

**OS ECONOMISTAS CORPORATIVISTAS  
PORTUGUESES  
E O PROBLEMA DO SALÁRIO**

*CARLOS BASTIEN*

(in A. Almodôvar (org.), *Estudos sobre o Pensamento Económico  
em Portugal*, Porto, FEP, 1990)

---

1. A redefinição das relações de força entre as diversas camadas e fracções das classes possidentes, e sobretudo destas com o conjunto do movimento operário, constituiu o aspecto fundamental da viragem global que o atrasado e dependente capitalismo português conheceu com a instauração do Estado Novo, a partir de 1933.

Um novo poder social, fundamentalmente assente na aliança dos grandes interesses agrários e industriais <sup>(1)</sup>, uma nova ordem jurídico-política, com a criação de um Estado autoritário de tipo fascista, uma nova ordem ideológica, filtrada por uma racionalidade organicista e marcada pelo culto da ordem, da estabilidade e da hierarquia, uma nova ordem económica, que se poderá talvez designar de Capitalismo de Estado para o monopólio <sup>(2)</sup>, eram os dados fundamentais da nova situação.

2. Na conformação desta ordem económica, entendida aqui na sua dupla dimensão de base económica e de intervenção estatal sobre essa base, assumiram particular destaque três aspectos, a saber: um nacionalismo moderado, a prática do condicionamento industrial e a burocracia corporativa.

Deixemos por ora de lado as duas primeiras e centremo-nos na última, a essencial para a realização de um dos desideratos fundamentais do novo regime social, isto é, o controlo e integração forçada da classe operária na lógica do desenvolvimento capitalista então em curso.

---

1. Vd. Alfredo Marques, *La politique économique portugaise dans le période de la dictature (1926-1974)*, Grenoble, 1980, pp. 26-28.

2. Vd. Armando Castro, *Entrevista*, in *Vértice*, n.º 4, 2.ª série, Julho de 1981, p. 101.

3. Essa sujeição da condição operária às necessidades da acumulação capitalista passou, nas condições gerais da nova ordem, pela instauração de uma nova relação salarial, cujas formas jurídicas e institucionais mais marcantes eram as seguintes:

- a sujeição formal dos direitos do trabalho aos do capital;
- a negação de direitos históricos fundamentais dos trabalhadores, designadamente o direito de livre associação sindical e o direito à greve, e, em sua substituição, a integração forçada nos sindicatos nacionais;
- a generalização de um sistema, tutelado pelo Estado, de fixação do salário directo, mediante a contratação colectiva entre grémios e sindicatos, quando não a sua determinação autoritária, por via administrativa, por esse mesmo Estado;
- a inexistência de um salário mínimo extensível a todas as categorias de trabalhadores, não obstante a garantia constitucional de um salário designado de «humanamente suficiente»;
- a ausência de garantia efectiva de emprego, e de subsídio de desemprego, acompanhando a garantia legal do direito ao trabalho;
- a criação de um sistema de previdência, abrangendo algumas categorias de trabalhadores;
- a possibilidade legal de o salário directo ser acompanhado da participação nos lucros das empresas;
- a criação de um ramo especial do direito, o direito corporativo, acompanhado de uma magistratura do trabalho.

4. A regulação prática deste tipo de relação salarial, desenvolvida no quadro de um Estado fascista, assumia naturalmente uma componente repressiva, mas não dispensava uma componente ideológica, que a legitimasse aos olhos de exploradores e explorados.

Essa legitimação era construída no seio de múltiplas subestruturas, designadamente na religiosa e na propriamente política, dominantes no contexto da estrutura ideológica do capitalismo português, ao menos nas fases iniciais do Estado Novo.

Lembre-se tão-só que este repetidamente se auto-apresentava como uma realização histórica e concreta da doutrina social da Igreja, ao mesmo tempo que o fundamento do poder político se insinuava como decorrente da própria autoridade (em particular de um chefe), «entendida como característica própria

das pessoas que exercitam o poder. (...) O carisma da autoridade encontra-se ele próprio legitimado: a autoridade legitima a autoridade»<sup>(3)</sup>.

Contudo, esta situação não dispensava outros tipos de legitimação, designadamente a histórica, que fazia apresentar o corporativismo fascista como o retomar de uma ancestral tradição nacional só interrompida pelo estúpido século XIX, e ainda a científica, não obstante o atraso verificado no desenvolvimento das ciências sociais em Portugal<sup>(4)</sup>.

5. Era neste último momento que entrava em funções uma espécie particular de intelectuais orgânicos da aliança agrária-industrial, a dos economistas corporativistas.

A sua atenção repartiu-se desigualmente pelos diversos *items* que expressavam a relação salarial vigente. Assim, o problema da definição e articulação dos direitos do trabalho com os do capital, por exemplo; foi, no quadro propriamente económico, apenas enfrentado com algumas afirmações sumárias, como a de que «os dois elementos, trabalho e capital, intervêm na produção intimamente ligados e colaboram na obra comum da instituição-empresa, trabalhando portanto para uma finalidade de interesse mútuo»<sup>(5)</sup>, ou, algo contraditoriamente, como a de que «o corporativismo coloca o trabalho na situação de sujeito da economia (...) fazendo convergir para o trabalho, e não para o capital, os benefícios derivados dos aperfeiçoamentos realizados naqueles três sectores [técnica, serviços e crédito]»<sup>(6)</sup>.

Outro exemplo possível da precaridade das soluções teóricas entrevistas seria o da forma como respondiam ao problema posto pela necessidade de liqui-

3. J. Gomes, *Da burocracia autoritária à tecnocracia social*, Coimbra, 1972, p. 16.

4. Um dos corporativistas mais destacados do pós-guerra, A. Sedas Nunes, notava precisamente que «toda a doutrina social, para chegar à perfeição de se traduzir num sistema coerente e praticável de organização social tem de possuir:

1) um fundamento filosófico: concepção metafísica da ordem, conhecimento da essência e natureza hominal;

2) um fundamento científico: conhecimento rigoroso (isto é: tão rigoroso quanto possível no momento) das relações e forças sociais;

3) um fundamento histórico: noção exacta do presente e dos seus temas (estruturas, tendências, possibilidades)», in *Introdução ao Estudo da Corporação*, publicado na *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, n.º 14, Abril/Junho de 1953, p. 157.

5. José Pires Cardoso, *Curso de Direito Corporativo*, Lisboa, 1947-48, p. 202.

6. Fernando M. A. Seabra, *O corporativismo e o problema do salário*, Coimbra, 1943, p. 97.

dação do sindicalismo de classe, considerando que «foi a verificação que a acção dos grupos profissionais quase se circunscreve ao domínio da repartição e de que neste campo os interesses imediatos e transitórios dos argumentos tendem frequentemente a prevalecer sobre os interesses mediatos e permanentes, que levou o Estado a alterar substancialmente os fins da organização sindical e o seu modo de proceder»<sup>(7)</sup>, ou ainda o da forma como respondiam ao problema posto pelo desemprego, considerando que o mesmo era, por virtude dos critérios de fixação do salário, praticamente inexistente<sup>(8)</sup>.

O item que no entanto mobilizou os mais intensos esforços desta plêiade de autores foi, sem dúvida, o da tentativa de esclarecimento dos critérios económicos de fixação de *quantum* dos salários directos, tendo em atenção o quadro institucional próprio de uma economia capitalista de tipo corporativo.

De modo genérico pode afirmar-se que estes esforços eram no seu conjunto afectados pela quase ausência de uma tradição de pensamento ideológico-teórico-corporativo entre nós<sup>(9)</sup>. Esta apenas se iniciava com o promulgar da Constituição de 1933 prolongando-se até ao fim da segunda guerra mundial, após o que, com a eclosão da primeira grande crise global do Estado Novo e com o definhar do ideal corporativo, quase cessa. Se no plano social a sua presença não pode ser menosprezada, no plano endo-teórico os resultados alcançados foram limitados, conforme o indicia o julgamento produzido pelos seus próprios protagonistas:

«o corporativismo, como doutrina, formula-se inteiramente sobre uma teoria sociológica e filosófica, e só posteriormente se aplica à vida económica e política. Simplesmente, esta aplicação — sobretudo no referente a problemas económicos — não se fez até hoje em termos satisfatórios»<sup>(10)</sup>.

De qualquer modo, os dados respeitantes à instituição de uma nova relação salarial, e designadamente ao problema da fixação do salário directo, estavam lançados a partir do momento em que a Constituição e o Estatuto do

7. Fernando M. A. Seabra, *Subsídios para a teoria económica do salário corporativo*, Coimbra, 1945, p. 22.

8. Vd. adiante a citação a que se refere a nota n.º 20.

9. Um corporativista, Luís Ribeiro Soares, observou que: «anteriormente a 1933, data da Constituição vigente o termo *corporativismo* era quase desconhecido entre nós». (*Organização corporativa e corporativismo*, in *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, n.º 3, Julho/Setembro de 1950, p. 26).

10. Adérito Sedas Nunes, *Situação e problemas do corporativismo*, Lisboa, 1954, p. 81.

Trabalho Nacional afirmavam o «direito ao trabalho e ao salário humanamente suficiente» (por vezes transfigurados em «justo salário»). A partir daí impunha-se a necessidade de ancorar estes enunciados em formulações de tipo científico.

6. As primeiras aproximações ao problema são assaz vagas e Cunha Gonçalves, por exemplo, pouco ia além do que já se continha nos textos legais. Admitia, contudo, que a fixação do salário era mais ou menos arbitrária a partir de certo ponto, já que sublinhava que este «tem limite mínimo correspondente à necessidade de subsistência», mas «não está sujeito a regras absolutas e é regulado pelo contrato de trabalho»<sup>(11)</sup>.

Curiosamente, esse ponto de vista não o conduzia à admissão da necessidade de fixação de um salário mínimo, eventualmente correspondente àquele limite, mas antes observava:

«o salário mínimo uniforme para todos os trabalhadores e todos os trabalhos, tal como o concebem os economistas socialistas e o exigem os trabalhadores da mesma seita, é absurdo e pernicioso»<sup>(12)</sup>.

Esta formulação não era no entanto a única, e outros corporativistas se defrontaram com a mesma dificuldade em precisar um critério económico para a fixação do salário. Assim o evidenciava ainda Galvão ao afirmar que:

«nos contratos colectivos, fixa-se por acordo, o quantitativo do salário, ajustado com todos os factores da produção, inclusivamente com os lucros do próprio capital. Isto significa que a economia corporativa considera no salário, dois elementos fundamentais: o elemento subjectivo que interessa às pessoas que trabalham para viver e o elemento objectivo que interessa directamente às empresas»<sup>(13)</sup>.

Caetano, pelo seu lado, não divergia muito destas formulações, notando que «o salário justo fixa-se conciliando as necessidades do trabalhador com a capacidade normal das empresas, e resulta dos contratos colectivos de trabalho»<sup>(14)</sup>, mas, em outro momento, aventurava-se já um pouco mais no terreno da teorização económica, notando que «por vezes o salário corresponde à produção normal do trabalho do operário médio (s.n.)»<sup>(15)</sup>.

11. Luís da Cunha Gonçalves, *Princípios de Direito Corporativo*, Lisboa, 1935, p. 257.

12. *Ob. cit.*, p. 257.

13. Francisco Medeiros Galvão, *O salário*, in AAVV, *Uma série de conferências*, Lisboa, 1937, p. 153.

14. Marcelo Caetano, *O sistema corporativo*, Lisboa, 1938, p. 44.

15. Marcelo Caetano, *Lições de Direito Corporativo*, Lisboa, 1935, p. 122.

7. Do aprofundamento desta última via resultou naturalmente o contacto crescente entre a visão corporativista e as correntes do pensamento económico então internacionalmente predominantes, designadamente com a neoclássica. No aspecto específico que aqui nos ocupa — a análise dos mercados de trabalho e a determinação do salário por banda dos corporativistas — esse contacto resultou em formulações assaz diversas. Assim, em alguns casos concluíam-se pela radical incompatibilidade, no plano material como no dos instrumentos da representação conceitual, entre a economia liberal e a corporativa, como o ilustra o ponto de vista expandido por Figueiredo:

«o conceito de trabalho como mercadoria reduzia o trabalhador à condição de coisa. (...) O trabalho e a sua remuneração não podem estar sujeitos à lei da oferta e da procura»<sup>(16)</sup>.

Diverso era no entanto o posicionamento de Lumbrales, que, apesar de observar que

«[o salário] já não era uma mera consequência da concorrência no mercado. É a remuneração do trabalhador que representa o ponto de equilíbrio entre as possibilidades da produção e as necessidades daquele»<sup>(17)</sup>.

não deixava de notar uma concordância singular entre o sistema concorrencial e o corporativo:

«No fundo, são sempre os mesmos pontos de equilíbrio que se procuram, mas, em vez de se confiar cegamente na sua realização automática pelo jogo das oscilações do mercado, trata-se de os alcançar pela organização corporativa que, representando o conjunto dos interesses empenhados na produção, permite a sua determinação previa, e, portanto, evita as tentativas, os desperdícios e as oscilações profundas através das quais a concorrência os atinge»<sup>(18)</sup>.

Esta formulação simplificada não esgotava no entanto o problema, pois a generalidade destes autores admitia expressamente que a estrutura subjacente à economia corporativa era não a de um capitalismo atomístico, no seio do qual o Estado eventualmente se assumia como instância reguladora global em sobreposição à concorrência, mas antes a de um capitalismo concentrado, de con-

16. Mário de Figueiredo, *Princípios essenciais do Estado Novo corporativo*, Coimbra, 1936, p. 32.

17. João Pinto da Costa Leite (Lumbrales), *A doutrina corporativa em Portugal*, Lisboa, 1936, pp. 88-89.

18. *Ob. cit.*, p. 89.

corrência monopolística ou de monopólio colectivo, sectorialmente organizado e globalmente regulado pelo Estado.

O modo como representavam idealmente este sistema era largamente influenciado ainda que indirectamente pela corrente neoclássica reformada, posterior aos trabalhos de Robinson, Chamberlain, Sraffa e outros, como o revela a adopção de diversas noções daí oriundas, designadamente da de *monopólio bilateral*, que se revelou de grande utilidade no desenvolvimento da análise.

Assim, Motta Veiga, por exemplo, embora considerando formalmente esta noção inadequada para a análise da determinação do salário em regime corporativo, designadamente porque este último «implica a decisão de um terceiro que se impõe às partes e que pode fixar-se num ponto que o debate puramente contratual nunca atingiria» e porque «a decisão de um árbitro superpartes exclui logicamente a figura económica do contrato, sobre o qual assenta todo o esquema do monopólio bilateral»<sup>(19)</sup>, não deixa de, por analogia, definir uma «zona de regulamentação», semelhante à «zona de contrato» da teoria do monopólio bilateral, mas cujos limites máximo e mínimo não são já determinados pelo que cada uma das partes espera ganhar ou perder em caso de conflito, mas antes pelos princípios corporativos das «possibilidades das empresas marginais» e o das «necessidades familiares do trabalhador». É nesse intervalo que intervem

«o princípio dos interesses superiores da economia nacional [que] determinará o ponto óptimo de equilíbrio em que o salário irá fixar-se. Esse ponto tenderá a coincidir com o limite máximo da zona de regulamentação, isto é, com o salário correspondente às possibilidades das empresas marginais. Na verdade, é este salário que, em princípio, realiza o máximo de conveniência para a economia nacional, porque, além de não prejudicar a remuneração normal e, portanto, a utilização óptima dos restantes factores produtivos, permite ao mesmo tempo o óptimo emprego do factor trabalho, pois traduz o salário mais elevado que aquelas empresas poderão pagar e ao qual corresponderá também, em condições normais, o máximo de oferta de mão-de-obra e o mínimo de desocupação»<sup>(20)</sup>.

Apesar de à primeira vista harmoniosa, esta formulação continha insuperáveis vícios lógicos, de modo que só aparentemente dava solução aos problemas que se propunha resolver. Em primeiro lugar, porque a conclusão que o salário corporativo assim determinado correspondia ao salário de pleno emprego constituía afirmação gratuita, pois não decorria necessariamente de nenhuma das

19. António J. da Motta Veiga, *A regulamentação do salário*, Porto, 1944, p. 244.

20. *Ob. cit.*, p. 246.

premissas admitidas, a menos que se supusesse que, por definição, a economia corporativa desconhecia o desemprego, caso em que a conclusão seria apenas repetição de uma premissa implícita ou explícita. Em segundo lugar, porque era a aplicação daqueles três princípios que conduzia directamente à determinação do salário corporativo, economicamente justo, mas este só o era porque como tal era definido. A sua fixação efectiva não era guiada por quaisquer critérios económicos objectivos e independentes dos acima citados princípios e portanto em condições de aferir a almejada justiça distributiva. Disso mesmo se apercebia o autor ao acrescentar:

«no sistema corporativo, o salário é, em teoria [e ao contrário do que sucedia no monopólio bilateral], determinado, dentro da respectiva zona de regulamentação, por virtude da aplicação de certos princípios orientadores. (...)

Em todo o caso, não podemos deixar de reconhecer que a intervenção do princípio da supremacia do interesse nacional tem um profundo sentido político ou extra-económico que, por vezes, pode introduzir um elemento de indeterminação, levando o salário a fixar-se num ponto diverso dos correspondentes às possibilidades das empresas ou à produtividade do trabalho»<sup>(21)</sup>.

Não muito diversa era a análise proposta por Fernando Seabra. Também este autor sublinhava as dificuldades de aplicação da figura do monopólio bilateral ao caso vertente, embora acentuasse razões diferentes das apresentadas por Motta Veiga. Fundamentalmente destacava o facto de o mercado de trabalho configurar o que designava de «monopólio bilateral imperfeito», notando que:

«Efectivamente, dadas as características especiais da mercadoria trabalho, só em escassa medida o monopolista poderá fazer variar a oferta como meio de conseguir o maior preço»<sup>(22)</sup>.

Em outro momento precisava:

«não é legítima uma assimilação completa do processo de formação do salário em regime corporativo à figura do monopólio bilateral. Efectivamente (...), os particulares caracteres da oferta de trabalho, a circunstância de os organismos sindicais e corporativos serem entes abertos, de o capital poder circular livremente e de se poderem constituir novas empresas, contribuem para acentuar a imperfeição de todo o monopólio do trabalho»<sup>(23)</sup>.

21. *Ob. cit.*, pp. 247-248.

22. Fernando M. A. Seabra, *O corporativismo e o problema do salário*, Coimbra, 1943, p. 14.

23. Fernando M. A. Seabra, *Subsídios para a teoria económica do salário corporativo*, Coimbra, 1945, p. 30.

Também no que respeita às conclusões a que ambos os autores chegavam, se pode dizer que elas não divergiam significativamente. No ponto nevrálgico da análise, que era o da relação do salário com os limites da zona de regulamentação, elas eram até inteiramente concordantes, já que também para Seabra, o salário tende a fixar-se no «limite superior da zona de indeterminação», só que enquanto no enunciado de Veiga isso podia conduzir, como se viu, a um ponto de equilíbrio diverso do correspondente à produtividade (marginal?) do trabalho, no de Seabra o critério da produtividade do trabalho era precisamente o que definia o salário corporativo (e o que em última análise tornava analiticamente inútil a definição da zona de regulamentação). Assim:

«a acção sistemática dos organismos corporativos e do Estado, a divulgação de dados oficiais reveladores da situação dos dois monopolistas, a intervenção do delegado do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência como protector oficioso dos trabalhadores nas negociações tendentes à conclusão do contrato colectivo, a obrigação jurídica do acordo, tudo isso deve conduzir a uma progressiva paridade de forças. A indeterminação do salário deixará de se verificar e, em seu lugar, surgem vários pontos de equilíbrio dentro de uma zona de contrato corporativamente delimitada. Dentro desta zona neutra em relação ao interesse nacional, várias posições de máxima vantagem comum são, sem dúvida, possíveis; simplesmente, o espírito e as finalidades da economia corporativa levam-nos a considerar como posição óptima aquela em que o salário coincida ou se afaste o mínimo possível da produtividade do trabalho»<sup>(24)</sup>

8. Estas tentativas para conferir uma maior solidez à teoria corporativa do salário, mediante a incorporação/transformação de componentes oriundas da análise neoclássica não foram inteiramente sucedidas.

A crise global do Estado Novo no plano interno, o relativo isolamento ideológico internacional e a própria emergência de uma nova estratégia económica de cariz industrializante e desenvolvimentista nos anos que se seguem ao terminar da segunda guerra mundial, foram factores conducentes não só à quase paralisação da evolução do sistema corporativo português e, sequentemente, à quase paralisação da criação ideológica-doutrinária e ideológica-teórica que o

24. Fernando M. A. Seabra, *O corporativismo e o problema do salário*, Coimbra, 1943, p. 75.

recobriam, como desacreditaram esta última, a ponto de um destacado corporativista afirmar:

«Repudiamos toda a construção de uma ciência económica assente hoje no que é ainda (...) uma falsa realidade»<sup>(25)</sup>.

Quando uma nova geração de corporativistas toma em mãos a tarefa de preparar a «segunda arrancada do corporativismo português», em meados dos anos 50, é visível não só o abandono da linha, do que vinha sendo edificado na primeira metade dos anos 40, como o sugere a afirmação de Sedas Nunes —

«o nivelamento do salário com o produto líquido marginal é o que a teoria prevê aconteça em mercado de livre concorrência perfeita. Noutra tipo de mercado, as conclusões teóricas são outras. Então, por que motivo só o salário obtido no mercado de concorrência perfeita seria justo?»<sup>(26)</sup>

— como há uma quase completa renúncia em prosseguir na via da construção de uma ciência económica corporativa, em alternativa às correntes então internacionalmente dominantes, remetendo-se a generalidade dos autores ao repisar de velhas formulações, mais próprias do espaço doutrinário que do teórico. Podia assim ler-se novamente:

«a justiça exige, imperativamente, que [o salário] lha conserve [à vida] e lhe permita mantê-la a um nível humano.

(...) Na fixação da remuneração do trabalho devem ainda considerar-se a situação da empresa e os imperativos do Bem-Comum»<sup>(27)</sup>.

9. O exposto sugere que existiu em Portugal, nos anos 30 e na primeira metade dos anos 40, um esforço de criação de uma teoria (em rigor de uma ideologia teórica) económica corporativista — em que a análise do mercado de trabalho e da determinação do salário era uma componente — que de algum modo respondeu às necessidades de legitimação do Estado Novo.

Deve no entanto notar-se que, tanto no plano da produção de falsa consciência como no propriamente cognitivo, só atingiu resultados assaz limitados.

25. José Pires Cardoso, *Editorial*, in *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, n.º 7, Julho/Setembro de 1951, p. 3.

26. Adérito Sedas Nunes, *Crise social e reforma da empresa*, in *Revista do Gabinete de estudos Corporativos*, n.º 9, Janeiro/Março de 1952, p. 38.

27. Adérito Sedas Nunes, *Crise social e reforma da empresa* (cont.), in *Revista do Gabinete de estudos Corporativos*, n.º 11, Julho/Setembro de 1952, p. 217.

Por um lado, porque os estudos que ultrapassaram a simples repetição dos enunciados constantes dos principais textos legislativos foram em quantidade diminuta. Por outro lado, e mais importante, porque esta corrente do pensamento económico não conseguiu criar um sistema conceitual autónomo e consistente, e ainda porque foram hesitantes e contraditórias as relações que manteve com a mais elaborada economia neoclássica, da qual tomou por empréstimo alguns conceitos, que contudo não conseguiu reelaborar a partir dos seus próprios princípios e dados institucionais de referência. A noção, acima citada, de «monopólio bilateral» ilustra-o exemplarmente, na medida em que esta manteve na sua base, implícita ou explicitamente, a atacada figura do *homo oeconomicus*, sem que qualquer formulação tenha conseguido nela enxertar a figura alternativa do *homo corporativus*. Daí resultou um ecletismo inconsistente e uma permanente necessidade de iludir dificuldades mediante recurso a princípios muito genéricos, como o dos «interesses superiores da economia nacional», a noções económicas insuficientemente definidas, como a de «produtividade do trabalho», ou mesmo a afirmações gratuitas, como a do «delegado do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência como protector oficioso dos trabalhadores», e resultou, no final, a incapacidade de chegar a soluções unitárias e coerentes para os problemas postos, de que a definição das regras de fixação do salário corporativo é ilustração.

Expressivo de tudo isto é o facto de Manuela Silva, ao realizar um inventário histórico e crítico das diversas teorias do salário, ter ignorado esta corrente, insinuando apenas que em regime corporativo a fixação do salário se faz por «ajustamento de conveniência política»<sup>(28)</sup> e ainda a circunstância de Armando Castro se lhe ter referido como «mera apologética ateórica»<sup>(29)</sup>.

Não menos significativa era contudo a formulação encontrada por um Ministro da Economia do Estado Novo corporativo ao referir-se ao modelo de desenvolvimento económico adoptado:

«Assentámos o fomento industrial em *salários baixos* e, estes numa alimentação barata e, esta na fixação e no congelamento, por largos períodos, de preços agrícolas»<sup>(30)</sup>.

28. Manuela Silva, *Sobre a análise económica do salário*, in *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, n.º 29, Janeiro/Março de 1957, p. 59.

29. Armando Castro, *O pensamento económico no Portugal moderno*, Lisboa, 1980, p. 121.

30. J. Corrêa de Oliveira, *Entrevista*, in «Diário de Lisboa» de 11/8/1966, p. 9.

Quando, mesmo por parte dos principais dirigentes da economia corporativa, se entrava no terreno das afirmações de senso comum, o salário justo, corporativo, humanamente suficiente, ou igual à produtividade do trabalho, levava sumiço e só ficava o mais adequado «salário baixo», arbitrado por conveniência política, facto que era só por si revelador das insuficiências da ideologia teórica corporativa e, conseqüentemente, da sua fraca aptidão para se constituir em meio de representação ideal da realidade económica, fosse essa representação de natureza objectiva ou dissimuladora.