4 de Fevereiro de 1978), [Lisboa], CGTP-IN, 1978, pp. 32.

6. Encontro nacional sobre direito do trabalho e perspectivas da actividade jurídica do movimento sindical, [Lisboa], CGTP--IN, 1978, pp. 86.

7. 1ª conferência nacional de organização sindical da CGTP-IN: pelo reforço da unidade - pelo aprofundamento da democracia - pelo aumento da participação, [Lisboa], [CGTP-IN], s.d., pp. 90.

8. "Evolução do nível de vida dos trabalhadores depois do 25 de Abril e a política de rendimentos dos sucessivos governos constitucionais", Alavanca, nº 27(NS), Maio de 1979, destacável.

9. "O fracasso da política económica e o agravamento da crise que o País enfrenta", Alavanca, nº 28(NS), Julho de 1979, destacável.

10. Programa de acção e caderno reivindicativo, 2ª edição, [Lis-

boa], Ed. 1 de Outubro, 1981, pp. 112.

11. Estatutos da CGTP-IN, [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 30.

12. Programa e Estatutos da CGTP-IN, ("Documentos da CGTP-IN - - 1"), Lisboa, Ed. 1 de Outubro, s.d., pp. 127.

13. Programa de acção da CGTP-IN para 3 anos e caderno reivindicativo imediato: os 22 pontos da CGTP-IN, ("Documentos da CGTP-IN - 2"), Lisboa, Ed. 1 de Outubro, s.d., pp. 96.

14. A situação do País e a luta dos trabalhadores durante os governos de direita, ("Documentos da CGTP-IN - 3"), Lisboa, Ed. 1 de Outubro, 1984, pp. 165.

15. Política fiscal - análise da evolução e da estrutura das receitas e das despesas do Estado entre 1975 e 1984 e suas consequências a nível do défice orçamental e da dívida pública. Classes mais lesadas com a política fiscal seguida (texto para o "Seminário de política fiscal", promovido pela CGTP-IN em Abril de 1984), ("Documentação da CGTP-IN - 9"), [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 18.

16. Tempo de trabalho em Portugal - elementos de base, ("Documentação da CGTP-IN - 20"), [Lisboa], CGTP-IN, pp. 34.

17. 2ª conferência nacional de organização sindical: conclusões, ("Documentos da CGTP-IN - 4"), [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 16.

18. Do "Bloco Central" ao Governo PSD - a situação do País, a luta dos trabalhadores, a organização sindical: relatório de actividades ao V Congresso (1983-1986), ("Documentos da CGTP-IN - 5"), Lisboa, Ed. 1 de Outubro, 1986, pp. 150.

19. Estatutos da CGTP-IN, ("Documentos da CGTP-IN - 7"), Lisboa, Ed. 1 de Outubro, 1986, pp. 32.

20. Programa da CGTP-IN - programa de acção - plataforma reivindicativa, ("Documentos da CGTP-IN - 6"), Lisboa, Ed. 1

de Outubro, 1986, pp. 209.

21. Intervenções do Conselho Nacional, (Documentação da CGTP-IN - 29"), [Lisboa], CGTP-IN, s.d., 3 volumes, pp. 140.

22. Plataforma reivindicativa para uma política de rendimentos, ("Documentação da CGTP-IN - 31"), [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 32.

23. Contratos a prazo (decisões judiciais contra a sua utilização abusiva), ("Documentação da CGTP-IN - 34"), [Lisboa], CGTP--IN, 1987, pp. 29.

24. Pela semana máxima de 40 horas (documento de apoio), ("Documentação da CGTP-IN - 35"), [Lisboa], CGTP-IN, 1987, pp. 13.

25. Reforma fiscal: imposto único, ("Documentação da CGTP-IN - - 38"), [Lisboa], CGTP-IN, 1988, pp. 56.

26. Encontro de organização sindical (realizado em 16 de Dezembro de 1988), ("Série Organização Sindical - 3"), [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 51.

27. Relatório de actividades (1986-1989), ("Documentos da CGTP--IN"), Lisboa, DIF/CGTP-IN, 1989, pp. 145.

28. Estatutos da CGTP-IN, [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 31.

29. Plataforma para a acção sindical (1989-1992), ("Documentos da CGTP-IN"), Lisboa, DIF/CGTP-IN, 1989, pp. 164.

30. Resolução político - sindical e moções (aprovadas pelo VI Congresso), ("Documentação da CGTP-IN - 44"), [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 38.

31. Intervenções do Conselho Nacional, ("Documentação da CGTP-IN - 45"), [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 124.

B. DOCUMENTOS DE ORGANISMOS DO ESTADO

1. Instituto do Emprego e Formação Profissional - Divisão de Estudos de Mercado de Emprego:

1.a. Estatísticas - desemprego subsidiado (1978-1983), [Lisboa], s.d.;

1.b. Estatísticas - desemprego subsidiado (1979-1984), [Lisboa], s.d..

2. Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social:

2.a. Segurança Social - contas de 1978, Lisboa, IGFSS, 1979;

2.b. Segurança Social - contas de 1980, Lisboa, IGFSS, 1981;

2.c. Conta global da Segurança Social- 1981, Lisboa, IGFSS, s.d.;

2.d. Conta da Segurança Social - 1984, Lisboa, IGFSS, s.d.;

2.e. Conta da Segurança Social - 1985, Lisboa, IGFSS, s.d.;

2.f. Conta da Segurança Social - 1986, Lisboa, IGFSS, s.d.;

2.g. Conta da Segurança Social - 1987, Lisboa, IGFSS, s.d.;

2.h. Conta da Segurança Social - 1988, Lisboa, IGFSS, s.d..

3. Instituto Nacional de Estatística:

3.a. Inquérito Permanente ao Emprego - Portugal (Continente) - série retrospectiva 1974/1977, [Lisboa], Instituto Nacional de Estatística, s.d.;;

3.b. Inquérito ao emprego - Portugal (Continente) - - 1983/1984, [Lisboa], INE, s.d.;

3.c. Inquérito ao emprego - Continente - 4º trimestre de 1985, [Lisboa], INE, s.d.;

3.d. Inquérito ao emprego - Continente - 4º trimestre de 1986, [Lisboa], INE, s.d.;

3.e. Inquérito ao emprego - Continente - 4º trimestre de 1987, [Lisboa], INE, s.d.;

3.f. Inquérito ao emprego - Continente - 4º trimestre de 1988, [Lisboa], INE, s.d.;

3.g. folhas de divulgação - acidentes de trabalho (no âmbito da Lei 2127) e doenças profissionais, [Lisboa], INE, 1986, pp. 9;

3.h. folhas de divulgação - acidentes de trabalho - 1981, [Lisboa], INE, 1984, pp. 25;

3.i. série divulgação - nº 5 - acidentes de trabalho - Portugal, [Lisboa], INE, 1986, pp. 43;

3.j. série divulgação - nº 6 - acidentes de trabalho - Portugal, [Lisboa], INE, 1987, pp. 37;

3.l. série divulgação - nº 8 - acidentes de trabalho - Portugal, [Lisboa], INE, 1988, pp. 45;

3.m. série divulgação - nº 10 - acidentes de trabalho - - Portugal, [Lisboa], INE, 1989, pp. 45.

4. Ministério das Finanças e do Plano - Secretaria de Estado do Planeamento - Departamento Central de Planeamento:

4.a. Análise da situação económica portuguesa (1974-1975); perspectivas para 1976, Lisboa, 1976;

4.b. Situação económica portuguesa, Lisboa, 1976;

4.c. Evolução da situação económica (1977-1982), Lisboa, SIP/DCP, 1984;

4.d. Relatório da situação económica em 1978, Lisboa, 1979;

4.e. Relatório da situação económica em 1979, Lisboa, 1980;

4.f. Situação económica em 1980, Lisboa, 1981;

4.g. Evolução da situação económica em 1983, Lisboa, SIP/DCP, 1984;

4.h. Relatório da situação económico-social em 1984 - 1º volume - evolução macroeconómica, Lisboa, 1985.

5. Ministério do Plano e da Administração do Território - Secretaria de Estado do Planeamento e Desenvolvimento Regional -

- Departamento Central de Planeamento, Relatório da situação económico-social em 1985 - evolução macroeconómica, Lisboa, 1986.

6. Ministério do Planeamento e da Administração do Território - - Secretaria de Estado do Planeamento e Desenvolvimento Regional - Departamento Central de Planeamento:

   6.a. Relatório da situação económico-social em 1986 - volume I - evolução macroeconómica, Lisboa, 1987;

   6.b. Relatório da situação económico-social em 1987 - 1º volume - evolução macroeconómica, Lisboa, 1988;

   6.c. Relatório da situação económico-social em 1988 - 1º volume - evolução macroeconómica, Lisboa, 1989;

   6.d. Relatório da situação económico-social em 1989 - - evolução macroeconómica, Lisboa, 1990.

7. Ministério do Emprego e da Segurança Social - Departamento de Estudos e Planeamento:

   7.a. Relatório de conjuntura - anual de 1986 - nº29, [Lisboa], s.d.

   7.b. Relatório de conjuntura - 1º trimestre de 1989 - nº 40, [Lisboa], s.d..

8. Ministério do Emprego e Segurança Social - Direcção Geral do Trabalho, Conflitos colectivos de trabalho - relatórios anuais de 1986/1987, ("Relatórios e análises - conflitos colectivos de trabalho - nº 15"), Lisboa, SICT/MESS, s.d..

9. Ministério do Trabalho e Segurança Social - Serviço de Estatística:

   9.a. Síntese de resultados - quadros de pessoal - duração do trabalho - 1982, [Lisboa], SICT/MTSS, s.d.;

   9.b. Síntese de resultados - quadros de pessoal - duração do trabalho - 1983, [Lisboa], SICT/MTSS, s.d.;

   9.c. Síntese de resultados - quadros de pessoal - duração do trabalho - 1984, [Lisboa], SICT/MTSS, s.d.;

9.d. Síntese de resultados - quadros de pessoal - estrutura empresarial - 1982, [Lisboa], SICT/MTSS, 1983.

10. Ministério do Trabalho e Segurança Social - Departamento de Estatística, Informação estatística (síntese) - quadros de pessoal - duração do trabalho - 1985, [Lisboa], SICT/MTSS, s.d..

11. Ministério do Emprego e Segurança Social - Departamento de Estatística:

11.a. Informação estatística (síntese) - quadros de pessoal - - duração do trabalho - 1986, [Lisboa], SICT/MESS, s.d.;

11.b. Informação estatística (síntese) - quadros de pessoal - - duração do trabalho - 1987, [Lisboa], SICT/MESS, s.d.;

11.c. Quadros de pessoal/88, ("Relatórios e análises - - estatísticas - nº 18"), [Lisboa], SICT/MESS, s.d.;

11.d. Informação estatística (síntese) - greves (anual) - - 1988, Lisboa, SICT/MESS, 1989.

12. Ministério da Comunicação Social, "Pacto MFA - Partidos: uma garantia das classes menos favorecidas", Portugal Hoje, 19.4.75, pp. 4-6.

C. OUTRA BIBLIOGRAFIA

1. AAVV, Conflitos e Mudanças em Portugal: 1974-1984 (estudos escritos para o III International Meeting on Modern Portugal - Durham, New Hampshire, 1984), org. de Eduardo de Sousa Ferreira e Walter C. Opello Jr., Lisboa, CEDEP e Editorial Teorema, 1985, pp. 342.

2. AAVV, Emprego, modernização, desenvolvimento: que soluções?, (debate promovido pela CGTP-IN), ("Documentação da CGTP--IN"), [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 210.

3. AAVV, Tratado de sociologia do trabalho, org. de G. Friedmann e P. Naville, S. Paulo, Cultrix, 1973, 2 volumes, pp. 1027.

4. Almeida, Carlos Ferreira de, Direito económico, Lisboa, AAFDL, 1979, 2 volumes, pp. 755.

5. Amaral, Luís Mira, O desemprego e a política de emprego em Portugal (comunicação na conferência de Ministros do Trabalho e Assuntos Sociais da OCDE - Paris, 17 de Novembro de 1986), ("Cadernos de Divulgação - nº 27"), [Lisboa], SICT/MTSS, 1987, pp. 36.

6. Antunes, Carlos Jorge, Sistemas de contabilidade nacional - o caso português, Lisboa, Banco de Fomento Nacional, 1983, pp. 300.

7. Associação Portuguesa de Seguradores, Segurança, Lisboa, APS, Julho de 1985 a ... (revista trimestral).

8. Bento, Maria, O financiamento da Segurança Social em Portugal comparado com o dos países da CEE (síntese da comunicação apresentada na conferência sobre "Evolução recente e perspectivas de transformação da economia portuguesa", promovida pelo CISEP-Centro de Investigação sobre Economia Portuguesa, em Abril de 1983), ("Documentação da CGTP-IN -

- 6"), [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 22.

9. Bessa, Daniel, "A integração na economia mundial: sua relevância para a explicação do processo inflacionário português", in AAVV, Evolução recente e perspectivas de transformação da economia portuguesa, Volume IV, Lisboa, CISEP-Centro de Investigação sobre Economia Portuguesa, [1983], pp. 2653-2680.

10. Birou, A., Dicionário de ciências sociais, 2ª edição, Lisboa, Publicações D. Quixote, 1976, pp. 454.

11. Bosch, Gerhard, "De 40 à 35 heures: réduction et flexibilité de la semaine de travail en République fédérale d'Allemagne", Revue Internationale du Travail, volume 129 - - nº 5, 1990, pp. 675-693.

12. Braverman, Harry, Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX, ("Biblioteca de Ciências Sociais"), Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1977, pp. 379.

13. Caire, Guy, Les syndicats ouvriers, ("Thémis - sciences politiques"), Paris, Presses Universitaires de France, 1971, pp. 602.

14. Carvalho, José, "Previdência Social (estudo)", economia - - questões económicas e sociais, nº 17, Outubro/Novembro de 1978, pp. 25-40.

15. Castanheira, José Pedro:

15.a."Os sindicatos e a vida política", Análise Social, volume XXI (87-88-89), 1985, pp. 801-818;

15.b."CGTP: a vanguarda dos renovadores", Expresso, 10.3.90, pp. 28-R a 31-R.

16. Cerdeira, Maria da Conceição e Padilha, Maria Edite:

16.a.As estruturas sindicais portuguesas: uma análise evolutiva (1933 a Abril de 1987), ("Estudos; Série C - Tra-

balho; 6"), Lisboa, SICT/MESS, 1988, 3 volumes, pp. 492;

16.b. A sindicalização e alguns comportamentos sindicais, ("Estudos; Série C - Trabalho; 8"), Lisboa, SICT/MESS, 1990, pp. 111.

17. Clausewitz, Carl von, Da guerra, ("Livros de Bolso Europa--América"), s.l., Francisco Lyon de Castro (ed.), s.d., pp. 324.

18. Confederação da Indústria Portuguesa (CIP):

18.a. Indústria em revista, [Lisboa], CIP, 1981 a Janeiro de 1986 (revista mensal);

18.b. Indústria - revista de empresários e negócios, [Lisboa], CIP, Fevereiro de 1986 a ... (revista mensal).

19. Correia, João, "A efectivação dos direitos, o desenvolvimento e a democracia" in AAVV, Emprego, modernização, desenvolvimento: que soluções?, [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 111--117.

20. Correia, Ramiro et al., MFA e luta de classes: subsídios para a compreensão do processo histórico português, ("Biblioteca Ulmeiro, nº 2"), José Fortunato (ed.), s.d., pp. 362.

21. Cristóvam, Maria Luísa:

21.a. "A acção sindical em Portugal: entre a mobilização por uma mudança e o compromisso social (1979-1982)" in AAVV, Conflitos e Mudanças em Portugal: 1974-1984, org. de Eduardo de Sousa Ferreira e Walter C. Opello Jr., Lisboa, CEDEP e Editorial Teorema, 1985, pp. 171-177;

21.b. Conflitos colectivos de trabalho - relatório anual de 1980, 1981, 1982, 1983, ("Relatórios e análises - conflitos colectivos de trabalho - nº 8"), Lisboa, SICT/MTSS, 1986, pp. 113;

21.c. Conflitos colectivos de trabalho - relatório anual de 1984, ("Relatórios e análises - conflitos colectivos de trabalho - nº 10"), Lisboa, SICT/MTSS, 1986, pp. 41;

21.d. Conflitos colectivos de trabalho - relatório anual de 1985, ("Relatórios e análises - conflitos colectivos de trabalho - nº 12"), Lisboa, SICT/MTSS, 1987, pp. 41.

22. Crouch, Colin, "La politique dans les relations industrielles: gouvernements et revendications syndicales dans les années 1970", Sociologie du Travail, nº 4/79, 4º trimestre de 1979, pp. 397-417.

23. Dumazedier, Joffre, "Trabalho e lazer", in AAVV, Tratado de sociologia do trabalho, org. de G. Friedmann e P. Naville, volume II, S. Paulo, Cultrix, 1973, pp. 397-427.

24. Eisfeld, Rainer, "Influências externas sobre a revolução portuguesa: o papel da Europa Ocidental" in AAVV, Conflitos e Mudanças em Portugal: 1974-1984, org. de Eduardo de Sousa Ferreira e Walter C. Opello Jr., Lisboa, CEDEP e Editorial Teorema, 1985, pp. 79-99.

25. Faria, Mário et al., A saúde ocupacional em Portugal - situação actual, perspectivas para o futuro, Lisboa, Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais, 1985, pp. 40.

26. Ferreira, Carvalho et al., Portugal, l'autre combat: classes et conflits dans la société, ("Cahiers mensuels - série B - nº 61 - Mai/Juin 75"), Paris, Spartacus, s.d., pp. 220.

27. Girão, José António, Salários, inflação e moeda: a experiência portuguesa, ("Estudos e documentos de trabalho - documento de trabalho nº 11"), Lisboa, Gabinete de Estudos do Banco de Portugal, 1984, pp. 50.

28. Godinho, Vitorino Magalhães, Introdução às ciência sociais, Lisboa, Associação Académica do ISCEF, s.d., pp. 283.

29. Gonçalves, Vasco, Discursos - conferências - entrevistas, 3ª edição, [Lisboa], Seara Nova, [1977], pp. 437.

30. Gustavsen, Bjorn e Héthy, Lajos, "Nouvelles formes d'organisation du travail: perspectives européennes", Travail et

Société, volume 11 - nº 2, Maio de 1986, pp. 171-191.

31. IGMetall, O trabalho e a técnica - a pessoa tem que permanecer!, Frankfurt am Main, IGMetall, 1984, pp. 39.

32. Lange, Willem de, "Contrôle du temps de travail: comment adapter le temps de travail aux besoins de l'entreprise ou des personnes", Travail et Société, volume 11 - nº 1, Janeiro de 1986, pp. 101-111.

33. Lefranc, Georges, O sindicalismo no Mundo, ("Colecção Saber"), s.l., Publicações Europa-América, s.d., pp. 135.

34. Lénine, V. I.:

34.a."Projecto e explicação do programa do Partido Social--Democrata" (texto de 1900), in Luta sindical e luta política ("Biblioteca do socialismo científico"), Lisboa, Editorial Estampa, s.d., pp. 15-41;

34.b."Que fazer? (problemas candentes do nosso movimento)", in Luta sindical e luta política, Lisboa, Editorial Estampa, s.d., pp. 73-175;

34.c."Sobre os sindicatos, o momento actual e os erros de Trotsky", in Sobre os sindicatos, Lisboa, Iniciativas Editoriais, s.d., pp. 31-57.

35. Lima, Marinús Pires de, "Sistemas de trabalho e práticas operárias durante a industrialização capitalista em Portugal: o caso das indústrias navais (1910-1984)" in AAVV, Conflitos e Mudanças em Portugal, org. de Eduardo de Sousa Ferreira e Walter C. Opello Jr., Lisboa, CEDEP e Editorial Teorema, 1985, pp. 159-170.

36. Lima, Marinús Pires de e Oliveira, Luísa, "O sindicalismo em Portugal: a crise e as alternativas", Organizações e Trabalho, nº 2, Janeiro/Abril de 1990, pp. 35-48.

37. Macedo, Ricardo, Riscos de doenças profissionais (noções gerais), 2ª edição actualizada, Lisboa, Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais, 1987, pp. 46.

38. Maia, Fernando e Costa, Alfredo Bruto da, "Segurança Social em Portugal: principais características e análise dos seus efeitos distributivos", Desenvolvimento, Julho de 1985, pp. 81-113.

39. Maia, Fernando, O financiamento da Segurança Social em Portugal - pistas para uma nova lógica (conferência no CRSS/Braga, Julho de 1988), s.l., s.d., pp. 76.

40. Maire, Edmond, "Quelques jalons pour l'avenir du syndicalisme", Travail et Société, volume 11 - nº 2, Maio de 1986, pp. 163-170.

41. Martínez, Pedro Soares, Manual de direito fiscal, Coimbra, Livraria Almedina, s.d., pp. 594.

42. Marx, Karl:

42.a."Acerca do carácter político das lutas sindicais" (extracto de carta a F. Bolte), in Sobre o sindicalismo, ("Pontos de vista"), Lisboa, Iniciativas Editoriais, s.d., pp. 37-38;

42.b.O capital - crítica da economia política, ("Perspectivas do Homem, volume 38, série Economia"), Rio de Janeiro, Editora Civilização Brasileira S.A., s.d., 6 volumes, pp. 2582.

43. Moura, José A. Barros, "A CEE. A adesão de Portugal. Os trabalhadores" in AAVV, Emprego, modernização, desenvolvimento: que soluções?, [Lisboa], CGTP-IN, s.d., pp. 39-53.

44. Naville, Pierre, "O trabalho salariado e o seu valor", in AAVV, Tratado de sociologia do trabalho, org. de G. Friedmann e P. Naville, volume II, S. Paulo, Cultrix, 1973, pp. 133-157.

45. Nunes, António Avelãs, "Notas para uma leitura ideológica das teses monetaristas e neoliberais", Vértice, nº 21 - II série, Dezembro de 1989, pp. 77-89.

46. Optenhogel, Uwe e Stoleroff, Alan, "The logics of politically competing trade union confederations in Portugal: 1974-1984" in AAVV, Conflitos e Mudanças em Portugal: 1974-1984, org. de Eduardo de Sousa Ferreira e Walter C. Opello Jr., Lisboa, CEDEP e Editorial Teorema, 1985, pp. 179-190.

47. Organizacion Iberoamericana de Seguridad Social, Segurança Social em Portugal - evolução e tendências, ("monografias nacionales"), Lisboa, [Organizacion Iberoamericana de Seguridad Social], Outubro de 1984, pp. 157.

48. Piazzi, Ugo, Acção sindical, Lisboa, Base, 1974, pp. 271.

49. Pimenta, Carlos, Modelo para os salários profissionais na indústria portuguesa (trabalho complementar de doutoramento no ISE), fotocópia, 1985, pp. 48.

50. Rodrigues, Mário:

50.a."Sinistrados e mal pagos", Expresso, 1.6.91, pp. 34-R a 36-R;

50.b."O seguro morreu de velho", Expresso, 1.6.91, pp. 37-R a 39-R.

51. Rosa, Eugénio:

51.a.Evolução económico-social desde 1974, ("Cadernos sindicais - 2"), s.l., Sindicato dos Electricistas do Sul, s.d., pp. 47;

51.b.Algumas notas sobre o financiamento da Segurança Social em Portugal (texto apresentado no "Seminário de segurança social e desenvolvimento", realizado por iniciativa da Associação de Profissionais de Serviço Social em Março de 1983), ("Documentação da CGTP-IN - - 2"), [Lisboa], CGTP-IN, [1983], pp. 20;

51.c.Dois anos de governo PS/PSD (Junho de 1983 a Julho de 1985), [Lisboa], Ed. 1 de Outubro, s.d., pp. 99.

52. Santana, Vera, Discurso sindical. Uma análise da imprensa: o "Alavanca", Lisboa, SICT/MTSS, 1986, pp. 114.

53. Sellier, François e Tiano, André, Économie du travail, ("Thémis - sciences économiques"), 2ª edição, Paris, Presses Universitaires de France, 1970, pp. 670.

54. Stoleroff, Alan David, "O padrão de relações industriais emergentes em Portugal: uma abordagem sistémica", Organizações e Trabalho, nº 2, Janeiro/Abril de 1990, pp. 49-79.

55. Storper, Michael e Scott, Allen J., "L'organisation du travail et les marchés locaux de l'emploi à l'ère de la production flexible", Revue Internationale du Travail, volume 129 - nº 5, 1990, pp. 633-654.

56. Stuart, Brian C., "Estabilização em Portugal 1974-78", Finanças & Desenvolvimento, volume I - nº 1, Setembro de 1981, pp. 25-29.

57. Tréanton, Jean-René, "Os conflitos do trabalho", in AAVV, Tratado de sociologia do trabalho, org. de G. Friedmann e P. Naville, volume II, S. Paulo, Cultrix, 1973, pp. 228--240.

58. Treu, Tiziano, "Le débat technologique (II) - l'incidence des nouvelles technologies sur l'emploi, les conditions de travail et les relations professionelles", Travail et Société, volume 9 - nº2, Abril/Junho de 1984, pp. 121-150.

59. Varão, António Proença, Elementos básicos de contabilidade nacional, ("Textos de Análise Económica"), Lisboa, AEISE, [1981], pp. 123.

60. Watanabe, Susumu, "Economie de main-d'oeuvre et amplification du travail: deux effets contradictoires de la micro--électronique", Revue Internationale du Travail, volume 125 - nº 3, Maio/Junho de 1986, pp. 267-286.

Diário da República, I e II séries.