Universidade Técnica de Lisboa

Instituto Superior de Economia e Gestão

FLEXIBILIDADE E POLIVALÊNCIA FUNCIONAL:

MITOS E REALIDADES NO PORTUGAL DOS ANOS 90

(Para melhor compreender as estratégias dos actores sociais)

Ivo Antunes Dias

Dissertação apresentada para a obtenção do grau de Doutor em Sociologia Económica e das Organizações sob a orientação científica do Professor Doutor José Maria Carvalho Ferreira

Júri:

Presidente: Reitor da Universidade Técnica de Lisboa

Vogais:

Doutor João Carlos de Oliveira Moreira Freire, professor catedrático do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa;

Doutor José Maria Carvalho Ferreira, professor catedrático do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa;

Doutora Maria da Glória Carvalho Rebelo Alves de Almeida, professora auxiliar da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias;

Doutora Maria João Ferreira Nicolau dos Santos, professora auxiliar do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa;

Doutor António Pestana Garcia Pereira, professor auxiliar do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Lisboa, Setembro de 2004

Agradecimentos

O que marca as sociedades modernas são o desprendimento de cada indivíduo em relação ao seu semelhante, o desdém face ao esforço do próximo, a falta de reconhecimento e a ingratidão como contrapartida ao apoio, à ajuda e ao incentivo.

Ao longo dos últimos 5 anos, com ritmos e intensidades diferentes, dediquei muito do meu tempo à causa de produzir esta dissertação, subtraindo à família, aos amigos e aos companheiros de profissão, a atenção, a dedicação, a colaboração e o convívio que estes mereciam e merecem.

A mim próprio me privei de tempo necessário ao lazer, ao descanso e à reflexão sobre outras questões da vida.

Prestes a chegar ao fim desta longa caminhada, pejada de obstáculos e de dificuldades, é forçoso o testemunho público do reconhecimento dos que, de uma forma ou doutra, criaram as condições emocionais e materiais para a sua concretização.

A minha primeira palavra de agradecimento é dirigida ao meu mestre, o Professor Doutor José Maria Carvalho Ferreira, que, para além do apoio científico que me disponibilizou, nunca me deixou desistir, mesmo quando as contingências da vida me empurravam para essa decisão. Aqui deixo o meu sincero obrigado e a manifestação de uma profunda amizade e respeito pelo homem e pelo mestre.

Ao meu director, Coronel Coelho Lopes, companheiro de armas e amigo de longa data, pela tolerância e pelos múltiplos e diversificados apoios que me prestou, endereço os meus sinceros agradecimentos e reconhecimento, quer a título pessoal, quer na sua qualidade de líder de uma equipa que comporta amigos que muito prezo.

A todos os meus colegas, camaradas de armas e amigos, que me escuso de citar, pelo apoio e pelo incentivo nos momentos de insegurança e desalento, a quem agradeço e a quem estou sempre disponível para retribuir.

Para a concretização material muitos foram os contributos e as ajudas concedidas que tornam pouco fiável a sua enumeração. Correndo o risco de me esquecer de alguém,

gostaria de citar: as Drªs. Aida Lorga e Maria Eduarda Ribeiro, do MSST; a Drª Maria da Conceição Matos, a D. Eleutério «*Vivita*» Ornelas e o Sr. Carlos Nave, do Banco de Portugal; o Sr. Albano Vinhais, do INE; o Dr. Rogério Pereira, do Supremo Tribunal Administrativo; o Dr. Duarte Meireles e a sua equipa, da Biblioteca do ISEG; a D. Isabel, da Secretaria da Pós-Graduação, também do ISEG.

Pela oportunidade que me deram de melhorar o meu trabalho inicial, pela disponibilidade para ouvir, aconselhar e, sobretudo, melhor dirigir o meus esforços, para os elementos do Júri endereço os meus reconhecidos agradecimentos.

Por último, a minha família próxima, a minha mulher e os meus filhos, que constituíram o abrigo das minhas preocupações, anseios e dificuldades, com eles faço questão de partilhar este meu humilde trabalho, como forma de reconhecer o quanto lhes quero e o quanto lhes devo.

A todos, os citados e os que a memória traiçoeira me levou a omitir, o meu mais profundo e reconhecido obrigado.

RESUMO/ABSTRACT

NOME: Ivo Antunes Dias

DEPARTAMENTO: Ciências Sociais

DOUTORAMENTO EM: Sociologia Económica e das Organizações

ORIENTADOR: Professor Doutor José Maria Carvalho Ferreira

DATA: Junho de 2003

TÍTULO: FLEXIBILIDADE E POLIVALÊNCIA FUNCIONAL: mitos e realidades no Portugal dos anos 90 (Para melhor compreender as estratégias dos actores sociais)

RESUMO:

Novas condições de mercado exigem novos comportamentos empresariais. Os desafios da competitividade levam os empregadores a reclamar uma maior flexibilidade na utilização do factor humano.

Procurando acompanhar a tendência europeia de flexibilização laboral, a Lei nº 21/96, embora conhecida como a "Lei das Quarenta Horas", tem um alcance mais vasto ao procurar estabelecer o novo quadro jurídico da organização e gestão do tempo de trabalho.

Considerada ousada por uns e insuficiente por outros, esta Lei parece não ter concretizado o seu objectivo: melhorar a capacidade concorrencial da economia e das empresas portuguesas.

O objectivo da presente dissertação é analisar o contexto em que a Lei foi elaborada, questionando as atitudes e interesses dos actores políticos e sociais, bem como identificar as questões controversas ligadas à sua aplicação.

PALAVRAS-CHAVE:

Flexibilidade; Polivalência funcional; Competitividade; Economia Portuguesa; Mercado de trabalho; Concertação Social.

NAME: Ivo Antunes Dias

DEPARTMENT: Social Sciences

DOCTORATE DEGREE IN: Economic and Organizational Sociology

SUPERVISOR: Professor José Maria Carvalho Ferreira

DATE: June 2003

TITLE: FLEXIBILITY AND FUNCTIONAL POLYVALENCE: myths and reality in Portugal of the 1990s (for a better understanding of the strategies of the social actors)

ABSTRACT:

New market conditions oblige companies to behave in novel manners. Competitiveness challenges have led employers to demand greater flexibility in the use of their labour forces.

In order to keep up with the European trend towards greater labour flexibility, Law no. 21/96, though known as the 40-hour law, is far-reaching in that it aims at establishing a new legal framework for the organisation and management of working time.

Considered bold by some, but insufficient by others, this law does not seem to have achieved its objective: to improve the competitive strength of the Portuguese economy and of Portuguese companies.

The purpose of this dissertation is to analyse the context within which the law was drawn up while inquiring into the attitudes and interests of the political and social players, as well as to identify the controversial issues related to its enforcement.

KEY WORDS:

Flexibility; Functional Polyvalence; Competitiveness; Portuguese Economy; Labour Market; Social Dialogue.

GLOSSÁRIO DE TERMOS E ABREVIATURAS

Glossário de Termos e Abreviaturas

AA	Acordo de Adesão
ACE	Acordo de Concertação Estratégico
ACSCP	Acordo de Concertação Social de Curto Prazo
ACT	Acordos Colectivos de Trabalho
AE	Acordos de Empresa
AES	Acordo Económico e Social
BM	Banco Mundial
CAP	Confederação dos Agricultores de Portugal
CCP	Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
CCT	Convenções Colectivas de Trabalho
CDS/PP	Partido do Centro Democrático Social / Partido Popular
CEE	Comunidade Económica Europeia
CGTP	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses / Intersindical
CIP	Confederação da Indústria de Portugal
CRP	Constituição da República Portuguesa
DA	Decisão Arbitral
DGCT	Direcção-Geral das Condições de Trabalho
DL	Decreto-Lei
DN	Despacho Normativo
EEE	Estratégia Europeia para o Emprego
E-M	Estados-membros
ETN	Empresas Transnacionais
EUA	Estados Unidos da América
EUP	European Unemployment Program
FMI	Fundo Monetário Internacional
GATT	General Agreement of Tarifs and Trade
I&D	Investigação & Desenvolvimento
IDE	Investimento Directo Estrangeiro
IGT	Inspecção-Geral de Trabalho
IIIQCA	III Quadro Comunitário de Apoio
IMD	International Institute for Management Development
INE	Instituto Nacional de Estatística
IPC	Índice de Preços no Consumidor

IRCT	Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho
LCT	Lei do Contrato de Trabalho
NPI	Novos países industrializados
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONG	Organizações Não Governamentais
OPEP	Organização dos Países Exportadores de Petróleo
PAN	Plano de Acção Nacional
PCP	Partido Comunista Português
PE	Portaria de Extensão
PECO	Países da Europa Central e Oriental
PIB	Produto Interno Bruto
PME	Pequenas e Médias Empresas
PNDES	Plano Nacional de Desenvolvimento Económico e Social
PNE	Plano Nacional de Emprego
PNT	Período Normal de Trabalho
PPC	Paridades de Poder de Compra
PPD/PSD	Partido Popular Democrático / Partido Social Democrata
PRT	Portaria de Regulamentação do Trabalho
PS	Partido Socialista
PTE	Período de Trabalho Efectivo
REI	Relações Económicas Internacionais
RFA	República Federal Alemã
SEE	Sector Empresarial do Estado
TCO	Trabalhador por Conta de Outrem
TIC	Tecnologias de informação e comunicação
UE	União Europeia
UEM	União Económica e Monetária
UGT	União Geral dos Trabalhadores
URSS	União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

LISTA DE QUADROS, FIGURAS E GRÁFICOS

Lista de Quadros, Figuras e Gráficos

PARTE I – GLOBALIZAÇÃO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO

CAP. 2 – Competitividade: Um novo determinismo?

Figura 1 – Actores e relações do sistema económico 86
Figura 2 – Pirâmide da competitividade 92
Figura 3 – Determinantes Nacionais e Regionais da Vantagem Competitiva nas Indústrias – o "Diamante" 98

CAP. 3 – Crescimento, Competitividade e Emprego

Gráfico 1 – PIB e Emprego, em 1995, por grandes categorias sectoriais 108
Gráfico 2 – Indústria Transformadora da UE no mercado mundial 108
Gráfico 3 – Competitividade por tipo de sector 110
Quadro 1 – Taxa de crescimento médio anual do PIB (em %) 111
Quadro 2 - Crescimento do PIB real nos Estados-Membros da UE, nos EUA e no Japão (1975-2001; Crescimento médio anual em percentagem, ordenado pela performance no período de 1995-2001) 112
Quadro 3 - Crescimento (a preços constantes) do Produto Interno Bruto, a preços de mercado 113
Quadro 4 - Exportações (fob) para a UE (Em % do total das exportações nacionais) 114
Quadro 5 - Importações (cif) provenientes da UE (Em % do total das exportações nacionais) 115
Quadro 6 – Comércio Total de Bens (exportações-fob + Importações-fob em % dos fluxos totais das transacções correntes) 116
Quadro 7 - Saldos da Balança Comercial, a preços correntes 117
Quadro 8 - Saldo da Balança Comercial Extra-UE, por principais parceiros comerciais 118
Quadro 9 – Taxa de Cobertura das Transacções Correntes 119
Quadro 10 - Total da População (Em 01 de Janeiro) 121
Quadro 11 - Crescimento populacional na UE, EEE, EUA e Japão 122
Quadro 12 - Taxa de Crescimento da População na UE, EEE, EUA e Japão 123
Quadro 13 - Taxa de Crescimento Natural na UE, EEE, EUA e Japão 124
Quadro 14 - Migrações Líquidas incluindo correcções na UE, EEE, EUA e Japão 125
Quadro 15 - Projecções Populacionais por diferentes organizações 126
Quadro 16 - Crescimento do Emprego nos Estados-Membros da UE, nos EUA e no Japão e Taxas de Emprego em 2001(1975-2001; Crescimento médio anual em percentagem, ordenado pela performance no período de 1995-2001) 128
Quadro 17 - Desenvolvimentos na procura de trabalho por nível de competências (1975-2000; Percentagem de mudança, médias anuais e diferenças entre as 2 séries) 131
Quadro 18 - Desintensificação do capital nos Estados-Membros da UE, nos EUA e no Japão 132
Quadro 19 - Emprego de nível tecnológico médio-alto na indústria transformadora (% no total do emprego) 133
Quadro 20 - Emprego tecnologicamente intensivo no sector dos serviços (% no total do emprego) 134
Quadro 21 – Crescimento anual nos Estados-Membros da UE 136
Quadro 22 - Produto Interno Bruto, a preços de mercado, *per capita (PPC)* 137
Quadro 23 - PIB *per capita* nos Estados-Membros da UE, EUA e Japão (EUA=100) 138
Quadro 24 - Crescimento do PIB *per capita*, 1960-99 138
Quadro 25 - Crescimento da Produtividade Total dos Factores nos Estados-Membros da UE, nos EUA e Japão 139

Quadro 26 - Produtividade do Trabalho nos Estados-Membros da UE, nos EUA e no Japão (1975-2001; Crescimento médio anual do PIB/pessoa empregada, ordenado pela performance no período de 1995-2001 141
Quadro 27 - Taxa de Crescimento da Produtividade por Trabalhador, 1960-99 141
Quadro 28 - Crescimento da produtividade, crescimento do emprego e acumulação de factores 142
Quadro 29 - PIB *per capita* e Taxas de Emprego (1999) 143
Quadro 30 - Crescimento do Emprego e da Produtividade do Trabalho, 1995-2001 143
Quadro 31 - Despesa em I&D (Em % do PIB) 145
Quadro 32 - PIB, FBCF e Emprego - Taxas médias de crescimento anual 147
Quadro 33 - Custos horários médios trabalho (trabalhadores manuais e não-manuais) na indústria 150
Quadro 34 - Salários mensais médios de trabalhadores a tempo inteiro na indústria e serviços (Secções C a K da NACE - Rev. 1) 150
Gráfico 4 - Estrutura dos Custos do Trabalho (em % do total de custos na indústria), 1999 151

PARTE II - A FLEXIBILIDADE COMO RESPOSTA AOS DESAFIOS DA COMPETITIVIDADE

CAP. 4 - Modelos organizacionais e competitividade
Quadro 35 - Tipo de mudanças exigidas nas diversas dimensões da empresa 161
Figura 4 - A Flexibilidade da Empresa (segundo Ramos dos Santos) 166
Quadro 36 - Escolha das Flexibilidades 170
Quadro 37 - Principais características da produção em massa e da produção flexível 177
Quadro 38 - Principais características do modelo burocrático e do modelo flexível 179
Figura 5 - Estrutura da Organização 180
Quadro 39 - Divisão de tarefas em função do modelo organizacional 184
Quadro 40 - Padrões tradicionais *vs.* Novos padrões de trabalho e de qualificações 184

CAP. 5 - Flexibilidade e Mercado de Trabalho
Figura 6 - Modelo de Segmentação do Mercado de Trabalho 193
Figura 7 - Modelo de Segmentação do Mercado de Trabalho (Modelo de Bernard Brunhes Consultants) 194

PARTE III - INTERNACIONALIZAÇÃO E COMPETITIVIDADE DA ECONOMIA PORTUGUESA NO QUADRO DA INTEGRAÇÃO

CAP. 6 - Análise evolutiva recente da economia portuguesa
Quadro 41 - Fluxos Financeiros com a União Europeia 245
Quadro 42 - Entradas de IDE, transferências da UE e comércio externo 246
Quadro 43 - Crescimento do PIB real (1975-2001; Crescimento médio anual em percentagem) 252
Quadro 44 - Crescimento (a preços constantes) do Produto Interno Bruto, a preços de mercado 252
Quadro 45 - Principais factores que contribuíram para o crescimento do PIB 253
Quadro 46 - PIB - Taxas de crescimento, em volume, por sectores de actividade 253
Quadro 47 - Crescimento do Investimento 254
Quadro 48 - Crescimento do produto e da produtividade (Variação anual, em %) 257
Quadro 49 - Crescimento anual do Valor Acrescentado, da Produtividade e do Emprego 257
Quadro 50 - Evolução da convergência real de alguns países da UE 258

Quadro 51 - Produto Interno Bruto, a preços de mercado, *per capita (PPC)* 259
Quadro 52 - Síntese dos principais indicadores do comportamento da economia portuguesa 260
Quadro 53 - Comportamento evolutivo dos preços 262
Quadro 54 - Indicadores macroeconómicos em Portugal em comparação com a UE 263
Quadro 55 - Acordos colectivos de trabalho - Crescimento médio dos salários implícitos .. 264
Quadro 56 - Factores determinantes dos custos e preços (Taxas de crescimento, excepto taxas de juro, em %) 265
Quadro 57 - Exportações (fob) para a UE (Em % do total das exportações nacionais) 265
Quadro 58 - Importações (cif) provenientes da UE (Em % do total das importações nacionais) 265
Quadro 59 - Importações / Exportações 266
Quadro 60 - Saldos da Balança Comercial, a preços correntes 266
Quadro 61 - Comércio de Portugal por grupo de produtos 267
Quadro 62 - Exportações de Mercadorias por Zonas Económicas e Países de Destino 269
Quadro 63 - Importação por categorias económicas (Volume; variação anual em %) 270
Quadro 64 - Portugal - Estrutura das exportações de mercadorias por grupos de produtos (Pesos no total exportado; em percentagem; com base na NC) 272
Quadro 65 - Comparação da estrutura das exportações de mercadorias por grupos de produtos (Pesos no total exportado; em percentagem; com base na CTCI - Ano de 2000) . 273
Quadro 66 - Número de empresas e número médio de pessoas ao serviço 274
Quadro 67 - Estrutura Empresarial 275

CAP. 7 - Posicionamento competitivo da economia portuguesa
Figura 8 - O Ciclo Vicioso das Estratégias de Baixo Custo Baseadas em Factores de Produção 284
Figura 9 - Desafios nos Determinantes Portugueses da Vantagem Competitiva 291
Quadro 68 - Produtividade do Trabalho nos Estados-Membros da UE, nos EUA e no Japão (1975-2001; Crescimento médio anual do PIB/pessoa empregada) 293
Quadro 69 - Crescimento da Produtividade Total dos Factores (1975-2001; Crescimento médio anual) 293
Quadro 70 - Crescimento da produtividade, crescimento do emprego e acumulação de factores 294
Quadro 71 - Despesa em I&D (Em % do PIB) 294
Quadro 72 - Custos horários médios trabalho (trabalhadores manuais e não-manuais) na indústria 295
Quadro 73 - Desenvolvimentos na procura de trabalho por nível de competências (1975-2000; Percentagem de mudança, médias anuais e diferenças entre as 2 séries) 296
Figura 10 - Objectivos Gerais da Política do Governo no Contexto dos Determinantes da Vantagem Competitiva 297
Gráfico 5 - Evolução da posição de Portugal no Ranking da Competitividade 298
Quadro 74 - Competitividade da Economia Portuguesa - Performance segundo a IMD 299
Gráfico 6 - Performance dos diferentes Grupos de Critérios no Ranking da Competitividade (1992-2000) 299
Quadro 75 - Competitividade da Economia Portuguesa - Performance segundo a IMD 301
Quadro 76 - Competitividade da Economia Portuguesa - Performance segundo a IMD 302
Gráfico 7 - Performance dos diferentes Grupos de Critérios no Ranking da Competitividade (2001-2002) 302

PARTE IV - EMPREGO, RELAÇÕES LABORAIS E DIÁLOGO SOCIAL

CAP. 8 - O problema europeu do emprego

Quadro 77 - Taxas de Desemprego na UE 312
Quadro 78 - Desempregados de Longa Duração (12 meses ou mais) (Em % do total dos desempregados) 313
Gráfico 8 - Desempregados de Longa Duração 313
Quadro 79 - Taxa de Desemprego Masculino na UE 314
Quadro 80 - Taxa de Desemprego Feminino na UE 314
Quadro 81 - Mulheres Desempregados de Longa Duração (12 meses ou mais) (Em % do total das mulheres desempregadas) 315
Gráfico 9 - Mulheres Desempregadas de Longa Duração 315
Quadro 82 - Taxas de Desemprego na UE (População com idade =< a 25 anos) 316
Quadro 83 - Perspectivas sobre as causas do desemprego na Europa 323
Figura 11 - O Modelo *"European Unemployment Program"* 344
Quadro 84 - Comportamento do desemprego nos E-M da UE (1995-2000) 348

CAP. 9 - População activa e emprego em Portugal

Quadro 85 - Taxa de Crescimento da População 355
Quadro 86 - Taxa de Crescimento Natural 356
Gráfico 10 - Evolução da População Residente 356
Gráfico 11 - Índice de Envelhecimento 357
Gráfico 12 - Taxa de Envelhecimento Taxa de Envelhecimento vs. Taxa de Mortalidade 357
Gráfico 13 - Índice de Dependência 358
Gráfico 14 - Composição Etária 358
Gráfico 15 - Índice Sintético de Fecundidade 359
Quadro 87 - Migrações Líquidas (incluindo correcções) 360
Gráfico 16 - Repartição da População por Níveis de Habilitação (1998) 361
Gráfico 17 - Habilitações Literárias nos Países da UE - 1998-1999 (em milhares) - Repartição da População por Níveis de Habilitação (1998) 361
Gráfico 18 - População Residente segundo o nível de ensino atingido 362
Quadro 88 - População da UE (25-64 anos), que concluiu o ensino secundário 364
Gráfico 19 - Estrutura do Emprego por Grandes Sectores de Actividade 366
Quadro 89 - Composição Sectorial do Emprego 366
Quadro 90 - Estrutura do Emprego em Portugal 367
Quadro 91 - Evolução do emprego na indústria transformadora *(%; taxa de variação anual durante os períodos de referência)* 368
Quadro 92 - Evolução do emprego no sector terciário *(%; taxa de variação anual durante os períodos de referência)* 369
Quadro 93 - Crescimento do Emprego nos Estados-Membros da UE, nos EUA e no Japão e Taxas de Emprego em 2001 (1975-2001; Crescimento médio anual em percentagem) 370
Quadro 94 - Negociação salarial e condições do mercado de trabalho 370
Quadro 95 - Salário Mínimo Nacional (média anual) 371
Quadro 96 - Número de horas usualmente trabalhadas por semana 372
Quadro 97 - Caracterização do Desemprego em Portugal 373
Quadro 98 - Contribuição do auto-emprego para o crescimento do emprego não-agrícola .. 375
Quadro 99 - Composição do auto-emprego e taxa de auto-emprego segundo o nível de instrução 376

CAP. 10 - Relações laborais e diálogo social

Quadro 100 - IRCT publicados (em número e estrutura) 421

Quadro 101 - Número de trabalhadores abrangidos pelos IRCT publicados 422
Quadro 102 - Evolução do movimento de regulamentação colectiva de trabalho 423
Quadro 103 - Número de TCO por IRCT publicados segundo o sector de actividade económica 424
Quadro 104 - Estabelecimentos cujos trabalhadores estão abrangidos por 1 ou mais IRCT 425
Quadro 105 - Número de alterações de conteúdo não pecuniário das revisões das convenções colectivas publicadas de 1997 a 2001 427
Quadro 106 - Número de alterações de conteúdo pecuniário das revisões das convenções colectivas publicadas de 1997 a 2001 428
Quadro 107 - Total de greves (Continente) 429
Quadro 108 - Estrutura do número de trabalhadores envolvidos em greves por sectores de actividades 430
Quadro 109 - Estrutura das greves segundo o tipo de reivindicações 431
Quadro 110 - Número de greves, de trabalhadores em greve e de dias de trabalho perdidos em Portugal 432
Quadro 111 - Número de greves, trabalhadores em greve e dias de trabalho perdidos 432
Quadro 112 - Número de greves realizadas nos últimos 10 anos nos países da UE 433
Quadro 113 - Número de trabalhadores em greve (milhares) nos últimos 10 anos nos países da UE 434
Quadro 114 - Número de dias perdidos (milhares) por greve nos últimos 10 anos nos países da UE 435

PARTE V - FLEXIBILIDADE E POLIVALÊNCIA EM PORTUGAL
CAP. 13 - Da flexibilidade do trabalho à flexibilidade do emprego
Gráfico 20 - Trabalho precário na União Europeia (% do emprego total) 530
Quadro 115 - Tendências recentes da precariedade do emprego na União Europeia 530
Quadro 116 - Evolução do emprego assalariado na UE (1998-1999) 531
Quadro 117 - Evolução do Emprego a Tempo Parcial na UE (Total do Emprego a Tempo Parcial em % do Emprego Total) 533
Quadro 118 - Peso dos trabalhadores empregados involuntariamente em tempo parcial 534
Quadro 119 - Razões para o trabalho não permanente (em %), em 1999 541
Quadro 120 - Emprego por conta de outrem, por tipo de contrato e sexo 542
Gráfico 21 - N.º de pessoas ao serviço segundo o Teletrabalho, por sector de actividade económica (Milhares) 543
Gráfico 22 - N.º de pessoas ao serviço em Trabalho a Tempo Parcial, por sector de actividade económica (Milhares) 544
Gráfico 23 - N.º de pessoas ao serviço segundo o Trabalho Temporário, por sector de actividade económica (Milhares) 545
Gráfico 24 - N.º de pessoas ao serviço segundo o Contrato Com Termo, por sector de actividade económica (Milhares) 546
Gráfico 25 - N.º de pessoas ao serviço segundo o Contrato Sem Termo, por sector de actividade económica (Milhares) 548
Gráfico 26 - N.º de pessoas ao serviço segundo o contrato de Prestação de Serviços e "Recibos verdes", por sector de actividade económica (Milhares) 549

ÍNDICE

Índice

INTRODUÇÃO 31
1. Nota introdutória 33
2. Problemática e objectivos de estudo 35
3. Questões metodológicas 47
3.1. Paradigmas sociológicos considerados 47
3.2. Método 51
3.3. Modelo de análise 53
4. Plano sumário da Dissertação 58

PARTE I - GLOBALIZAÇÃO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO 61
CAP. 1 - Da internacionalização à globalização 63
1. Natureza e dinâmica das Relações Económicas Internacionais 65
1.1. O conceito de Globalização 65
1.2. Factores potenciadores da Globalização 67
1.3. Os Processos de Globalização 68
2. Ameaças e oportunidades da Globalização 70
3. Os papéis dos actores das Relações Económicas Internacionais 73
4. Síntese conclusiva 81

CAP. 2 - Competitividade: Um novo determinismo? 83
1. Competitividade e produtividade 85
1.1. Conceptualização 85
1.2. Como medir a produtividade? 89
1.3. Produtividade, competitividade e emprego 91
2. Da competitividade das empresas à competitividade das Nações 92
3. Modelos interpretativos da Competitividade das Nações 97
3.1. O "Diamante da Vantagem Nacional", de Porter 97
3.2 A metodologia seguida pelo International Institute for Management Development (IMD) 99
4. Síntese conclusiva 102

CAP. 3 - Crescimento, Competitividade e Emprego 105
1. O crescimento económico na Tríade 107
1.1. Os modelos de especialização e a competitividade 107
1.2. A performance produtiva e o comércio externo 110
2. O crescimento sem emprego 120
2.1. Tendências demográficas e emprego 120
2.2. Evolução qualitativa e quantitativa do emprego 126
3. Factores inibidores do reforço da competitividade da economia europeia 135
3.1. Economia europeia ou economias europeias? 135
3.2. Produtividade, competitividade e emprego 138
3.3. Causas explicativas da performance europeia 144
4. Síntese conclusiva 135

PARTE II - A FLEXIBILIDADE COMO RESPOSTA AOS DESAFIOS DA COMPETITIVIDADE 155
CAP. 4 - Modelos organizacionais e competitividade 157
1. Um novo paradigma, um novo conceito - a flexibilidade 159
1.1. O novo paradigma competitivo 159
1.2. Conceito de "Flexibilidade" 164

1.3. As diferentes modalidades de flexibilidade 164
1.4. A flexibilidade no contexto da gestão empresarial 168
1.4.1. O Ajustamento Conjuntural 170
1.4.2. Adaptação Estrutural ao Mercado 171
1.4.3. Adaptação Estrutural às Tecnologias 171
1.4.4. Adaptação Estrutural às Mentalidades 172
1.5. Flexibilidade e estratégias de promoção da competitividade empresarial 172
2. A *"Empresa Flexível"* 176
2.1. A produção flexível como resposta às novas condições de mercado 176
2.2. A flexibilização organizacional e o novo conceito de empresa 178
2.3. A centralidade do factor humano 181
3. Síntese conclusiva 187

CAP. 5 - Flexibilidade e Mercado de Trabalho 189
1. A flexibilidade do trabalho 191
1.1. Considerações prévias 191
1.2. Flexibilidade e segmentação do mercado de trabalho 192
1.3. Incidências e práticas - Quadro evolutivo 195
1.4. As modalidades da Flexibilidade do Trabalho 198
1.5. A Flexibilidade Numérica - Caracterização e tipificação 201
1.5.1. A Flexibilidade do Tempo de Trabalho 201
1.5.1.1. Trabalho em *part-time* 204
1.5.1.2. Partilha do posto de trabalho 206
1.5.1.3. Horário flexível, incluindo contabilização de tempo em regime de opção de descanso 207
1.5.1.4. Flexibilidade na duração horária da jornada de trabalho 208
1.5.1.5. Trabalho a termo certo 209
1.5.1.6. Trabalho extraordinário 209
1.5.1.7. Trabalho em regime de turnos 210
1.5.1.8. Outras modalidades de gestão do tempo de trabalho 210
1.5.2. A Flexibilidade do Emprego 211
1.5.3. A Flexibilidade Contratual 211
1.6. A Flexibilidade Profissional - Caracterização e tipificação 212
1.6.1. A Flexibilidade Funcional, Mobilidade Funcional ou Polivalência 213
1.6.2. A Mobilidade Geográfica 215
1.7. A Flexibilidade Salarial, das Remunerações ou Financeira 217
1.8. Outras formas residuais de flexibilidade do trabalho 218
2. Flexibilidade e Emprego 218
2.1. A emergência do emprego flexível 218
2.2. Que futuro para o emprego 220
3. Os Actores Sociais e a Flexibilidade 221
3.1. Os Empregadores: motivações e interesses 223
3.2. Os Trabalhadores e os Sindicatos 226
3.3. Os Governos e as organizações supranacionais 228
3.4. Reorganização do trabalho e cooperação patronal-sindical 230
4. Síntese conclusiva 232

PARTE III - INTERNACIONALIZAÇÃO E COMPETITIVIDADE DA ECONOMIA PORTUGUESA NO QUADRO DA INTEGRAÇÃO EUROPEIA 235
CAP. 6 - Análise evolutiva recente da economia portuguesa 237

Índice

1. Panorâmica 239
1.1. Portugal e a opção da integração europeia 239
1.2. Periodização da evolução da economia portuguesa 241
2. Crescimento económico e convergência 251
2.1. A performance produtiva 251
2.2. O processo de convergência 255
2.2.1. Panorâmica 255
2.2.2. Convergência real 256
2.2.3. Convergência nominal 260
3. Comércio externo e especialização produtiva 265
3.1. A abertura ao exterior 265
3.2. A dinâmica das exportações 267
3.3. Comportamento evolutivo das importações 269
3.4. O padrão de especialização da economia portuguesas 270
4. Análise do tecido empresarial 274
5. Síntese conclusiva 276

CAP. 7 – Posicionamento competitivo da economia portuguesa 279
1. A estratégia competitiva 281
2. Constrangimentos e vantagens competitivas 287
3. A competitividade da economia portuguesa 297
4. Síntese conclusiva 303

PARTE IV - EMPREGO, RELAÇÕES LABORAIS E DIÁLOGO SOCIAL 305
CAP. 8 – O problema europeu do emprego 307
1. Panorâmica geral sobre o problema do emprego na Europa 309
2. Dimensão e natureza do desemprego 310
2.1. Factores propiciadores do avolumar do desemprego 310
2.2. Caracterização do desemprego 311
3. Determinantes do desemprego na Europa 317
4. A concepção neoliberal *vs.* o modelo europeu de promoção do emprego 324
5. Abordagem institucional à questão do emprego 334
5.1. As Cimeiras Europeias sobre o emprego 334
5.1.1. Cimeira de Amesterdão 334
5.1.2. Cimeira do Luxemburgo 335
5.1.3. Processo de Cardiff 336
5.1.4. Processo de Colónia 337
5.1.5. Cimeira de Lisboa 337
5.2. A Política Social e do Emprego 338
5.3. A Estratégia Europeia para o Emprego (EEE) 342
5.3.1. Estudos precursores 342
5.3.2. A Estratégia Europeia para o Emprego – Caracterização 344
5.3.3. Os resultados 347
5.3.4. Desenvolvimentos futuros 349
6. Síntese conclusiva 350

CAP. 9 – População activa e emprego em Portugal 353
1. Tendências demográficas 355
1.1. A dimensão quantitativa 355
1.2. A dimensão qualitativa 360

2. O mercado de trabalho e o emprego 365
2.1. Estrutura e evolução do emprego 365
2.2. O mercado de trabalho 369
3. O desemprego e a Política de Emprego 372
3.1. Dimensão e natureza do desemprego 372
3.2. A Política de Emprego 374
3.2.1. Os mecanismos de criação e destruição de emprego no quadro do ajustamento do emprego 374
3.2.2. O Plano Nacional de Emprego 376
3.2.3. O Plano Nacional de Emprego e o 2º Pilar 380
4. Síntese conclusiva 381

CAP. 10 - Relações laborais e diálogo social 383
1. O quadro actual das relações laborais 385
2. Formas de representação de interesses 388
2.1. Os Sindicatos 388
2.1.1. Os sindicatos e o mercado de trabalho 388
2.1.2. O declínio do poder sindical 391
2.1.3. Os novos desafios 393
2.2. As associações patronais 395
3. Negociação Colectiva, Diálogo Social e Concertação Social 397
3.1. Conceptualização 397
3.2. Diálogo Social 398
3.3. A Concertação Social 398
3.4. A Negociação Colectiva 401
4. A Concertação Social em Portugal 403
4.1. Do Conselho Permanente de Concertação Social ao Conselho Económico e Social 403
4.1.1. Considerações prévias 403
4.1.2. Enquadramento histórico 405
4.1.3. A institucionalização do Conselho Permanente de Concertação Social 408
4.1.4. A integração da Comissão Permanente de Concertação Social no Conselho Económico e Social 409
4.2. A Concertação Social em 1996 410
4.2.1. O Acordo de Concertação Social de Curto Prazo 410
4.2.2. O Acordo de Concertação Estratégica 1996 411
4.3. Balanço e prospectiva 415
5. Negociação Colectiva e conflitualidade laboral 417
5.1. A Negociação Colectiva em Portugal 417
5.1.1. Tipologia dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) 418
5.1.2. Estrutura da Negociação Colectiva 420
5.1.3. Paralelismo das Convenções Colectivas de Trabalho 425
5.1.4. Conteúdo das Convenções Colectivas de Trabalho 425
5.2. A conflitualidade laboral em Portugal 429
6. Síntese conclusiva 435

PARTE V - FLEXIBILIDADE E POLIVALÊNCIA EM PORTUGAL 437
Capítulo 11 - A abordagem à problemática da flexibilidade do trabalho por parte de alguns Estados-Membros da União Europeia 439
1. Considerações prévias 441
2. Enquadramento 442

3. O quadro normativo comunitário e a organização do horário de trabalho 443
4. A reforma do quadro jurídico-laboral em França 444
4.1. Os primeiros passos 444
4.2. A «Lei Aubry II» 447
4.2.1. A contagem do tempo de trabalho efectivo 447
4.2.2. O regime das horas suplementares 448
4.2.3. O tratamento diferenciado dos quadros 449
4.2.4. As implicações jurídicas da redução do horário de trabalho 451
4.2.4.1. Modalidades de organização do tempo de trabalho 451
4.2.4.2. Implicações na remuneração 455
4.2.4.3. Implicações no contrato de trabalho 455
4.2.5. A manutenção de incentivos à redução negociada 456
5. A reforma do quadro jurídico-laboral em Itália 457
5.1. Considerações prévias 457
5.2. A natureza da reforma 458
6. A reforma do quadro jurídico-laboral em Espanha 459
6.1. Considerações prévias 459
6.2. A actual reforma laboral 463
7. Síntese conclusiva 465

Capítulo 12 – Flexibilidade e polivalência funcional: o novo quadro jurídico-normativo da organização e gestão do tempo de trabalho 467
1. A Lei 21/96: Âmbito e análise de conteúdo 469
1.1. A "Lei das Quarenta Horas" 469
1.2. O Tempo de Trabalho 470
1.2.1. Definição jurídica 470
1.2.2. Adaptabilidade do horário de trabalho 472
1.2.3. Competência para a fixação do horário de trabalho 477
1.3. Polivalência Funcional 480
1.3.1. Nota prévia 480
1.3.2. Categoria profissional e funções contratualmente exigíveis 481
1.3.3. O *Jus Variandi* 482
1.3.4. Âmbito 483
1.3.5. Qualificação e capacidade 486
1.3.6. Afinidade ou ligação funcional 487
1.3.7. Valorização *vs* Desvalorização Profissional 488
1.3.8. Reclassificação profissional 489
1.4. Âmbito de aplicação e entrada em vigor em vigor da Lei nº 21/96 489
1.5. O Regime Sancionatório previsto na Lei 490
2. O processo de produção legislativa 491
2.1. As expectativas, as motivações e os interesses dos parceiros sociais 491
2.2. O posicionamento político-partidário 500
3. Ambiguidades e desvios ao espírito da Lei 504
4. Jurisprudência e acções legislativas subsequentes 505
4.1. Jurisprudência 505
4.2. Âmbito, lógica e impacto da produção legislativa subsequente 507
4.2.1. O processo de flexibilização do mercado de trabalho em Portugal 507
4.2.2. Incidências legislativas sobre a Lei nº 21/96 509
5. Síntese conclusiva 511

CAP. 13 - Da flexibilidade do trabalho à flexibilidade do emprego 513
1. A emergência de novas modalidades de prestação do trabalho 515
2. As modalidades atípicas de contratação - tipificação 517
2.1. O Contrato de Trabalho a Termo Certo 518
2.2. O Trabalho Temporário 521
2.3. A Subcontratação 522
2.4. Contratos equiparados 523
2.5. Trabalho a Tempo Parcial 524
2.6. O Contrato de Prestação de Serviços 526
2.7. Partilha do Posto de Trabalho 527
2.8. Trabalho por Conta Própria 528
3. A dimensão da precariedade 528
3.1. A precariedade do emprego na União Europeia 528
3.1.1. Panorâmica 528
3.1.2. Os números da Precariedade 529
3.2. A precariedade do emprego em Portugal 534
3.2.1. Panorâmica 534
3.2.2. Os números da Precariedade 538
4. Síntese conclusiva 550

CONCLUSÃO 553
1. Considerações prévias 555
2. Conclusões 560
3. Insuficiências na abordagem 579
4. Pistas para investigação futura 580

BIBLIOGRAFIA 583

INTRODUÇÃO

1. Nota introdutória

Os desafios que se colocam às economias nacionais ou aos espaços geoeconómicos resultantes de processos de integração internacional, bem como às empresas que compõem o tecido económico e que, numa lógica de economia de mercado, são as principais protagonistas ao nível da organização e gestão da produção - geradora de riqueza e de bem-estar para as comunidades humanas - são o de reverterem em benefícios próprios as transformações operadas, ou a operar, no ambiente envolvente, transformações essas multifacetadas e visíveis nos subsistemas tecnológico, sócio-cultural, político-económico e de mercado.

Ao nível do ***subsistema tecnológico***, porque a introdução das novas tecnologias nos processos de produção possibilita uma maior integração organizacional, facilitando a introdução de novos princípios e práticas de gestão, mas, de igual forma, a implementação de novas formas de organização do trabalho.

Ao nível do ***subsistema sócio-cultural***, porque se torna imprescindível criar as necessárias condições para a concretização das expectativas e interesses dos trabalhadores, no intuito de obter destes o maior envolvimento e empenho na concretização dos objectivos organizacionais. Este desiderato é tanto mais relevante quanto a crescente escolaridade e qualificação dos recursos humanos deixa antever objectivos individuais progressivamente mais ambiciosos.

Ao nível ***político-económico***, pela complexidade e volatilidade crescente das relações económicas que se estabelecem entre os diferentes actores, quer se equacione a questão numa óptica planetária, quer internacional, quer mesmo numa escala nacional. As relações entre as diferentes economias e as empresas *major players* das relações económicas internacionais tendem a desvalorizar e a esbater diferenças político-ideológicas.

Ao nível de ***mercado***, as mutações operadas e a operar resultam, em grande parte, da imprevisibilidade e inconstância do seu funcionamento, que obrigam os gestores a permanentemente reequacionamento de políticas, objectivos, estratégias e modos de operação. A concorrência desenfreada e nem sempre leal - a que não será estranho o

crescente fenómeno de formação de blocos económicos, num quadro de tentativa de reforço da liberalização das relações económicas internacionais - tem levado as empresas a procurarem aumentar a sua competitividade esgrimindo os seus argumentos, regra geral observando as recomendações produzidas pelos principais gurus da gestão. Recomendações estas que passam, invariavelmente, pela redução dos custos, pela melhoria da qualidade, pela orientação para o cliente, através da transposição, mais ou menos fiel, de modelos e técnicas de gestão experimentados com sucesso - em contextos nem sempre comparáveis - e que reafirmam a importância de existência de estruturas organizacionais flexíveis e com elevada capacidade de antecipação e de resposta aos desafios do mercado.

Se os diferentes países, particularmente os mais pequenos e que apresentam um elevado grau de abertura ao exterior, têm procurado ultrapassar as suas debilidades através do envolvimento em processos de integração económica internacional, as empresas, por sua vez, procuram reforçar a sua capacidade concorrencial, face a um mercado global, segmentado e em permanente mudança, por via de um aumento na qualidade, na rapidez e na flexibilidade da sua capacidade de resposta, por via da redução dos custos directos, e pela implementação de processos de modernização tecnológica, acompanhados de programas de redução drástica de efectivos.

Paralelamente, tem-se assistido a insuficientes ritmos de crescimento económico, que são, em grande parte, potenciados pelos ganhos de produtividade, impossibilitando que os ritmos de crescimento de emprego acompanhem os ritmos de crescimento da população activa, falando-se, incessantemente, na fatalidade de crescimento económico sem emprego.

Tais factos terão contribuído para uma crescente instabilidade no emprego e para profundas transformações no mercado de trabalho: desemprego, precariedade de emprego, ruptura com o modelo tradicional de carreiras verticais e uma pressão sobre os que ainda detêm um emprego, fragilizando a sua posição negocial.

Embora um número crescente de empresas tenda a valorizar o factor humano como principal agente potenciador de competitividade no novo quadro concorrencial, uma outra

parte, igualmente importante, procura reforçar, ou mesmo recuperar, a competitividade através de soluções tecnológicas, reduzindo ao mínimo possível o contributo humano no processo produtivo.

A mudança tecnológica e organizacional, a par da utilização flexível do factor humano, constituem a terapêutica que permite encarar com algum optimismo, não apenas a possibilidade de reforço da capacidade concorrencial, mas, sobretudo, viabilizar a sobrevivência de projectos empresariais.

As inovações técnico-organizativas operadas na realidade empresarial não deixam, contudo, de provocar receios e danos irreparáveis - designadamente através da eliminação de um número considerável de postos de trabalho e na transformação das exigências de qualificação - nalgumas categorias de trabalhadores (os mais idosos, os jovens menos qualificados e os que residem em regiões periféricas ou deprimidas), que sentirão grandes dificuldades em se adaptarem às novas condições do mercado de trabalho.

A oportunidade e a necessidade de melhorar a competitividade e o emprego, através de uma organização mais flexível do trabalho, que tome, simultaneamente, em linha de conta o imperativo de melhoria da capacidade concorrencial das empresas e as aspirações dos trabalhadores, pressupõe um novo quadro de relações laborais que devem ser construídas numa base de cooperação e de interesse comum. A flexibilidade laboral pode ser um factor essencial na estratégia de combate ao desemprego, quando introduzida de forma concertada com outras medidas de política desenvolvidas pelos poderes públicos.

2. Problemática e objectivos de estudo

A imprevisibilidade, a incerteza e a volatilidade dos mercados, com a permanente e cada vez mais acelerada mutação das suas condições concorrenciais, colocam novas exigências à gestão empresarial, pressionando-a no sentido dos produtos e serviços disponibilizados

incorporarem os atributos dos designados novos factores de competitividade[1]: o *design*, a qualidade, a inovação e a rapidez na resposta.

Porém, as alterações referidas, que se podem classificar como de ordem qualitativa, não tornaram despiciendo o factor preço, pelo que a necessidade de incrementar a produtividade tenha conduzido as empresas a repensarem o seu modelo de negócio, no intuito de reduzir os custos[2].

Os processos de inovação, tendentes a uma redução de custos, têm colocado a tónica na eliminação de desperdícios e na maximização do aproveitamento dos factores produtivos disponíveis na empresa, num quadro de uma crescente facilidade de acesso às novas tecnologias da informação e da comunicação (TIC) e às potencialidades que estas oferecem.

"Flexibilidade" surge, assim, como o conceito-chave em todo e qualquer processo visando a promoção da competitividade, quer se trate da introdução de uma nova filosofia de gestão empresarial[3], quer da definição de um novo modelo organizacional, quer, ainda, do modelo de organização do trabalho, quer, fundamentalmente, no modo de utilização do factor trabalho.

Neste contexto, e no âmbito do reforço da competitividade das empresas europeias, a Comissão Europeia recomenda a adopção de uma solução específica de modelo organizacional - "*A Empresa flexível*" - e substantiva os requisitos a que deve obedecer: «*A nova empresa flexível constitui uma forma exigente de organização do trabalho. Isto*

---

[1] Pese embora aos Estados, em geral, e aos governos, em particular, compita a criação das condições necessárias para o desenvolvimento das actividades empresariais, é para as empresas, enquanto entidades criadoras de riqueza e emprego, que o conceito "competitividade" assume plena significância.

[2] Tal como refere ATTALI (2000), as questões dos custos associados ao factor trabalho assumem, para uns e para outras, significados díspares. A redução dos custos para o Estado representa uma menor procura dos seus bens – os bens públicos – já que este vende os seus produtos aos seus trabalhadores, o que, em si mesmo, não é bom nem é mau. Para as empresas, esta questão não pode ser encarada segundo a mesma óptica: mais do que a redução de custos o fundamental é a inovação – dos processos, dos produtos e serviços associados e dos mercados. Num futuro próximo, segundo este autor, as nações mais ricas e poderosas serão, não as que pagam salários mais baixos, mas aquelas que proporcionem melhores condições de vida aos seus cidadãos.

[3] As questões associadas às novas filosofias, princípios e práticas de gestão não se afiguram como centrais no desenvolvimento desta dissertação, muito embora a implementação destas afecte a forma e o modo como é pensado e utilizado o factor humano no contexto empresarial.

no que respeita à introdução de uma nova estrutura organizativa, aos imperativos de qualificações e competências e ao desenvolvimento de relações laborais. Nas novas organizações descentralizadas e ligadas em rede, os trabalhadores são chamados a desempenhar uma série de tarefas, em vez de passarem o trabalho de uns para os outros. (...) Tornam-se imperativas não apenas qualificações mais elevadas, mas também competências mais amplas e variadas. Por este motivo, a aprendizagem contínua, a actualização e reciclagem de competências e qualificações, assim como o investimento em capital humano, revestem crucial importância para a melhoria da competitividade e produtividade da economia europeia.[4]».

O conceito de trabalho tornou-se, deste modo, num conceito em permanente mutação. As novas modalidades de contratação e de prestação têm vindo a esvaziar a correlação entre trabalho e emprego, fazendo emergir o conceito de actividade. Por outro lado, profissões desaparecem, outras reconfiguram-se e muitas outras surgem. No entanto, nem com o surgimento de novas profissões, nem com a redução progressiva do tempo de trabalho, em particular nos países do hemisfério norte, será possível garantir o pleno emprego dos trabalhadores, assalariados ou não.

O paradigma clássico, assente na relação de trabalho juridicamente subordinado, em que a relação contratual entre empregador e trabalhador estava tipificada e se orientava, fundamentalmente, para a estabilidade e em que as condições de prestação do trabalho, e as respectivas contrapartidas - o salário, entenda-se - estavam claramente definidas e primavam pela rigidez tem vindo a esbater-se. Assiste-se, assim, à emergência de um novo quadro de relações profissionais em que, a par do operário antigo - pouco qualificado e instruído, que desenvolve as mesmas tarefas repetitivas, no mesmo espaço de trabalho e com um horário rotineiro - surgem novos trabalhadores, cujos elementos caracterizadores são assaz distintos - envolvendo, agora, mulheres, novas profissões e qualificações -, em empresas com modelos organizacionais mais leves, novas e distintas formas de contratação, que impõem uma reflexão sobre o quadro de relações laborais, mas, sobretudo, um reinvenção do próprio direito do trabalho (PEREIRA, 2001b).

---

[4] COMISSÃO EUROPEIA (1997d), *Parceria para uma Nova organização do Trabalho – "Livro Verde"*, Suplemento 4/97, Luxemburgo: p. 4.

Devido às transformações sócio-económicas e às tendências evolutivas das relações económicas internacionais, que se têm vindo a verificar ao longo das últimas três décadas, acrescidas das especificidades dos próprios países, tem-se assistido ao aumento do desemprego em massa e ao aparecimento de novas questões sociais, nomeadamente a uma crescente segmentação do mercado de trabalho e à generalização e difusão de novas formas de trabalho precárias, cuja representação social e regulamentação no âmbito das relações industriais é ainda pouco significativa.

Vários são os analistas que defendem que, no futuro próximo, poucos serão os trabalhadores a desfrutar de uma carreira, com o sentido que actualmente lhe reconhecemos. A grande maioria dos trabalhadores será compelida à aquisição de um *package* de qualificações e competências - os "novos trabalhadores", também designados "trabalhadores polivalentes" -, que lhe permitirá aceder a múltiplas ocupações e actividades, bem como mudar várias vezes de emprego, ao longo da sua vida profissional (GIDDENS, 2000b).

Esta volatilidade do emprego é encarada pelos analistas segundo duas ópticas: de um lado, aqueles, que poderemos designar de "positivistas", que consideram que o actual mundo do trabalho confere aos trabalhadores a oportunidade de experimentarem novas e mais aliciantes actividades, planeando as suas vidas de trabalho de forma mais criativa; do outro lado, os que apelidaremos de "negativistas", que assumem a nova realidade do trabalho como extremamente vantajosa para a entidade patronal, na medida em que o comprometimento com o trabalhador será, essencialmente, de curto prazo, pois a contratação e o despedimento far-se-ão em função da sua estrita necessidade, enfraquecendo qualquer sentido de estabilidade que os trabalhadores pudessem ter, acentuando-se, ainda mais, o desequilíbrio de poder entre empregador e trabalhador, em favor do primeiro.

Com os conceitos de local de trabalho, de empresa e de empregador a serem objecto de profundas mutações, assiste-se à erosão das relações laborais tradicionais, colocando em causa as suas fundações básicas e tornando obsoleto e desajustado todo o ordenamento jurídico-laboral (COMISSÃO EUROPEIA, 1997d).

Os desafios políticos que se colocam na introdução de uma nova filosofia de organização do trabalho podem resumir-se a uma única questão: *como conciliar a flexibilidade necessária às empresas com a segurança dos trabalhadores?* [5]

A tendência de passagem de um quadro legislativo e de relações laborais assente em sistemas estatutários rígidos e vinculativos, para um quadro legal mais aberto e flexível, tal como foi anteriormente referido, coloca o ênfase na discussão do equilíbrio dos poderes regulamentares entre os poderes públicos (acção legislativa) e os parceiros sociais (concertação social e negociação colectiva), e entre os empregadores e os trabalhadores individuais (contratação). De igual modo, o poder judicial, ao interpretar e fazer aplicar o direito, desempenha um papel crucial no quadro da renovação das relações laborais.

A Comissão Europeia refere que «... *esta problemática suscita uma série de questões aos poderes públicos e aos parceiros sociais nos vários domínios do emprego, educação e política social*» (Id., Ibid.: 8):

- Como organizar a formação e reciclagem indispensáveis para que a mão-de-obra possa satisfazer as necessidades crescentes em matéria de qualificações e competências;
- Como adaptar a legislação social por forma a ter em conta as novas tendências do emprego;
- Como alterar os sistemas remuneratórios e as estruturas organizacionais que lhes servem de base;
- Como adaptar as disposições relativas ao tempo de trabalho em função da nova situação.

Assistindo ao crescimento incessante do desemprego, a UE tem pugnado pela introdução de medidas activas de criação de emprego, que têm sido acompanhadas pelo incentivo à produção de reformas da legislação laboral, procurando criar mais e melhor emprego.

---

[5] PEDROSO (2001) reconhece a necessidade de ajustar o quadro laboral às novas exigências da competitividade, flexibilizando a utilização do factor trabalho no contexto empresarial, sem que tal resulte na erradicação do princípio e da prática de segurança do emprego.

Reconhecendo que as transformações operadas no mundo do trabalho e nas actividades económico-produtivas, não tornam possível o pleno emprego conseguido nos "30 gloriosos" anos de crescimento na Europa do pós-2ª Guerra Mundial, as instâncias de decisão europeias assumem que o pleno emprego que se procura obter hoje na Europa terá que ser diferente do conseguido no passado.

Todavia, o discurso europeu distingue os conceitos de pleno emprego entre o modelo norte-americano e o europeu, preterindo o modelo norte-americano, que faz crescer a desigualdade social, comprime a capacidade reivindicativa dos trabalhadores, minando a negociação colectiva, e promove a contenção salarial, rejeitando a formação de trabalhadores progressivamente mais pobres (PEDROSO, 2001).

No passado, na Europa, o pleno emprego tinha como características centrais um carácter eminentemente operário e masculino, típico da predominância das actividades industriais, em que o quadro de relações laborais, marcado pelo emprego duradouro, pressupunha processos negociais entre estruturas representativas de interesse com taxas de adesão muito expressivas (Id., Ibid.).

Hoje, na tentativa de fazer crescer a taxa de emprego, aceita-se que sejam ponderados outros critérios, como a promoção da inovação e da eficiência dos sistemas produtivos e o reforço da competitividade, procurando conciliá-los com outros valores consagrados na tradição europeia, como a dignidade humana, a coesão social, a solidariedade e a participação cívica.

O objectivo regulador subjacente à actividade legislativa das instâncias nacionais e supranacionais pode, no entanto, ficar seriamente comprometido. É lícito questionarmo-nos se o enfraquecimento do Estado e a dominação do mercado não farão o direito sobrepor-se à lei (ATTALI, 2000), tornando esta última inaplicável, com a substituição do quadro normativo que regula as relações entre indivíduos em sociedade, por regras que estabelecem o modelo de organização e de relacionamento entre sujeitos privados.

Todavia, a economia de mercado carece de mecanismos de regulação, que a impeçam de criar desequilíbrios insuperáveis, através da eliminação da concorrência. A questão que

se coloca é quem, para além das instituições supranacionais e das grandes empresas, terá poder suficiente para evitar a auto-destruição do modo de produção capitalista.

Esta perspectiva tende a relativizar a importância conferida às modificações do quadro jurídico-laboral, enquanto instrumento de apoio à competitividade das empresas, já que as grandes empresas - as que pensam global e agem localmente - beneficiam de condições excepcionais para o exercício da sua actividade, colocando-se, não raras vezes, à margem das normas e regras que afectam as empresas nacionais.

Portugal, uma economia pequena, aberta e periférica, faz da sua participação no processo de construção europeia, uma oportunidade para modernizar a sua economia e a sua sociedade, com o intuito de melhorar a sua performance produtiva, mas, sobretudo, com o objectivo de proporcionar melhores condições de vida às populações.

Como irá ser abordado no desenvolvimento da presente dissertação, Portugal apresenta um tecido económico-produtivo fragmentado, onde predomina a pequena e média empresa - em particular no sector industrial -, um padrão de especialização produtiva e exportador assente nos sectores tradicionais, que oferecem produtos de baixa qualidade e com reduzido valor acrescentado, bem como uma mão-de-obra em que os níveis de escolaridade e de qualificação são, comparativamente, muito baixos. Estes elementos distintivos tendem a constituir-se como problemas estruturais de desenvolvimento, que não se ultrapassam, apenas, com a reforma do sistema jurídico-laboral, apontado por muitos analistas - como iremos ver - como uma força de bloqueio ao incremento da produtividade e à promoção da competitividade.

A reforma da legislação laboral, por via da Lei nº 21/96, de 23 de Julho, reclamada por vários sectores da sociedade portuguesa como instrumento de flexibilidade na utilização do factor trabalho, essencial para o aumento da competitividade das empresas portuguesas, poderá não passar de uma falácia[6].

---

[6] PEDROSO reconhece, todavia, que vencer o desafio da competitividade, não se esgota na simples produção legislativa, até porque, como ele próprio refere, o problema nem sempre tem a ver com o quadro jurídico, mas, não raras vezes, pela distância entre as normas e as práticas. Nesta conformidade, os órgãos com atribuições ao nível da fiscalização e controlo terão responsabilidades acrescidas, o que não impede, bem pelo contrário, o estabelecimento de um clima de cooperação nesta matéria entre estruturas sindicais e empregadoras, que deve ser alargado à discussão e definição de um novo quadro de relações de trabalho.

Mais tarde, em 2001, PEDROSO[7] (Id.), referiria que a promoção da competitividade económica colocaria três desafios à sociedade portuguesa:

1. Promover uma melhoria qualitativa substancial ao nível da estrutura de qualificações, incrementando a formação contínua como via para a melhoria generalizada dos índices de qualificação;
2. Intervir no mercado de trabalho, adequando-o às novas exigências, quer pela promoção da sua eficiência, quer na introdução de um novo modo de regulação;
3. Renovar o quadro de relações de trabalho, incentivando a negociação colectiva e, sobretudo, introduzindo novas temáticas no debate.

Poder-se-á, então, inferir que a melhoria da performance competitiva das empresas portuguesas não se consegue apenas pela via legislativa, até porque, como refere FERNANDES (2001: 52-54) «*... o discurso da flexibilização, nas modalidades mais divulgadas, não visa, no fundo, a obtenção de um grau mais elevado de adaptabilidade da organização do trabalho às variações dos mercados onde a empresa opera. (...)*», até porque se verifica que existe uma «*(...) fraca utilização do leque de opções técnicas contidas (por vezes mesmo expressamente indicadas) nas margens de permissão normativa criadas pelas leis e pelos acordos flexibilizantes. Aquilo de que na verdade se trata é de abrir espaços cada vez mais vastos para a regulação concorrencial das condições de utilização do trabalho (...)*», que permita reforçar o «*(...) controlo social do empregador sobre a empresa e de reduzir imediatamente os custos salariais (...)*», o que será possível através da «*(...) individualização dos salários e das condições do trabalho, mediante um retorno ao contrato individual (...)*». Esta citação remete-nos para a discussão de qual a modalidade de flexibilidade pretendida pelos agentes económicos e sociais.

Pese o exposto, em matéria de alterações do ordenamento jurídico laboral português e do quadro de relações laborais, duas datas marcam, no nosso entendimento, o ano de 1996:

[7] As posições de PEDROSO revestem-se de particular importância, no sentido em que nos permitem percepcionar a perspectiva política sobre a temática em apreço, considerando as suas responsabilidades governativas à data, que abrangem a tutela sobre as questões que são objecto da presente dissertação.

- **23 de Julho**, com a aprovação da Lei nº 21/96, que estabelece a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas por semana, vulgarmente designada por «Lei das Quarenta Horas»;
- **20 de Dezembro**, com a assinatura, pelo Governo e pela grande maioria dos parceiros sociais, do "Acordo de Concertação Estratégica - 1996/1999", onde, a partir do diagnóstico de partida e da identificação dos princípios e das orientações gerais, se procuram traçar as medidas de política tendentes a « ... *integrar Portugal no centro político da construção europeia, fazendo-o com o reforço da competitividade, da promoção do emprego e da coesão nacional (...)*», estabelecendo «... *as linhas de força de uma estratégia concertada para o emprego, a competitividade e o desenvolvimento, e do conjunto de reformas que deverão sustentá-la (....)*», a que se deverá associar « ... *um conjunto de mudanças de grande envergadura: reajustamento estrutural da economia portuguesa, e, entre outras reformas, às reformas do mercado de trabalho e do sistema de educação-formação*»[8].

Estes dois eventos assumem tanto mais significado, quanto mais premente se tornava para o País a pacificação social, política e laboral, condições necessárias, embora não suficientes, para que o exercício da governação envidasse todos os esforços para a concretização de um objectivo crucial para a plena participação de Portugal no processo de aprofundamento da construção europeia - a União Económica e Monetária.

Alguns aspectos, relativamente a esses eventos, foram, porventura, minimizados.

Em primeiro lugar, a célebre «Lei das Quarenta Horas» possuía um alcance superior a esse objectivo simplista de redução do horário semanal de trabalho, considerando a ambiguidade do seu conteúdo e as consequentes polémicas daí advenientes. Ao contemplar a possibilidade de atribuição de actividades de trabalho para além das normalmente exigíveis, no âmbito dos conteúdos próprios das categorias profissionais, e fora de um quadro de excepção, a discussão que absorveu a sociedade portuguesa rondou

---

[8] CES (1996a), *Acordo de Concertação Estratégica*. Conselho Económico e Social, Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa: p. 5.

a questão de precisar "a quem" e "de que forma" poderia aproveitar a alteração produzida.

Em segundo lugar, questionava-se de que forma a exclusão da CGTP-Intersindical da assinatura do Acordo numa matéria de superior importância - quase uma questão de regime - ou eventuais denúncias por parte de algum dos subscritores poderiam vir a afectar a eficácia deste.

Considerando o distanciamento temporal verificado entre a produção legislativa e a elaboração da presente dissertação, consideramos ser particularmente relevante desenvolver um estudo, que aborde, ao nível das empresas emPortugal, a problemática da tentativa de reforçar a flexibilidade e a polivalência funcional na utilização dos recursos humanos, procurando identificar e analisar as contingências que condicionaram a alteração do quadro jurídico laboral, as motivações, interesses, expectativas e frustrações, bem como as estratégias desenvolvidas pelos diversos actores sociais. Este estudo será circunscrito temporalmente à década de 90, tendo presente que a entrada em vigor do Código de Trabalho, em 2003, poderia colocar em causa algumas das afirmações produzidas.

Não obstante cada país possuir um sistema de relações de trabalho com especificidades próprias, alguns autores tendem a considerar a existência de três grandes modelos que agrupam os diferentes países da Europa Ocidental: o ***modelo nórdico***, que inclui a Dinamarca, a Suécia e a Finlândia; o ***modelo anglo-saxónico***, com o Reino Unido e a Irlanda; e o ***modelo continental***, que abrangeria os restantes E-M da UE, do centro e sul da Europa. Outros autores, adoptam uma classificação diferente, englobando os países da Europa do Norte e Central, no que designam de ***modelo germânico***, e incluem a França e os demais países da Europa do Sul no que consideram como um ***modelo latino*** (LEITÃO, 2001).

Seguindo esta última metodologia classificativa, consideramos como adequada a escolha da França, da Espanha e da Itália, como países de referência em termos de comparabilidade, face ao objectivo preconizado de analisar a reforma jurídico-laboral, no que respeita à temática da flexibilidade e polivalência funcional.

Todavia, e conscientes de que, como refere LEITÃO (Id.: 216), «*(...) em virtude do aumento das relações económicas e sociais intraeuropeias, da identidade dos problemas com que hoje se confrontam os países, da sua integração em organizações da Região, e da própria construção europeia, a evolução será no sentido da aproximação dos diferentes modelos (...)*», faremos, pontualmente, uma abordagem crítica que tome em consideração as tendências evolutivas comunitárias.

No âmbito da problemática apresentada, constituem-se como objectivos da presente dissertação:

- Questionar sobre qual será o modelo de mobilidade reclamado/tolerado pelos actores sociais, considerando que o conceito de polivalência tende a confundir-se com o de mobilidade;
- Indagar em que medida, e na perspectiva dos diversos actores sociais, o reforço da flexibilidade e da polivalência do factor trabalho será um imperativo para o reforço da competitividade da economia e das empresas portuguesas, e como tal um vector facilitador de uma mais fácil participação de Portugal no processo de construção europeia e de uma crescente internacionalização das empresas portuguesas;
- Identificar os interesses, as expectativas, as motivações e os recursos que substantivam as políticas e as estratégias dos actores sociais;
- Determinar de que forma as recentes modificações afectarão o domínio das relações colectivas de trabalho, designadamente a operacionalidade e a eficácia da negociação colectiva;
- Diagnosticar e caracterizar a natureza do clima de relações (antagonismo, cooperação, coexistência) entre os actores sociais;
- Aquilatar até que ponto foi significativo o contributo, quer do diploma da «*flexibilidade e polivalência funcional*», quer dos acordos de concertação social, para a redução da rigidez, tanto do funcionamento do mercado de trabalho, como das relações laborais;

- Caracterizar o contexto da negociação e a natureza do debate em que decorreram as modificações referidas e de que forma estes e outros factos foram determinantes nas estratégias e nas posições assumidas pelos diferentes actores sociais;
- Constatar até que ponto a alteração legislativa produzida se "colou" excessivamente às negociações dos acordos de concertação social (de curto e de médio prazo) realizadas em sede de Conselho Económico e Social, retirando margem de manobra aos partidos políticos na definição das suas posições;
- Discutir a conciliação possível entre o poder da entidade empregadora de definir o *"como"*, *"quando"* e *"onde"* (poder directivo do empregador) da execução técnica da tarefa pelo trabalhador, num cenário de redução dos limites do objecto da prestação do trabalho, e a posição vulnerável e subalternizada do trabalhador;
- Discutir a problemática do novo quadro normativo poder tornar lícito exigir trabalho diverso do convencionado, quando quebradas as barreiras de, regra geral, o trabalhador apenas se sentir obrigado a observar o cumprimento de ordens, instruções e procedimentos enquadráveis no âmbito do conteúdo funcional da sua categoria;
- Analisar a questão da flexibilidade e polivalência funcional poderem ser convertidas em antecâmaras para a introdução de novos princípios e regras, promotoras de uma crescente precariedade do emprego e de facilitação do despedimento, à semelhança do que acontece noutros países europeus, contrariando o princípio constitucional de segurança e de estabilidade de emprego;
- Reportar os usos/abusos que foram, são ou serão cometidos;
- Enunciar as ambiguidades e identificar os processos encontrados para as ultrapassar ou contornar;
- Discutir até que ponto a alteração do ordenamento jurídico nacional em matéria de Direito do Trabalho corresponde a uma estratégia de convergência com as orientações comunitárias neste âmbito e com as transformações recentemente operadas no direito do trabalho de alguns países europeus.

3. Questões metodológicas

3.1. Paradigmas sociológicos considerados

Não obstante as alterações legislativas produzidas, e que constituem elemento fulcral no desenvolvimento do nosso estudo, implicarem impactes, essencialmente, no modo de organização e funcionamento das empresas, logo no domínio micro, não podemos deixar de salientar que a nossa preocupação está orientada para o nível macro, designadamente pela aferição das consequências da flexibilidade do trabalho e da sua correlação com a problemática da competitividade.

Face ao exposto, é forçoso não só abordar as correntes e paradigmas que enquadram esta problemática ao nível micro, mas, também, e fundamentalmente, ao nível macro.

Relativamente ao nível microssociológico, é recorrente trazer à colação a abordagem antropocêntrica. Neste âmbito, a melhoria da competitividade, por via dos factores humano e organizacional, passa pela flexibilização da organização e dos recursos humanos, ou seja, pelo desenvolvimento da capacidade de rápida adaptação às novas exigências e oportunidades, quer dos indivíduos e grupos, quer das unidades e da organização da empresa, em geral.

KOVÁCS[9] enquadra as estratégias de melhoria da competitividade, em termos de natureza da flexibilidade da utilização dos recursos humanos, em:

- *Flexibilidade quantitativa dos recursos humanos* (estratégia de inovação tecnocêntrica e estratégia de redução dos custos de mão-de-obra);
- *Flexibilidade qualitativa dos recursos humanos* (estratégias de *«lean production»* e estratégia antropocêntrica).

A *flexibilidade quantitativa*, no quadro da gestão empresarial, assenta basicamente na possibilidade/capacidade de gerir os efectivos da empresa, isto é, o volume de emprego, em função das reais necessidades da empresa, de acordo com os fluxos, a intensidade e o volume de produção, em resposta às oscilações do mercado. Nesta óptica, é

[9] KÖVACS, Ilona (1994): "A participação no contexto da competitividade". Organizações e Trabalho. Outubro 1994 (12): pp. 11-29.

particularmente relevada a importância da legislação laboral no que concerne, em concreto, à facilidade de celebração e de cessação do contrato de trabalho[10]. Embora possa, numa perspectiva de curto prazo, possibilitar a redução dos custos de mão-de-obra, e por essa razão gerar ganhos de produtividade, tal opção não nos parece, nem sustentável no médio e no longo prazo, nem tão pouco viabilizadora da transição para um quadro de *flexibilização qualitativa* (organização flexível e polivalência).

A *flexibilidade qualitativa* traduz a valorização crescente do factor humano, enquanto factor propiciador de competitividade, e assenta na introdução de novas formas de organização do trabalho, que estimulem o *empowerment* dos trabalhadores, através de uma maior aposta na qualificação dos recursos humanos e no reforço da polivalência funcional. Nestes termos, assume especial importância a diversificação e o enriquecimento das tarefas, o maior envolvimento no processo de tomada de decisão, pela descentralização e reforço da autonomia e aligeiramento dos processos de controlo, e a flexibilização das condições de prestação de trabalho, designadamente pela implementação de novos princípios de gestão do tempo de trabalho.

Para além da corrente anteriormente referida, o comportamento dos actores sociais pode ser interpretado à luz do paradigma "Racionalizador", que, enquanto abordagem microssociológica, preconiza a optimização na utilização dos factores produtivos no processo de obtenção dos objectivos organizacionais. A concretização dos objectivos num quadro de redução de custos e de melhoria dos resultados da actividade económica confere-lhe um cariz essencialmente economicista, que não releva sobremaneira o objecto sociológico, mantendo, no entanto, alguma pertinência no que se refere à capacidade explicativa das estratégias e comportamentos de alguns actores sociais ligados às questões do trabalho.

---

[10] A que Ramos dos Santos designa por "*flexibilidade do emprego*" e que se traduz na prática ou na reivindicação pelos empregadores da possibilidade de «... *redução das regulamentações que condicionam o despedimento; utilização crescente do trabalho a tempo parcial; partilha do posto de trabalho; precarização dos vínculos contratuais de trabalho; etc.*». *Vidé* SANTOS, Américo Ramos dos (1989), "*Flexibilidade do trabalho: características e perspectivas*" in Emprego e Formação, Maio 1989 (8): pp. 5-16.

Relativamente ao nível macrossociológico, e porque a presente dissertação se insere no domínio da análise das relações colectivas de trabalho - onde se questionam os objectivos e interesses, as lógicas de acção e as estratégias dos actores colectivos, que se confrontam no âmbito da reforma juslaboral - recorremos ao levantamento dos paradigmas efectuado por FREIRE (2001b), enunciando os que, no nosso entendimento, contribuem, do ponto de vista teórico, para a definição do quadro conceptual em que se insere a problemática em causa. Concretamente:

- O Paradigma "Económico-historicista", que considera que as relações sociais de trabalho entre os actores sociais não pode ser dissociada das questões de âmbito económico, já que são motivações deste género que consubstanciam decisões de âmbito político, que afectam e estruturam as próprias relações sociais. Não se constitui como mera coincidência que, por exemplo, a alteração do quadro jurídico-laboral, com as conhecidas implicações sociais no domínio das relações de trabalho, tenha presente um conjunto de argumentos associados ao incremento da produtividade como via para a promoção da competitividade;
- O Paradigma "Accionalista", que, ao enformar o conceito de "actores sociais", de acordo com Touraine, reconhece a estes a qualidade de principais sujeitos das sociedades, cuja interacção, atenta às autonomias de acção social, explica a dinâmica evolutiva das sociedades e da história;
- O Paradigma "Sistémico", na medida em que considera que a interacção dos actores sociais no âmbito das relações de trabalho releva o carácter complexo destas, que se tende a acentuar em função da progressiva abertura dos contextos sociais, económicos e políticos em que se processam;
- O Paradigma "Estratégico", porque não obstante se tenha centrado, inicialmente, nas relações de poder que se estabelecem no contexto organizacional[11] - e que nos permitia explicar o comportamento dos actores, pelo estabelecimento de estratégias, face à necessidade de concretizar interesses específicos - é inquestionável que a natureza das relações de trabalho entre os grandes actores

[11] Logo enquadráveis numa abordagem microssociológica.

sociais - os empregadores, os sindicatos e o Estado - se presta a uma utilização deste paradigma como quadro de interpretação e compreensão das estratégias, atitudes e comportamentos desses mesmos actores.

Porque comporta um conjunto de parâmetros e de orientações comuns, é relativamente consensual falar, actualmente, num novo paradigma, o da "flexibilidade", que envolve, segundo FREIRE (Id.: 144-147), os seguintes domínios:

- Dos ***produtos***, a utilização de novos materiais na sua fabricação e a importância crescente de factores como o *design*, a qualidade, a inovação;
- Da ***produção***, o recurso crescente e de forma integrada da novas TIC;
- Da ***estratégia empresarial***, através de novas figuras jurídicas de organização empresarial - parcerias, alianças, *joint-ventures*, redes empresariais, etc. -, bem como à focalização no *core business*, apelando à sub-contratação, e à externalização das actividades não essenciais;
- Da ***organização***, com o aligeiramento das estruturas, visando uma resposta mais rápida e de melhor qualidade aos desafios do contexto ambiental, com a eliminação de níveis hierárquicos e a adopção de uma estrutura técnico-organizativa em clara ruptura com o modelo clássico;
- Da ***gestão geral***, com a adopção de filosofias, técnicas e princípios de gestão modernas, desde às questões ligadas à produção/fabricação, passando pela logística, até ás questões cujo âmbito de decisão se colocam ao nível da gestão de topo;
- Do ***marketing e do comercial***, colocando o enfoque das preocupações na antecipação e na satisfação das necessidades do cliente;
- Da ***gestão do trabalho***.

E é, precisamente, por este último domínio se constituir como uma área prioritária da nossa reflexão, que iremos proceder a uma análise mais detalhada.

Um aparente e incontornável paradoxo prende-se com a insuperável contradição de, por um lado, as condições de mercado obrigarem as empresas a recentrar as suas preocupações na qualidade da sua força de trabalho e, por outro, o facto da crescente

mobilidade geográfica das empresas potenciar a procura de locais de fixação onde a mão-de-obra é abundante e mais barata, permitindo a essas mesmas empresas reduzirem substancialmente os custos de produção associados ao factor trabalho.

A solução preconizada tem contribuído para uma crescente segmentação do mercado de trabalho, levando as empresas a tentarem fixar os trabalhadores que detêm as qualificações e competências consideradas nucleares para o sucesso e a competitividade empresarias - as *core competences* - e o recurso sistemático a trabalhadores precários, para a realização de tarefas complementares.

Esta orientação estratégica tem vindo a colidir com a força de trabalho disponível nas empresas, que por ser mais idosa, menos escolarizada e com qualificações insuficientes, obsoletas ou relativamente abundantes no mercado de trabalho, não deixa de possuir contratos de trabalho com vínculo de carácter permanente. Porque não essenciais e porque o despedimento se revela demorado, oneroso e complexo - tornando-se problemático em contextos de alteração das condições de mercado, designadamente em fases recessivas do ciclo económico - as empresas têm apostado na redução do número de trabalhadores permanentes, enveredando por programas de *downsizing*, acompanhados por reduções substanciais de efectivos. Várias têm sido as formas encontradas para a redução do volume de emprego, bem como as modalidades equacionadas nos relacionamentos contratuais daí em diante estabelecidos.

Paralelamente, a flexibilidade do trabalho tem vindo a incidir sobre novos temas: a introdução de regimes flexíveis nos horários de prestação de trabalho, muitas vezes com a contrapartida da redução da duração do horário de trabalho; a revisão dos conteúdos do trabalho, apelando a uma maior polivalência funcional; a disponibilização de novas modalidades de contratação e de prestação de trabalho; e o equacionar de novos esquemas de retribuição salarial, indexados às *performances* e resultados empresariais.

3.2. Método

Porque a presente dissertação assume um carácter multidisciplinar, reunindo contributos que extravasam os domínios das sociologias económica, das organizações e

do trabalho, recorrendo à incorporação de conceitos que integram os objectos de estudo da economia, da gestão e do direito do trabalho, levantam-se dificuldades acrescidas na escolha de um método e respectivas técnicas. Face ao exposto, foi nosso entendimento recorrer a uma solução combinada, fazendo uso de métodos diversos que se ajustassem ao desenvolvimento do nosso estudo.

Na definição do quadro teórico foi necessário proceder a um conjunto vasto de leituras, abrangendo os principais autores de referência, algumas revistas da especialidade e diversos diplomas legais. A análise documental realizada, não recorrendo ao clássico método de análise documental, mas, sim, a outras formas complementares de índole qualitativo, permitiu uma abordagem histórica e comparada do fenómeno, com base no contacto em realidades nacionais diversas. Embora reconhecendo matizes diferenciadas em termos de contexto social, económico e político, procurou-se estabelecer uma análise comparativa entre a reforma juslaboral encetada com a Lei nº 21/96, de 23 de Julho, e iniciativas semelhantes ocorridas em França, Itália e Espanha. A escolha dos países em questão decorre, não só das proximidades constatáveis em termos de culturas nacionais, como já foi referido anteriormente, mas, de igual modo, devido às sobreposição temporal em que estas se verificaram.

Porque se tornava imperativo proceder a uma clarificação relativamente aos comportamentos e posicionamentos dos actores sociais colectivos, entendeu-se recolher, analisar e tratar documentação vária, reunida junto das instituições que enformam os diferentes actores, como a Assembleia da República, os vários ministérios, as associações sindicais e patronais, os tribunais superiores e o Conselho Económico Social. Para o efeito, para além da informação disponível ao público, procurou-se obter informação usando canais privilegiados.

Questões de ordem factual ou empírica requereram a utilização de informação factual, concretamente informação estatística, designadamente sobre o emprego e algumas variáveis económicas consideradas mais relevantes. Para o efeito foram utilizadas estatísticas - alguma de acesso público, outra de acesso mais restrito - a partir da consulta a diversas fontes, como o Banco de Portugal, o Instituto Nacional de Estatística, o Ministério da Segurança Social e do Trabalho, o Ministério da Economia e

a Eurostat (estatísticas europeias). Os dados obtidos, ou foram usados de forma directa, ou, quando se considerou necessário, tratados pelo autor.

3.3. Modelo de análise

A definição de objectivos, bem como a formulação de estratégias[12] para a sua concretização, é, não raras vezes, fundada em equívocos. A fácil associação entre factos reais e ideias pré-concebidas, preconceitos ou complexos, pode perturbar, e mesmo enviesar, o processo de formulação de objectivos.

É neste contexto que se insere o mito da flexibilidade do trabalho[13], encarado por uns - por exemplo, empresários e gestores, empregadores e respectivas estruturas representativas - como a condição necessária e suficiente para a aquisição e a manutenção de elevados níveis de competitividade, e, por outros - trabalhadores e sindicatos - como uma ameaça ao emprego e aos direitos adquiridos.

Tal concepção enforma um carácter determinístico, do tipo causa-efeito, menosprezando outras variáveis não menos importantes, como o contexto sócio-laboral em que se processa, as características do tecido económico-produtivo, a natureza das relações laborais, mas, sobretudo, sobrevalorizando a convicção de que para os actores sociais não é possível, através da negociação, encontrar uma solução que possa conferir dividendos à totalidade das partes envolvidas.

Este mito, que envolve o conceito de "flexibilidade do trabalho", não passa de uma representação simbólica[14] que, muito raramente, encontra tradução na realidade[15]

---

[12] O termo estratégia encontra as suas raízes na arte da guerra, tendo subjacente a ideia de planeamento e a execução de acções com resultados visíveis no longo prazo. Em termos conceptuais, estratégia consiste num «... *modelo integrado de acções destinadas a alcançar objectivos estabelecidos, coordenando e canalizando os recursos* ...» de uma organização. A estratégia deve ser encarada como parte integrante de um processo, que pressupõe, por um lado, a identificação de uma missão específica para a organização, por outro lado, a definição de objectivos a atingir, e, por último, a formulação das estratégias adequadas para os atingir (KARLÖF, 1989: 101).

[13] Este conceito, neste contexto, pode ser equacionado na dupla perspectiva de flexibilidade e de polivalência.

[14] Cfr. LAROUSSE (1996), *Nova Enciclopédia Larousse (Vol. 16)*, Círculo de Leitores e Larousse, Lisboa: p. 4788.

económica, social e política, mas não deixa de condicionar a formulação das estratégias e detém uma certa capacidade explicativa relativamente às suas crenças, atitudes e posicionamentos dos actores sociais. Os mitos, enquanto expressão imaginada[16] de um "inconsciente colectivo"[17], anterior ao "inconsciente individual", impõem a este último os seus símbolos mais profundos e imaginativos, convertendo-se em representações dinâmicas do mundo que dirigem os actores para uma acção.

O conceito de actor está intimamente ligado ao conceito de papel. Os papéis, enquanto conduta institucionalizada[18], representam a ordem institucional e são, por sua vez, corporizados pelos actores, que efectivam o drama - entenda-se, a acção - ao «*...representá-lo em um determinado palco*» (BERGER&LUCKMAN, 2001: 104). Porquanto se trate do desempenho de papéis sociais, é frequente designar os agentes sociais de "actores sociais".

Os actores sociais que actuam na prossecução de objectivos[19] e interesses específicos, com base em lógicas inteligíveis, desenvolvem estratégias, mobilizando recursos. Sobre a sua actuação incidem constrangimentos e contingências de vária ordem (tecnológica,

---

[15] Realidade é a qualidade pertencente a fenómenos que reconhecemos terem um ser independente da nossa vontade (BERGER&LUCKMAN, 2001). Porque a realidade é percepcionada de forma distinta por indivíduos diferentes, logo não poderemos falar de uma realidade, mas de várias realidades. Concomitantemente, o conhecimento que apreendemos de fenómenos reais, sociais ou não, resulta da identificação de um conjunto de características específicas, que é variável de indivíduo para indivíduo ou de grupo para grupo.

A construção social da realidade, por parte de um indivíduo ou grupo específicos, é marcada pela relatividade, considerando que essa construção é definida de acordo com a descodificação dos sinais que, por sua vez, é condicionada pelo sistema de valores vigente. Esse conhecimento, fundado na construção da realidade, tem um carácter dinâmico e será tanto mais compreensível, quanto maior for a acumulação de diferentes perspectivas sobre esse mesmo fenómeno.

Porquanto caracterizada pela diversidade, a realidade é, no entendimento de BERGER&LUCKMAN (2001, 157), «... *sempre definida. Mas as definições são sempre encarnadas, isto é, indivíduos concretos e grupos de indivíduos servem como definidores da realidade. (...) é preciso entender a organização social que permite aos definidores fazerem a sua definição.*».

[16] Sem capacidade de resistir a um exame mais detalhado, tendem a modificar-se ou, mesmo, desaparecer.

[17] Conforme Jung in *Visum, Enciclopédia prática (Vol. 7)*, Editorial Verbo, Lisboa: p. 187.

[18] A institucionalização ocorre sempre que há uma tipificação recíproca de acções individuais por tipos de actores. Tal como refere BERGER&LUCKMAN (Id.: 79), «... *as tipificações das acções habituais são sempre partilhadas. São acessíveis a todos os membros do grupo social particular em questão, e a própria instituição tipifica os actores individuais assim como as acções individuais.*».

[19] A prossecução de objectivos sociais divergentes tem implícito um conjunto de ideias que lhe servem de armas e que são específicas desse grupo específico. A esse conjunto de ideias designa-se por ideologia.

organizacional, económica, entre outras) que, embora não determinando, condicionam os seus comportamentos.

As associações patronais e sindicais, bem como os governos e os partidos políticos[20], no que respeita às intervenções na esfera política do Estado, constituem-se como actores sociais colectivos, que reúnem, atentas às devidas especificidades, os principais elementos caracterizados dos actores sociais individuais. Tratando-se, no entanto, de organizações de uma certa dimensão, estes actores colectivos são portadores de racionalidade, embora limitada[21], sendo-lhes, ainda, reconhecido um elevado grau de estruturação e de complexidade[22].

Ao nível das relações de trabalho, os actores sociais colectivos assumem, ainda, uma outra peculiaridade: ao perseguirem a concretização de objectivos dos seus associados, que individualmente seriam impossíveis de alcançar, e que se traduzem em benefícios que podem assumir diversas modalidades, convertem-se em "associações de interesses".

Esta relação entre associação e associados, que reverte em proveitos para os últimos como contrapartida da filiação, é de extrema importância na definição das estratégias e nos posicionamentos dos actores colectivos: imprecisão dos objectivos a atingir, estratégias inadequadas e insuficiência nos resultados atingidos, mina a confiança e prejudica a capacidade mobilizadora.

---

20 Segundo Dunlop [citado por FREIRE (2001b: 241)], existem três tipos de actores:

- *A organização formada pelos dirigentes empresariais e pelos seus representantes nos vários escalões hierárquicos da empresa;*
- *A organização dos trabalhadores (incluindo as organizações formais como os sindicatos, mas também as informais ou esporádicas);*
- *As instituições públicas especializadas neste domínio (departamentos ministeriais, etc.).*

Relativamente ao primeiro tipo, e retomando o conceito de actor colectivo, incluiríamos, de igual modo, as associações patronais, e, no que concerne ao último, realçamos o papel desempenhado pelos partidos políticos.

21 Conforme refere FREIRE (Id.: 216).

22 Conforme refere FREIRE (Id.: 161), nestas organizações podemos constatar da existência de múltiplos fenómenos intra-organizacionais típicos de uma organização do tipo empresarial, como, entre outros aspectos, a hierarquização, a especialização, as diferentes responsabilidades no processo de tomada de decisão.

A interacção social entre as associações sindicais e patronais resulta num processo social designado por "relações colectivas de trabalho", em que o Estado[23] não intervém, exceptuando na regulamentação e na regulação do quadro legal em que esta deve ocorrer. Tal não significa uma menor importância do Estado, em geral, e dos governos e partidos políticos, em particular, já que a intervenção dos primeiros conduz a um fenómeno de relação tripartida - a concertação social -, enquanto os últimos, e no caso concreto de Portugal, desempenham um papel que influencia o funcionamento do mercado de trabalho, e as relações colectivas que nele se estabelecem, através da produção legislativa.

Retomando a problemática das interacções e relacionamentos que se desenvolvem entre as associações sindicais e patronais, é forçoso distinguir processos de acção social - neste caso de natureza colectiva[24] -, muito em particular a negociação e o conflito[25], que tendem a verificar-se num quadro de diversidade e de divergência de interesses.

Por último, é forçoso referir que as relações de trabalho, enquanto relações de âmbito social, incorporam um conjunto de elementos de natureza económica, política e jurídica., que funcionam como contextos de acção. Tal como afirma FREIRE (2001b), «*... os dados económicos surgem, além disso, como matéria de oposição de interesses; e as regras, mais ou menos formalizadas juridicamente, representam, além do mais, um importante resultado da interacção entre os actores envolvidos*». A nossa pretensão radica na compreensão do modo como objectivos e/ou interesses definidos por actores sociais

---

[23] Corresponde à centralização do poder político numa instituição, que, por força da lei e da capacidade de a fazer cumprir pela força, introduz uma dinâmica própria nos processos de mudança social, económica e política.

[24] Segundo GIDDENS (2000b: 603), acção colectiva «*... pode ser definida simplesmente como pessoas agindo em conjunto na defesa de interesses comuns*[24].». Todavia, e embora esta se possa revelar de forma espontânea, os grupos que a protagonizam tendem a revelar uma certa organização, a capacidade de mobilizar os elementos que os integram e, embora possa desenrolar-se num contexto aleatório, a existência de uma oportunidade para a prossecução dos seus objectivos pode ser determinante. A mobilização tem implícita a obtenção dos recursos de diversa ordem, que propiciam o desenvolvimento da acção colectiva com uma boa probabilidade de sucesso. A eficácia da mobilização não pode ser dissociada do grau de representatividade que atingem os actores que a protagonizam.

[25] A *competição* e a *coligação* ou *aliança* constituem-se como os restantes processos de acção social, visíveis em situações de confronto de interesses. Conflito pode ser entendido enquanto expressão manifesta de rivalidade e/ou antagonismo, e traduz o confronto de interesses entre actores, individuais ou colectivos, assumindo-se a luta de forma declarada ou não.

diversos conseguem, num dado contexto sócio-político, a obtenção de um quadro jurídico-laboral específico, que produza efeitos económicos que satisfaçam os seus associados.

É neste quadro metodológico que nos propomos desenvolver a presente dissertação, considerando a seguinte hipótese central:

- Os baixos índices de produtividade, que resultam na falta de competitividade da economia portuguesa, têm como causa primária a excessiva rigidez do mercado de trabalho, por força do quadro jurídico-laboral vigente, que impede a utilização flexível do factor humano no contexto empresarial.

Atenta a hipótese central, a cuja discussão se irá proceder ao longo da dissertação, é possível inventariar cinco hipóteses secundárias, que contribuirão para atestar a sua verificação ou não:

1. A flexibilização do trabalho, por via legislativa, pode ser considerada como condição necessária e suficiente para incrementar a produtividade;
2. O incremento da produtividade é garante da melhoria da capacidade competitiva das empresas;
3. A harmonização dos quadros jurídico-laborais, enquanto factor propiciador de uma concorrência mais leal, é essencial, dado o envolvimento de Portugal no aprofundamento do processo de integração europeia;
4. Os propósitos associados à flexibilidade horária e à polivalência funcional podem ser equacionados como um jogo de soma positiva para os actores sociais;
5. A flexibilidade do trabalho não é correlacionável com a precariedade do emprego.

No intuito de operacionalizar o quadro metodológico referenciado, iremos utilizar como grelha de análise os seguintes indicadores:

- A performance produtiva;
- O padrão de especialização produtiva;
- Os índices de convergência;

- O posicionamento de Portugal no *ranking* da competitividade elaborado pelo IMD;
- O posicionamento dos actores em termos de conflito/negociação face ao processo de reforma legislativa no domínio laboral;
- O grau de satisfação dos actores face aos resultados da reforma;
- Os índices de precariedade do emprego.

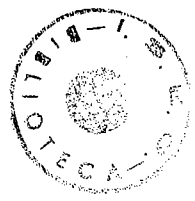
4. Plano sumário da Dissertação

Face à problemática e objectivos de estudo enunciados, e considerando o quadro metodológico definido para o desenvolvimento do projecto de investigação em apreço, entendeu-se que a dissertação ora apresentada deveria ser organizada da seguinte forma:

- **INTRODUÇÃO**, em que as questões metodológicas serão abordadas, designadamente a temática, os objectivos, o quadro teórico e o modelo de análise, bem como uma breve apresentação da estrutura da dissertação;
- **PARTE I - GLOBALIZAÇÃO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO**, onde se aborda o modo como a globalização dos mercados alterou o quadro concorrencial das empresas, que torna necessário um posicionamento diferente das economias e dos governos nacionais, dada a interactividade crescente entre competitividade, crescimento e emprego;
- **PARTE II - A FLEXIBILIDADE COMO RESPOSTA AOS DESAFIOS DA COMPETITIVIDADE**, onde a problemática da flexibilidade é analisada considerando que o conceito é multi-dimensional, não sendo irrelevante a escolha sobre a(s) modalidade(s) escolhida(s);
- **PARTE III - INTERNACIONALIZAÇÃO E COMPETITIVIDADE DA ECONOMIA PORTUGUESA NO QUADRO DA INTEGRAÇÃO EUROPEIA**, a partir da análise evolutiva da economia portuguesa, num contexto da sua participação no processo de construção europeia, analisa-se, recorrendo às conclusões de uma prestigiada

instituição internacional, os constrangimentos e os desafios que se colocam ao reforço da capacidade competitiva da economia portuguesa;

- **PARTE IV - EMPREGO, RELAÇÕES LABORAIS E DIÁLOGO SOCIAL,** assumindo o problema do desemprego como um dos maiores flagelos das sociedades modernas, procede-se a uma análise das vias para a sua resolução, identificando os papéis, os interesses e as estratégias dos diferentes actores sociais, tomando em linha de conta que o espaço de autonomia na determinação da solução é mais reduzido num quadro de integração económica e política;
- **PARTE V - FLEXIBILIDADE E POLIVALÊNCIA EM PORTUGAL,** em que se analisa a iniciativa legislativa portuguesa, no intuito de adequar o edifício legislativo às exigências do sistema económico-produtivo português e a comparação com iniciativas similares desenvolvidas por alguns países europeus, procurando enquadrar essa iniciativa numa lógica de reforma do mercado de trabalho, tendente a uma crescente liberalização;
- **CONCLUSÃO,** onde serão sintetizadas as linhas de força que foram abordadas ao longo da dissertação, tendo em vista o desenvolvimento dos objectivos. Serão, ainda, referenciadas algumas das insuficiências do trabalho desenvolvido, apontando-se eventuais linhas a considerar em futuros projectos de investigação.



PARTE I

GLOBALIZAÇÃO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO

PARTE I

GLOBALIZAÇÃO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO

Capítulo 1
Da internacionalização à globalização

1. Natureza e dinâmica das Relações Económicas Internacionais

1.1. O conceito de Globalização

Paulatinamente, com o dealbar da década de 80, um conceito foi-se introduzindo nos discursos, nos debates e nas conversas correntes, primeiro dos académicos, dos políticos e dos empresários, mas depressa banalizado na conversa coloquial do quotidiano. Esse conceito, que não deixa ninguém ficar imperturbável, mesmo quando a sua precisão revela concepções e posicionamentos diametralmente opostos, é o de "Globalização".

A grande maioria tende a situar a problemática da globalização na questão do incremento das trocas comerciais internacionais, sendo que uns, os "cépticos"[1], defendem que apesar do incremento das trocas internacionais, estas se processam, por norma entre parceiros comerciais dentro de um espaço geoeconómico bem delimitado, correspondente a espaços de integração económica e política, enquanto outros, os "radicais", asseveram que as trocas comerciais tendem a processar-se, com intensidade crescente, à escala planetária.

Uns e outros, no entendimento de GIDDENS (2000a), centram excessivamente a questão da globalização no domínio do comércio internacional, considerando que esta tendência decorre da mundialização dos fenómenos económicos e se exprime no comportamento e modo de funcionamento dos mercados. Ignoram que a globalização é sentida noutras dimensões, para além da económica, como a política, a tecnológica e a cultural.

A globalização não é um fenómeno novo e, embora seja possível identificar reminiscências anteriores, podemos identificar três fases distintas no último século, possuindo estas características diferentes (LOPES, 1997):

1. O período que compreende as ***últimas décadas do século XIX até ao eclodir da 1ª Guerra Mundial***, onde são já visíveis, tanto um aumento significativo das trocas

[1] Classificação proposta por GIDDENS, Anthony (2000a), *O mundo na era da globalização*, Editorial Presença. Lisboa.

comerciais, como significativos movimentos de capitais, e em que o papel desempenhado pelas economias era determinado pelo seu grau de desenvolvimento - os menos desenvolvidos exportavam matérias-primas e importavam produtos transformados dos países mais desenvolvidos;

2. O período entre o ***fim da 2ª Guerra Mundial e os primeiros anos da década de 80***, potenciada pela afirmação de organizações supranacionais, como o GATT e o FMI, promotoras da liberalização económica e da desregulação dos mercados, embora a globalização se tenha efectivado de forma controlada devido à formação de espaços regionais de integração económica, na qual a então CEE desempenhou um papel charneira;
3. O período ***iniciado no início da década de 80*** e que ainda hoje vivemos, onde a globalização se processou de forma descontrolada e em que as actividades tradicionais dos países mais desenvolvidos se vê ameaçada pela concorrência movida pela produção dos países menos desenvolvidos, proporcionada pela mobilidade acentuada e crescente do IDE.

Não se julgue, todavia, que a globalização significa a expressão plena e concreta do conceito de ***"aldeia global"*** introduzido por McLuhan nos idos anos 60. Pelo contrário, o fenómeno da globalização corresponde a um fenómeno de multipolarização em três espaços geoeconómicos - a União Europeia (UE), os EUA e o Japão - que controlam os rumos e os destinos da Humanidade.

Estes espaços geoeconómicos, vulgarmente integrados na designação de ***"Tríade"***[2], concentram a maior parte da produção mundial, são responsáveis pelos principais avanços científicos e tecnológicos e são pontos de destino e origem dos principais fluxos de bens, serviços, tecnologias e capitais.

[2] O termo "Tríade" foi introduzido, na década de 80, por OHMAE para explicar a crescente integração, nos diversos domínios, entre a Europa Ocidental, os países do Sudeste Asiático e do sub-continente Norte-Americano, polarizados nas suas economias mais fortes e dinâmicas, respectivamente, a Alemanha (então só a RFA), o Japão e os EUA.

1.2. Factores potenciadores da Globalização

Alterações operadas nos sistemas tecnológico, político-ideológico, sócio-cultural e concorrencial de mercado, contribuíram, inquestionavelmente, para a promoção da globalização, sendo que em cada um destes sistemas identificamos um conjunto de aspectos em que as modificações operadas converteram a realidade tal qual como ela é nos dias que correm.

O desenvolvimento nos ***sistemas tecnológicos*** e nos transportes reduziu as dimensões espaço e tempo, ao mesmo tempo que transformou processos, produtos e hábitos de consumo a uma velocidade nunca antes vista. A profusão das redes de informação permitiu a concepção de sistemas de produção e de operação empresarial do tipo internacional, fragmentados e dispersos, mas integrados.

Mudanças geopolíticas, como o desmembramento da URSS e o fim da estrutura bipolar nas relações internacionais, com a perspectiva de integração dos países da ex-URSS e da Europa de Leste na economia mundial, a emergência de blocos de integração económica de âmbito regional, com a consequente redução do espaço de manobra das políticas económicas nacionais e do próprio papel do Estado como agente económico, a atenuação do papel das grandes ideologias, mas com o surgimento de novos actores das relações económicas internacionais (REI) - as organizações económicas e políticas supranacionais, as empresas transnacionais (ETN) e as organizações não governamentais (ONG) - constituem novos elementos caracterizadores dos ***sistema político-ideológico,*** que permitiram a expansão da economia de mercado à escala planetária e a consideração dos designados mercados emergentes.

Por outro lado, e ao nível do ***sistema sócio-cultural***, as transformações nas estruturas demográficas, com o envelhecimento populacional nos países mais desenvolvidos, que coloca em causa a estabilidade dos sistemas de segurança social e questionam a manutenção do Estado-Providência, as novas características da força de trabalho, mais escolarizada e qualificada e com uma maior participação da mulher na sociedade e no mundo do trabalho, sugerem novos valores, atitudes e comportamentos sociais, traduzidas em novos hábitos de consumo, num olhar mais atento sobre questões de

índole ambiental, na responsabilidade social e na ética, e, sobretudo, na criação de maiores expectativas.

As alterações ocorridas nos sistemas anteriores criaram um novo quadro concorrencial de mercado que colocou, e coloca ainda, desafios acrescidos às empresas. A crescente liberalização, desregulamentação e mundialização dos mercados, em geral, e dos sistemas financeiros, em particular, promoverem um aumento em exponencial do comércio internacional de bens, serviços e tecnologias e de circulação de capitais

Uma intensificação da concorrência internacional promoveu o desenvolvimento de estratégias empresariais de incidência global, assentes em novas filosofias de gestão, capazes de maximizar o aproveitamento dos novos factores de competitividade

A deslocalização das unidades produtivas, para países onde a mão-de-obra é abundante e barata, contribuiu para uma nova divisão internacional do trabalho e para menores ritmos no crescimento económico dos países desenvolvidos, com o consequente aumento do desemprego nos países mais desenvolvidos, gerando novas formas de exclusão e de pobreza.

1.3. Os Processos de Globalização

Segundo vários autores, a globalização corresponde a um estádio último de desenvolvimento das REI, precedida pela internacionalização das economias, numa primeira fase, e pela multinacionalização das actividades económicas.

A internacionalização das economias e das sociedades desenvolveu-se com o incremento dos fluxos de recursos, bens e serviços.

A multinacionalização da economia, enquanto estratégia empresarial, corresponde a um processo com ênfase na transferência de recursos, numa lógica de domínio dos mercados, através de uma crescente multiterritoralização das actividades produtivas.

A globalização é um fenómeno complexo e multidimensional que envolve vários processos a saber (Grupo de Lisboa, 1994: 45):

- ⇨ Globalização financeira;
- ⇨ Globalização dos mercados e estratégias;
- ⇨ Globalização da tecnologia e, por conseguinte, da I&D e do conhecimento;
- ⇨ Globalização dos modos de vida e dos padrões de consumo, que se estende à globalização cultural;
- ⇨ Globalização governativa e dos poderes de regulação;
- ⇨ Globalização como unificação política do mundo.

Ao contrário do processo de internacionalização assente no crescimento dos fluxos de comércio, em que os Estados continuavam a deter um espaço de manobra na regulação das actividades económicas, o processo de globalização acentua o papel protagonizado pelas empresas de grande dimensão, assumindo a direcção e o controlo da economia mundial.

O conceito de globalização, enquanto tradução de uma realidade das REI, não se distingue do de internacionalização pela verificação de uma clara ruptura observada com a importância dos fluxos de comércio internacional ou com a dimensão das empresas que operam nos mercados mundiais, mas, sobretudo, porque se têm vindo a processar alterações a dois níveis (MATEUS, 1997):

1. Ao nível da articulação entre a forma de organização do mercado e os mecanismos de regulação: Os mecanismos de regulação continuam a ter uma base nacional ou, nos casos de integração económica, supranacional, enquanto as estratégias e as decisões empresariais se processam à escala global;
2. A nova forma de relacionamento entre a economia real e a economia financeira: Em que as empresas produtoras de bens e serviços são incapazes de fazer crescer os seus rendimentos a um nível igual ou superior ao das responsabilidades financeiras que assumiram, pelo que é cada vez mais frequente empresas industriais entrarem em dificuldades financeira enquanto o sistema financeiro vê engordar os seus lucros.

Uma outra característica da globalização é a transferência do primado da oferta para a procura. Num contexto de expansão económica e em que as necessidades eram

crescentes, a preocupação básica das empresas era produzir em escala crescente e a custos progressivamente mais baixos. A perda de importância do consumo em massa obriga as empresas a estarem atentas às modificações operadas nos gostos e preferências dos consumidores. A racionalização dos processos produtivos não constitui já uma condição necessária e suficiente para garantir o sucesso empresarial.

O paradigma da eficiência que atravessava a generalidade dos sectores de actividade é substituído por um outro em que as empresas devem procurar definir e implantar um modelo de produção que tome em consideração a realidade de cada empresa, de cada sector, de cada região.

2. Ameaças e oportunidades da Globalização

A mundialização dos fenómenos, independentemente da sua natureza, coloca novos desafios, cujos contornos não compreendemos na sua plenitude e que nos levam a equacionar estarmos perante um novo paradigma.

Se todas estas mutações se converteram em ameaças à estabilidade económica e empresarial, não é menos verdade que abrem uma janela de oportunidades às economias e às empresas que de forma mais rápida e adequada se adaptarem às novas exigências concorrenciais.

A estagnação dos mercados de bens industriais (de consumo e de equipamentos) provocou uma alteração das condições concorrenciais, sendo visível que a qualidade e a diversidade dos produtos, a capacidade de os adaptar às necessidades específicas dos clientes, a redução dos prazos de entrega, a qualidade do serviço, em particular o pós-venda, entre outros, constituem-se como os novos factores capazes de angariar e manter elevados níveis de competitividade num mercado crescentemente concorrencial.

A inovação nos processos e produtos, a maior funcionalidade e flexibilidade dos sistemas produtivos, a melhoria da produtividade e, ainda, a redução dos ciclos de produção, constituem novas exigências que minimizam a importância das economias de escala e reafirmam a necessidade de aproveitamento das economias de gama, quando a produção

de grandes séries tende a ser substituída pela produção em pequenas séries, como via para a satisfação dos nichos de mercado, que adquirem, por sua vez, um peso acrescido nos negócios das empresas (KOVÁCS, 1992).

A intensificação da concorrência forçou as empresas a encetarem processos de reestruturação interna e ao estabelecimento de novas formas de relacionamento com o exterior, designadamente (SANTOS, 2001):

- Incrementar os níveis de produtividade;
- Obter uma maior eficiência, em particular com a redução generalizadas dos custos e, em particular, os associados ao factor humano;
- Reforçar a performance produtiva, através de uma maior celeridade na resposta empresarial às modificações operadas nos mercados;
- Concentração dos recursos e das competências no desenvolvimento das consideradas áreas centrais do negócio (*core business*), externalizando as actividades acessórias;
- Segmentação do processo produtivo e localização das unidades em função da disponibilidade das vantagens oferecidas;
- Desenvolvimento de parcerias estratégicas (alianças, *joint-ventures,* acordos, etc.) ou reforço de posição (fusões, aquisições);
- Internalização dos benefícios gerados pela concentração espacial de actividades (economias de aglomeração).

A crise económica e social em que vivem as sociedades modernas, suscitada pelas profundas mutações nos domínios das tecnologias, da demografia, dos sistemas político e ideológico, e dos sistemas produtivos, questionam os modos de participação social, económica e cívica instituídos no período pós 2ª Guerra Mundial.

Múltiplos são os testemunhos que reflectem as preocupações com os efeitos nefastos da globalização.

Boutros BOUTROS-GHALI[3], ele próprio profundo conhecedor da realidade e das instituições mundiais, não se coibiu em afirmar que *«... o nosso planeta está sob a pressão de duas forças monstruosas e antagónicas: a globalização e a fragmentação.»*.

Ao contrário do que uns quantos defendem, a globalização pode não contribuir para a melhoria do nível das populações à escala mundial, mas, pelo contrário, *«... a globalização está a alimentar o medo de uma possível colisão mundial entre o sempre restrito número "dos que têm", dos "ricos" e dos "dominadores", e a crescente massa "dos que nada têm", dos "pobres" e dos "excluídos"»* (GRUPO DE LISBOA, Id.: 16).

Uma visão sombria é, também, partilhada por MARTIN et SCHUMAN (1999) sobre o que o futuro nos reserva. *«... mudar a localização de stocks, simplificar, extinguir, despedir - a economia de alto rendimento e de alta tecnologia devora a prosperidade e demite os seus consumidores.»*.

SOROS, um dos homens mais importantes do mundo devido às implicações que decorrem da sua actividade financeira especulativa, é mais uma das personagens citadas por MARTIN et SCHUMAN (Id.) a manifestar surpresa pelos excessos liberalizadores que atravessam os países mais desenvolvidos: *«Se não mudarmos de concepção, se não colocarmos o bem comum acima dos nossos interesses pessoais, o nosso sistema corre o risco de se afundar. (...) O perigo emanente de um liberalismo exagerado é actualmente superior à ameaça que está subjacente nas ideologias totalitárias»*.

Sem a inexistência de formas de governação política, a nível global, existe uma forte possibilidade de surgimento e/ou agudização dos problemas actuais que se colocam à escala mundial:

- ⇨ Reduzidas perspectivas de crescimento económico numa grande parte do mundo;
- ⇨ Assimetria crescente nos níveis de bem-estar (intra e inter-países);
- ⇨ Desagregação dos blocos políticos tradicionais;

[3] MARTIN, Hans-Peter; SCHUMAN, Harald (1999), *A Armadilha da Globalização - O assalto à Democracia e ao Bem-Estar Social*, 2ª Edição, Editora Terramar, Lisboa: p. 35.

- Riscos de proliferação de armas de destruição em massa e de conflitos de natureza étnica e nacionalista;
- Incerteza quanto à estabilidade estratégica no leste europeu, na América Latina e na região Ásia/Pacífico;
- Emergência de nacionalismos e de ideologias (de base étnica ou religiosa) com elevado potencial de deflagração em conflito;
- Rápida propagação dos conflitos, tensões, crises e outras formas de instabilidade;
- A disseminação de doenças, como a SIDA e outras já consideradas como extintas ou pelo menos circunscritas;
- Incremento de movimentos migratórios com o aumento da probabilidade de reacções xenófobas das populações locais;
- Proliferação de associações criminosas com acção transnacional;
- Maior frequência de catástrofes naturais devido à menorização das questões ambientais.

3. Os papéis dos actores das Relações Económicas Internacionais

O novo quadro das relações económicas internacionais coloca em confronto um conjunto de actores - organizações supranacionais, os governos nacionais, as ETN e as ONG - que esgrimem argumentos e desenvolvem acções em favor da protecção de interesses divergentes, mas, fundamentalmente, fazendo uso de recursos de poder desequilibrados.

A partir do fim da 2ª Guerra Mundial, e com a instituição de uma nova Ordem Económica e Política Internacional, as organizações supranacionais passaram a desempenhar um papel fundamental na definição, implementação e fiscalização das novas regras que regem as relações entre os países.

Às palavras de ordem iniciais de liberalização e desregulação viria a juntar-se uma outra - a privatização - conferindo ao mercado, e aos seus mecanismos de auto-ajustamento, o papel de promotor do desenvolvimento.

Defendendo que o incremento das trocas comerciais entre países era justamente considerado como promotor do bem-estar e da paz, os apologistas do liberalismo económico apregoavam as virtualidades do incremento do comércio, utilizando o argumento de que países que desenvolvem trocas comerciais não fazem guerras entre si.

As diferentes organizações e fóruns internacionais incitavam ao desmantelamento das medidas proteccionistas, no sentido de uma maior liberalização, esbatendo as fronteiras físicas entre países. Entre essas organizações e fóruns podemos incluir o FMI, o BM e o GATT, mais tarde institucionalizado na OMC.

O desenvolvimento das tecnologias de transporte e a emergência das designadas novas tecnologias da informação e comunicação foram os últimos argumentos e recursos de um mundo global, sem fronteiras económicas.

A liberalização acentuou a concorrência entre as empresas e restringiu o espaço de intervenção dos governos nacionais, quer enquanto agente económico, com o desmantelamento dos sectores empresariais dos Estados, numa sanha privatizadora sem precedentes, quer no seu papel tutelar sobre as questões económicas e sociais.

O liberalismo contemporâneo reafirma a necessidade de ajustamento automático do mercado, a permanente sujeição das empresas à apreciação da sua aptidão concorrencial. Não há espaço para a intervenção regulamentadora ou reguladora do Estado. Receamos que o "óptimo social" nunca se tenha distanciado tanto do "óptimo económico".

No cenário actual não faz sentido promover o proteccionismo, nem mesmo nas suas novas formas, quer porque os custos económicos seriam elevados, quer pelo carácter transitório dos resultados que seriam obtidos.

A questão que se coloca será de qual o papel a desempenhar pelos governos nacionais. E aqui surge uma das perversidades da democracia representativa: são as pessoas que de forma consciente, mas mais condicionada do que livre, elegem aqueles cujas políticas contribuem para o agravamento da crise económica e para o avolumar do flagelo do desemprego, mesmo que, na opinião de GIDDENS (Id.), as nações tenham perdido «... *uma boa parte da soberania e os políticos perderam muita da sua capacidade de influenciar os acontecimentos*».

Naturalmente que não o fazem sózinhos. Se liberalizam, desregulam, privatizam, patrocinando o capitalismo selvagem e a diluição da coesão social, os governos nacionais, para além da submissão aos ditames impostos pelos interesses das grandes ETN, soçobram, agora, aos desígnios sombrios[4] dos tecnocratas iluminados das instituições supranacionais, quer estas se chamem, FMI, OMC ou, tão simplesmente, Comissão Europeia.

Os governos nacionais têm desempenhado um papel ambíguo no processo de globalização. Em fóruns próprios (ex: OMC) promovem a liberalização das REI e a desregulação dos mercados, convertendo-se em actores interventivos e, ao mesmo tempo, intensificam a formação de espaços geoeconómicos no sentido de condicionar favoravelmente essa globalização.

O processo de construção europeia constitui-se como uma evidência deste paradoxo: ao mesmo tempo que incentiva, no âmbito da OMC, a intensificação da liberalização dos mercados à escala planetária, por outro lado, e internamente, define como objectivo prioritário o reforço da coesão interna, afectando importantes dotações orçamentais à consecussão de objectivos de aprofundamento do processo de integração, e, ainda, procura condicionar os processos de concentração empresarial que levariam a um desvirtuamento das regras de concorrência interna.

Naturalmente que a globalização comporta oportunidades e riscos distintos para as diferentes regiões europeias. As regiões que, num passado recente, apostaram na produção de bens destinados ao mercado interno europeu e que irão ser objecto de uma crescente liberalização, serão, inquestionavelmente, os mais afectados. Países, como Portugal, em que os sectores exportadores centram a sua estratégia nos mercados europeus, a partir da oferta de bens e serviços baratos e de reduzida qualidade, através da utilização de mão-de-obra barata e pouco qualificada serão os primeiros sacrificados.

[4] Sombrios porque a natureza representativa das democracias modernas tende a relativizar o papel do cidadão comum, o que poderá estar na origem no progressivo afastamento entre eleitores e elegidos, traduzível no aumento da abstenção nos processos eleitorais e pela incompreensão dos mecanismos de funcionamento do sistema de decisão política.

É oportuno questionarmo-nos, como se questionava um doutorando em Ciência Política, cuja dissertação subordinada à temática da relação entre o poder político e o poder económico: *"Quem governa?"*. Colocada a questão noutros termos: é possível identificar quem manipula órgãos, instituições e pessoas, no sentido da tomada de decisões alinhadas num mesmo propósito - o da mundialização dos fenómenos económicos e políticos na subordinação aos interesses dessa figura sem rosto - o mercado? E quem controla?

Petrella[5] afirmou que *«... o poder ficará então nas mãos de uma aliança de negociadores que trabalharão no mundo inteiro e de governos urbanos que encorajarão sobretudo a competitividade das empresas globais que acolherem.»*.

Outra questão que se coloca ao papel desempenhado pelos governos nacionais prende-se com a disponibilidade, ou não, dos instrumentos e dos recursos necessários para a prossecução dos seus objectivos, no essencial, o bem comum.

Não constitui objecto de discussão, pelo menos em grau que justifique o debate público suficientemente mediatizado, que em matéria de política económica os governos dos Estados, que optaram pela participação em processos de integração económica e política, deixaram de ter à sua disposição toda uma panóplia de instrumentos de política, fundamentais para a consecussão dos objectivos que tradicionalmente estavam incluídos no âmbito da sua esfera de intervenção. Referimo-nos, claramente, à promoção do emprego, ao incentivo à produção nacional, à implementação das designadas políticas transversais: educação, ciência e tecnologia, entre outras.

Os processos de integração caracterizam-se pela transposição de um conjunto de competências para instâncias supranacionais e à impossibilidade de usar certos mecanismos. Essas instâncias, às quais são cometidas as responsabilidades de identificar o bem comum, procuram a sistemática harmonização, padronização e normalização, de interesses, práticas, comportamentos e valores, não necessariamente por esta ordem.

O problema emanente é que os diferentes Estados participantes desse processo têm pesos diferentes, que se revelam em capacidades diferentes de influenciar o processo

[5] Citado por MARTIN et SCHUMAN, *op. cit.*, p.27.

decisório. Países como portugal, com economias pequenas, abertas e periféricas, denotando grandes fragilidades, poderão sentir grandes dificuldades em acutelar os seus interesses nacionais.

No que respeita aos recursos postos à disposição dos governos nacionais, para o desenvolvimento da sua actividade, o tema não deixa de ser menos preocupante. Com uma preocupação obsessiva em atrair e fixar projectos de IDE, protagonizados pelas ETN, os países concorrem entre si utilizando um dos poucos instrumentos de política económica à sua disposição: a tributação fiscal.

As empresas de grande dimensão conseguem obter importantes reduções na carga fiscal contra a promessa de criar riqueza e emprego, de estimular a inovação e de gerar efeitos de arrastamento sobre o restante tecido económico. Esquecem, esses mesmos governos nacionais, o apagamento de um tecido empresarial nacional menos competitivo, o desemprego e a depressão de sectores e regiões inteiras, quando o oferecimento de condições mais vantajosas noutro local do globo os leva a uma relocalização sem hesitações: a rentabilidade empresarial não se compadece com questões sentimentais ou obriga a qualquer forma de reconhecimento.

Porque razão os governos nacionais hipotecam os demais objectivos e preocupações em prol da criação de condições de atractividade para os auto-designados *"projectos estruturantes de IDE"?*

A resposta, segundo o GRUPO DE LISBOA (1994), situa-se em cinco grandes causas ou factores explicativos que, embora com matizes e intensidades diferentes, afectaram a generalidade dos países:

1. A crise económica do fim da década de 60 avolumada pela crise petrolífera de 1973, que legitimou e glorificou as formas mais agressivas de competitividade económica, como vias para assegurar a sobrevivência;
2. A "revolução tecnológica" que operou profundas mutações nos espaços de trabalho, contribuindo para a eliminação de um número extremamente elevado de postos de trabalho e para a transfiguração do ordenamento espacial e sectorial das actividades industriais em todo o mundo;

3. A acentuação dos diferentes processos de globalização;
4. As modificações na estrutura social, com uma crescente penetração dos mercados de trabalho pela mulher, as mudanças dos hábitos e valores sócio-culturais, traduzíveis em alterações demográficas (redução da natalidade, envelhecimento populacional, etc.), o declínio da importância da classe trabalhadora, designadamente do operariado, o esvaziamento das classes médias, entre outros, tornaram mais evidente a emergência de valores individualistas e utilitaristas;
5. As limitações da governação devido aos constrangimentos de natureza orçamental e a impossibilidade/incapacidade de uso de outros instrumentos de política económica.

Num passado não muito distante, em que o Estado-Nação tinha a capacidade de influenciar as decisões do capitalismo nacional, foi possível travar os excessos, combatendo o trabalho infantil, promover a consciencialização ambiental, instaurar programas de bem-estar social e definir regras indutoras de uma concorrência minimamente saudável no funcionamento dos mercados.

Este processo conducente à celebração de um contrato social nacional foi, está e será ameaçado por uma nova realidade que escapa ao controlo das autoridades nacionais e que é visível, entre outros aspectos:

- ⇨ Na desregulação dos mercados, incluindo o do trabalho;
- ⇨ No aumento do flagelo do desemprego;
- ⇨ No crescimento exponencial de novas formas de pobreza e de exclusão;
- ⇨ Na deslocalização das empresas em busca de menores custos e de legislações ambientais mais permissivas.

Com a indisponibilidade no uso dos instrumentos convencionais da política e com uma redução substancial das receitas fiscais, os governos nacionais ficam manietados e incapazes de dar cumprimento aos objectivos que presidiram à sua eleição. Não será, portanto, de estranhar o distanciamento crescente entre os eleitores e os elegidos e a crescente aceitação de formas radicais e violentas de exercício do poder político.

Como é realçado por MARTIN et SCHUMAN (Id.) um duelo sem tréguas se estabeleceu entre duas concepções: o sistema democrático e a economia de mercado. Com o primeiro os eleitores esperam uma forma de protecção e de tratamento igual entre indivíduos e grupos com poder económico distinto; com o segundo, as empresas e os detentores do seu capital aspiram a um crescente retorno do seu investimento, da iniciativa e da inovação, exercendo os meios de pressão à sua disposição.

A tradição europeia é reveladora da preocupação em obter compromissos, sem a necessidade de se pronunciar abertamente por uma das opções. A "economia social de mercado" é a resposta europeia desse compromisso que, por não ter sido devidamente implementado e com a progressiva perda de margem de manobra, quer das instâncias comunitárias, quer dos governos nacionais, corre o risco de se esboroar.

Enquanto entidades geradoras de riqueza, emprego e bem-estar, as empresas vêm prestigiado o seu papel de actor global, em detrimento dos governos nacionais, que se limitam a criar as condições necessárias à afirmação das primeiras.

Através do IDE, as ETN dispersam as suas operações muito para além dos países de origem e fragmentam o seu processo produtivo, criando, pela necessidade de integração desse mesmo processo, interdependências entre os diferentes países, concebendo um sistema de produção internacional.

Muitas das virtualidades da crescente mobilidade dos capitais têm sido evidenciadas, explorando à exaustão os benefícios que são proporcionados ao desenvolvimento de regiões de elevado potencial, mas com problemas estruturais.

Não com a frequência que seria desejável, vão sendo enunciados os riscos incorporados pelo movimento descontrolado de capitais. Desde o facto de grande parte dos capitais assumirem um carácter especulativo, logo não revertendo em criação de riqueza nos países de acolhimento, quer porque a sua plena mobilidade transnacionaliza os processos de branqueamento liderados por associações criminosas de expressão global, quer, ainda, porque as preocupações de natureza financeira se superiorizam às de âmbito económico, verificando-se que algumas falências e encerramento de unidades produtivas não ocorre

por falta de viabilidade económica, mas pela subordinação a critérios de rentabilidade financeira (AMARAL, 1997).

Para mais facilmente atingirem os seus propósitos, as ETN não hesitam em desenvolver emaranhadas teias de cumplicidade e de integração de estratégias. Através de parcerias, fusões ou aquisições, as grandes empresas tornam-se ainda maiores, inviabilizando a livre concorrência e fomentando a cartelização. O seu *modus operandi* contribui para a definição da forma como a produção internacional é gerida e organizada, convertendo as filiais dispersas e os sistemas de produção fragmentados numa produção integrada regional ou mundialmente, com redes próprias de distribuição (DENT, 1997).

Como sublinha o GRUPO DE LISBOA (Id.: 15), *«...a globalização da economia parece ser um processo inexorável que possibilita às cadeias mundiais de empresas financeiras e industriais a concentração de um enorme poder de decisão e de influência no destino de centenas de milhões de pessoas em todo o mundo»*. Os governos transferiram para as ETN a capacidade de estas traçarem os destinos de milhões e mais milhões de pessoas, só não conseguiram que estas assumissem a responsabilidade de velar pelo seu bem estar.

De que forma deverão os governos nacionais precaverem as suas sociedades e os seus tecidos económicos das teias e das ameaças de uma economia de mercado selvagem e trituradora dos mais desfavorecidos agentes económicos e sociais, sejam estes individuais ou colectivos?

A estratégia mais correcta passa pela identificação do modo mais adequado de posicionamento na divisão internacional do trabalho e obrigará a uma reconversão das indústrias, das regiões e dos grupos de trabalhadores mais afectados (LOPES, Id.).

O grande problema é que esta reconversão comporta riscos e custos sociais e económicos significativos, o que torna imperativo que se desenvolva num contexto de expansão económica, no intuito de gerar uma "almofada" que possa amortecer estes impactos negativos, o que, obviamente, não é a situação actual, em que a períodos recessivos cada vez mais frequentes e de impacto espacial mais alargado, se seguem períodos de retoma económica pouco expressivos e titubeantes.

4. Síntese conclusiva

A conceptualização do termo "globalização", porquanto não se constitua como um fenómeno recente, tem motivado, nas duas últimas décadas, basta discussão entre os diversos agentes, quer na identificação dos seus elementos caracterizadores, quer nos papéis a desempenhar pelos actores, sejam eles económicos, políticos ou sociais, quer, ainda, pelos impactos produzidos nas sociedades modernas, mas, sobretudo, pelas distintas visões relativamente à forma e ao modo como pode, ou não, ser regulado, no quadro da ordem económica e política internacional vigente.

Deslocando a capacidade de decisão do plano nacional para o internacional, os novos actores - as ETN, as ONG e as instituições supranacionais - revelam, não raras vezes, a incapacidade dos governos nacionais em prevenir e/ou combater algumas das degenerescências que o fenómeno suscita.

Este fenómeno tem coexistido com um outro com expressão nos domínios económico e político - o da multipolarização -, traduzível na formação de três espaços geoeconómicos - a Tríade - que engloba a UE, os EUA e o Japão, bem como os respectivos espaços de influência no mundo.

Problemas contemporâneos, como o desemprego ou o reduzido ritmo de crescimento económico, surgem desvalorizados face à imperatividade de promoção da produtividade e da competitividade das empresas, legitimando processos que desarticulam todo um sistema de valores impregnado de preocupações sociais, que têm sustentado as sociedades ocidentais ou ocidentalizadas.

PARTE I

GLOBALIZAÇÃO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO

Capítulo 2
Competitividade: Um novo determinismo?

1. Competitividade e produtividade

1.1. Conceptualização

Os conceitos de «Produtividade» e de «Competitividade», por incorporarem diversas dimensões, tendem a ter associada uma certa ambiguidade, que urge ver clarificada e objecto de precisão conceptual.

ROMÃO (2001) na tentativa de precisar o conceito de competitividade distingue a abordagem tradicional de uma abordagem contemporânea que designa por "competitividade económica global". Neste contexto, e com intuito de delimitar o conceito, considera a existência de duas concepções: a "competitividade-preço", na linha da abordagem tradicional, associado à dimensão da empresa; a "competitividade estrutural", que extravasa o nível microeconómico e se situa ao nível da economia nacional e que SIMÕES *et al.* (2000) designa por "competitividade macroeconómica".

A competitividade estrutural sugere uma importância acrescida dos designados novos factores de competitividade: diferenciação dos produtos, qualidade dos processos e dos processos, quadro institucional envolvente, entre muitos outros.

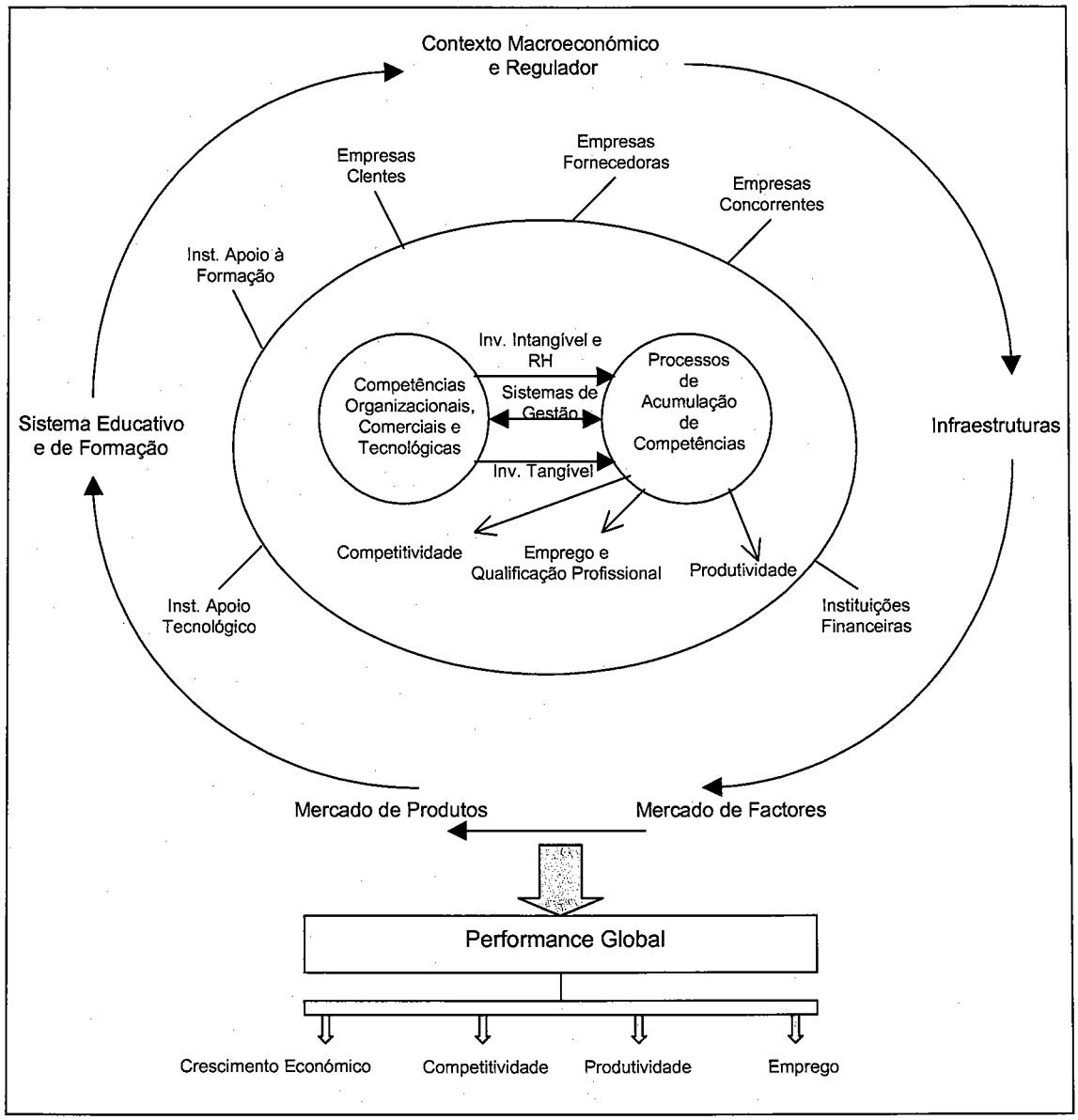
O conceito de competitividade macroeconómica tem implícito que a empresa, enquanto núcleo de um sistema mais geral, se constitui como a «*... base do processo de criação e acumulação de competências nas áreas organizacionais, tecnológicas e comerciais, dinamizadas através do investimento em bens tangíveis e intangíveis. (...) Através deste processo - em que as empresas interagem com as indústrias de suporte e de apoio - será possível obter vantagens competitivas sustentadas que constituam a base da competitividade*» (SIMÕES *et al.*, Id.: 25).

Na envolvente à empresa subsistem diversos sistemas que afectam determinantemente o comportamento empresarial. Entre estes sistemas incluem-se, os relativos à educação e formação, o quadro macroeconómico e regulador do Estado, as condições de funcionamento dos mercados de produtos e factores e a disponibilidade de factores.

O modo como esta envolvente proporciona um aumento da produtividade de factores e como disponibiliza uma força de trabalho com as características requeridas pelas empresas, são fundamentais para aquisição das referidas vantagens competitivas.

Esta abordagem é ilustrada na figura seguinte.

Figura 1 – Actores e relações do sistema económico



Fonte: **SIMÕES**, Victor Corado (coord.) *et al.* (2000), *Investimento, Produtividade, Competitividade e Emprego: Evolução Sectorial*. Observatório do Emprego e Formação Profissional, Lisboa: p. 24.

Por seu lado, a competitividade-preço decorre da aptidão da empresa em obter vantagens nos mercados nacionais ou internacionais em termos do preço, como a própria

designação sugere, quer pelo domínio de factores internos à empresa geradores dessa competitividade (capacidade de gestão, inovação e produtividade do trabalho, entre outros), quer pela verificação de determinados factores externos favoráveis ao exercício da actividade, como serão o caso de uma política económica favorável, disponibilidade de recursos, etc.

A Competitividade[1] traduz-se no preço que tem três componentes principais: a produtividade, a qualidade e a inovação. É, então, necessário que as economias se adaptem ao mercado para se tornarem mais competitivas e, também, as empresas necessitam de produzir de forma diferente e com menos custos, independentemente de produzirem dentro ou fora do seu país de origem.

Em suma, para um país se manter competitivo, tem de, com o tempo, consagrar o seu próprio avanço competitivo perante as maiores economias mundiais, prestando melhores serviços e oferecendo melhores produtos, o que origina um crescimento da produtividade.

Persiste, ainda, o nosso objectivo de clarificar o conceito de «competitividade». E se, no âmbito da presente dissertação, a nossa preocupação se centrar sobre a competitividade da economia portuguesa, e nos situamos, portanto, na escala macroeconómica, não podemos esquecer que o conceito de competitividade está fundado no comportamento das empresas, enquanto unidades produtivas geradoras de valor e na capacidade para melhorarem a sua performance. Empresa que não inova, que não produz mais e melhor é uma empresa condenada ao desaparecimento.

Ferreira do Amaral (CES, 2001) distingue o conceito de produtividade do de competitividade por o primeiro estar associado à forma como se realiza a produção, enquanto o último ter a ver com a forma como é dirigida a procura desses bens. Neste contexto, um factor mediador - a qualidade - ajuda a definir o grau de competitividade das empresas, pois a competitividade só se pode comparar entre produtos de qualidade

[1] Segundo a OCDE, competitividade pode ser considerada como "... a capacidade de empresas, indústrias, regiões, nações ou regiões supranacionais gerarem, de uma forma sustentada e enquanto expostas à concorrência internacional, rendimentos de factores e níveis de emprego relativamente elevados" in FORUM PARA A COMPETITIVIDADE (1995), *A Competitividade da Economia Portuguesa - 1995*. Lisboa: Associação para o Desenvolvimento Empresarial.

similiar. Quando tal não se verifica, o factor diferenciador será outro: o preço ou os gostos e preferências dos consumidores.

No que respeita ao conceito de «Produtividade», SIMÕES *et al.* (Id.) distrinçam a abordagem tradicional, em que associa o conceito à relação estabelecida *input/output*, mantendo inalteradas as características dos bens ou produtos gerados. Esta abordagem, de base tradicional, ignora as transformações a que os produtos podem ser submetidos, acrescentando-lhes mais valor. É, obviamente, uma abordagem centrada na eficiência.

A inovação dos processos, dos produtos e serviços associados, coloca-nos numa outra dimensão, de índole dinâmica, em que o valor não reside apenas no produto, mas na relação que se estabelece com o cliente e com a capacidade de antecipar e satisfazer as suas necessidades.

Este facto é possível de ser constatado numa simples análise às economias mais desenvolvidas do mundo, que também são as que apresentam a produtividade mais elevada. Verifica-se no caso dos EUA e do Japão, que comportam os factores acima mencionados apurados e em especial a componente tecnológica, que pelo facto de apresentarem uma produtividade mais elevada, são naturalmente os mais competitivos.

Podemos então concluir que a produtividade irá determinar o padrão e o nível de vida de cada Nação. O que permite a um país aumentar o nível de Produtividade é a competição que existe no comércio internacional, determinando a necessidade de cada país produzir mais e melhor.

Enquanto uma relação de *inputs/outputs*, a produtividade pode ser considerada numa perspectiva global, quando toma em conta a totalidade e diversidade dos *inputs*, ou parcial, quando só é feita de acordo com os factores tomados individualmente. É nesta óptica que referimos a «produtividade do trabalho» e a «produtividade do capital».

A «produtividade do trabalho» é entendida como a relação entre a produção e a quantidade de trabalho necessária para a obter e, em consequência, «produtividade do capital» a relação entre uma dada produção e a quantidade de capital utilizada.

O conceito de «produtividade do trabalho»[2] surge, frequentemente, segundo duas formas:

1. ***Produtividade horária***, quando a quantidade de trabalho é medida em horas de trabalho;
2. ***Produtividade por pessoa empregada***, quando se considera a população empregada.

1.2. Como medir a produtividade?

Ultrapassada a questão conceptual deparamo-nos com as questões de ordem metodológica, ou seja, como podemos, particularmente quando pretendemos fazer comparações internacionais, medir essa produtividade e a sua evolução? O PIB *per capita* tende a ser a medida mais frequente e que gera menos controvérsia, pese o facto de se tratar de uma relação entre duas variáveis de grande dimensão e que geram dificuldades na sua determinação, pelo menos no que ao rigor diz respeito.

SIMÕES *et al.* (Id.: 30) apresentam, com notável simplicidade e clareza, a relação entre PIB *per capita* e produtividade recorrendo à sua fórmula matemática:

$$PIB_{PerCapita} = \frac{PIB}{PopulaçãoEmpregada} \times \frac{PopulaçãoEmpregada}{PopulaçãoActiva} \times \frac{PopulaçãoActiva}{PopulaçãoTotal}$$

$$PIB_{PerCapita} = \text{Produtividade x Taxa de Emprego X Factor demográfico}^{3}$$

A ilação imediata a retirar, então, é de que o PIB *per capita* depende de três factores a saber: a produtividade, da taxa de emprego e do factor demográfico.

Face às disparidades dos dados estatísticos, quando convocamos fontes distintas, a questão que se coloca é como medir a produtividade de uma economia e a forma como ela evolui no tempo.

---

[2] A questão não é irrelevante porque alterações na duração dos horários de trabalho ou nas modalidades de prestação do trabalho (ex: trabalho a tempo parcial) influenciam o rigor com que se afere o nível de produtividade.

[3] A Taxa de Actividade (População Activa / População Total) surge como um factor demográfico que toma em consideração o potencial humano em termos quantitativos.

A moderna teoria económica[4] recorre a quatro factores para medir este conceito:

1. O progresso técnico;
2. A acumulação de capital físico;
3. A melhoria das competências;
4. Os ganhos decorrentes de processos de integração económica.

Embora seja intuitivo que o aumento da produtividade decorre, *latu sensu*, do progresso técnico, não é menos verdade que não é fácil isolar o contributo dos outros factores para o desempenho deste.

Mesmo que a fiabilidade da informação estatística sobre a produtividade do trabalho seja um aspecto a não menosprezar, este indicador oferece alguma credibilidade enquanto instrumento de medição da produtividade, designadamente quando se trabalham com séries longas. Neste caso, o estudo evolutivo do PIB por trabalhador dá-nos uma certa margem de confiança, se não em termos absolutos, pelo menos em termos de análise evolutiva.

Outra via a considerar na medição da produtividade, e que se prende ainda com o progresso técnico, é a acumulação de capital físico. É consensual que a disponibilidade de novas tecnologias permite às empresas desenvolver os seus processos produtivos e conceber e produzir produtos de melhor qualidade a mais baixo custo, incentivando processos de acumulação de capital físico.

Com um conhecimento mais aferido da produtividade destes dois factores - trabalho e capital, respectivamente - é então mais rigoroso o processo de medição da produtividade. Resta, no entanto, salientar que nalgumas economias se o crescimento da produtividade não foi maior, tal facto deve-se ao aumento da intensidade capitalística dos processos produtivos, isto é, à substituição do factor trabalho por capital.

---

[4] No passado a teoria económica abordava a problemática da produtividade e do seu crescimento em torno da acumulação de capital físico [vidé Comissão Europeia (1997b), *La compétitivité de l'industrie européenne*, Bruxelas, p. 12], não tomando em linha de conta os ganhos obtidos pelos incrementos da produtividade do trabalho.

1.3. Produtividade, competitividade e emprego

O modo como a tecnologia afecta a produtividade e o crescimento económico deve ser enquadrado segundo duas perspectivas: por um lado, a introdução de novos processos ou de novas tecnologias no processo produtivo geram aumentos de eficiência, ou seja, poupança de factores produtivos, o que a curto prazo reduz as necessidades de factor trabalho, logo provoca desemprego; por outro lado, e numa perspectiva de longo prazo, os ganhos de eficiência garantem o crescimento económico, potenciando a criação de novos empregos.

As consequências da inovação tecnológica no emprego, tanto ao nível da empresa, como ao nível agregado da economia, têm impactos opostos consoante se trate de inovação da tecnologia dos produtos ou na tecnologia dos processos. No primeiro caso, a melhoria operada nos produtos gera maior valor acrescentado e novas procuras; no segundo caso, os ganhos de eficiência proporcionam apenas redução dos custos por poupança de factores produtivos, entre os quais o trabalho (SIMÕES et al., Id.).

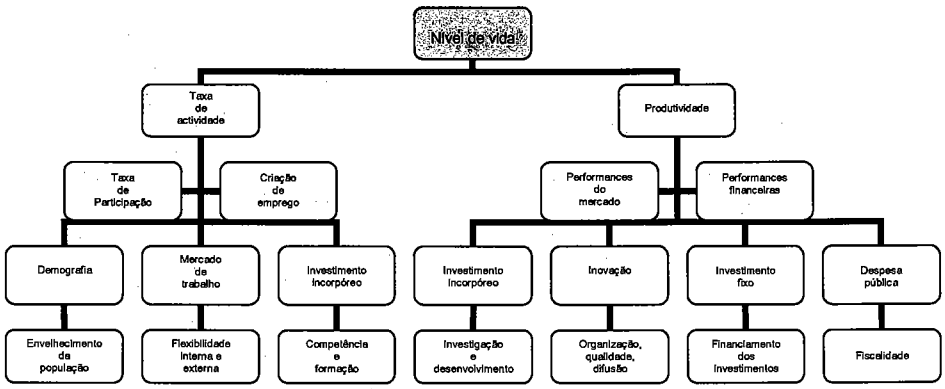
Os impactos não podem nem devem ser equacionados estritamente na empresa onde se processa a inovação, mas igualmente ao nível do sector - nas empresas concorrentes - das empresas relacionadas e na economia geral, considerando a natural disseminação da inovação.

Reconhecidos os impactos negativos que a inovação tecnológica produz no emprego, designadamente quando se trata de inovação na tecnologia dos processos, como foi já referido, importa prospectivar a questão em termos de longo prazo.

No longo prazo, é reconhecido o impacto directo e positivo da inovação tecnológica sobre a produtividade. O incremento da produtividade gera ganhos potenciais de crescimento se a flexibilidade de factores e de produtos permitir ajustamentos do lado da procura. As novas condições de equilíbrio ao nível da produção, do consumo, dos salários e do investimento permitem elevar, mesmo no longo prazo, o nível geral de performance, sem impactos visíveis no emprego. Os resultados para a empresa, para os indivíduos e para a economia em geral serão, naturalmente, melhores.

Quais serão, então, os factores que favorecem o crescimento e, logo, a performance das economias? A ***"Pirâmide da Competitividade"***, ilustrada na Figura 2, dá-nos essa informação.

Figura 2 – Pirâmide da competitividade



Fonte: Adaptado de Comissão Europeia (1997b), *La compétitivité de l'industrie européenne,* Bruxelas: p. 7.

O que a figura evidencia é que sempre que aumentamos a produtividade e, em simultâneo, criamos emprego, então poderemos falar de crescimento económico, bem como da melhoria das condições de vida das populações.s

2. Da competitividade das empresas à competitividade das nações

O ambiente de mercado das empresas industriais sofreu uma grande transformação. A sua saturação e estagnação, a modificação dos hábitos de consumo, a concorrência intensificada e a quebra da regulamentação política dos mercados nacionais e mundiais, são alguns dos factores que levaram à crise da produção em massa. Assim, torna-se necessária a adopção de novas estratégias de produção orientadas para as novas exigências de competitividade, tais como, a qualidade, o cumprimento de prazos de entrega, a satisfação das exigências específicas dos clientes, a inovação e a diversificação dos produtos.

Face a estas novas exigências da competitividade, economias e empresas desenvolvem processos de ajustamento económico e empresarial, fundadas nas decisões das empresas e dos investidores. A velocidade de ajustamento depende, entre outros, de factores como, a tecnologia, a eficácia, o comportamento dos consumidores e as características da força de trabalho.

O reforço da competitividade exige capacidade de adaptação e estruturas e pessoas flexíveis. A adaptabilidade e a flexibilidade têm de ser enquadradas num esforço de reforço da competência e da capacitação de pessoas e empresas, ao fim e ao cabo os agentes capazes de gerar riqueza.

A resposta empresarial, em termos de mudança, não se efectiva no vazio: existe todo um quadro institucional de poderes e actores que condicionam a definição e a implementação das políticas públicas, nacionais e supranacionais. A competitividade das empresas depende, por isso, da forma como determinados factores, internos e externos, afectam a sua actividade e performance.

Relativamente às economias nacionais, a estas está consignada a responsabilidade de criação e manutenção de um ambiente propício à instalação, manutenção e desenvolvimento de unidades produtivas que tenham capacidade de concorrer com outras empresas de outros países.

Quando se fala em competitividade de um país ou de um sector é uma forma de caracterizar o posicionamento das suas próprias empresas face às empresas de outros países (Id., Ibid.). Por esta razão, para cada governo «*... a competitividade do país (ou nação) é agora a preocupação primeira, a fim de atrair e reter capital dentro do território para assegurar o nível máximo de emprego, o acesso do capital local à tecnologia global e as receitas necessárias à manutenção de um mínimo de paz social*» (GRUPO DE LISBOA, Id: 14).

Tal como preconiza Porter, como adiante constataremos, a capacidade de um país criar riqueza, através da gestão dos seus activos e dos seus processos, procurando balancear esse *modus operandi* interno, com uma relação crescente e mais compensadora com o exterior, quer através da capacidade de atrair actividades para o seu interior, quer pela

capacidade de colocar os seus bens e serviços no exterior, pode ser designada por competitividade.

Naturalmente que os conceitos evoluem procurando retratar com maior rigor e precisão a realidade. Num passado não muito distante, era consensual afirmar que a competitividade de um país passava pela criação das condições necessárias ao processo de internacionalização das suas empresas, processo esse gradativo, que iria desde a capacidade de competir internamente com os produtos importados, até à forma mais sofisticada e complexa, que se traduzia pela segmentação dos processos produtivos e a sua localização em diferentes países, em função da importância dos factores de atractividade disponibilizados pelos países de acolhimento, de acordo com as características de cada etapa produtiva. Entre estas duas situações extremas existiriam algumas modalidades intermédias de internacionalização.

Resumindo em duas palavras - agressividade e atractividade -, poderíamos concluir que um país competitivo seria aquele que, dominando os circuitos de produção, comercialização e distribuição internacionais, conseguiria criar condições para a fixação de empresas intensivas em conhecimento e que recorressem às mais avançadas e sofisticadas tecnologias.

A competitividade sempre entendida pela visão liberal como um conceito inerente à dimensão das empresas, tem resvalado para uma perspectiva ao nível das economias nacionais e alguns pensadores económicos receiam que esta abordagem venha a incentivar o aparecimento de conflitos comerciais entre países, com a emergência de implantação de novas práticas proteccionistas (JACQUEMIN et PENCH; Id.).

Numa concepção liberal, o processo de trocas comerciais entre economias nacionais deve ser encarado como um jogo de soma positiva, sem que as economias procurem competir entre si, visando a obtenção de vantagens comparativas.

Esta concepção dá-nos uma visão diferente sobre a questão da competitividade, caracterizada por três elementos identificativos:

1. Os agentes promotores da competitividade são as empresas e apenas devem requerer dos decisores políticos nacionais a criação de um ambiente competitivo adequado, pois o mecanismo de definição dos preços e a aptidão das empresas para

lidar com a incerteza funcionarão como a alavanca necessária à melhoria da performance da economia nacional;

2. Os factores explicativos da evolução performativa das economias nacionais tendem a situar-se num nível supranacional, em que os factores de atractividade para a fixação de projectos de IDE devem assentar, fundamentalmente, na qualidade do modelo de crescimento económico, a partir de uma indústria doméstica forte e competitiva, e não em factores de custo com impacto transitório;
3. A performance económica não é impeditiva da coesão social, pelo que a obtenção e sustentabilidade de vantagem comparativa de uma economia nacional, em termos de longo prazo, é aferida pela qualidade da globalidade das políticas públicas.

Este último elemento justifica o adicionamento de algumas ideias que nos podem ajudar a reflectir sobre as consequências das nossas escolhas em matéria de modelo de desenvolvimento e de crescimento económico. Se por um lado, o reconhecimento da competitividade das economias aparece associado aos níveis de bem estar e de qualidade de vida das populações, por outro lado, ao contrário do que muitos analistas menos informados supõem, não existe nenhuma evidência empírica que comprove uma relação negativa entre o nível de protecção social existente e o nível de performance das economias.

Os tempos mudaram e os países ajustaram as suas estratégias. Face ao problema do desemprego e das suas consequências económicas e sociais, mesmo os países que num passado não muito distante entoavam loas[5] à internacionalização das suas empresas compreenderam a verdade da máxima: Investir no estrangeiro pode gerar receitas, mas criar condições para o investimento no nosso próprio país cria emprego.

Mas a globalização coloca, fundamentalmente, a questão da sua própria regulação. É nossa convicção que a ideologia da competitividade não deve nortear a governação do mundo, pois os efeitos negativos do excesso de competição são inquestionáveis (GRUPO DE LISBOA, Id.: 154):

---

[5] Segundo Petrella «Ser competitivo deixou de ser um meio. A competição adquiriu um estatuto de crença universal, de ideologia» citado por GRUPO DE LISBOA (1994). *Limites à competição.* Publicações Europa-América (Economia&Gestão), Sintra: p. 14.

- Desvaloriza o papel das pessoas e organizações humanas, reduzindo-as à sua dimensão económica, enquanto produtoras e consumidoras;
- A miopia económica suscita a ocorrência de flutuações e crises económicas, levando ao desperdício e à escassez;
- Promove a formação de comportamentos não-concorrenciais, dando origem a estruturas oligopolísticas de expressão global que esmagam as pequenas estruturas sócio-económicas de âmbito local;
- Acentua os desequilíbrios entre regiões, países e grupos sociais, promovendo a divisão;
- Afecta negativamente a solidariedade e a coesão social entre pessoas e nações, potenciando a pobreza e a exclusão;
- Reduz as oportunidades de participação cívica e política e desvaloriza o papel interventivo das instituições que estão na base do funcionamento das democracias representativas.

Centradas numa obsessão do lucro rápido e fácil, não deve ser permitido às empresas, e à desvairada competição que desenvolvem entre si, a definição sobre o modo como serão resolvidos os problemas mundiais de longo prazo. Da mesma forma, a excessiva competição entre os Estados irá, inevitavelmente, conduzi-los a um clima de guerras económicas globais, que lhes diminuirá a capacidade e os recursos para a resolução dos problemas que se lhes coloquem, quer a nível nacional, quer a nível global.

A questão com que nos deparamos é como terá o dogma do "imperativo da competitividade" ter vindo, progressivamente, a colocar em causa o contrato social assente no bem-estar e na coesão social, desarticulando e tornando inoperativo um Estado-Providência estruturado durante décadas?

Como refere a COMISSÃO EUROPEIA (1997b) produtividade, emprego e nível de vida são interdependentes. Mas se é verdade que uma elevada produtividade permite melhorar o nível de vida, só a presença simultânea de um conjunto de factores pode viabilizar o crescimento; e estes só se conjugam favoravelmente de tempos a tempos,

pelo que a obsessão de fazer elevar os índices de produtividade como factor indutor do crescimento e desenvolvimento se converte numa falácia.

Por esta, e por outras razões, em particular porque não devemos ignorar as suas implicações sociais, não devemos sacrificar o emprego na submissão aos desígnios da produtividade.

3. Modelos Interpretativos da Competitividade das Nações

3.1. O "Diamante da Vantagem Nacional", de Porter

Tradicionalmente usado por Porter para analisar a competitividade das empresas, o "Diamante da Vantagem Competitiva" pode, igualmente, ajudar a explicar os bloqueios e as potencialidades dos processos competitivos das economias nacionais.

Encarado como um sistema dinâmico em que os seus componentes se potencializam conjuntamente, mas em que o contributo de cada um deles depende dos restantes, este modelo demonstra-nos que a fraqueza num deles limitará o potencial de desenvolvimento e progresso numa dada economia.

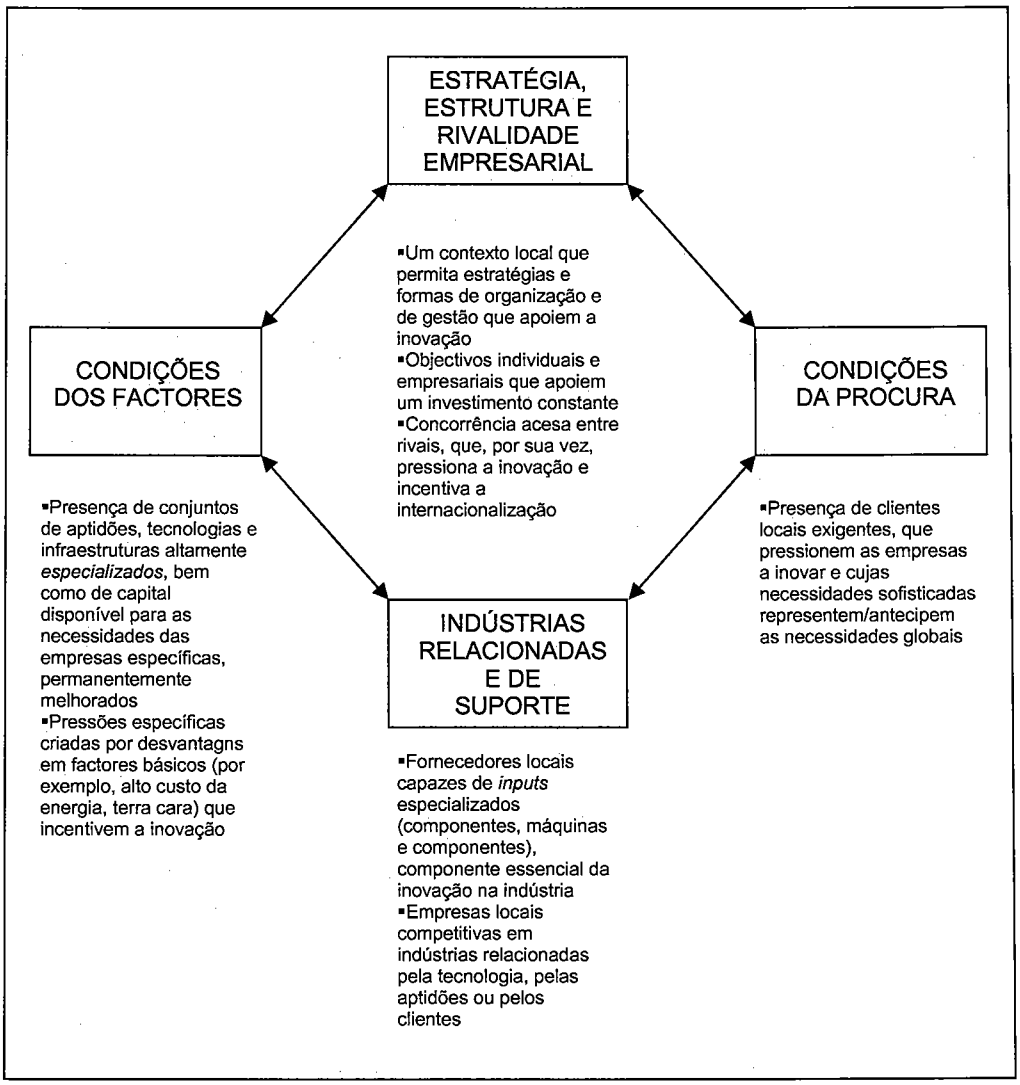
Passemos a descrição sumária de cada um dos componentes ou, na nomenclatura de Porter, dos determinantes.

No que respeita às "condições dos factores" o que está em causa não é o preço ou maior ou menor abundância dos designados factores de produção básicos, já que a sua escassez pode gerar um efeito positivo de inovação, mas sim os factores de produção especializados, como aptidões, tecnologias e as já citadas *soft infrastructures.*

Por sua vez, e relativamente às "condições de procura", é determinante que os mercados apresentem elevados níveis de exigência. Uma maior pressão sobre os sistemas produtivos no sentido da qualidade e do *design* funciona como incentivo à inovação de processos e de produtos: clientes pouco esclarecidos e pouco exigentes promovem produtores ineficientes.

Tal como a jusante, a montante os fornecedores constituem um instrumento essencial para a inovação e para a melhoria. Se as "indústrias relacionadas e de suporte" disponibilizam *inputs*, equipamentos e serviços de qualidade, as empresas beneficiam do acesso a informação privilegiada que as pode ajudar a avançar. O estabelecimento de relações de *partneriado* com fornecedores é uma oportunidade para aprender e, sobretudo, de inovar em processos e produtos.

Figura 3 – Determinantes Nacionais e Regionais da Vantagem Competitiva nas Indústrias – o "Diamante"



Fonte: PORTER, Michael (1994), *Construir as vantagens competitivas de Portugal*, Monitor Company, Fórum para a Competitividade, Lisboa: p. 50.

Por último, e não menos importante, a "estrutura, estratégia e rivalidade empresarial". Ambientes marcados por uma concorrência agressiva e saudável, num clima de competição e de pontual cooperação, são fundamentais. Quer no ambiente interno, onde a cooperação e o entendimento entre gestores e trabalhadores propiciam o desenvolvimento da criatividade e da inventividade, quer no ambiente envolvente, onde a existência de empresas rivais pode funcionar como um estímulo, mas também como apoio ao desenvolvimento de projectos que requeiram sinergias. A I&D, a formação dos recursos humanos, a prospecção de novos mercados, tornam-se mais fáceis quando os custos, os riscos e os benefícios podem ser partilhados.

3.2 A metodologia seguida pelo International Institute for Management Development (IMD)

Publicada desde 1987, *"The World Competitiveness Yearbook"* constitui um retrato fidedigno da competitividade das nações[6], quer pela fiabilidade da informação utilizada na elaboração do ranking, já que recorre a mais de duas dezenas de organizações internacionais reputadas, quer pela peculiaridade de alguns factores em análise resultarem de resposta a questionário colocado a quase 5000 empresários de todo o mundo.

Porque se baseia na frieza dos números, mas, sobretudo, porque ausculta as opiniões de quem, pelas decisões que tomam, influencia as tendências evolutivas da economia mundial, os resultados apresentados, ano após ano, são esperados com ansiedade pelos governantes nacionais, tanto no sentido da confirmação da adequadibilidade das políticas implementadas, como enquanto elemento de suporte na definição de políticas futuras.

[6] No período considerado (1992-2002) o universo de países analisados passou de 46 para 49, incluindo os principais países dos 5 continentes: a totalidade dos países da UE, os principais países candidatos à UE (Polónia, República Checa, Eslováquia, Eslovénia, Turquia, Hungria e a Estónia), a Rússia, alguns países da EFTA (Suíça, Noruega e Islândia), os países que integram a NAFTA (EUA, Canadá e México), os principais países da América do Sul (Brasil, Argentina, Venezuela, Chile, Colômbia), os países da Oceania (Austrália e Nova Zelândia), a África do Sul e um vasto grupo de países de todo o continente asiático [Japão, Índia, China, Taiwan, Coreia do Sul, Indonésia, Hong-Kong (tratado independentemente da China), Singapura, Malásia, Filipinas, Tailândia e Israel].

Até 2000, embora alguns indicadores tenham sido objecto de reformulação, no essencial a estrutura manteve-se inalterada para o sub-período considerado. A partir de 2001, inclusivé, a estrutura alterou-se substancialmente, conforme será referido mais adiante.

Até 2000, a determinação do posicionamento de cada economia no ranking era calculado a partir da ponderação do desempenho num conjunto de 8 grupos de critérios, em que cada valor parcial nos oferecia uma informação já por si relevante.

Cada grupo de critérios, por sua vez, integra vários itens que contribuem para uma valoração parcial de cada um destes grupos.

Os 8 grupos de critérios, bem como o tipo de informação facultada, eram os seguintes:

1. ***Economia Doméstica ("Domestic Economy")*** - Onde se procede a uma avaliação macroeconómica global da economia do país;
2. ***Internacionalização ("Internationalization")*** - Visando avaliar o grau de participação do país nos fluxos internacionais de comércio e de investimento;
3. ***Governo ("Government")*** - Trata de avaliar a qualidade das medidas implementadas por via das políticas governamentais na promoção da competitividade;
4. ***Finanças ("Finance")*** - Afere o desempenho do mercado de capitais e da qualidade dos serviços financeiros;
5. ***Infraestrutura ("Infrastructure")*** - Onde se avalia o nível de adequação dos recursos e sistemas à satisfação das necessidades básicas dos negócios;
6. ***Gestão ("Management")*** - Para além da avaliação da capacidade e competência dos gestores, as empresas de cada país são avaliadas na forma como são geridas em matéria de inovação, rentabilidade e responsabilidade social;
7. ***Ciência e Tecnologia ("Science & Technology")*** - Avalia a capacidade científica e tecnológica, conjugada com o sucesso da investigação fundamental e aplicada;
8. ***Pessoas ("People")*** - Analisa a disponibidade e a qualificação dos recursos humanos.

A partir de 2001, inclusivé, estes 8 grupos de critérios foram substituídos por apenas 4, tendo-se procedido a um rearranjo dos diferentes itens, perdendo-se, na nossa

opinião, a visibilidade sobre alguns parâmetros que reputamos de extremamente importantes, como é o caso da despromoção de categoria do grupo *"Pessoas"*.

Os 4 grupos de critérios referidos, e em baixo enunciados, comportam a informação discriminada seguidamente:

1. ***Performance Económica ("Economic Performance")*** - Com esta nova designação, para além de integrar o grupo ***Economia Doméstica ("Domestic Economy")***, passa a integrar o grupo ***Internacionalização ("Internationalization")***, continuando a avaliar a situação macroeconómica global da economia do país;
2. ***Government Efficiency***[7] - À semelhança do grupo ***Governo ("Government")***, designação adoptada na metodologia anterior, trata de avaliar a qualidade das medidas implementadas por via das políticas governamentais na promoção da competitividade, embora inclua as questões ligadas à política educativa, anteriormente enquadrada no grupo ***Pessoas ("People")***;
3. ***Business Efficiency***[8] - Designação que substitui a anterior ***Management ("Gestão")***. Para além da avaliação da capacidade e competência dos gestores, as empresas de cada país são avaliadas na forma como são geridas em matéria de inovação, rentabilidade e responsabilidade social, pese embora inclua alguns itens novos, de outros grupos desaparecidos com a nova metodologia, de particular relevância para a presente dissertação, como, por exemplo, as questões associadas ao mercado de trabalho;
4. ***Infraestrutura ("Infrastructure")*** - Onde se avalia o nível de adequação dos recursos e sistemas à satisfação das necessidades básicas dos negócios.

---

[7] A tradução literal da expressão remete-nos para o conceito de eficiência governativa, o que nos parece extremamente redutor face aos itens considerados. Se, por um lado, e no que concerne às questões financeiras do Estado o conceito utilizado é adequado, quando incide sobre a qualidade das políticas (por exemplo, a educativa), o conceito mais ajustado seria o de eficácia (*"efficacy"*). Muito provavelmente a designação mais correcta, por ser mais abrangente, deveria ser *"Government Effectiveness"*, que em termos literais significará "Efectividade da Acção Governativa" [Cfr. significado proposto por COSTA, J. Almeida; MELO, A. Sampaio, *Dicionário da Língua Portuguesa*, Dicionários "Editora", Porto Editora (5ª Edição): ***Efectivar***, *v. tr. Tornar efectivo; realizar.*].

[8] As observações produzidas para o grupo anterior poderiam ser referidas para este grupo, salvaguardando as naturais especificidades de uma realidade microeconómica.

4. Síntese conclusiva

"Produtividade" e "competitividade" são conceitos que, embora interligados, são distintos, quer a abordagem se equacione ao nível micro - das empresas -, quer ao nível macro - das economias nacionais ou dos espaços geoeconómicos. Este quadro relacional, que associa a competitividade empresarial à competitividade da economia nacional, distingue entre a produtividade, que tem a ver com as condições em que se desenvolve a produção, e a competitividade, que se prende com as características da procura dirigida aos bens e serviços produzidos no âmbito da economia nacional. Relativamente à análise da evolução da produtividade dos factores, capital e trabalho, e particularmente no que respeita à segunda, é relevante apurar como esta é conseguida, designadamente se através do aumento da produtividade horária.

Ao pretender-se salvaguardar as identidades das economias e sociedades nacionais, procurar incrementar, tanto a produtividade, como a competitividade, com base nos factores tradicionais, como, por exemplo, no preço, traduz-se numa impossibilidade, considerando que, hoje em dia, ser competitivo obriga a disponibilizar produtos competitivos via preço, mas observando novos factores, como a sua diferenciação, o design e a qualidade.

A via do incremento da produtividade, prioritariamente através da inovação tecnológica, desvaloriza o factor humano e promove o desemprego, originando, no longo prazo, efeitos nefastos no emprego e na competitividade. A promoção sustentável da competitividade sugere um equilíbrio entre o processo de inovação tecnológica e a melhoria na flexibilidade e adaptabilidade de pessoas e estruturas.

O modelo de crescimento económico sustentado é aquele que assenta na valorização dos elementos intangíveis da competitividade: a esta está associada uma concepção que coloca o factor humano e a sua valorização no centro das preocupações dos agentes económicos, sociais e políticos.

Pese embora os modelos de análise da competitividade referidos - o de Porter e do IMD - identificarem um elenco vasto e diferenciado de factores, não colocam em causa, bem pelo contrário, a importância da qualidade do factor humano.

Capítulo 2 - Competitividade: Um novo determinismo?

A melhoria da competitividade das empresas e das economias nacionais pressupõe uma intervenção dos poderes públicos e uma articulação entre as estratégiasdestes e as das empresas. O "Diamante da Vantagem Nacional", de Porter, é um modelo interpretativo da competitividade das nações que sublinha esta articulação.

O reconhecimento da maior ou menor competitividade das nações é um factor a ter em conta nas decisões de investimento dos agentes económicos nacionais e transnacionais. Este facto tem justificado o interesse de algumas instituições internacionais no estudo desta problemática, considerando-se que o IMD é uma instituição internacional prestigiada, pelo que os estudos por este desenvolvidos e as conclusões produzidos são considerados como de referência.

PARTE I

GLOBALIZAÇÃO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO

Capítulo 3
Crescimento, Competitividade e Emprego

1. O crescimento económico na Tríade

À desaceleração do crescimento económico da década de 70, e face à manifesta incapacidade de resolução do problema com o recurso, quer por via da acção automática dos mecanismos de ajustamento de mercado (a célebre *"mão invisível"* de Adam Smith), quer dos instrumentos tradicionais de política económica, criaram a ideia de uma crise geral do sistema industrial[1] em que assentava o modo de produção capitalista.

Esta desaceleração, num quadro de crescente internacionalização das actividades económicas, particularmente sentida pelas economias europeias, gerou repercussões acentuadas no comércio internacional, considerando que a Europa, pelo seu grau de abertura ao exterior, se constitui como um elemento fulcral no modo de funcionamento da economia mundial.

1.1. Os modelos de especialização e a competitividade

Um dos grandes equívocos da Europa em matéria de reforço da sua posição enquanto grande bloco económico e comercial prende-se com o processo de especialização[2] produtiva na economia mundial. Perdendo o domínio nas indústrias tecnologicamente avançadas, a Europa deixou os EUA liderarem a transição para um novo estádio de desenvolvimento: o das economias dos serviços.

Tal desfecho decorre, entre outras razões, das opções estratégicas em termos de inovação e de criação de emprego equacionadas pelo bloco europeu. Como se depreende da análise do Gráfico 1, o peso dos sectores predominantes numa economia industrial, em termos de produto e de emprego, são mais marcantes na UE do que nos EUA, em que o

---

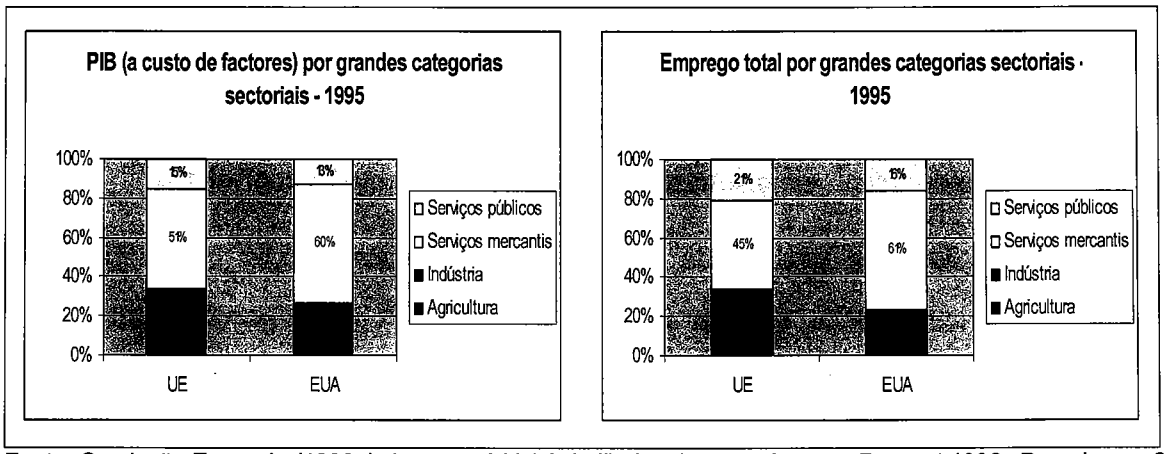
[1] Conforme KOVÁCS (1992) citando PIORE, Michael J.; SABEL (1984), Charles F. *The Second Industrial Divide – Possibilities for Prosperity,* Basic Books.

[2] A Comissão Europeia distingue os conceitos de "especialização" e de "concentração" (COMISSÃO EUROPEIA, 1998: 12):

- Concentração é definida como determinada actividade ou indústria está radicada num número muito limitado de Estados-Membros da UE;
- Especialização deve ser entendida como a forma como um dado país reúne o seu esforço produtivo num conjunto limitado de indústrias ou sectores.

sector dos serviços mercantis tem uma maior relevância, tanto em termos de produto, como de emprego.

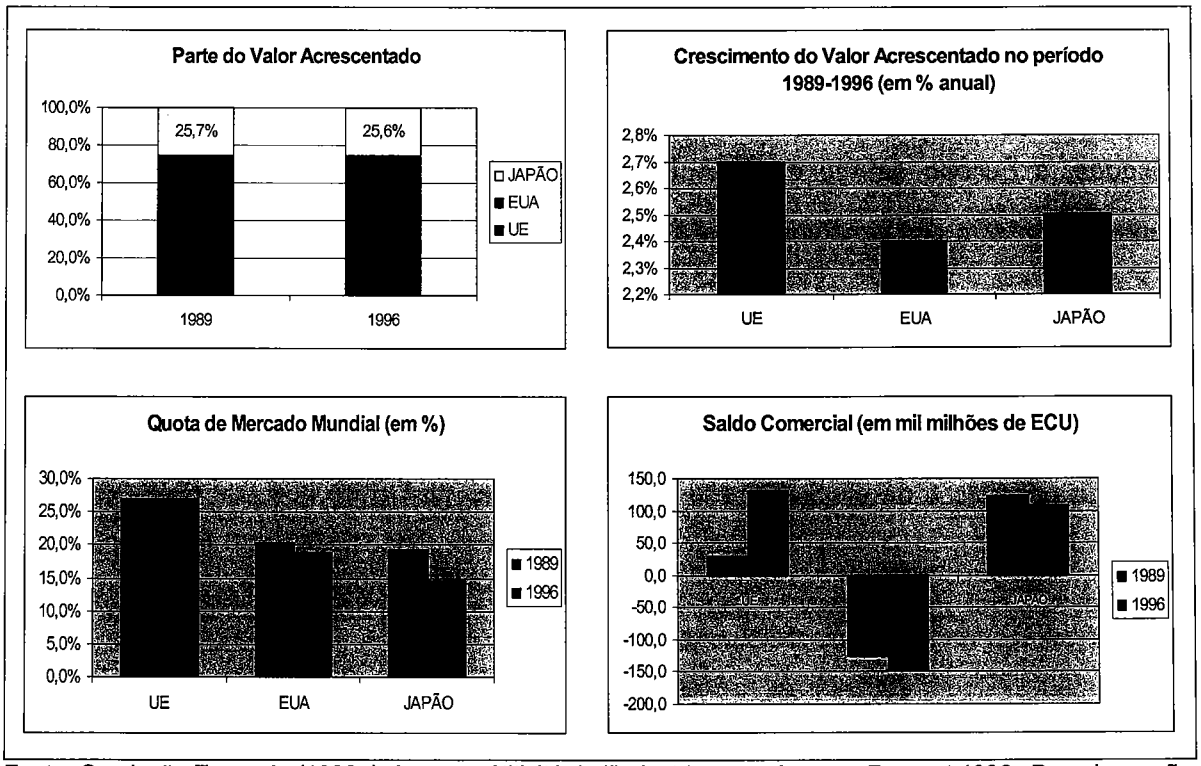
Gráfico 1 – PIB e Emprego, em 1995, por grandes categorias sectoriais



Fonte: Comissão Europeia (1998a), *La compétitivité de l'industrie européenne – Rapport 1998,* Bruxelas: p. 2.

Esta ilação é facilmente comprovada, conforme se constata no Gráfico 2, pela manutenção da quota dos produtos europeus no mercado mundial, nos anos 90, enquanto as quotas dos EUA e do Japão assinalaram uma diminuição apreciável.

Gráfico 2 – Indústria Transformadora da UE no mercado mundial



Fonte: Comissão Europeia (1998a), *La compétitivité de l'industrie européenne – Rapport 1998,* Bruxelas: p. 5.

A manutenção da quota de mercado da UE no mercado mundial de produtos da indústria transformadora é justificada pelo crescimento sustentado do valor acrescentado, no período compreendido entre 1989 e 1996, contribuindo para um expressivo saldo comercial que não parou de crescer, ao invés do verificado nos EUA e no Japão, em que o défice se acentuou, no caso dos EUA, ou se verificou uma diminuição do *superavit*, no caso do Japão (*vidé* Gráfico 2).

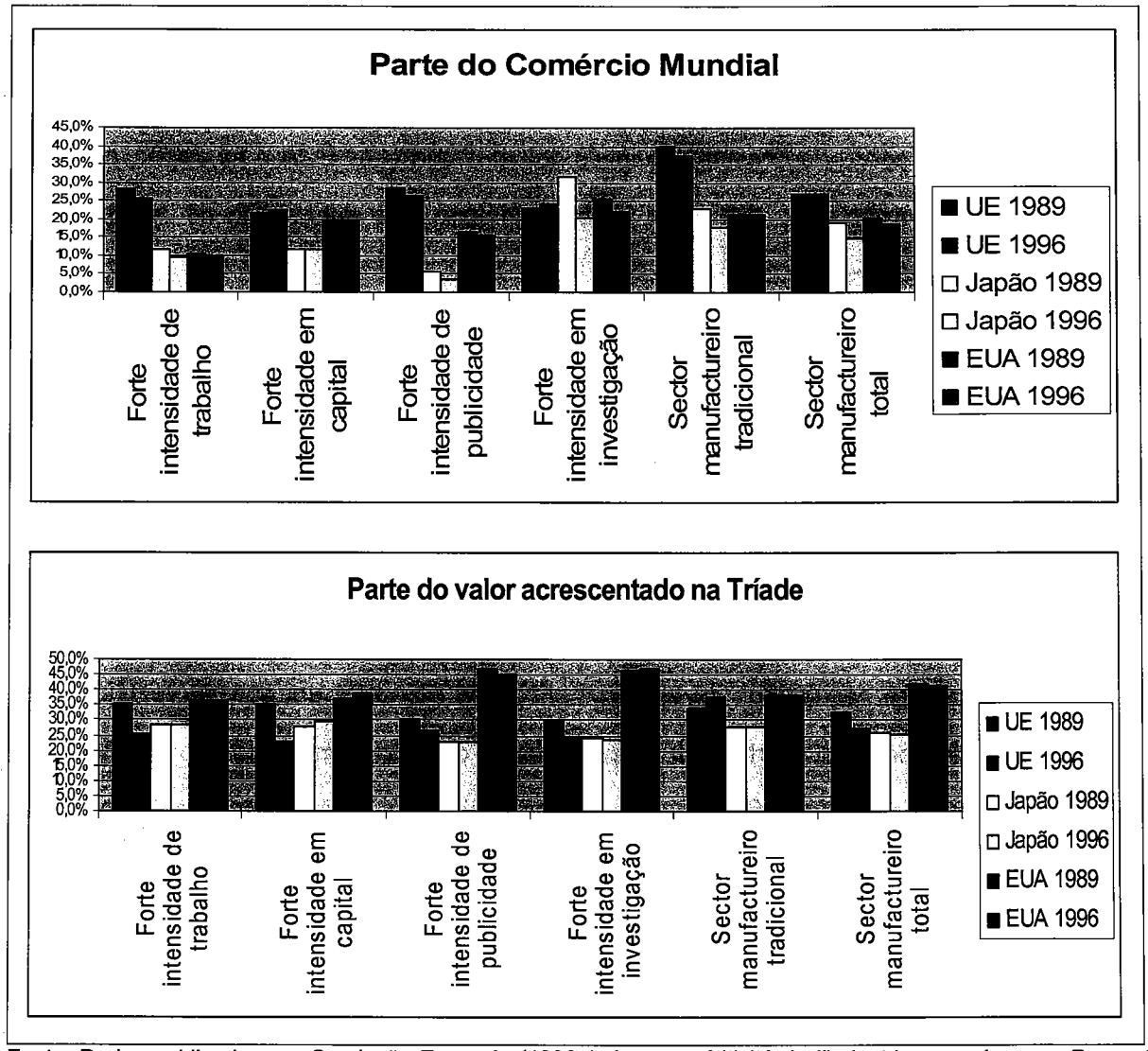
O domínio das competências e qualificações de índole tecnológico por parte da força de trabalho europeia estão bem patentes na competitividade dos sectores manufactureiros em que a UE detém um considerável *superavit* comercial. A UE que, segundo dados apurados pela COMISSÃO EUROPEIA (1998b), é extremamente competitiva nos sectores das máquinas, veículos e dos produtos químicos, apresenta algumas fragilidades quando confrontada com sectores dinâmicos, em que os *inputs* das actividades de I&D são particularmente requeridos ou em segmentos de mercado em que se verifique uma elevada volatilidade dos gostos ou preferências dos consumidores. É precisamente nestes sectores, em que a diferenciação, o marketing e a inovação se constituem como factores de competitividade, que os EUA demonstram maior capacidade de resposta, assumindo uma clara liderança dos mercados mundiais.

Com elevados custos unitários de trabalho[3], superiores aos EUA e aos países em desenvolvimento, a UE terá que abandonar a produção de produtos homogéneos e maduros, em que a abundância de mão-de-obra barata se traduz em vantagem competitiva, para apostar na melhoria da qualidade e na concepção de novos produtos. É neste contexto que se integra a política de promoção da inovação, da adaptabilidade e de revalorização do factor humano.

Tal como sublinha a Comissão, as políticas transversais produzirão resultados mais substanciais e duradouros que as políticas verticais, pelo que não serão as políticas de subsídio ou de promoção de parcerias estratégicas que modificarão a situação vigente.

[3] Este tema será abordado no ponto 3 do presente capítulo.

Gráfico 3 – Competitividade por tipo de sector



Fonte: Dados publicados em Comissão Europeia (1998a), *La compétitivité de l'industrie européenne – Rapport 1998,* Bruxelas: p. 6.

1.2. A performance produtiva e o comércio externo

Segundo dados apurados pela COMISSÃO EUROPEIA (1997b), o PIB *per capita* na Europa tem sido inferior ao dos EUA e do Japão porque, quer ao nível das taxas de produtividade e de actividade, quer na capacidade de criar emprego, a Europa tem caminhado atrás dos EUA e do Japão.

Não obstante, no período 1960-1990, a Europa ter reduzido os diferenciais de produtividade, o que é certo é que, no mesmo período, a Europa criou 10 milhões de

novos empregos, metade dos criados no Japão e apenas vinte por cento dos criados pelos EUA.

Decerto que não podemos extrapolar do ponto de vista quantitativo para o qualitativo dado que, conforme referiremos mais adiante, nem sempre o maior ritmo de criação de emprego nos EUA correspondeu a melhor emprego.

Se até ao início da década de 70 o ritmo de crescimento económico foi até mais significativo na Europa comunitária do que nos EUA, a forte recessão económica sentida à escala mundial contribuiu para a separação das águas, revelando uma Europa incapaz de acompanhar os EUA e o Japão na retoma económica, conforme se constata da análise do Quadro 1.

Quadro 1 – Taxa de crescimento médio anual do PIB (em %)

	EU-15	EUA	JAPÃO
1960-1973	4,7	3,9	9,6
1973-1979	2,5	2,5	3,6
1979-1990	2,3	2,4	4,1
1991	1,5	-0,5	4,5
1992	1,0	2,5	1,1
1993	-0,6	3,4	-0,2
1994	2,8	4,1	0,5
1995	2,7	3,2	0,4

Fonte: Comissão Europeia (1997b), *La compétitivité de l'industrie européenne*, Bruxelas, p. 9.

O início da segunda metade da década de 80 assiste ao ressurgimento da economia europeia, catapultada pelo aprofundamento do processo de construção europeia - o Acto Único -, em contraposição com a desaceleração da economia norte-americana, revelando as fragilidades das soluções liberais.

Por sua vez, o Japão manteve uma elevada performance só abalada pelo eclodir da Guerra do Golfo, da qual não viria a recuperar plenamente, e agravada, posteriormente, pela crise asiática no fim dos anos 90.

A crise económica do início dos anos 90 realça as debilidades da economia europeia, em claro contraponto com a economia dos EUA, que se abalançou na retoma económica em

ritmo mais acelerado, apresentando um diferencial de aproximadamente um ponto percentual nas taxas médias de crescimento anual, conforme Quadro 2.

Quadro 2 - Crescimento do PIB real nos Estados-Membros da UE, nos EUA e no Japão
(1975-2001; Crescimento médio anual em percentagem, ordenado pela performance no período de 1995-2001)

	1975-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001	2001
Irlanda	3,5	4,6	4,7	9,3	6,5
Luxemburgo	2,4	6,4	5,4	6,0	4,0
Finlândia	2,9	3,3	-0,7	4,3	0,5
Espanha	1,6	4,5	1,5	3,6	2,7
Grécia	2,1	1,2	1,2	3,5	4,1
Portugal	**3,0**	**5,5**	**1,8**	**3,5**	**1,7**
Holanda	1,9	3,1	2,1	3,3	1,5
Reino Unido	1,9	3,3	1,6	2,8	2,3
Suécia	1,5	2,3	0,6	2,7	1,4
Bélgica	2,1	3,1	1,5	2,6	1,3
Dinamarca	2,1	1,3	2,0	2,4	1,3
França	2,4	3,3	1,1	2,4	2,0
Áustria	2,4	3,2	2,0	2,3	1,1
Itália	3,0	2,9	1,3	1,9	1,8
Alemanha	2,2	3,4	2,0	1,6	0,6
EU-15	**2,3**	**3,2**	**1,5**	**2,4**	**1,6**
EUA	3,4	3,2	2,4	3,6	1,1
Japão	3,8	5,2	1,5	1,1	-0,6

Fonte: European Competitiveness Report 2001, p. 19 e European Competitiveness Report 2002, p. 20

É de sublinhar, porém, que a média comunitária disfarça diferentes realidades no espaço geoeconómico da UE. Os Quadros 2 e 3 permitem-nos identificar um conjunto de países, liderados pela Irlanda, e onde se integra Portugal, que apresenta ritmos de crescimento económico claramente acima da média comunitária e dos EUA.

De assinalar que a Alemanha, justamente considerada a locomotiva da economia europeia, passou a assinalar performances menos favoráveis após a reunificação e que este facto afectou sobremaneira o desempenho europeu, em geral, mas, também, das economias que têm com a Alemanha relações comerciais privilegiadas.

Relativamente à Espanha, França e Itália, por nós considerados países de referência, mantêm um comportamento linear na variável crescimento económico, sem que se vislumbre, no caso de Portugal, melhorias significativas no final da década de 90, como

se justificaria face às alterações introduzidas no quadro jurídico-laboral, evidenciando, inclusivé, uma desaceleração na performance de convergência iniciada com a adesão de Portugal à CEE em 1986.

Quadro 3 - Crescimento (a preços constantes) do Produto Interno Bruto, a preços de mercado

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	1.3	- 0.4	2.8	2.4	1.6	2.5	2.9	2.6	3.3
EU-11	:	:	1.6	- 0.8	2.3	2.3	1.4	2.3	2.9	2.6	3.4
Bélgica	3.0	1.8	1.6	- 1.5	2.8	2.6	1.2	3.6	2.3	3.0	4.0
Dinamarca	1.0	1.1	0.6	0.0	5.5	2.8	2.5	3.0	2.8	2.1	3.2
Alemanha	:	:	2.2	- 1.1	2.4	1.7	0.8	1.4	2.0	1.9	3.0
Grécia	0.0	3.1	0.7	- 1.6	2.0	2.1	2.4	3.5	3.0	3.4	4.3
Espanha	:	:	:	:	:	2.9	2.4	4.0	4.3	4.1	4.1
França	2.6	1.0	1.5	- 0.9	2.1	1.7	1.1	1.9	3.4	2.9	3.1
Irlanda	:	1.9	3.3	2.7	5.8	10.0	7.8	10.8	8.6	10.9	11.5
Itália	2.0	1.4	0.8	- 0.9	2.2	2.9	1.1	2.0	1.8	1.6	2.9
Luxemburgo	:	:	:	:	:	:	3.6	9.1	5.9	5.7	9.5
Holanda	4.1	2.5	1.7	0.9	2.6	2.9	3.0	3.8	4.3	3.7	3.5
Áustria	4.7	3.3	2.3	0.4	2.6	1.6	2.0	1.6	3.5	2.8	3.0
Portugal	4.0	4.4	1.1	- 2.0	1.0	4.3	3.8	3.9	4.5	3.4	3.4
Finlândia	0.0	- 6.3	- 3.3	- 1.1	4.0	3.8	4.0	6.3	5.3	4.0	5.7
Suécia	:	:	:	:	4.1	3.7	1.1	2.1	3.6	4.1	3.6
Reino Unido	0.8	- 1.4	0.2	2.5	4.7	2.9	2.6	3.4	3.0	2.1	2.9
Islândia	:	0.7	- 3.3	0.6	4.5	0.1	5.2	4.8	4.5	4.3	3.6
Noruega	2.0	3.1	3.3	2.7	5.5	3.8	4.9	4.7	2.4	1.1	2.3
Suíça	3.7	- 0.8	- 0.1	- 0.5	0.5	0.5	0.3	1.7	2.4	1.6	3.0
EUA	1.8	- 0.5	3.1	2.7	4.0	2.7	3.6	4.4	4.3	4.1	4.1
Canadá	0.3	- 1.9	1.0	2.4	4.8	2.7	1.5	4.5	4.0	5.1	4.6
Japão	5.3	3.1	0.9	0.4	1.0	1.6	3.5	1.8	- 1.1	0.8	1.5

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Mas o dinamismo de uma economia não se afere, exclusivamente, pelo maior ou menor crescimento económico, assumindo o comportamento em termos de comércio externo uma importância acrescida num contexto de globalização dos mercados.

No ponto anterior abordámos a importância da UE enquanto bloco económico com um grande protagonismo no comércio mundial. Todavia, como ilustram os quadros 4 e 5, o espaço comunitário, para além de manter relações económicas significativas com a generalidade dos países e com os concorrentes da Tríade, é um espaço comercial prioritário para os seus diferentes Estados-Membros (E-M).

Se atentarmos aos valores apresentados para as exportações e para as importações com a UE, verificamos que todos os E-M, sem excepção, evidenciam quotas superiores a 50% e que alguns países apresentam valores próximos dos 80%.

Quadro 4 - Exportações (fob) para a UE
(Em % do total das exportações nacionais)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	66.9 |	67.4	67.0	63.2	63.3	64.0	63.1	61.8	63.2	63.8	62.3
Bélgica	80.0 |	79.9	79.7	76.8	75.8	77.1	76.7	74.6	76.2 |	76.4	75.0
Dinamarca	68.6 |	68.9	68.1	66.0	64.9	66.6	66.6	66.4	66.4	67.0	67.2
Alemanha	64.0 |	63.2	63.3	58.5	58.0	58.2	57.4	55.6	56.5	57.5	56.5
Grécia	68.3 |	67.7	69.3	58.9	57.1	60.1	53.9	50.9	53.8	51.6	43.4
Espanha	67.7 |	69.3	68.5	64.3	66.6	67.9	67.8	68.3	71.1	71.2	69.4
França	65.4 |	65.8	65.3	62.2	63.4	63.0	62.5	62.0	62.4	62.4	61.4
Irlanda	78.6 |	78.0	77.6	72.4	73.5	73.9	71.2	68.9	69.3	66.0	62.9
Itália	62.8 |	63.4	61.8	57.1	57.5	57.3	55.4	55.0	56.9	58.2	54.9
Luxemburgo	- |	-	-	-	-	-	-	-	-	85.4	83.9
Holanda	81.5 |	81.9	80.9	77.7	78.3	79.9	80.0	79.0	78.9	79.5	78.7
Áustria	67.9 |	68.0	68.1	65.5	64.8	65.8	64.1	62.0	64.2	62.9	61.7
Portugal	81.2 |	82.4	81.4	79.9	80.0	80.1	80.6	80.8	82.0	83.2	79.4
Finlândia	60.2 |	64.7	65.5	57.3	56.8	57.5	54.5	53.2	56.1	57.7	55.7
Suécia	62.1 |	62.0	62.3	59.0	55.5	59.6	57.1	55.6	57.9	58.4	55.9
Reino Unido	57.4 |	60.5	59.8	56.7	57.6	58.2	57.6	55.5	58.0	58.6	56.9
Islândia	70.7 |	68.9	71.2	61.8	61.6	62.7	62.4	60.6	65.0	62.6	67.2
Noruega	79.5 |	80.0	78.8	78.3	77.8	77.2	76.9	76.2	77.3	73.8	76.5
EEE	67.2 |	67.7	67.2	63.5	63.6	64.3	63.4	62.1	63.4	64.0	62.6
Suíça	63.9 |	64.7	63.2	62.4	60.6	62.3	60.7	59.8	62.4	59.0	56.8
EUA	26.3 |	25.7	24.1	21.8	21.0	21.2	20.5	20.6	22.0	20.0	:
Canadá	8.5 |	8.4	7.4	5.9	5.4	6.4	7.0	5.2	5.1	5.0	4.1
Japão	20.4 |	20.4	19.8	16.7	15.5	15.9	15.4	15.6	18.5	16.6	15.2

| Quebra de série.

Nota: Os valores para a Bélgica incluem, a partir de 1998, os dados do Luxemburgo.
Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Portugal inclui-se neste último grupo e situa-se claramente acima dos valores médios (que rondam os 60-65%) e apresenta-se em segundo lugar do *ranking*, só ultrapassado pelo Luxemburgo. A participação de Portugal no processo de aprofundamento da construção europeia tem vindo a reforçar a intensidade dos fluxos comerciais com a UE em detrimento de outros mercados, compreendendo-se a ideia vigente de que existe uma forte correlação entre o ritmo de crescimento da economia portuguesa e os dos seus

parceiros comerciais europeus, conforme se reafirma mais adiante na Parte III da presente dissertação.

Quadro 5 - Importações (cif) provenientes da UE
(Em % do total das importações nacionais)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	64.2 |	63.8	64.5	62.4	62.8	64.1	63.8	62.3	62.9	62.0	58.8
Bélgica	74.3 |	74.1	74.9	72.6	73.4	72.8	73.1	71.3	71.1 |	70.4	69.3
Dinamarca	69.7 |	68.8	69.8	69.3	69.2	71.8	70.6	70.2	70.4	69.8	68.5
Alemanha	62.1 |	62.1	62.3	59.0	59.2	60.4	60.3	59.2	59.0	57.8	55.4
Grécia	67.8 |	64.0	66.7	63.0	67.9	70.1	64.4	65.0	65.6	66.2	58.7
Espanha	62.3 |	62.8	63.3	65.0	66.4	68.5	69.3	66.0	70.6	68.7	64.6
França	68.2 |	67.5	68.8	66.9	68.0	68.5	68.0	65.9	67.6	66.6	64.7
Irlanda	73.9 |	72.1	74.9	67.1	66.0	64.6	66.6	64.0	61.6	61.7	61.3
Itália	62.0 |	62.0	63.3	59.6	60.7	60.9	61.1	61.0	62.0	61.5	56.3
Luxemburgo	- |	-	-	-	-	-	-	-	-	81.7	82.9
Holanda	63.8 |	62.6	62.7	64.3	61.6	63.2	61.6	58.6	58.1	55.1	51.3
Áustria	71.1 |	70.2	70.4	69.3	68.4	75.9	74.4	73.4	73.7	72.3	68.5
Portugal	72.1 |	74.9	76.6	74.5	73.5	73.9	76.3	76.3	78.1	78.1	74.0
Finlândia	60.1 |	58.8	58.9	56.9	54.7	65.0	65.3	64.4	65.7	65.4	61.9
Suécia	63.1 |	63.1	62.9	62.5	62.2	68.6	68.5	67.7	69.2	67.7	64.1
Reino Unido	56.5 |	55.1	55.6	53.3	54.5	54.6	54.2	53.7	53.4	53.2	49.3
Islândia	59.8 |	62.5	57.8	58.0	58.3	59.8	56.4	58.1	56.4	56.8	56.3
Noruega	66.2 |	67.9	69.0	67.2	68.9	71.4	70.8	69.5	69.2	68.6	63.6
EEE	64.2 |	63.8	64.5	62.5	62.9	64.2	63.9	62.4	63.0	62.1	58.9
Suíça	78.1 |	76.6	78.4	78.8	79.2	79.8	79.0	77.1	76.7	74.8	71.3
EUA	20.0 |	18.9	18.9	18.1	18.0	17.7	18.0	18.1	19.3	18.1	:
Canadá	12.7 |	11.8	10.7	9.6	9.7	10.0	10.1	9.9	9.5	9.9	10.0
Japão	16.0 |	14.5	14.5	13.7	14.1	14.5	14.1	13.3	13.9	13.2	11.8

| Quebra de série.

Nota: Os valores para a Bélgica incluem, a partir de 1998, os dados do Luxemburgo.
Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Os Quadros 4 e 5 permitem-nos, ainda, retirar duas outras ilações:

1. Os espaços de integração económica regional tendem a constituir-se como um mecanismo de controlo e de condicionamento ao fenómeno da globalização dos mercados;

2. As trocas comerciais, para já não referir a prestação de serviços e o movimento de capitais, tende a desenvolver-se entre a Tríade e os seus espaços de influência.

A primeira ilação acentua a importância que o desenvolvimento de processos de integração económica tem enquanto factor indutor de trocas comerciais e não só, particularmente nos períodos de expansão económica.

Quadro 6 - Comércio Total de Bens

(Exportações-fob + Importações-fob em % dos fluxos totais das transacções correntes)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	55.7	54.4 |	56.1	56.5	58.2	59.9	58.7	58.5	58.3	57.8	58.9
EU-11	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Bélgica/Luxemburgo	52.9	50.1 |	48.6	47.4	47.7	56.9	59.7	60.5	58.2	57.5	:
Dinamarca	57.8	54.6 |	51.1	49.5	50.7	53.1	48.6	53.8	58.9	60.6	:
Alemanha	71.1 |	69.7 |	69.3	66.5	68.3	68.7	68.6	68.7	69.0	68.6	:
Grécia	50.4	49.6 |	48.6	46.9	45.6	48.8	49.2	47.1	51.1	48.4	:
Espanha	65.2	62.9 |	60.0	59.8	63.2	64.6	64.4	65.0	64.3	63.9	:
França	59.6	56.6 |	53.8	49.4	50.5	64.3	64.4	64.5	63.7	64.1	:
Irlanda	65.6	65.0 |	64.5	66.1	66.5	66.4	65.6	64.8	63.3	49.1	:
Itália	65.6	64.2 |	61.2	59.2	63.1	64.9	62.7	61.0	61.8	62.8	:
Luxemburgo	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Holanda	65.9	64.2 |	64.1	62.1	63.3	66.9	66.5	64.8	68.0	67.8	:
Áustria	:	: |	56.8	54.2	56.3	58.4	57.4	59.5	60.0	59.7	:
Portugal	67.2	65.6 |	70.6	63.9	67.2	64.8	63.7	65.2	64.6	66.0	:
Finlândia	:	: |	67.1	68.5	70.7	68.6	70.5	70.9	71.9	69.9	:
Suécia	:	: |	61.2	64.4	68.3	65.3	65.1	64.8	63.2	62.2	:
Reino Unido	50.3	49.4 |	52.2	53.7	55.5	53.2	50.5	50.9	49.8	49.4	:
EUA	61.2	64.7 |	63.1	63.9	63.7	63.1	61.8	61.2	60.7	61.0	:
Japão	57.9	55.5 |	56.6	57.0	58.0	57.3	53.9	54.3	52.9	56.3	:

Nota: O Banco Nacional da Bélgica elabora, conjuntamente, a Balança de Pagamentos para a Bélgica e o Luxemburgo. Os dados relativamente à EU-15 e EU-11 não incluem as transacções entre os E-M, uma vez que estes já são incluídos em cada país, individualmen

| Quebra de série.

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Conforme se deduz do cruzamento da informação estatística disponibilizada pelos Quadros 2 e 6, a um maior crescimento económico encontra-se associado uma intensificação dos fluxos comerciais, incrementando o grau de abertura das economias que, no caso dos países europeus é claramente superior aos 50%, com valores que ultrapassam os do Japão (economia essencialmente exportadora e reconhecidamente

proteccionista), mas inferiores ao dos EUA, país com um défice estrutural da Balança Comercial, como foi referido no ponto anterior.

Uma análise mais fina relativamente aos saldos das Balanças Comerciais apresentados no Quadro 7, permite-nos, no entanto, descortinar desempenhos substancialmente distintos com países a apresentarem défices persistentes (como Portugal, o Reino Unido, a Espanha e a Grécia, entre outros), outros com *superavits* habituais (como, por exemplo, a Alemanha, a Holanda e a Suécia) e outros ainda cujo vigor e adequação do modelo de desenvolvimento lhes permitiu melhorar substancialmente a sua performance comercial (ainda o caso da Irlanda, mas, também, o da Holanda, da Bélgica e da Finlândia).

Quadro 7 - Saldos da Balança Comercial, a preços correntes

(1000 milhões ECU/EUR)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	- 46.6 |	- 68.2	- 50.1	3.4	9.4	28.0	45.3	48.6	22.9	- 19.0	- 89.5
EU-11	- 9.8 |	- 41.4	- 21.5	35.9	40.2	59.7	77.2	87.5	85.7	51.6	7.1
Bélgica	- 5.6	- 7.4	- 6.5	8.3	12.0	10.2	7.4	11.1	11.5 |	13.5	14.6
Dinamarca	2.4	2.6	4.4	5.5	4.8	3.8	4.8	3.9	1.9	4.3	5.5
Alemanha	44.1 |	9.8	15.7	32.0	38.3	45.6	51.6	59.2	64.5	65.2	52.6
Grécia	- 9.3	- 10.4	- 10.8	- 11.6	- 10.2	- 11.3	- 13.0	- 13.8	- 17.3	- 16.5	- 18.6
Espanha	- 20.0	- 21.4	- 21.8	- 11.0	- 10.2	- 12.0	- 11.0	- 13.2	- 22.0	- 29.0	- 39.0
França	- 17.2	- 15.3	- 6.9	3.6	3.8	9.0	8.6	15.1	11.5	10.1	- 9.2
Irlanda	2.4	2.7	5.0	6.7	7.0	9.5	11.0	13.8	18.9	23.0	28.0
Itália	- 9.2	- 10.4	- 8.0	18.0	18.7	21.2	34.7	26.7	24.4	14.0	1.4
Luxemburgo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- 2.8	- 3.4
Holanda	- 0.3	- 2.9	- 4.9	10.5	8.8	13.7	14.2	15.1	16.4	11.7	15.3
Áustria	- 6.4	- 7.8	- 7.5	- 7.2	- 8.6	- 6.5	- 8.1	- 5.3	- 4.8	- 4.9	- 5.4
Portugal	- 6.5	- 8.1	- 9.2	- 7.5	- 7.6	- 7.5	- 8.3	- 9.8	- 12.2	- 14.5	- 16.2
Finlândia	- 0.3	1.0	2.1	4.7	5.4	8.4	7.6	8.7	9.6	9.5	12.6
Suécia	2.3	4.3	4.7	6.2	8.0	11.8	14.2	15.1	14.6	15.3	15.4
Reino Unido	- 31.9	- 22.2	- 26.7	- 23.9	- 24.4	- 22.4	- 22.7	- 23.9	- 42.2	- 49.5	- 63.1
Islândia	- 0.1	- 0.1	- 0.1	0.0	0.1	0.0	- 0.1	- 0.2	- 0.5	- 0.3	- 0.5
Noruega	5.6	6.9	7.0	6.7	6.3	6.9	11.5	10.8	3.5	10.5	26.4
EEE	- 41.5 |	- 62.1	- 44.3	9.3	16.3	36.1	54.3	59.3	23.7	- 11.8	- 68.3
Suíça	- 4.6	- 4.0	- 0.1	2.0	2.0	1.1	1.2	0.2	- 1.1	0.4	- 2.2
EUA	- 97.9	- 70.5	- 81.8	- 118.2	- 148.5	- 143.6	- 153.4	- 185.6	- 235.4	- 336.2	:
Canadá	8.2	7.0	9.3	11.4	15.2	20.4	24.9	16.8	11.8	21.8	40.2
Japão	41.0	62.8	82.1	102.7	101.6	81.7	48.6	72.5	95.9	101.0	108.0

| Quebra de série.

Nota: Os valores para a Bélgica incluem, a partir de 1998, os dados do Luxemburgo.

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Quadro 8 - Saldo da Balança Comercial Extra-UE, por principais parceiros comerciais

(1000 milhões ECU/EUR)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Extra-EU-15	-46.6 |	-68.2	-50.1	3.4	9.4	28.0	45.3	48.6	22.9	-19.0	-89.5
EUA	-8.9 |	-20.2	-13.4	0.8	3.5	-0.4	1.7	3.5	9.5	22.4	33.6
Japão	-26.9 |	-33.0	-34.1	-27.5	-24.8	-21.4	-16.8	-23.8	-34.5	-36.4	-40.8
Suíça	7.9 |	6.3	4.2	4.2	4.9	7.8	8.7	7.9	7.7	9.7	11.8
China	-5.6 |	-9.7	-10.4	-8.8	-10.6	-11.7	-15.3	-21.0	-24.6	-30.3	-44.6
Noruega	-6.7 |	-7.2	-6.3	-6.6	-7.3	-8.0	-8.1	-10.4	-3.0	-6.3	-20.3
Fed. Russa	- |	-	-3.7	-4.5	-7.0	-5.4	-4.3	-1.5	-2.0	-11.2	-25.5
Polónia	-1.0 |	1.8	1.2	2.7	2.2	3.1	7.7	10.9	12.0	11.4	10.5
Turquia	1.9 |	2.1	1.9	5.6	1.4	4.1	8.1	10.5	8.6	5.5	12.2
Rep. Checa	- |	-	-	1.5	1.8	2.7	4.2	4.2	2.5	1.6	2.4
Hungria	0.0 |	0.1	0.4	1.6	2.0	1.1	1.2	1.9	2.2	0.8	1.3
Países Cand.	- |	-	-	14.9	10.8	15.2	27.2	35.1	34.1	25.8	33.5
EFTA	0.8 |	-1.0	-2.3	-2.5	-2.6	-0.2	0.6	-2.4	4.8	3.3	-8.3
DAE's	-5.7 |	-8.0	-5.7	0.9	6.3	11.2	12.3	9.5	-17.8	-23.0	-27.3
OPEC	-8.6 |	-5.9	0.4	0.5	-3.6	0.6	-2.0	-0.2	6.6	-4.4	-31.9
ACP	-5.3 |	-5.9	-4.3	-1.2	-3.1	-1.1	-2.7	-1.9	1.6	-1.0	-4.8

\| Quebra de série.

Legenda: DAE's - Economias dinâmicas asiáticas; OPEC - Países Exportadores de Petróleo; ACP - Países de África, Caraíbas e Pacífico
Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

No entanto, mais do que olhar para a frieza dos números, é fundamental entender as razões explicativas dos saldos das Balanças Comerciais. Neste caso concreto, e atendendo aos valores apresentados no Quadro 8, algumas conclusões podem ser retiradas, relativamente às orientações em matéria de política comercial externa (da UE, entenda-se), mas, também, as vulnerabilidades da economia europeia, bem como do posicionamento europeu em termos de divisão internacional do trabalho, designadamente:

- A elevada dependência energética, como se depreende dos valores negativos nas relações com os países da OPEP (ou OPEC), com a Federação Russa e a Noruega;
- O abdicar de alguns segmentos da actividade industrial intensivos em trabalho, privilegiando a sua importação, o que explicará os resultados deficitários no comércio com a China e os países do Sudoeste Asiático (DEA's), onde se inclui o Japão;

⇨ O interesse pelos mercados emergentes do leste europeu, onde se assiste a um crescimento muito significativo e favorável das relações comerciais, com particular ênfase nos países candidatos à adesão.

Quadro 9 - Taxa de Cobertura das Transacções Correntes

(%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	96	93 |	95	101	102	104	105	106	103	100	97
EU-11	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Bélgica/Luxemburgo	102	102 |	103	105	105	106	106	106	105	105	:
Dinamarca	102	103 |	106	106	104	103	105	101	98	103	:
Alemanha	110 |	97	98	98	96	97	99	100	99	97	:
Grécia	93	102 |	93	106	110	95	90	98	88	82	:
Espanha	85	87 |	85	95	95	101	100	102	99	94	:
França	96	98 |	101	102	102	103	105	110	109	109	:
Irlanda	100	105 |	101	105	104	103	103	103	101	101	:
Itália	93	91 |	90	104	105	108	112	110	106	102	:
Luxemburgo	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Holanda	106	105 |	104	107	109	110	108	111	106	107	:
Áustria	:	: |	100	99	98	95	96	94	95	95	:
Portugal	100	98 |	88	88	85	93	91	88	85	82	:
Finlândia	:	: |	86	96	104	111	111	114	115	115	:
Suécia	:	: |	90	97	99	105	106	106	106	105	:
Reino Unido	89	94 |	93	93	95	99	100	102	100	97	:
EUA	87	99 |	92	88	85	87	89	90	85	79	:
Japão	109	117	129	131 |	127	119	110	115	123	119	:

Nota: O Banco Nacional da Bélgica elabora, conjuntamente, a Balança de Pagamentos para a Bélgica e o Luxemburgo. Os dados relativamente à EU-15 e EU-11 não incluem as transacções entre os E-M, uma vez que estes já são incluídos em cada país, individualmen

| Quebra de série.

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Por último, e não menos importante, um olhar rápido sobre a taxa de cobertura das Transacções Correntes (Quadro 9), tanto dos países da UE, como dos EUA e do Japão, sublinhando que este indicador reflecte a capacidade de auto-subsistência das economias.

Não podemos deixar de observar comportamentos diferenciados entre a Tríade: o Japão, apesar do menor fulgor da sua economia, continua a apresentar valores superiores aos 100%; os EUA, embora com valores oscilantes, evidencia algumas debilidades traduzidas em valores sistematicamente inferiores aos 100%; e a UE, após algum optimismo na segunda metade da década de 90, volta a apresentar, no virar do milénio, as hesitações e as vulnerabilidades ostentadas no início dos anos 90.

2. O crescimento sem emprego

2.1. Tendências demográficas e emprego

O comportamento evolutivo do emprego é explicado, quer pela dinâmica da procura dirigida ao factor trabalho, quer pelos traços caracterizadores da oferta desse mesmo factor.

Relativamente à dinâmica da procura, factores como o ritmo do crescimento económico, a evolução da produtividade, o crescimento dos salários, os modos de gestão da mão-de-obra, entre outros, determinam o crescimento ou regressão do volume do emprego (RODRIGUES, 1996).

Por outro lado, no lado da oferta, entre outros factores de ordem qualitativa, a dimensão da população activa assume particular relevância, pelo que se justifica uma análise, mesmo que superficial, do comportamento demográfico.

Quadro 10 - Total da População (Em 01 de Janeiro)

(em milhares)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
EU-15	365 435	367 073	368 994	370 433	371 590	372 670	373 717	374 584	375 462	376 455 *	377 508 *
Bélgica	9 987	10 022	10 068	10 101	10 131	10 143	10 170	10 192	10 214	10 239	10 262 *
Dinamarca	5 147	5 162	5 181	5 197	5 216	5 251	5 275	5 295	5 314	5 330	5 349 *
Alemanha	79 753	80 275	80 975	81 338	81 539	81 818	82 012	82 057	82 037	82 164	82 193 *
Grécia	10 200	10 295	10 349	10 410	10 443	10 465	10 487	10 511	10 522	10 543	10 565 *
Espanha	38 875	38 965	39 051	39 121	39 177	39 242	39 299	39 348	39 394 *	39 442	39 490
França	56 893	57 218	57 530	57 779	58 020	58 258	58 492	58 728 *	58 977 *	59 226	59 521 *
Irlanda	3 521	3 548	3 569	3 583	3 598	3 620	3 652	3 694 *	3 735 *	3 777	3 820 *
Itália	56 744	56 757	56 960	57 139	57 269	57 333	57 461	57 563 *	57 613 *	57 680	57 844 *
Luxemburgo	384	390	395	401	407	413	418	424	429 *	436	441 *
Holanda	15 010	15 129	15 239	15 342	15 424	15 494	15 567	15 654	15 760	15 864	15 983 *
Áustria	7 769	7 868	7 962	8 015	8 040	8 055	8 068	8 075	8 083	8 103	8 121 *
Portugal	9 878	9 865	9 869	9 892	9 912	9 921	9 934	9 957	9 980	9 998 *	10 023 *
Finlândia	4 999	5 029	5 055	5 078	5 099	5 117	5 132	5 147	5 160	5 171	5 181 *
Suécia	8 591	8 644	8 692	8 745	8 816	8 838	8 845	8 848	8 854	8 861	8 883 *
Reino Unido	57 685	57 907	58 099	58 293	58 500	58 704	58 905	59 090	59 391 *	59 623	59 832 *
Islândia	256	260	262	265	267	268	270	272	276	279	283 *
Noruega	4 250	4 274	4 299	4 325	4 348	4 370	4 393	4 418	4 445	4 479	4 503 *
EEE	369 969	371 635	373 586	375 053	376 236	377 339	378 410	379 305	380 215	381 245 *	382 328 *
Suíça	6 751	6 843	6 908	6 969	7 019	7 062	7 081	7 097	7 124 *	7 164	7 206 *
EUA	250 660	253 589	256 537	259 159	261 687	264 162	266 490	269 106 *	271 465 *	:	278 059
Canadá	27 952	28 322	28 723	29 077	29 437	29 789	30 111	30 425	:	:	:
Japão	124 043	124 452	124 764	125 034	125 570	125 504	124 645	126 110	126 057	:	126 772

* Valor estimado

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Sem pretender ser exaustivo, já que só de forma acessória esta questão imbrinca no objecto da presente dissertação, procederemos a uma caracterização muito sumária das tendências demográficas visíveis para os países da UE e para os EUA e o Japão, pelas razões apresentadas anteriormente.

Quadro 11 - Crescimento populacional na UE, EEE, EUA e Japão

(1990 = 100)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	**100.0**	**100.5**	**100.9**	**101.4**	**101.8**	**102.2**	**102.4**	**102.7**	**103.0**	**103.2**	**103.5**
Bélgica	100.0	100.4	100.7	101.2	101.5	101.8	102.0	102.2	102.5	102.7	102.9
Dinamarca	100.0	100.2	100.5	100.9	101.2	101.6	102.3	102.7	103.1	103.5	103.8
Alemanha	100.0	100.8	101.5	102.4	102.8	103.1	103.4	103.7	103.7	103.7	103.9
Grécia	100.0	100.8	101.7	102.3	102.9	103.2	103.4	103.6	103.9	104.0	104.2
Espanha	100.0	100.1	100.4	100.6	100.8	100.9	101.1	101.2	101.3	101.5	101.6
França	100.0	100.6	101.1	101.7	102.1	102.6	103.0	103.4	103.8	104.2	104.7
Irlanda	100.0	100.4	101.2	101.8	102.2	102.6	103.2	104.1	105.3	106.5	107.7
Itália	100.0	100.1	100.1	100.5	100.8	101.0	101.1	101.4	101.5	101.6	101.7
Luxemburgo	100.0	101.3	102.8	104.2	105.7	107.2	108.8	110.3	111.7	113.2	114.9
Holanda	100.0	100.8	101.6	102.3	103.0	103.6	104.0	104.5	105.1	105.8	106.5
Áustria	100.0	101.0	102.3	103.5	104.2	104.6	104.8	104.9	105.0	105.1	105.4
Portugal	**100.0**	**99.6**	**99.4**	**99.5**	**99.7**	**99.9**	**100.0**	**100.1**	**100.4**	**100.6**	**100.8**
Finlândia	100.0	100.5	101.1	101.6	102.1	102.5	102.9	103.2	103.5	103.7	104.0
Suécia	100.0	100.7	101.4	101.9	102.6	103.4	103.6	103.7	103.8	103.8	103.9
Reino Unido	100.0	100.4	100.8	101.1	101.5	101.8	102.2	102.5	102.8	103.4	103.8
Islândia	100.0	100.8	102.3	103.4	104.4	105.2	105.6	106.3	107.3	108.6	110.0
Noruega	100.0	100.4	101.0	101.6	102.2	102.7	103.2	103.8	104.4	105.0	105.8
EEE	100.0	100.5	100.9	101.4	101.8	102.2	102.5	102.8	103.0	103.2	103.5
Suíça	100.0	101.2	102.5	103.5	104.4	105.2	105.8	106.1	106.3	106.7	107.4
EUA	100.0	101.1	102.2	103.3	104.3	105.2	106.2	107.2	108.2	109.3	110.2
Canadá	100.0	101.2	102.6	104.1	105.3	106.6	107.9	109.1	110.2	111.4	112.5
Japão	100.0	100.3	100.6	100.9	101.2	101.4	101.6	101.8	102.0	102.2	102.4

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Embora com algumas nuances, que evidenciaremos mais adiante, podemos apontar um conjunto de elementos caracterizadores das demografias dos países em questão, que são comuns às evidenciadas pela generalidade dos países desenvolvidos e que se opõem claramente às dos países em desenvolvimento.

Eis algumas das características demográficas dos países em estudo:

- Baixa taxa de natalidade;
- Taxa de mortalidade e taxa de mortalidade infantil reduzidas;
- Elevada esperança média de vida à nascença;
- Diminuição da nupcialidade e fecundidade
- Crescimento demográfico pouco expressivo;
- Acentuação dos fenómenos imigratórios

⇨ Estreitamento da base e alargamento do topo da pirâmide demográfica, reflectindo um envelhecimento populacional.

Da análise dos Quadros 10 e 11 ressalta um crescimento pouco acentuado da população na generalidade dos países, verificando-se, no entanto, que nalguns deles, como são os casos dos EUA, Canadá, Irlanda, Luxemburgo e Holanda, o crescimento populacional é mais expressivo.

Quadro 12 - Taxa de Crescimento da População na UE, EEE, EUA e Japão

(‰)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	**4.6**	**4.5**	**5.2**	**3.9**	**3.1**	**2.9**	**2.8**	**2.3**	**2.3**	**2.6 ***	**2.8 ***
Bélgica	3.9	3.5	4.6	3.2	3.0	1.2	2.7	2.2	2.1	2.5	2.3 *
Dinamarca	2.2	3.0	3.6	3.1	3.7	6.8	4.6	3.7	3.5	3.1	3.6
Alemanha	8.1	6.5	8.7	4.5	2.5	3.4	2.4	0.6	- 0.2	1.5	0.4 *
Grécia	7.8	9.2	5.3	5.8	3.2	2.1	2.1	2.3	1.0	2.0	2.1
Espanha	1.2	2.3	2.2	1.8	1.4	1.6	1.4	1.3	1.2	1.2	1.2
França	5.6	5.7	5.4	4.3	4.2	4.1	4.0	4.0 *	4.2 *	4.2 *	5.0 *
Irlanda	4.0	7.5	6.2	3.9	4.0	6.2	8.9	11.4 *	11.0 *	11.1	11.4 *
Itália	0.9	0.2	3.6	3.1	2.3	1.1	2.2	1.8	0.9 *	1.2	2.8
Luxemburgo	13.4	13.9	13.8	14.3	14.1	15.1	13.2	12.8	13.8	15.0	12.8
Holanda	7.9	7.9	7.2	6.7	5.4	4.5	4.7	5.6	6.7	6.6	7.5 *
Áustria	10.3	12.7	11.9	6.6	3.1	1.9	1.6	0.9	0.9	2.4	2.3
Portugal	**- 4.3**	**- 1.3**	**0.4**	**2.3**	**2.0**	**0.9**	**1.3**	**2.3**	**2.2**	**1.8 ***	**2.5 ***
Finlândia	4.8	6.1	5.2	4.5	4.1	3.5	3.0	2.9	2.4	2.3	1.9
Suécia	7.4	6.2	5.5	6.1	8.1	2.4	0.8	0.4	0.8	0.8	2.4
Reino Unido	3.9	3.9	3.3	3.3	3.6	3.5	3.4	3.1	5.1 *	3.9	3.5 *
Islândia	8.2	15.0	10.2	10.2	7.2	3.7	7.1	9.3	12.1	11.9	15.3
Noruega	3.9	5.6	6.0	5.9	5.4	4.9	5.2	5.6	6.3	7.4	5.6
EEE	4.6	4.5	5.2	3.9	3.1	2.9	2.8	2.4	2.4	2.7	2.8 *
Suíça	11.4	13.6	9.5	8.7	7.2	6.2	2.7	2.1	3.8 *	5.7	5.8 *
EUA	:	:	:	:	:	:	:	:	8.7 *	15.0	:
Canadá	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	9.0
Japão	:	:	:	:	:	- 0.5	- 6.8	11.6	- 0.4	3.9	1.8

* Valor estimado

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

O crescimento populacional mais acentuado nestes países sugere uma forte correlação positiva entre esta variável e a performance económica, dado que estes países são os que ostentam uma taxa média de crescimento anual mais elevada, conforme se conclui da análise dos Quadros 2 e 3.

Quadro 13 - Taxa de Crescimento Natural na UE, EEE, EUA e Japão

(‰)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	**1.8**	**1.5**	**1.6**	**1.0**	**1.0**	**0.7**	**0.8**	**1.0**	**0.8**	**0.7 ***	**1.0 ***
Bélgica	2.0	2.2	2.0	1.3 *	1.1 *	1.0 *	1.1 *	1.2 *	1.0 *	0.8	1.1 *
Dinamarca	0.5	0.9	1.3	0.9	1.6	1.3	1.3	1.5	1.5	1.3	1.7 *
Alemanha	- 0.2	- 1.0	- 0.9	- 1.2	- 1.4	- 1.5	- 1.1	- 0.6	- 0.8	- 0.9	- 0.9 *
Grécia	0.8	0.7	0.6	0.4	0.6	0.1	0.0	0.2	- 0.2	- 0.3	- 0.2 *
Espanha	1.8	1.5	1.7	1.2	0.8	0.4	0.3	0.5	0.1 *	0.2	0.7 *
França	4.2	4.1	3.9	3.1	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4 *	3.4 *	4.1 *
Irlanda	6.2	6.1	5.7	4.8	4.8	4.6	5.2	5.7 *	6.0 *	5.8	6.1 *
Itália	0.5	0.2	0.4	- 0.1	- 0.4	- 0.5	- 0.5	- 0.4 *	- 0.9 *	- 0.8	- 0.3
Luxemburgo	3.0	3.2	2.9	3.6	4.1	4.0	4.3	3.7	3.7	4.1	4.5
Holanda	4.6	4.6	4.4	3.8	4.0	3.5	3.3	3.6	3.9	3.8	4.1 *
Áustria	1.0	1.4	1.5	1.6	1.5	0.9	1.0	0.6	0.4	0.0	0.2
Portugal	**1.3**	**1.2**	**1.4**	**0.8**	**1.0**	**0.3**	**0.3**	**0.8**	**0.7**	**0.8 ***	**1.4 ***
Finlândia	3.1	3.2	3.3	2.7	3.4	2.7	2.3	2.0	1.5	1.6	1.4
Suécia	3.4	3.3	3.2	2.4	2.3	1.1	0.1	- 0.3	- 0.5	- 0.7	- 0.3
Reino Unido	2.7	2.5	2.5	1.8	2.1	1.5	1.7	1.6	1.5 *	1.1	1.2 *
Islândia	12.0	10.6	11.1	10.9	10.2	8.8	9.1	8.5	8.6	7.9	8.9
Noruega	3.5	3.7	3.6	3.0	3.7	3.5	3.9	3.5	3.2	3.2	3.4
EEE	1.8	1.6	1.6	1.1	1.0	0.8	0.9	1.0	0.8	0.7 *	1.0 *
Suíça	3.0	3.5	3.6	3.1	3.0	2.7	2.9	2.5	2.2 *	2.2	2.2 *
EUA	:	:	:	:	:	:	:	:	:	5.6	5.5
Canadá	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Japão	:	:	:	:	:	2.1	2.5	2.3	:	1.9	1.8

* Valor estimado

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Pese estes mesmos países apresentarem taxas de crescimento da população mais elevadas, conforme se conclui da apreciação do Quadro 12, o seu comportamento demográfico é explicado, tanto pelo seu crescimento natural (*vidé* Quadro 13), como pela atractividade que apresentam enquanto países de destino e acolhimento de importantes fluxos migratórios (conforme Quadro 14).

Economias florescentes promovem uma maior oferta de emprego, particularmente em actividades menos qualificadas, mais penosas e com salários mais baixos, que repelem os trabalhadores autóctones, mas que atraem imigrantes em busca de melhores condições de vida.

Quadro 14 - Migrações Líquidas incluindo correcções na UE, EEE, EUA e Japão

(‰)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	**2,8**	**2,9**	**3,7**	**2,9**	**2,1**	**2,2**	**2,0**	**1,3**	**1,6**	**1,9***	**1,8***
Bélgica	2,0	1,3	2,6	1,9*	1,8*	0,3*	1,6*	1,0*	1,2*	1,6	1,2*
Dinamarca	1,7	2,1	2,2	2,2	2,0	5,5	3,3	2,3	2,1	1,8	1,9*
Alemanha	8,3	7,5	9,6	5,7	3,9	4,9	3,4	1,1	0,6	2,5	1,3*
Grécia	7,0	8,5	4,7	5,4	2,6	2,0	2.1	2,1	1,2	2,3	2,3*
Espanha	-0,5	0,8	0,5	0,6	0,6	1,2	1,2	0,8	1,1*	1,0	0,5*
França	1,4	1,6	1,6	1,2	0,9	0,7	0,6	0,7*	0,8*	0,8*	0,9*
Irlanda	-2,2	1,4	0,5	-0,9	-0,8	1,6	3,6	5,8*	5,0*	5,3	5,3*
Itália	0,4	0,1	3,2	3,2	2,7	1,7	2,7	2,2*	1,8*	2,0	3,1
Luxemburgo	10,3	10,7	10,9	10,7	10,0	11,2	8,9	9,1	10,1	10,9	8,3
Holanda	3,3	3,3	2,8	2,9	1,3	1,0	1,4	1,9	2,8	2,8	3,3*
Áustria	9,3	11,2	10,4	5,0	1,6	0,9	0,6	0,4	0,6	2,4	1,1
Portugal	**-5,6**	**-2,5**	**-1,0**	**1,6**	**1,0**	**0,5**	**1,0**	**1,5**	**1,5**	**1,0***	**1,1***
Finlândia	1,7	2,9	1,8	1,8	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,7	0,5
Suécia	4,1	2,9	2,3	3,7	5,8	1,3	0,7	0,7	1,2	1,5	2,7
Reino Unido	1,2	1,3	0,8	1,5	1,4	2,0	1,8	1,5	1,7*	2,8	2,3*
Islândia	-3,9	4,4	-0,9	-0,7	-3,0	-5,1	-2,0	0,7	3,6	4,0	6,5
Noruega	0,4	1,9	2,4	2,9	1,7	1,5	1,3	2,2	3,0	4,3	2,2
EEE	2,7	2,9	3,7	2,9	2,1	2,1	2,0	1,4	1,3	2,0*	1,8*
Suíça	8,4	10,1	5,9	5,7	4,2	3,5	-0,2	-0,4	1,6*	3,5	3,6*
EUA	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Canadá	:	:	:	:	:	:	:	:	:	3,5	3,5
Japão	:	:	:	:	:	-2,6	-9,3	9,4	:	0,0	-0,1

* Valor estimado

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Os factores que explicam uma crescente retracção na natalidade e o aumento da esperança média de vida sugerem alterações profundas nos sistemas de emprego, de ensino-formação e de segurança social, mas, também, no *modus operandi* do próprio mercado de trabalho.

A visível desaceleração do crescimento populacional (vidé Quadro 12) tende a consolidar-se nas duas próximas décadas, conforme se depreende das projecções demográficas constantes no Quadro 15, o que permitirá compensar parcialmente o fraco crescimento do emprego, no que ao comportamento evolutivo do desemprego diz respeito.

Quadro 15 - Projecções Populacionais por diferentes organizações

(em milhares)

	Eurostat Estimativa (defeito)		Eurostat Estimativa (base)		Eurostat Estimativa (excesso)		Institutos de estatística nacionais		Nações Unidas	
	2010	**2020**	**2010**	**2020**	**2010**	**2020**	**2010**	**2020**	**2010**	**2020**
EU-15	372 082	363 784	385 382	388 233	401 142	416 383	:	:	:	:
Bélgica	10 089	9 898	10 484	10 658	10 824	11 270	10 328	10 338	10 136	10 017
Dinamarca	5 215	5 075	5 452	5 526	5 679	5 950	5 496	5 568	5 327	5 283
Alemanha	81 722	79 074	84 854	84 670	88 779	91 559	81 036	78 445	82 032	80 996
Grécia	10 614	10 450	11 079	11 269	11 422	11 900	:	:	10 554	10 141
Espanha	38 981	37 809	40 372	40 307	42 198	43 504	39 800	39 331	39 089	37 627
França	59 614	59 307	61 387	62 831	63 626	66 896	61 721	63 453	60 597	61 500
Irlanda	3 626	3 652	3 760	3 909	3 939	4 248	3 832	3 947	4 016	4 302
Itália	55 443	52 753	57 633	56 543	59 820	60 334	57 495	55 939	55 782	52 913
Luxemburgo	442	445	471	501	501	555	459	488	457	464
Holanda	15 900	15 819	16 659	17 204	17 231	18 319	16 470	16 898	15 973	15 876
Áustria	8 018	7 882	8 326	8 443	8 749	9 231	8 283	8 354	8 348	8 279
Portugal	9 927	9 808	10 293	10 513	10 738	11 265	:	:	9 777	9 515
Finlândia	5 103	5 008	5 290	5 350	5 519	5 777	5 233	5 222	5 235	5 266
Suécia	8 818	8 792	9 176	9 470	9 609	10 248	9 043	9 222	9 039	9 099
Reino Unido	58 569	58 013	60 146	61 038	62 508	65 326	60 352	61 082	59 331	59 845
Islândia	288	294	297	311	305	326	298	312	304	321
Noruega	4 476	4 494	4 663	4 851	4 819	5 156	4 656	4 831	4 648	4 777
EEE	376 878	368 604	390 376	393 429	406 302	421 902	:	:	380 682	376 261
Suíça	:	:	:	:	:	:	7 443	7 553	7 603	7 624
EUA	:	:	:	:	:	:	:	:	297 989	317 124
Canadá	:	:	:	:	:	:	:	:	33 929	36 641
Japão	:	:	:	:	:	:	:	:	127 315	123 893

* Valor estimado

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

2.2. Evolução qualitativa e quantitativa do emprego

Os 25 anos de crescimento de ouro pós-2GM, bruscamente interrompidos pela crise petrolífera de 1973, proporcionaram ritmos de crescimento económico sustentado em que nem os elevados índices de crescimento da produtividade conseguiram comprometer uma situação, relativamente generalizada, de pleno emprego.

A crise de 1973, que provocou uma recessão económica significativa e, por força do crescimento das relações económicas entre os diferentes países, bastante alargada, obrigou a um repensar dos modelos de negócio, cujas consequências imediatas se

traduziram num crescimento galopante do desemprego. A dimensão económica da crise estendeu-se, como seria de esperar, às dimensões social e política.

A globalização contribuiu, não só para uma crescente interactividade das economias, mas, sobretudo, para a promoção do carácter epidémico dos fenómenos, que se propagam a um ritmo nunca visto e a todos os recantos do planeta. As condições mais agressivas em termos de concorrência do mercado são apenas uma das dimensões da globalização.

A globalização terá levado muitas empresas a procurar reforçar a sua capacidade concorrencial por via da redução dos custos directos e pela implementação de processos de modernização tecnológica, acompanhados de programas de redução drástica de efectivos. Paralelamente, assiste-se a insuficientes ritmos de crescimento económico e que são potenciados, principalmente, pelos ganhos de produtividade, falando-se, incessantemente, na fatalidade de crescimento sem emprego.

Tais factos terão contribuído para uma crescente instabilidade no emprego e para transformações profundas no mercado de trabalho: desemprego, precariedade de emprego, ruptura com o modelo tradicional de carreiras verticais e uma pressão sobre os que ainda detêm um emprego, fragilizando a sua posição negocial.

Procurar, todavia, atribuir à globalização todos os males deste mundo, como preconizam os movimentos anti-globalização, parece-nos excessivo. Particularmente quando se fala da relocalização das actividades económicas, com a sua deslocação dos países mais desenvolvidos para as economias emergentes, bem como das consequências sobre o emprego e os salários, a grande preocupação reside no facto de que a tendência para a igualização internacional da remuneração dos factores produtivos, conforme preconizada pela Teoria Clássica do Comércio Internacional se possa nivelar por baixo, contribuindo para a degradação do nível de vida nos países mais desenvolvidos, ao invés de reverter na melhoria das condições de vida das populações dos países em desenvolvimento.

Esta preocupação tem alguma razão de ser considerando a invocação sistemática à necessidade de conter o crescimento dos salários com a argumentação estafada de que se torna imperativo reduzir custos face ao acréscimo da concorrência asiática.

Porém, o comportamento evolutivo do emprego e do desemprego não depende exclusivamente da intensificação da globalização, mas da conjugação de vários outros factores, como os reduzidos níveis de crescimento económico, o progresso técnico, a flexibilidade e desregulamentação do mercado de trabalho e a diminuição do poder sindical.

Quadro 16 - Crescimento do Emprego nos Estados-Membros da UE, nos EUA e no Japão e Taxas de Emprego em 2001

(1975-2001; Crescimento médio anual em percentagem, ordenado pela performance no período de 1995-2001)

	1975-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001	Taxa de Emprego em 2001
Irlanda	0,0	1,1	1,9	5,1	68
Espanha	-1,6	3,3	-0,5	2,8	59
Luxemburgo	0,0	1,4	0,5	2,6	66
Holanda	0,5	2,3	1,1	2,6	77
Finlândia	0,5	0,3	-3,8	2,0	66
França	0,2	1,0	-0,2	1,2	63
Reino Unido	-0,2	1,8	-0,9	1,2	71
Bélgica	-0,4	1,0	-0,2	1,1	60
Itália	0,8	0,8	-0,7	1,1	59
Dinamarca	0,5	0,1	-0,5	1,0	76
Suécia	0,5	1,0	-2,2	0,9	75
Grécia	1,2	0,7	0,6	0,7	56
Alemanha	0,2	1,4	-0,3	0,6	69
Áustria	0,1	0,7	0,2	0,6	74
Portugal	**-0,3**	**1,1**	**-0,5**	**0,4**	**73**
EU-15	**0,1**	**1,4**	**-0,5**	**1,2**	**66**
EUA	2,2	2,0	0,9	1,4	75
Japão	0,9	1,0	0,7	0,0	76

Fonte: European Competitiveness Report 2001, p. 19

Assentar a estratégia de melhoria da competitividade na degradação das condições sociais, laborais e ambientais é um erro crasso. Alguns dos países que melhores resultados têm obtido ao nível da criação de emprego e da performance económica, como são o caso da Holanda, do Luxemburgo ou da Irlanda (*vidé* Quadro 16), devem a magnificiência dos seus resultados ao facto dos ganhos de produtividade terem sido conseguidos porque estes se converteram numa melhor qualidade de vida. Mais uma vez nos reportamos à excelência da performance das respectivas economias bem patenteada nos Quadros 2 e 3.

Embora tenha sido referido anteriormente que o crescimento do emprego é condicionado pelo crescimento económico, não é absolutamente garantido que perante uma determinada taxa de crescimento económico obteremos um acréscimo, numa base proporcional, no volume do emprego.

Tal facto é explicado, como adiante se verá, pela razão de que os ganhos de produtividade absorverem os impactos do crescimento económico sobre o emprego, pelo que, em regra, baixas taxas de crescimento económico não geram emprego e podem mesmo não conseguir travar a sua redução.

Esta constatação é comprovada pela incontestabilidade dos dados estatísticos apresentados no Quadro 16, conjugados com os reportados no Quadro 2: a UE apresentou uns modestos 0,1 e 1,4% de crescimento médio anual do emprego nos períodos de 1975-1985 e 1985-1990, períodos em que o crescimento médio anual do PIB foi de 2,3 e 3,2%, respectivamente; no período de 1990-1995, em que o crescimento económico foi ainda menos expressivo (1,5% de média anual), assistiu-se mesmo a uma diminuição do emprego; da mesma forma, perante um maior dinamismo da economia europeia entre 1995-2001, é visível um maior crescimento do emprego.

Porém a questão do emprego na Europa, não pode, nem deve, ser analisado numa perspectiva estritamente global e absoluta. Importa, isso sim, comparar a capacidade da economia europeia em gerar emprego comparativamente aos EUA e ao Japão, para além de observar os diferentes desempenhos operados pelos diversos E-M, bem como procurar identificar as causas subjacentes a estes resultados.

Da análise comparativa no âmbito da Tríade ressaltam as seguintes conclusões:

- Exceptuando o período de 1985-1990, sempre que a Europa cresceu menos também criou menos emprego;
- Nos períodos observados, só a Europa apresentou um crescimento negativo do emprego (1990-1995: -0,5%);
- O ritmo de crescimento do emprego no período de 1995-2001 é substancial se atendermos ao moderado crescimento económico, o que pode ser entendido como o

resultado de uma implementação positiva da Estratégia Europeia para o Emprego[4] ou da crescente flexibilidade do mercado de trabalho[5];

- ⇨ Em 2001, a taxa de emprego na UE continua alguns pontos baixo das verificadas nos EUA e no Japão.

Por outro lado, a realidade do emprego nos diferentes E-M é ela mesmo substancialmente heterogénea no que respeita aos ritmos de criação de emprego, mas, igualmente, aos valores apresentados pela taxa de emprego em 2001.

Mais uma vez são os países com economias mais dinâmicas (Irlanda, Luxemburgo e Holanda) que mantêm um ritmo mais sustentado e expressivo de criação de emprego, evidenciando, igualmente, taxas de emprego mais elevadas em 2001.

Dois países merecem destaque - Portugal e Espanha - pelo comportamento diametralmente oposto nas questões ligadas à criação de emprego e à taxa de emprego, embora os seus ciclos económicos sejam altamente sobrepostos.

Enquanto a Espanha apresenta uma das mais baixas taxas de emprego da UE - ao invés de Portugal que tem uma das mais elevadas - tem denotado uma significativa capacidade de criação de emprego, ao contrário de Portugal.

Este paradoxo é ampliado pelo comportamento do desemprego que, como iremos abordar na Parte IV, é mais elevado em Espanha e onde o crescimento populacional é dos mais baixos da UE, ou seja, com o crescimento verificado no emprego e o comportamento demográfico reportado, seria de esperar uma taxa de emprego mais elevada e uma taxa de desemprego mais baixa.

Por sua vez, Portugal com um crescimento populacional mais significativo (Quadro 12) e com um crescimento insignificante no emprego deveria ostentar uma taxa de desemprego mais elevada e uma taxa de emprego mais baixa.

---

[4] Que será abordada na Parte IV.

[5] Por força da redução do tempo de trabalho e da crescente importância das novas modalidades de contratação que serão objecto da nossa preocupação nas Partes IV e V.

As razões que explicam este paradoxo poderão ter a ver com a acentuada imigração clandestina em Espanha e com o avolumar de situações de subemprego e de desemprego disfarçado, em Portugal, abundantemente reportadas a partir das mais variadas proveniências. No que concerne à Itália e à França, e para o período de 1995-2001, embora não apresentando valores próximos dos verificados para a Espanha, a criação de emprego é superior à constatada para Portugal

Qualquer análise da evolução do emprego no plano estritamente quantitativo, que não entre em linha de conta a análise evolutiva da composição e qualidade do emprego, torna limitativa a compreensão dos fenómenos de modificação dos sistemas produtivos e as suas consequências no domínio da especialização produtiva da economia, bem como das questões ligadas à competitividade.

Quadro 17 - Desenvolvimentos na procura de trabalho por nível de competências

(1975-2000; Percentagem de mudança, médias anuais e diferenças entre as 2 séries)

	Crescimento do emprego			Crescimento atingido			"Diferença"		
	Baixa	Média	Elevada	Baixa	Média	Elevada	Baixa	Média	Elevada
Áustria	-5,3	-0,1	11,6	-3,2	0,1	12,3	-2,2	-0,3	-0,7
Bélgica	0,5	0,9	3,8	-1,3	-0,1	3,0	1,8	1,0	0,8
Alemanha	1,7	-0,8	1,3	-2,3	-1,0	1,2	4,0	0,2	0,0
Dinamarca	2,2	0,5	-0,4	0,8	-0,4	-0,8	1,4	1,0	0,5
Espanha	0,7	6,6	8,7	-2,6	1,5	6,9	3,3	5,1	1,8
Finlândia	-0,5	1,2	9,7	-3,2	-1,1	9,2	2,7	2,3	0,6
França	-0,6	0,7	4,5	-0,5	0,1	4,0	-0,1	0,6	0,5
Grécia	-3,3	4,4	4,0	-2,7	3,6	3,6	-0,5	0,8	0,3
Itália	-3,3	5,0	4,2	-3,7	3,7	4,3	0,3	1,3	0,0
Luxemburgo	-6,5	9,7	4,5	-7,7	9,5	4,0	1,2	0,2	0,6
Portugal	**0,4**	**1,9**	**-3,8**	**-1,6**	**-0,9**	**-4,2**	**2,1**	**2,8**	**0,4**
Suécia	-3,2	0,9	2,1	-2,2	0,9	3,2	-1,0	0,0	1,1
Reino Unido	-23,9	10,2	4,1	-21,3	9,6	3,5	-2,6	0,7	0,5
UE-15	**-3,2**	**3,6**	**4,6**	**-3,9**	**2,6**	**4,2**	**0,7**	**1,0**	**0,4**
EUA	0,4	0,5	1,8	-0,5	0,3	1,9	0,9	0,2	-0,1
Japão	-3,8	-0,6	1,4	-3,0	-0,1	1,8	-0,8	-0,5	-0,5

Fonte: European Competitiveness Report 2002, p. 29.

O Quadro 17 permite-nos concluir que se assiste a um crescimento significativo de empregos que requerem níveis médios e elevados de qualificação e a uma redução dos empregos que absorvem baixas qualificações. A Dinamarca e Portugal constituem

excepção, encontrando-se aqui a justificação para a elevada taxa de desemprego que afecta os jovens licenciados, à procura de uma actividade profissional compatível com as suas habilitações literárias.

Tivesse Portugal seguido o exemplo de outros países, como a Irlanda e o Luxemburgo[6], e os incrementos na produtividade do trabalho poderiam ser similares, com os consequentes ganhos que se poderia ter obtido em termos de crescimento económico, de emprego e de nível de vida.

Quadro 18 - Desintensificação do capital nos Estados-Membros da UE, nos EUA e no Japão

(1975-2001; Contributo anual médio para o crescimento da produtividade do trabalho em pontos percentuais; ordenado pela performance no período de 1995-2001)

	1975-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001
Portugal	**1,5**	**0,8**	**1,1**	**1,1**
Grécia	1,1	0,7	0,6	0,8
Áustria	1,0	0,6	1,0	0,7
Alemanha	0,8	0,2	1,0	0,5
Bélgica	1,1	0,5	0,9	0,4
Reino Unido	0,6	0,2	0,8	0,4
Luxemburgo	0,6	0,1	0,8	0,4
Dinamarca	0,5	0,7	0,5	0,4
Itália	0,7	0,6	0,9	0,3
Espanha	1,7	0,2	1,3	0,3
França	1,0	0,7	0,9	0,3
Suécia	0,5	0,4	1,0	0,0
Irlanda	1,7	0,5	0,1	-0,1
Holanda	0,9	0,1	0,4	-0,4
Finlândia	0,9	1,0	1,4	-0,4
EU-15	**0,9**	**0,4**	**1,0**	**0,4**
EUA	0,2	0,1	0,3	0,7
Japão	1,5	1,3	1,1	1,0

Nota: O quadro indica como (em pontos percentuais) a menor intensidade de capital, ou taxa de substituição de capital por trabalho, contribuiu para o crescimento total da produtividade do trabalho.

Fonte: European Competitiveness Report 2001, p. 24.

Este facto é observável a partir da análise do Quadro 18, onde se analisam os factores explicativos dos ganhos de produtividade do trabalho.

[6] Embora se afigure como uma observação marginal, não nos podemos esquecer que mais de 20% da população do Luxemburgo é portuguesa ou de ascendência portuguesa.

O crescimento da produtividade do trabalho é explicado por incrementos no rácio capital-trabalho e pelo progresso técnico. A aproximação das performances entre a UE, e os E-M que a constituem, e os EUA e o Japão foi conseguida através da melhoria desse rácio, processo favorecido mais pela evolução do emprego, que propriamente pelo aumento do investimento ou pelo progresso técnico (vidé Quadro 18).

As tendências referidas sobre os desenvolvimentos operados em termos de qualidade de emprego são confirmados pelos dados apresentados nos Quadros 19 e 20.

Quadro 19 - Emprego de nível tecnológico médio-alto na indústria transformadora
(% no total do emprego)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	7.75	7.73	7.64	7.73	7.66	7.64
EUR-11	7.78	7.70	7.63	7.72	7.68	7.73
Bélgica	7.78	7.64	7.50	7.24	7.20	6.90
Dinamarca	7.37	7.10	6.31	6.83	6.39	6.44
Alemanha	10.99	11.05	10.83	11.04	10.87	11.18
Grécia	2.23	2.26	2.20	2.41	2.21	2.22
Espanha	5.27	5.14	5.42	5.53	5.46	5.37
França	7.20	6.95	7.10	6.98	7.24	7.24
Irlanda	6.60	7.03	7.42	7.52	7.31	6.97
Itália	7.46	7.24	7.23	7.62	7.62	7.62
Luxemburgo	2.07	1.71	1.95	1.62	1.80	2.03
Holanda	5.01	5.13	5.11	4.86	4.66	4.44
Áustria	6.69	6.54	6.44	6.47	6.62	6.76
Portugal	4.05	4.12	3.59	3.56	3.57	3.66
Finlândia	6.68	7.21	6.94	7.21	7.23	7.23
Suécia	7.60	8.39	8.62	8.63	8.26	7.90
Reino Unido	7.64	7.84	7.68	7.76	7.61	7.36

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Tanto no nível tecnológico do emprego na indústria transformadora, como no emprego tecnologicamente intensivo no sector dos serviços, a tendência aponta para um crescimento dos níveis mais elevados, aqueles que requerem maiores qualificações e onde se faz uso de tecnologias mais sofisticadas.

Este crescimento, embora pouco pronunciado, assume uma certa sustentabilidade, mas onde os diferentes E-M protagonizam realidades substancialmente diferentes.

As grandes potências industriais europeias (Alemanha, Itália, França e Reino Unido) e os países nórdicos são os que melhores performances apresentam, logo secundadas pelos países com modelos de desenvolvimento de sucesso (Irlanda e Holanda).

Quadro 20 - Emprego tecnologicamente intensivo no sector dos serviços
(% no total do emprego)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	29.88	30.49	31.01	31.38	32.03	32.31
EUR-11	27.64	28.29	28.79	29.18	29.72	30.02
Bélgica	32.86	34.60	34.91	35.88	36.72	36.79
Dinamarca	38.96	40.12	40.85	40.63	41.56	42.13
Alemanha	26.88	27.92	28.55	29.23	29.92	30.37
Grécia	20.10	20.45	20.78	21.76	22.13	22.16
Espanha	21.98	23.44	23.76	23.81	24.03	24.51
França	33.42	33.49	33.85	34.23	34.66	34.63
Irlanda	29.19	30.05	29.30	30.31	31.19	31.74
Itália	24.01	24.35	25.11	25.72	26.21	26.66
Luxemburgo	30.51	33.43	34.26	35.33	37.92	35.49
Holanda	36.65	36.37	36.93	37.99	39.05	39.11
Áustria	25.63	26.51	27.54	28.02	27.96	28.13
Portugal	21.68	21.84	21.74	17.78	18.85	18.88
Finlândia	37.27	37.44	37.37	38.30	37.41	37.91
Suécia	44.22	44.19	44.12	43.89	45.38	45.71
Reino Unido	36.76	37.22	37.80	38.38	39.31	39.59

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Mais uma vez, e para nossa fatalidade, Portugal parece afundar-se no fim da tabela, rivalizando com a Grécia na disputa pela cauda do pelotão, sendo ainda mais preocupante a evolução negativa do emprego mais qualificado, tendência que se acentua particularmente a partir de 1996, ano que assume uma elevada carga simbólica no âmbito do objecto desta dissertação[7].

[7] Recorde-se que foi em 1996 que foi introduzido no ordenamento jurídico-laboral português o DL nº 21/96, a alteração legislativa que está no cerne do objecto de estudo.

3. Factores inibidores do reforço da competitividade da economia europeia

3.1. Economia europeia ou economias europeias?

A competitividade das economias apresenta algumas similaridades com a competitividade das empresas: crescimentos acentuados de produtividade e de emprego sugerem reforço de competitividade.

A interdependência nos processos de reforço das competitividades das economias e das empresas é clara e óbvia: se a economia europeia não cresceu de forma tão significativa como a norte-americana ou a nipónica, decerto que tal também se deve a um crescimento menos acentuado da competitividade das empresas europeias.

Esta menor performance da economia europeia, para além dos reflexos ao nível do emprego, foi naturalmente sentida no que ao nível de vida diz respeito. Para além desta questão, outra se coloca: a da relativa heterogeneidade das economias nacionais que compõem o espaço de integração europeia. Se bem que a aplicação dos fundos estruturais e de coesão tenham permitido uma redução acentuada das assimetrias, permanecem, hoje em dia, disparidades significativas.

O estudo comparativo das performances dos diferentes E-M da UE levou a Comissão[8] a considerar que estes poderiam ser agrupados em quatro classes distintas (*vidé* Quadro 21):

1. Os países que cresceram claramente acima da média e que inclui a Irlanda, a Áustria e Portugal, todos eles pequenos países, sendo de relevar o caso da Irlanda que, para além das apreciáveis taxas de crescimento do produto, manteve, em simultâneo, um aumento expressivo da produtividade e do emprego;
2. Os países que cresceram moderadamente, mas acima da média, onde estão integrados os países do BENELUX (Bélgica e Holanda), a Dinamarca, a Grécia e a Espanha, com características assaz diversas;

[8] COMISSÃO EUROPEIA (1999a), *The competitiviness of European industry – 1999 Report*, Bruxelas:: p. 8.

3. Os países que cresceram com valores na proximidade ou ligeiramente abaixo da média comunitária, como a França, a Itália, o Reino Unido e a Alemanha, consideradas as grandes potências industriais da UE, esta última considerada o «motor» do velho continente;

4. Os países, em termos de crescimento industrial, considerados a «cauda» do ranking, com performances manifestamente medíocres face à média comunitária, em que problemas económicos vários explicam este desempenho.

Quadro 21 - Crescimento anual nos Estados-Membros da UE

	1998-88	1997/88		
	VA	VA	Produtividade	Emprego
EU-15	2,9	3,2	4,3	-1,1
Irlanda	7,9	9,9	5,7	4,2
Áustria	6,7	7,0	8,8	-1,8
Portugal	**6,7**	**7,2**	**7,6**	**-0,4**
Bélgica	4,7	5,3	n.d.	n.d.
Grécia	4,4	5,6	7,3	-1,7
Holanda	3,9	4,2	4,2	0,0
Dinamarca	3,9	4,2	2,5	1,7
Espanha	3,6	3,1	3,9	-0,8
Alemanha	3,0	3,2	5,2	-2,0
França	2,4	2,8	3,7	-0,9
Itália	2,5	2,7	3,3	-0,6
Reino Unido	2,3	2,4	4,4	-2,0
Finlândia	1,8	1,5	1,9	-0,4
Suécia	-0,2	0,3	0,9	-0,6

Fonte: Comissão Europeia (1999a), *The Competitiviness of European Industry - 1999 Report,* Bruxelas: p. 9.

Durante os anos 90, a UE conseguiu atenuar o diferencial entre o seu nível de vida e o existente nos EUA, mantendo, todavia, uma forte desigualdade entre os seus E-M, conforme se comprova no Quadro 22.

Enquanto o Luxemburgo supera claramente os EUA no seu nível de vida, países como Portugal, Espanha e Grécia situam-se num patamar bastante abaixo dos EUA (valores em torno dos 50%) e, juntamente com a França, os únicos com performances inferiores à média comunitária (*vidé* Quadro 23).

Nunca é de mais reafirmar que, apesar do esforço de convergência desenvolvido simultaneamente por Portugal e Irlanda, os anos 90 garantiram um cómodo segundo lugar à Irlanda, enquanto Portugal disputa com a Grécia a cauda do pelotão europeu.

Quadro 22 - Produto Interno Bruto, a preços de mercado, *per capita (PPC)*

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	:	:	17 650	18 490	19 420	20 290	21 260 *	22 530 *
EU-11	:	:	:	:	:	17 920	18 670	19 480	30 310	21 260 *	22 480 *
Bélgica	15 530	16 590	17 700	18 310	19 210	19 880	20 540	21 650	22 510	23 550	25 130
Dinamarca	15 830	17 080	17 370	18 310	19 830	20 840	22 050	23 300	24 210	25 260	27 140
Alemanha	:	16 510	17 510	17 570	18 730	19 420	20 270	20 920	21 520	22 380	23 540
Grécia	8 620	10 020	10 380	10 380	11 040	11 640	12 340	12 780	13 510	14 290 *	15 460 *
Espanha	:	:	:	:	:	13 800	14 670	15 510	16 070	17 060	18 110
França	15 970	17 070	17 510	17 310	17 810	18 350	18 840	19 250	20 080	21 070	22 250
Irlanda	10 940	11 880	12 870	13 470	14 940	16 470	17 390	20 110	21 440	23 840	26 800 *
Itália	15 180	16 329	16 910	16 560	17 530	18 250	19 090	19 800	20 980	21 790	22 890
Luxemburgo	:	:	:	:	:	30 150	31 300	33 990	36 240	38 960	43 750
Holanda	15 340	16 160	16 760	17 160	18 060	19 280	19 750	21 820	23 380	24 510	26 310
Áustria	15 710	16 790	17 450	18 070	18 940	19 460	20 630	21 540	22 210	23 260	24 570
Portugal	:	:	:	:	:	12 450	13 070	14 500	14 930	15 860 *	16 770 *
Finlândia	15 210	14 490	14 050	14 810	15 530	17 110	17 630	19 270	20 520	21 430	23 200
Suécia	:	:	:	16 200	17 080	18 100	18 750	19 830	20 580	21 650	22 960
Reino Unido	14 880	15 030	15 800	16 059	16 810	17 030	18 330	19 890	20 980	22 070	23 560 *
Islândia	16 210	17 400	17 250	17 600	18 250	20 190	21 470	22 760	23 820	25 200	27 220 *
Noruega	16 210	17 690	18 730	20 250	20 400	21 140	22 740	25 150	24 760	26 400 *	31 200 *
Suíça	19 920	20 700	21 260	21 920	22 670	23 280	23 100	24 830	25 700	26 940	28 300 *
EUA	21 500	21 980	22 930	23 850	25 170	26 160	27 670	29 490	31 010	32 670	34 960 *
Canadá	17 530	17 620	17 920	18 550	19 820	20 780	21 820	23 090	23 780	25 530	28 230 *
Japão	16 970	18 360	19 160	19 720	20 180	20 960	22 330	23 220	23 290	23 950	25 080 *

* - Estimativa.

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Uma nota ainda a realçar tem a ver com a convergência verificada de 2000 para 2001, em que as economias nacionais dos diferentes E-M da UE se aproximaram, embora lentamente, dos EUA em termos de capitação do PIB, conforme se depreende da análise do Quadro 23.

Quadro 23 - PIB *per capita* nos Estados-Membros da UE, EUA e Japão (EUA=100)

	2000	2001		2000	2001		2000	2001
Luxemburgo	127	137	Alemanha	68	72	Espanha	53	57
Irlanda	80	83	Itália	66	70	**Portugal**	**48**	**50**
Dinamarca	78	83	Reino Unido	67	70	Grécia	45	49
Holanda	77	79	Finlândia	68	70	UE-15	65	69
Áustria	71	75	Suécia	66	69	EUA	100	100
Bélgica	73	73	France	64	68	Japão	71	72

Fonte: European Competitiveness Report 2001, p. 18 e European Competitiveness Report 2002, p. 19.

Como refere a Comissão[9], a estrutura da economia europeia evidencia ainda as desigualdades patenteadas pelas diferentes estruturas económicas, políticas e nas instituições, o que se reflecte nas distintas composições de procura do trabalho, que tem vindo a ser mitigadas na última década.

3.2. Produtividade, competitividade e emprego

Porquanto a crise asiática tenha permitido à UE a obtenção de indicadores de desempenho económico próximos ou mesmo ligeiramente superiores aos do Japão, os EUA revelaram um maior dinamismo e uma maior capacidade de encetar a retoma económica. É bem verdade que os valores apresentados pelos EUA estão longe dos apresentados pelos países em desenvolvimento, como, por exemplo, a China, com taxas de crescimento económico na ordem dos dois dígitos, mas, de qualquer modo, situam-se num nível muito acima dos da UE (*vidé* Quadro 24).

Quadro 24 - Crescimento do PIB *per capita*, 1960-99

País / Região	1960-75	1975-1985	1985-1990	1990-1995	1995-99
UE	3,4	2,0	2,8	1,0	2,0
EUA	2,5	2,4	2,3	1,4	3,4
JAPÃO	7,0	3,1	4,2	1,1	0,8

Fonte: Comissão Europeia (2000), *The Competitiviness of European Industry - 2000 Report*, Bruxelas, p. 6.

[9] COMISSÃO EUROPEIA (2002c), *European competitiveness report 2002*, Bruxelas: p. 29 e ss.

O Quadro 25 ilustra-nos o crescimento do produto face à incorporação de uma mesma quantidade de *inputs*, o que significa melhorias na utilização dos factores produtivos gerados pela inovação e pelo progresso técnico. Os números constantes no Quadro evidenciam um percurso europeu entrecortado entre avanços e recuos.

Se em termos globais o desempenho europeu caminhou em paralelo ao desempenho norte-americano até meados da década de 90, a partir desta altura inverte-se a tendência, assistindo-se a um crescimento mais acentuado dos índices de produtividade global dos EUA. Saliente-se, todavia, que este comportamento não foi minimamente uniforme no interior da UE, já que um número significativo de pequenos países ostentou taxas de crescimento da produtividade global dos factores largamente superiores aos dos EUA, como são o caso, por exemplo, da Irlanda, do Luxemburgo e de Portugal.

Quadro 25 - Crescimento da Produtividade Total dos Factores nos Estados-Membros da UE, nos EUA e Japão

(1975-2001; Crescimento médio anual, ordenado pela performance no período de 1995-2001)

	1975-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001
Irlanda	1,8	2,9	2,6	4,0
Finlândia	1,5	2,0	1,8	3,3
Grécia	-0,2	-0,1	0,1	1,9
Suécia	0,5	0,8	1,7	1,9
Portugal	**1,8**	**3,6**	**1,3**	**1,8**
Luxemburgo	1,6	3,1	1,9	1,6
Áustria	1,3	1,9	1,5	1,5
Bélgica	1,3	1,6	0,8	1,2
Reino Unido	1,6	1,3	1,7	1,2
Dinamarca	1,2	0,5	2,0	1,2
França	1,4	1,7	0,6	1,1
Holanda	1,1	1,1	1,0	1,1
Itália	1,3	1,5	1,2	0,7
Alemanha	1,2	1,7	1,1	0,7
Espanha	1,6	1,0	0,6	0,5
EU-15	**1,4**	**1,5**	**1,1**	**1,0**
EUA	1,0	0,9	0,9	1,5
Japão	1,4	2,8	-0,3	0,2

Fonte: European Competitiveness Report 2001, p. 25.

Um indicador potente na explicação da desvantagem competitiva da economia europeia face à dos demais blocos económicos é, inquestionavelmente, o da produtividade do trabalho, em sentido lato (por trabalhador), ou o da produtividade horária.

Também aqui alguns mitos foram sendo derrubados, já que a produtividade por trabalhador na Europa está situada num patamar muito próximo da dos EUA e ultrapassou mesmo a do Japão. Em relação à Japão, as diferenças verificadas resultam de uma carga horária por trabalhador neste país.

Segundo a Comissão Europeia[10], o sucesso do crescimento económico da Europa no passado deveu-se a importantes incrementos da produtividade do trabalho e a uma elevada taxa de substituição de capital por trabalho. Nos últimos anos, os EUA parece terem recuperado esta fórmula de sucesso, procurando através de uma maior intensidade do factor trabalho, como evidencia a elevada taxa de actividade, "aquecer" a economia, o que tem dado os seus frutos.

Tomando o exposto, e retomando a análise da evolução da produtividade na Europa, EUA e Japão, se no que concerne à evolução dos índices de produtividade do capital nos três espaços geoeconómicos é muito semelhante ou, pelo menos, evolui de forma paralela, no que respeita à produtividade do trabalho, os EUA representam um maior vigor nos seus ritmos de crescimento a partir da segunda metade da década de 90. Não será por isso de estranhar a discrepância evidenciada em 2001 relativamente à produtividade do trabalho, em que só o Luxemburgo apresenta valores acima, e bastante superiores, ao dos EUA, enquanto a produtividade do trabalho em termos de média comunitária se queda pelos 73%, situando-se Portugal nos 48%, substancialmente abaixo da Grécia (59%), o penúltimo do pelotão.

Níveis mais elevados de emprego dos EUA, mesmo comparativamente ao Japão, e uma taxa de crescimento da produtividade do trabalho por trabalhador mais significativa, empurram a economia norte-americana para a frente, enquanto comportamentos opostos na UE travam o seu crescimento económico.

---

[10] COMISSÃO EUROPEIA (2000), *The competitiviness of European industry – 2000 Report*, Bruxelas: p. 7.

Quadro 26 - Produtividade do Trabalho nos Estados-Membros da UE, nos EUA e no Japão

(1975-2001; Crescimento médio anual do PIB/pessoa empregada, ordenado pela performance no período de 1995-2001)

						Produtividade do Trabalho
	1975-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001	2001	em 2001 (EUA = 100)
Irlanda	3,5	3,5	2,7	4,0	4,1	87
Grécia	1,0	0,5	0,7	3,0	3,0	59
Portugal	**3,3**	**4,4**	**2,3**	**2,9**	**0,2**	**48**
Finlândia	2,4	3,0	3,2	2,1	-0,8	76
Áustria	2,3	2,5	1,9	1,7	1,1	70
Suécia	1,0	1,2	2,8	1,7	-0,4	67
Reino Unido	2,2	1,5	2,5	1,5	1,6	72
Luxemburgo	2,3	5,0	4,9	1,5	-1,4	145
Bélgica	2,5	2,1	1,7	1,4	0,1	92
Dinamarca	1,6	1,2	2,5	1,4	0,9	76
França	2,3	2,2	1,2	1,2	-0,2	78
Alemanha	2,0	2,0	2,3	1,0	0,4	71
Itália	2,2	2,0	2,0	0,9	0,3	82
Espanha	3,2	1,2	2,0	0,7	0,4	65
Holanda	1,4	0,8	1,0	0,7	-0,4	72
EU-15	**2,2**	**1,8**	**2,0**	**1,2**	**0,5**	**73**
EUA	1,2	1,2	1,5	1,9	1,2	100
Japão	2,9	4,1	0,8	1,2	-0,3	67

Nota: As taxas de crescimento foram calculadas com base no PIB a preços correntes de 1995 e nas moedas nacionais, enquanto que os níveis de produtividade são baseados no PIB a preços de mercado e nas PPC (Paridades de Poder de Compra).

Fonte: European Competitiveness Report 2001, p. 21.

Quadro 27 - Taxa de Crescimento da Produtividade por Trabalhador, 1960-99

País / Região	1960-75	1975-1985	1985-1990	1990-1995	1995-99
UE	3,9	2,2	1,7	1,9	1,3
EUA	1,9	1,2	1,0	1,3	2,2
JAPÃO	7,0	3,0	3,6	0,7	1,0

Fonte: Comissão Europeia (2000), *The Competitiviness of European Industry - 2000 Report,* Bruxelas, p. 7.

As causas explicativas para as diferenças nos ritmos de crescimento da produtividade, na década de 90, residem, sobretudo, mais no aumento do emprego e no reforço da intensidade do capital físico, do que numa evolução favorável das características da mão-de-obra, até porque o crescimento da produtividade horária do trabalho nos EUA foi inferior à grande maioria dos E-M da UE, conforme se constata no Quadro 28.

Quadro 28 - Crescimento da produtividade, crescimento do emprego e acumulação de factores

(1980-99)

	1980-1990				1991-1999				
	Crescimento produtividade horária do trabalho	Crescimento do emprego	Mudança da intensidade do capital físico	Mudança do capital humano	Crescimento produtividade horária do trabalho	Crescimento Do emprego	Mudança da intensidade do capital físico	Mudança do capital humano	PIB *per capita* 2001 (UE-15 = 100)
Áustria	:	0,1	2,6	0,8		0,3	3,2	0,6	110
Bélgica	2,1	0,1	2,0	0,5	2,4	0,5	1,8	1,0	112
Alemanha	2,5	0,5	1,5	1,2	1,9	0,0	2,2	0,3	104
Dinamarca	2,8	0,3	1,1	0,4	1,6	0,4	1,0	0,4	120
Espanha	3,1	0,8	2,2	1,5	1,5	1,2	2,1	2,1	82
Finlândia	3,0	0,5	2,4	0,8	2,3	-0,4	0,4	0,9	104
França	2,9	0,3	2,3	0,5	1,7	0,5	1,5	0,8	98
Irlanda	4,1	-0,2	3,5	1,0	4,5	4,1	-0,6	1,0	123
Grécia	1,2	1,0	2,0	1,1	0,9	0,9	1,7	1,7	69
Itália	2,0	0,6	2,0	1,4	1,9	-0,1	1,9	1,8	102
Luxemburgo	4,8	0,7	0,5	:	4,9	1,5	1,3	:	196
Holanda	2,8	1,1	1,3	1,0	1,8	1,9	0,2	0,6	118
Portugal		**0,2**	**4,0**	**0,4**	**3,7**	**-0,4**	**4,0**	**0,8**	**74**
Suécia	1,0	0,7	1,2	0,9	2,0	-0,6	1,2	0,5	102
Reino Unido	2,7	0,5	1,2	0,8	2,3	0,6	1,2	1,1	103
EUA	1,4	1,8	0,6	0,3	1,7	1,5	1,0	0,2	154

Nota: As mudanças do capital humano são medidas como uma mudança percentual anual na média de anos de educação.
Fonte: European Competitiveness Report 2002, p. 31.

Esta realidade é plenamente confirmada pela análise do Quadro 29, onde se constatam as diferenças abismais entre a taxa de emprego na UE e nos EUA, igualmente visível em relação ao Japão, embora assumindo um menor diferencial.

Na última década a UE deu importantes passos no sentido de se tornar um espaço mais competitivo e mais coeso. O mercado interno unificado e a adopção do EURO como moeda única constituem etapas significativas desse processo, mas uma análise mais cuidada da sua performance económica, quando comparada, por exemplo, com os EUA, deixa-nos a sensação de que se torna imperativo percorrer um longo caminho.

Embora detendo uma população numericamente superior, uma mais baixa taxa de actividade deixa subentendido um potencial de crescimento não aproveitado, o que se tem traduzido em modestos crescimentos do níveis de vida, agravando o diferencial existente (*vidé* Quadro 29).

Quadro 29 - PIB *per capita* e Taxas de Emprego (1999)

	População total	PIB *per capitã*		Taxa de Emprego[c]
País / Região	(em milhões)	1000 PPS[a]	Crescimento[b]	
UE	375,8	19,11	1,6	63,4
EUA	271,4	29,52	2,1	81,7
JAPÃO	126,7	21,12	1,4	76,3

[a] Purchaising Power Standards (Poder de Compra Padrão) a preços de mercado de 1995.
[b] Média anual em percentagem do PIB *per capita a preços de mercado de 1995 para o período de 1989-1999.*
[c] Percentagem do total de emprego em relação à população com idades compreendidas entre 15-64 anos.
Fonte: Comissão Europeia (2000), *The competitiviness of European industry - 2000 Report,* Bruxelas, p. 5.

As razões explicativas para este fosso, quer em relação aos EUA, quer em relação ao Japão, situam-se na incapacidade actual de repor os níveis de crescimento económico obtidos a partir da década de 50 e abruptamente interrompidos.

O Quadro 30 é bem elucidativo do anteriormente exposto, quando se cruza o comportamento dos diferentes países em termos de crescimento do emprego e o crescimento da produtividade do trabalho.

Quadro 30 - Crescimento do Emprego e da Produtividade do Trabalho, 1995-2001

		Crescimento do emprego		
		< média	Dentro da média	> média
Crescimento da produtividade do trabalho	< média		Itália	Espanha
	Dentro da média	Alemanha Japão	Bélgica Reino Unido Dinamarca França	Holanda
	> média	Grécia Portugal Áustria	EUA Suécia	Irlanda Finlândia Luxemburgo

Nota: Em ambos os eixos, os países são comparados com a taxa média de crescimento anual na UE-15. O crescimento total do emprego nos Estados-Membros varia entre 0,4 e 5,1 pontos percentuais. A categoria "Dentro da média" inclui os países com uma taxa de crescimento de +/- 0,4 pontos percentuais em relação à média de 1,2 por cento.
O crescimento da produtividade varia entre 0,9 e 3,9 pontos percentuais entre os Estados-Membros. A categoria "Dentro da média" inclui os países com uma taxa de crescimentode +/- 0,3 pontos percentuais em relação à média da UE de 1,5 por cento.
Fonte: European Competitiveness Report 2001, p. 22.

Os países europeus que evidenciam uma melhor performance produtiva são os que conseguiram aliar um maior crescimento do emprego a um crescimento mais significativo

da produtividade. Entre eles contam-se, mais uma vez, a Irlanda, o Luxemburgo, a Finlândia e a Holanda.

3.3. Causas explicativas da performance europeia

A análise da competitividade da economia europeia, por sua vez, não pode ser equacionada sem tomar em consideração os desempenhos das economias norte-americana e japonesa - a celebrizada Tríade - que, no seu conjunto, explicam em grande parte os rumos do crescimento económico à escala global.

Em termos gerais, podemos afirmar que os anos 90 correspondem a uma inversão da tendência da convergência da competitividade europeia em relação às outras economias da Tríade e, em particular, à economia norte-americana.

Esta situação, como refere GODINHO (2000), resulta da aparente incapacidade das empresas europeias reverterem em inovação as descobertas produzidas em Ciência e Tecnologia, sendo que a I&D se processava, basicamente, nas ciências fundamentais. Dito de outra forma, os países europeus não só não investem de forma significativa em I&D, como a despesa realizada não se converte na aquisição de vantagem competitiva.

Segundo dados estatísticos de 1996, reportados pela Comissão Europeia e reproduzidos por Godinho, alguns factos explicam este paradoxo:

- A despesa europeia em I&D corresponde apenas a 60% da americana e a 39% da japonesa;
- A despesa europeia em I&D é repartida quase equitativamente entre o sector privado e o sector público, enquanto, por exemplo, no Japão o sector privado é responsável por perto de 75%;
- O número de investigadores por cada 1000 habitantes é de 4,7 na UE, pouco mais de metade que nos EUA e no Japão, proporção ainda mais desfavorável quando comparamos o peso relativo dos investigadores no sector privado.

Uma análise do Quadro 31 permite-nos reafirmar o que acabámos de referir, considerando que na UE apenas os países nórdicos (Finlândia e Suécia) e a Alemanha, o

pólo aglutinador da UE, apresentam valores para a despesa em I&D comparáveis, ou mesmo superiores, às dos EUA e Japão, porquanto a generalidade dos países apresenta valores mais modestos.

Quadro 31 - Despesa em I&D
(Em % do PIB)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	1,96*	1,94*	1,93*	1,95*	1,91*	1,90*	1,88*	1,86*	1,87*	1,92*	1,90*
EU-11	1,89*	1,89*	1,86*	1,89*	1,84*	1,83*	1,82*	1,80*	1,80*	1,86*	1,85*
Bélgica	:	1,62	79.7	:	1,71 |	1,71	1,81	1,88	1,90	1,98	:
Dinamarca	1,57*	1,64	1,68*	1,74	:	1,84	1,85*	1,94	2,02*	2,00*	
Alemanha	2,50 |	2,54 |	2,42	2,37	2,28	2,26	2,26*	2,29	2,31*	2,44*	:
Grécia	:	0,36	:	0,47	:	0,49*	:	0,51	:	:	:
Espanha	0,82	0,84 |	0,88	0,88	0,81	0,81	0,83*	0,82	0,90*	0,89	0,90*
França	2,37	2,37 |	2,38	2,40	2,34	2,31	2,30	2,22	2,17	2,19	2,15*
Irlanda	0,83	0,93	1,04*	1,17*	1,31*	1,35*	1,40*	1,39*	:	:	:
Itália	1,29 |	1,23	1,18	1,13	1,05	1,00	1,01	0,99*	0,99*	1,04*	:
Luxemburgo	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Holanda	2,07	1,97	1,90	1,92 |	1,95	1,99	2,03	2,04	1,94	:	:
Áustria	1,39*	1,47*	1,45*	1,47	1,54*	1,56	1,60*	1,69*	1,81*	1,83*	1,79*
Portugal	0,52	:	0,62	:	:	0,57	: |	0,62	:	0,76	:
Finlândia	1,88	2,04	2,13	2,18	2,29	2,29	2,54	2,72	2,89	3,19	:
Suécia	:	2,79	:	3,09	:	3,46	:	3,68	3,75*	3,80	:
Reino Unido	2,16	2,08	2,09	2,12	2,07	1,99	1,91	1,83	1,83	1,87	1,84
Islândia	0,98	1,16	1,33*	1,33	1,38*	1,54	1,51*	1,84	2,04	1,88	
Noruega	:	1,65	:	1,73	: |	1,71	:	1,66	:	1,70	:
EEE	1,95*	1,94*	1,92*	1,94*	1,91*	1,89*	1,88*	1,86*	1,87*	1,92*	1,89*
EUA	2,65	2,72	2,65 |	2,52	2,42	2,50	2,54	2,57	2,60*	2,64*	:
Japão	3,04	3,00	2,95*	2,88*	2,84*	2,98* |	2,83*	2,90	3,04	3,04	:

| Quebra de série.

Nota: Os valores para a Bélgica incluem, a partir de 1998, os dados do Luxemburgo.

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

A forma como se processou o crescimento do investimento, público e privado, em infra-estruturas tecnológicas e em equipamentos, nos três blocos, particularmente a partir do início da década de 70, ajuda a explicar o sentido evolutivo da produtividade nas referidas economias.

Todavia, o comportamento competitivo da economia europeia não se cinge, exclusivamente, aos equívocos e à falta de articulação entre a política de ciência e tecnologia e a política industrial. O aprofundamento do processo de integração europeia e, mais recentemente, os custos associados ao alargamento, constituem

desenvolvimentos que, embora possam gerar efeitos benéficos no longo prazo, comprometem, decisivamente, a obtenção de melhores performances no curto prazo.

Um aspecto nem sempre relevado prende-se com o comportamento evolutivo da economia alemã, justamente considerada pela grande maioria dos analistas económicos como o motor da economia europeia, que terá sub-avaliado os custos da reunificação.

Existe uma clara correlação, em termos de médio/longo prazo, entre o crescimento do investimento e o ritmo de criação de emprego, correlação essa que se tem vindo a acentuar.

Sem investimento não é possível operar transformações profundas no sistema económico, pois sem crescimento não há «almofada» para amortecer os choques económicos e sociais que essas transformações sempre acarretam.

Ao contrário do passado em períodos anteriores, o período de 1985-95 marca, segundo a Comissão[11], uma alteração significativa no comportamento do investimento. Com valores diferenciados nos diferentes sectores de uma mesma economia e para o mesmo sector em economias diferentes, a conclusão imediata é de que, quer a política macroeconómica, quer a intervenção reguladora nacional, produziram resultados não negligenciáveis, contribuindo para importantes inovações tecnológicas nas empresas, mas, também, para uma alteração substancial dos hábitos de consumo.

Relevante, ainda em matéria de investimento, e considerando a pretensão de que o bloco europeu se torne cada vez mais coeso, é a inexistência de um ciclo de investimento à escala europeia. Duas razões são apontadas - qualquer uma delas capaz de mitigar a relevância do conceito mais reclamado da Europa política, a da cidadania europeia - para explicar o porquê das decisões de investimento:

1. O peso dos custos do trabalho no espaço nacional e as expectativas formadas sobre a evolução do comportamento da procura interna;
2. A existência de valores culturais e de instituições que delimitam as ambições de internacionalização dos empresários.

[11] COMISSÃO EUROPEIA (1999a), *The Competitiviness of European Industry – 1999 Report*, Bruxelas, p. XII.

Uma dimensão em que a heterogeneidade ainda se faz sentir no espaço europeu é a do grau de prioridade que os E-M atribuem ao investimento no designado capital intangível, ou seja, no desenvolvimento de competências, considerando que as novas competências ajudam a promover a reorientação no processo de especialização produtiva, capacitando as economias e as empresas que geram a riqueza, para mais facilmente penetrarem em novos mercados, diversificarem e melhorarem a qualidade dos seus produtos e introduzirem novos processos.

Se atentarmos aos dados apresentados no Quadro 32 facilmente concluiremos que foram os países europeus que apresentaram ritmos mais significativos de investimento, onde o crescimento económico e a criação de emprego foram mais significativos. Irlanda, Dinamarca, Luxemburgo e Holanda encontram-se nesse grupo de países.

Quadro 32 - PIB, FBCF e Emprego - Taxas médias de crescimento anual

	PIB			FBCF			Emprego		
	1970-80	1980-90	1990-98	1970-80	1980-90	1990-98	1970-80	1980-90	1990-98
Bélgica	3,4	1,9	1,7	2,3	2,3	0,9	0,2	0,2	0,2
Dinamarca	2,2	2,0	2,7	-0,8	1,6	4,4	0,7	0,7	0,3
Alemanha	2,7	2,2	2,0	1,2	1,6	0,9	0,1	0,6	-0,5
Grécia	4,6	0,7	1,9	2,8	-0,4	3,3	0,7	1,0	0,5
Espanha	3,5	3,0	2,1	1,6	5,2	1,4	-0,6	0,9	0,6
França	3,3	2,4	1,6	2,5	2,3	-0,3	0,5	0,3	0,2
Irlanda	4,7	3,6	7,7	5,7	0,5	5,6	0,9	-0,2	2,9
Itália	3,6	2,2	1,2	1,7	1,6	-0,4	0,6	0,4	-0,6
Luxemburgo	2,6	4,5	5,0	2,6	3,7	5,9	1,2	1,7	3,0
Holanda	3,0	2,2	2,6	0,2	1,9	2,6	0,7	1,1	1,7
Áustria	3,6	2,3	2,1	3,7	2,5	3,1	0,3	1,1	1,1
Portugal	**4,7**	**3,2**	**2,4**	**4,1**	**3,0**	**4,4**	**0,4**	**1,2**	**0,4**
Finlândia	3,4	3,1	1,5	2,1	3,4	-2,5	0,9	0,6	-1,3
Suécia	2,0	2,0	1,0	0,6	3,3	-2,2	0,9	0,5	-1,4
Reino Unido	1,9	2,7	2,0	0,5	4,3	2,0	0,3	0,8	0,0
EU-11	3,2	2,4	1,8	1,7	2,2	0,6	0,3	0,6	0,0
EU-15	2,9	2,4	1,8	1,5	2,5	0,8	0,3	0,6	0,0
EUA	3,2	2,9	2,7	3,6	2,4	5,4	2,4	1,8	1,3
JAPÃO	4,5	4,0	1,1	3,5	5,2	-0,4	0,8	1,2	0,5

Fonte: Comissão Europeia (1999a), *The Competitiviness of European Industry – 1999 Report,* Bruxelas, p. XII.

Mesmo Portugal, sem deslumbrar, apresentou valores moderados na criação de emprego, num quadro de crescimento económico claramente acima da média comunitária nos períodos considerados na senda da convergência. Tal poderá ficar a dever-se ao facto de

que, na década de 90, os ritmos mais expressivos de investimento tenham assumido um cariz mais de substituição do que de expansão, logo com um impacto menos que proporcional em matéria de crescimento do PIB e, concomitantemente, com modestos incrementos no emprego.

Outro factor que concorre para a liderança da competitividade e da implementação de um novo modelo de melhoria da qualidade de vida prende-se com a qualidade do investimento. A FBCF dos EUA, para além de apresentar níveis crescentes, revela uma maior atenção à incorporação das novas tecnologias, enquanto na UE se tem sentido uma certa desaceleração do investimento, atingindo no fim da década de 90 valores muito semelhantes aos dos anos 80.

Com menor investimento e, sobretudo, com uma parte significativa da despesa pública afecta ao consumo e à transferência de rendimento, não foi possível à Europa retomar, de forma tão visível, o crescimento económico. O efeito multiplicador do investimento perdeu-se pelo sacrifício da melhoria imediata e transitória do bem estar das populações.

Mas outras razões podem ser aduzidas como explicativas da modesta performance competitiva da economia europeia (GODINHO, Id.):

- O seu sistema de valores e atitudes reproduz-se em comportamentos aversos ao risco e no sentido da preservação de práticas sociais pouco condizentes com a agressividade dos mercados;
- Em termos comparativos, a menor quantidade de trabalho disponibilizado por cada cidadão europeu e, eventualmente, o menor empenho e dedicação à causa empresarial;
- A predominância na Europa de uma concepção de capitalismo do tipo *"stakeholder"*, em que se procura satisfazer interesses diversos e contraditórios, como são o caso dos interesses dos accionistas, dos trabalhadores, dos fornecedores, entre outros, enquanto nos EUA, por exemplo, a concepção dominante é a de *"shareholder"*, ou seja, o objectivo máximo é gerar lucros para satisfazer os accionistas, mesmo que tal resulte em desvantagem para os outros "parceiros";

- O sistema de financiamento dos projectos empresariais, particularmente os que se inserem em áreas menos conhecidas ou onde a probabilidade de sucesso é menor, é particularmente mais difícil.

Outro factor a considerar tem a ver com a fiscalidade. Também aqui as três economias têm políticas e práticas diferenciadas: a fim de assegurar a manutenção de modelo social de mercado, a Europa aumentou significativamente a carga fiscal (de 34 a 43% do PIB no período de 1970-1995), tornando esta pressão quase insustentável para os contribuintes, colectivos ou individuais; embora crescendo a um ritmo semelhante (de 20 para 30%, no mesmo período), o Japão mantém um nível menos sufocante de fiscalidade, enquanto os EUA, embora mantendo níveis de fiscalidade semelhantes aos do Japão, manteve uma menor aceleração da pressão fiscal (de 28 para 30%), sabendo que alterações significativas e bruscas no quadro em que se movem as empresas provoca apreensão, hesitações e mudanças nas decisões dos agentes económicos.

Por último, a UE apresenta custos salariais mais elevados que nos EUA e esse diferencial poderá tornar-se problemática se custos mais elevados não significarem qualidade acrescida nos seus produtos.

Esta realidade é constatável, quer se analise a questão dos custos salariais directos, quer na perspectiva dos custos indirectos. Independentemente da óptica de abordagem, Portugal apresenta os mais reduzidos encargos com o factor trabalho.

Relativamente aos custos directos, e a partir da análise do Quadro 33, pese a limitação da informação estatística disponível, verifica-se que nas principais economias europeias os salários médios mensais na indústria são superiores aos salários praticados nos EUA e equiparados aos do Japão. Esta relação mantém-se quando se consideram, por sua vez, os custos horários médios do trabalho.

Quadro 33 - Custos horários médios trabalho (trabalhadores manuais e não-manuais) na indústria

ECU/EUR

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
UE15	:	:	17,68*	18,33*	19,05*	19,47*	20,1*	20,97*	21,45*	:	:
Bélgica	19,30	20,53	21,27	22,81	24,26	25,13	25,81	25,63	26,17	:	:
Dinamarca	17,19	18,07	19,28	:	:	:	22,99	23,45*	24,45*	25,67*	:
Alemanha	:	:	:	:	:	26,12	26,50	26,33	26,77	27,52	28,53
Grécia	:	:	6,97	7,33	7,64	8,15	9,60	12,20	11,76	:	:
Espanha	11,30	12,38	15,11	14,38	14,13	14,42	14,86	15,03	15,41	15,77	:
França	:	:	19,12	20,27	20,90	21,59	23,11	23,35	24,10	:	:
Irlanda	11,64	12,29	12,80	12,98	13,23	13,17	13,90	15,18*	:	:	:
Itália	:	:	18,74	17,03*	16,93*	15,67*	17,21*	18,23	17,9*	:	:
Luxemburgo	15,32	:	17,26	18,31	19,30	19,65	19,92	19,69	19,92	20,90	:
Holanda	17,44	18,08	19,27	20,89	21,20	22,29	22,59	:	:	:	:
Áustria	:	:	:	:	:	:	24,56	24,33	24,88	25,94	:
Portugal	3,57	4,20	5,55	5,41	5,45	5,75	6,06	6,18	6,28	:	:
Finlândia	:	:	:	:	:	19,39	19,65	19,76	20,24	20,90	:
Suécia	:	:	:	:	:	:	23,11	23,88	24,10	25,47	:
Reino Unido	12,20	13,57	13,11	12,80	13,75	13,43	13,93	:	:	:	:
Islândia	:	:	9,67	9,26	8,95	9,18	:	:	:	:	:
Noruega	:	:	19,37	19,01	19,42	20,53	21,66	:	:	:	:
EUA	13,78	14,91	14,93	17,27	17,53	15,86	16,75	19,28	19,86	21,45	25,54
Japão	:	16,26	:	:	:	24,85	:	:	22,12	:	:

* - Estimativa

Fonte: Eurostat Yearbook 2002

Quadro 34 - Salários mensais médios de trabalhadores a tempo inteiro na indústria e serviços

(Secções C a K da NACE - Rev. 1)

ECU/EUR

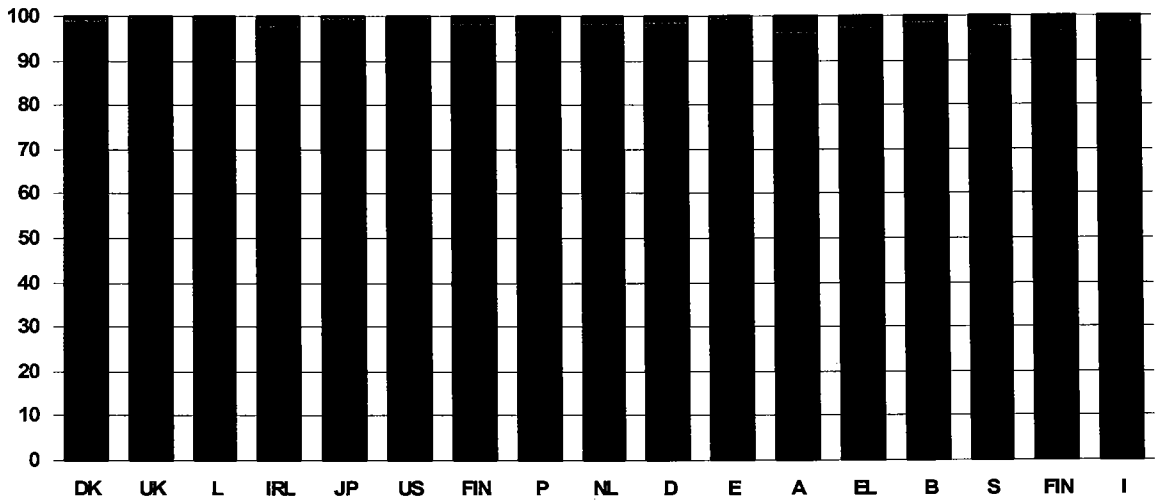
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Bélgica	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Dinamarca	:	:	:	:	:	:	2 993	2 946	3 047	3 281	:
Alemanha	:	:	2 129	2 236	2 325	2 426	2 461	2 511	2 573	2 688	2 731
Grécia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Espanha	1 017	1 107	1 101	1 028	1 073	1 115	1 150	1 155	1 179	1 208	1 234
França	:	:	:	:	:	:	:	2 089	2 127	2 162	:
Irlanda	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Itália	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Luxemburgo	:	:	:	:	:	3 085	3 092	3 088	3 092	3 213	3 319
Holanda	:	:	:	:	:	2 091	2 118	2 115	2 194	2 287	:
Áustria	1 390	1 472	1 559	1 638	1 706	1 749	1 806	1 835	1 867	1 905	1 940
Portugal	:	:	:	:	:	:	:	643	645	:	:
Finlândia	:	:	:	:	:	1 927	1 975	1 990	2 021	2 109	:
Suécia	:	:	:	:	:	:	2 176	2 245	2 242	2 351	2 600
Reino Unido	:	:	:	:	:	:	1 890	2 316	2 462	2 707	3 050
EUA	1 175	1 238	1 214	1 383	1 406	1 306	1 388	1 624	1 709	1 857	2 230
Canadá	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Japão	1 359	1 566	1 629	2 084	2 285	2 289	2 064	2 106	1 966	2 319	2 853

Fonte: Eurostat Yearbook 2002

As grandes diferenças em termos dos custos do trabalho parecem subsistir ao nível dos designados custos indirectos, que incluem, designadamente, as contribuições patronais para a Segurança Social, conforme se depreende da análise do Gráfico 4.

Este Gráfico dá-nos uma ideia clara do excessivo peso que, na grande maioria dos E-M da UE, as contribuições patronais têm nos custos totais do trabalho. A leitura da esquerda para a direita do gráfico, ou seja, da menor para a maior carga, leva-nos a concluir que os países com maior dinamismo económico são os em que o peso das contribuições é menor, verificando-se, ainda, no caso da Irlanda, em que os custos directos são igualmente inferiores.

Gráfico 4 – Estrutura dos Custos do Trabalho (em % do total de custos na indústria), 1999



Legenda: **Preto** – Custos directos; Azul – Contribuições patronais para a Segurança Social; Cinzento – Outros custos
Fonte: Eurostat Yearbook 2002

Relativamente às vias encontradas pelas instituições nacionais dos E-M, com competência na identificação e promoção das medidas de reforço da competitividade, existe uma quase coincidente orientação com as preconizadas pelo Competitiviness Advisory Group e que passam por:

- Uma modificação do papel dos governos;
- A promoção da inovação tecnológica e organizacional, em particular junto das PME's;

- O desenvolvimento dos recursos humanos como o instrumento-chave de combate ao desemprego;
- Uma melhor adaptação no processo de integração, não só à escala europeia, mas também mundial.

A competitividade, tal como refere o Competitiviness Advisory Group (1997), foi entendida durante demasiado tempo como um processo promotor da redução do emprego e incentivador de práticas de *dumping* social, que dividiu pessoas, minou culturas nacionais e corroeu a coesão social.

Naturalmente que a competitividade incorpora no seu seio elementos como, a produtividade, a eficiência e a rentabilidade; contudo, estes elementos não podem ser arvorados em fins em si mesmos, mas antes como instrumentos capazes de promover o bem estar e a qualidade de vida. Com base numa adequada especialização produtiva na divisão internacional do trabalho será possível melhorar os níveis de rendimento das pessoas, através da capacidade de acrescentar mais valor, estimulando um investimento orientado para a expansão da capacidade produtiva e para o crescimento do emprego e não só numa lógica de melhoria da eficiência.

Se a Europa carece de investimento na melhoria das infra-estruturas produtivas, não é menos verdade que o investimento imaterial, na melhoria de competências, da criatividade e do conhecimento, é um factor imprescindível na criação de mais e melhor emprego.

O aprofundamento do processo de integração europeu constitui uma oportunidade única para a Europa recuperar da desvantagem em relação ao seu principal competidor - os EUA -, proporcionada pela fragmentação institucional, a segmentação dos mercados, a heterogeneidade linguística, cultural e dos quadros jurídico-normativos nacionais, a reduzida mobilidade do factor trabalho no espaço comunitário, bem como da menor racionalidade e eficiência dos sistemas produtivos.

4. Síntese conclusiva

Emergindo como sustentáculos da nova ordem económica internacional, pós-2ª guerra Mundial, a Europa (entenda-se agora, a UE), os EUA e o Japão - a Tríade - representam, só por si, uma parte muito substancial da produção e do comércio mundiais, daí que as suas performances, em termos de crescimento e de competitividade, bem como as suas opções de política em matéria de emprego, designadamente, influenciem a dinâmica evolutiva das REI, em geral, e dos países com economias mais débeis, em particular.

Grandes economias de mercado apresentam, todavia, nuances ao nível dos modos de funcionamento dos respectivos sistemas económicos, desde uma concepção mais liberal, evidenciada pelos EUA, a uma visão mais humanista da economia europeia, frequentemente designada por "economia social de mercado", passando por um modelo híbrido e em transformação do sistema económico japonês.

As diferentes concepções supracitadas, com particulares consequências sobre o grau e o modo de regulação do sistema económico, traduzem-se em diferentes performances, no que concerne à capacidade de gerar riqueza e de criar emprego.

Por seu turno, e mormente pelas incidências vividas no processo de construção europeia, com a heterogeneidade crescente das economias dos E-M, que dificultam a definição e implementação de políticas consensuais e que promovam a coesão económica e social, têm vindo a evidenciar uma Europa a diferentes velocidades.

Esta problemática é tanto mais relevante, quando se analisam as estratégias nacionais de desenvolvimento económico e social das pequenas economias, que gravitam nas respectivas áreas de influência ou, como é o caso de Portugal, que se encontram empenhadas em processos de integração económica, que justificam um alinhamento em matéria de especialização produtiva, num quadro de transferência, para instâncias supranacionais, das principais competências e instrumentos de política económica.

É neste contexto que se questiona a lógica e a natureza da especialização produtiva europeia, bem como as opções em termos de política social e de emprego, que têm impedido a UE de uma maior e mais rápida resposta às crises económicas, visível em

menores índices de crescimento económico e de criação de emprego, quando comparadas com as performances da economia norte-americana.

Se do ponto de vista económico, o problema da UE assentará em razão da heterogeneidade das economias nacionais que a compõem, mas, de igual modo, pelo incrementar das relações inter-países no quadro europeu, sugerindo uma certa entropia, do ponto de vista social, a alteração dos valores, das atitudes e dos comportamentos, contribuiu para uma mutação profunda da realidade demográfica, conduzindo a um envelhecimento populacional, com as repercussões conhecidas ao nível dos mercados de trabalho e dos sistemas de segurança social. Apesar do incipiente crescimento populacional, a UE foi, contudo, incapaz de criar, em número suficiente, novos e melhores empregos.

A heterogeneidade do espaço europeu é, igualmente visível, ao nível das características da mão-de-obra, o que tem contribuído para diferentes percursos evolutivos no que concerne aos ganhos na produtividade do trabalho, favorecendo a formação de uma Europa a várias velocidades. Portugal, não obstante apresentar valores acima da média europeia nos últimos trinta anos, foi incapaz de a atingir, apresentando valores modestos quando os comparamos com os dos países da coesão.

Refira-se, ainda, que a performance portuguesa em termos de melhoria da produtividade se tem vindo a fazer num quadro laboral extremamente favorável, dado os baixos custos salariais, cenário que se alterará a partir da integração dos PECO na UE.

PARTE II

A FLEXIBILIDADE COMO RESPOSTA AOS DESAFIOS DA COMPETITIVIDADE

PARTE II

A FLEXIBILIDADE COMO RESPOSTA AOS DESAFIOS DA COMPETITIVIDADE

Capítulo 4
Modelos organizacionais e competitividade

1. Um novo paradigma, um novo conceito - a flexibilidade

1.1. O novo paradigma competitivo

Os anos 80 foram pródigos na introdução de novas filosofias, de novas práticas e de novas ferramentas na gestão. A *gestão pela qualidade total*, a *reengenharia*, o *lean production*, o *just-in-time*, o *benchmarking*, o *downsizing*, o *outsourcing*, entre outras, foram *business words* que entraram no discurso e nas práticas dos gestores, procurando melhorar a qualidade dos processos e dos produtos, a diminuição dos custos de produção, o aumento da rapidez e da eficácia da resposta empresarial às alterações no ambiente envolvente em que estas se movem, designadamente ao nível dos recursos humanos, das tecnologias e dos mercados.

Confrontadas com uma concorrência acrescida, as empresas buscam a sobrevivência pela introdução de novos modelos organizacionais, na inovação tecnológica e na orientação para a satisfação do cliente. Neste contexto, a flexibilização produtiva e da utilização do factor humano traduzem-se em ganhos de competitividade não despiciendos.

A consideração dos factores humano e organizacional como factores estratégicos de melhoria de competitividade pressupõe a flexibilização da organização e dos recursos humanos, isto é, constitui um imperativo o desenvolvimento da capacidade e da rapidez de adaptação, quer dos indivíduos e grupos, quer das unidades e da organização da empresa, em geral, às novas exigências e oportunidades. Esta flexibilização exige, entre outros (KOVÁCS, 1992: 31):

- Uma estrutura mais simples;
- Uma melhor comunicação e cooperação;
- Um espírito mais colectivo;
- Um estilo de gestão gerador de empenhamento e criatividade;
- Autonomia e polivalência ao nível operacional;
- Capacidade de aprendizagem colectiva de novas práticas;
- Investimento imaterial.

A flexibilidade é a resposta das empresas que procuram sobreviver aos desafios marcados pela turbulência, turbulência essa que tem variadas origens:

- ⇨ De um mercado em profunda mutação, com novos mercados, novos produtos e novos processos, mas, sobretudo, com novos concorrentes;
- ⇨ De tecnologias sempre em renovação, com ciclos de vida cada vez mais curtos e, fundamentalmente, com novas e mais significativas utilidades e possibilidades;
- ⇨ De uma mão-de-obra que, sendo mais escolarizada e qualificada, conhece mais e melhor os seus direitos, que cria expectativas e desenvolve estratégias de valorização pessoal e profissional e de realização sócio-cultural, mas, prioritariamente, anseia a uma maior participação na vida das organizações em que desenvolve o seu projecto profissional.

A melhoria da performance produtiva de uma empresa, de um sector, de uma região, de uma economia nacional ou de um espaço de integração económica, resulta de uma melhoria ao nível da produtividade, da qualidade, da rapidez e da flexibilidade de resposta às solicitações do mercado e às inovações tecnológicas.

Para além das respostas aos desafios imediatos de curto prazo da procura, as empresas devem adquirir a capacidade de elaborar e implementar soluções estratégicas que reforcem a sua capacidade competitiva em termos de médio/longo prazo.

A resposta estratégica da empresa em termos de mudança, para que possa ter sucesso, deve ser entendida de forma completa e integral, isto é, os ajustamentos devem considerar a totalidade dos seus sub-sistemas: a estrutura, as tecnologias, os processos e as pessoas.

Quadro 35 – Tipo de mudanças exigidas nas diversas dimensões da empresa

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	Níveis hierárquicos mais reduzidos, descentralização, melhor circulação de informação, comunicação e cooperação entre unidades.
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	Integração vertical e horizontal de tarefas interdependentes, criação de unidades de trabalho com autonomia.
ESTILO DE GESTÃO	Participativo, interactivo e motivador capaz de enfrentar a diversidade; O imprevisto e as perturbações.
CULTURA DA EMPRESA	Espírito de experimentação e aprendizagem colectiva, qualidade, iniciativa, autonomia, partilha de informações e decisões, participação.
QUALIFICAÇÃO	Novas competências técnicas e sociais nos diversos níveis.
NÍVEL DE DIRECÇÃO	Visão sistemática e gestão estratégica, conhecimentos e novos métodos e técnicas de gestão e em relações humanas, capacidade de partilhar a informação, ouvir, consultar, negociar e motivar.
NÍVEL DAS CHEFIAS	Capacidade de delegação de responsabilidades, animação de equipas, formação, comunicação, trabalho em equipa, conhecimentos técnicos mais amplos, motivação do pessoal para a procura de melhorias na competitividade e promoção do pessoal.
NÍVEL OPERACIONAL	Polivalência, compreensão mais abstracta e global do ambiente de trabalho, iniciativa, responsabilidade, capacidade de analise dos problemas e trabalho em equipa.
FORMAÇÃO	Investimento em formação para promover o desenvolvimento das novas competências nos diversos níveis. A formação nos níveis superiores tem de preceder a formação no nível operacional.
ESTRUTURA DE EMPREGO	Elevada percentagem de pessoal qualificado e bem remunerado.
RELAÇÃO ENTRE DIRECÇÃO E TRABALHADORES	Dialogo e cooperação, envolvimento do pessoal nos processos de modernização empenhamento do pessoal nos objectivos da empresa.

Fonte: **KOVÁCS**, Ilona (1992), Novas tecnologias, organização e competitividade, in **AA VV**, *Sistemas flexíveis de produção e reorganização do trabalho*, CESO I&D/PEDIP, Lisboa, pp. 17-67.

1.2. Conceito de "Flexibilidade"

O primeiro desafio de ordem conceptual reside em precisar o conteúdo de «flexibilidade».

Uma apresentação do conceito de «flexibilidade» coloca-nos, desde logo, uma primeira questão: deveremos falar de flexibilidade ou de flexibilidades?

Flexibilidade é, talvez, hoje em dia, o conceito sobre o qual recai a reflexão de múltiplos autores, independentemente da área científica em que se movem. No sentido de nos habilitar à sua precisão conceptual, SILVA (1995) enuncia algumas abordagens conceptuais de flexibilidade a partir da referenciação de alguns autores:

- BOYER: A flexibilidade do sistema produtivo, da formação dos salários e dos contratos de trabalho (...) são em geral considerados como um meio de saída da crise;
- SLACK: A flexibilidade é uma qualidade que permite responder à turbulência dos mercados, ao movimento rápido dos concorrentes e ao desenvolvimento exponencial das tecnologias;
- WALDNER: A flexibilidade e a qualidade constituem dois novos objectivos a adicionar aos objectivos tradicionais das empresas, perseguidos pelas empresas japonesas a partir dos anos 70, que permitem a introdução de novos modelos de organização industrial caracterizados pelo aumento da reactividade e flexibilidade, a partir do aligeiramento dos procedimentos administrativos de controlo e de gestão;
- LAPASSOUSE: O incremento da flexibilidade, que é conseguido pela inovação ao nível da GRH e da dinâmica organizacional, permite uma maior adaptação da empresa às descontinuidades do seu ambiente e assentam em três postulados: a definição de objectivos estáveis para a empresa; o carácter de incerteza e de evolução do seu ambiente; e o carácter sistémico da organização;
- BRUNO: A flexibilidade não se restringe à dimensão do emprego, mas deve, igualmente, situar-se ao nível do trabalho e das suas componentes: a força de trabalho, os salários, a estrutura salarial e o mercado de trabalho;
- COHENDET et LLERENA: A flexibilidade traduz a possibilidade de se poder reconsiderar as escolhas de modo a se manter a optimização da decisão num quadro conceptual das novas teorias da empresa (teoria da decisão, teoria financeira, economia industrial e gestão);
- LANDIER: Afirma que a flexibilidade é, hoje em dia, reconhecida como uma exigência das empresas performantes, mas que é descortinável no discurso patronal como uma forma de denúncia dos constrangimentos impostos pela acção sindical e da intervenção regulamentadora estatal, ao nível salarial, dos tempos de trabalho, da contratação, etc.. O modelo reclamado pelas entidades patronais afigura-se

extremamente limitativo se, para além da flexibilidade ao nível da contratação, da definição salarial e dos tempos de trabalho, não for capaz de conceber uma outra forma de flexibilidade, a flexibilidade interna, que se prende com o seu modo de funcionamento, tomando em linha de conta aspectos como, a utilização flexível dos equipamentos, os esquemas flexíveis de financiamento, a organização flexível da empresa, etc.;

- DONOVAN et WONDER: Têm uma perspectiva mais abrangente do conceito, enquadrando a flexibilidade ao nível dos estilos e políticas de gestão, o que determina uma maior abertura às novas ideias e às novas tecnologias, o que passa por uma nova atitude perante a diversidade das opiniões e dos comportamentos das pessoas.

O conceito «flexibilidade» surge, invariável e independentemente do contexto, como forma de ultrapassar as dificuldades sentidas perante um cenário de imprevisibilidade, inconstância e desorganização dos sistemas, como forma de resolução dos problemas com que se defronta o modo de produção capitalista (SILVA, 1995).

SOUBIE[1], por sua vez, refere que, num sentido lato do termo, é costume designar por flexibilidade tudo o que permite a adaptação das sociedades, das organizações, das empresas e dos indivíduos à mudança, sejam quais forem as causas que a provoquem: económicas, políticas, tecnológicas, culturais, etc. Trata-se, sobretudo, da introdução de uma crescente plasticidade de comportamentos face a novos contextos e traduz-se num elemento fundamental de crescimento e dinâmica social.

Acrescenta o mesmo autor que as flexibilidades se revelam de diversa forma: na ordem jurídica, na organização do trabalho, nos modos de gerir, motivar e informar as pessoas, quer enquanto trabalhadores, quer como cidadãos.

Uma certa unanimidade nos autores reporta-nos para uma qualidade de adaptação existente em todas as estruturas e sistemas às modificações ambientais, que levem a um melhor funcionamento.

---

[1] *In Liaisions Sociales*, 16Avril1985, citado por DONNADIEU, Gérard (1994), Les Flexibilités. "Bilan et perspectives" *in* Personnel, A.N.D.C.P., N° 353, Paris – août-septembre 1994, pp. 25-29. p. 25.

1.3. As diferentes modalidades de flexibilidade

Para além das achegas conceptuais importa encontrar um modelo conceptual de análise da problemática da flexibilidade. Uma das metodologias de sistematização mais frequentemente citadas na literatura é a proposta por Ramos dos SANTOS (1989a), que se estrutura da seguinte forma:

- Em termos abstractos, numa perspectiva etimológica, definindo-a como *«... a capacidade de variação e a velocidade de reacção face aos estímulos, num contexto de incerteza.»*;
- Ao nível económico global, como a capacidade de reafectar recursos, nos níveis macro, meso e micro, através de ajustamentos nas quantidades e nos preços, perante a evidência de certos estímulos;
- Ao nível microeconómico, como a capacidade de conceber planos de actividades para fazer face a eventuais perturbações que, podendo ter origem ao nível global, não deixam de ter incidência sobre a estrutura interna.

Segundo SILVA (Id.) a sistematização proposta por Ramos dos SANTOS tem pressupostos os contributos de várias organizações supranacionais (ex: UE[2], OIT[3] e

---

[2] Através do Relatório DAHRENDORF, que equaciona a flexibilidade à luz de seis factores:

- Custos da mão-de obra;
- Condições de emprego;
- Modalidades de trabalho;
- Tipos de regulamentação;
- Mobilidade (interna e externa);
- Ensino e formação.

[3] O Relatório "Flexibilidade do mercado de emprego" inventaria os principais aspectos da flexibilidade:

- Custos do factor trabalho;
- A precariedade do emprego;
- Os tempos de trabalho;
- A organização do trabalho;
- Polivalência e mobilidade;
- Formação, qualificação e motivação.

OCDE[4]), bem como de vários autores, onde se destacam Meulders&Wilkin[5], Michon[6] e Boyer[7].

Na perspectiva de Ramos dos Santos, e numa abordagem exclusivamente microeconómica, isto é, ao nível empresarial, pode-se considerar que a flexibilidade

---

[4] Relatório "Flexibilidade e mercado de trabalho", com ênfase na flexibilidade do trabalho:

- Flexibilidade interna:
  - Flexibilidade dos custos com o factor trabalho (salários directos, indirectos e relativos);
  - Mobilidade da mão-de-obra (de emprego, geográfica e profissional).
- Flexibilidade externa:
  - Flexibilidade numérica (variação do volume de emprego);
  - Flexibilidade funcional (adaptação a novas tarefas).

[5] Em que, para além das já convencionais flexibilidades interna e externa, coexistem mais quatro tipos de flexibilidade:

- Salarial;
- Numérica;
- Técnico-organizacional;
- Tempos de trabalho.

[6] Segundo este autor, a flexibilidade deve ser encarada numa dupla dimensão:

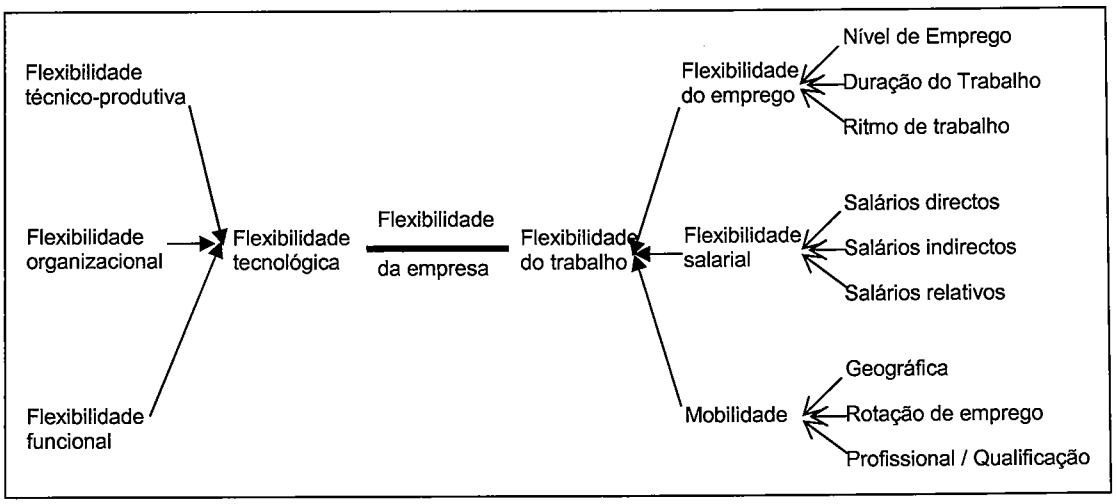
- Flexibilidade da empresa:
  - Quantitativa;
  - Qualitativa.
- Flexibilidade do capital *vs* Flexibilidade do trabalho:
  - Emprego;
  - Tempos de trabalho;
  - Salarial.

[7] A flexibilidade pode ser aferida em função de:

- A adaptabilidade da organização produtiva;
- Disponibilidade dos trabalhadores a aceitarem mudança de posto de trabalho;
- Maleabilidade da legislação laboral face às condições de trabalho (ex: precariedade);
- O grau de sensibilidade na relação emprego / salário;
- As possibilidades de evasão às cargas fiscais e sociais sobre os rendimentos do trabalho.

depende da flexibilidade da tecnologia e da flexibilidade do trabalho, bem como das suas componentes, como ilustra a Figura 4.

Figura 4 – A Flexibilidade da Empresa (segundo Ramos dos Santos)



Fonte: **SILVA**, José Luís de Almeida (1995), "Les «Flexibilités dans l'entreprise»" in "Flexibilité – Le nouveau paradigme de la production et les réponses flexibles de la formation dans une organisation qualifiante", DG XXII Education, Formation et Jeunesse, EUROTECNET, pp. 29-142.

Segundo a OCDE[8] o conceito de flexibilidade é um conceito multiforme. Este deve ser entendido, não só numa perspectiva funcional, como numa perspectiva temporal, cujas duas modalidades podem, de forma necessariamente sumária, ser assim apresentadas:

1. **Perspectiva de curto prazo:**

   a. ***Flexibilidade mecânica ou operacional*** - Tem a ver com a capacidade, gerada pela utilização de tecnologias avançadas de fabricação, de intensificar a utilização contínua dos equipamentos, reduzindo e/ou eliminando os tempos de espera, bem como o alargamento de possibilidade de produção simultânea de vários produtos e/ou componentes;

   b. ***Flexibilidade do trabalho*** - Que, dada a centralidade do tema, irá ser objecto de uma análise mais aprofundada, mas que, desde já, se apresenta como integrando duas componentes distintas: a ***flexibilidade numérica*** e a ***flexibilidade funcional;***

[8] Conforme VICKERY, Graham; CAMPBELL, Duncan (1991), "Ressources Humaines – Technologies de Fabrication Avancées", Paris, OCDE, citado por SILVA, José Luís de Almeida, *op. Cit.*, p. 59 e ss.

c. ***A flexibilidade da gestão*** - Que passa pela aplicação de um conjunto vasto de princípios, métodos e técnicas, numa lógica de melhoria da eficiência e da eficácia, no sentido de reforçar a capacidade da empresa na adaptação às condições de mercado e que passam, entre outras preocupações, pela redução de custos e pela integração e coordenação de actividades.

2. **Perspectiva de longo prazo**, com a ***flexibilidade económica***, em que a grande preocupação se traduz na capacidade para que, permanentemente e de forma sustentada, a empresa consiga uma melhor utilização dos seus factores produtivos, uma imagem de qualidade dos seus produtos reconhecida pelo mercado, para além da melhoria de todos os indicadores que se prendem com a rendibilidade empresarial. Trata-se, sobretudo, da identificação e potenciação das vantagens competitivas que as empresas, mas também as economias nacionais ou outras, possuem e que lhes permite um melhor posicionamento no mercado.

Sistemas de produção como o «*Lean Production*», filosofias de gestão como a «*Qualidade Total*», técnicas como a «*Reengenharia*» ou o «*Benchmarking*», o aprimoramento das técnicas de design e de marketing, entre outras, constituem vias de explorar modalidades de flexibilidade como a mecânica e a de gestão.

Considere-se, por último, a classificação proposta por TERTRE[9] (1989), que considera a existência das seguintes formas de flexibilidade:

- ***Flexibilidade técnica*** - ligada à organização do trabalho, com uma preocupação prioritária sobre os equipamentos;
- ***Flexibilidade organizacional ou de mobilização interna da força de trabalho*** - ligada à modificação das condições de utilização da força de trabalho, pela melhoria dos níveis de qualificação da mão-de-obra que permitam responder positivamente às novas exigências das tarefas;

[9] Boyer adicionou, a estes três eixos, um outro que se prende com a flexibilidade salarial.

⇨ ***Flexibilidade do emprego*** - Pela alteração dos conteúdos dos contratos de trabalho, pela emergência de novas modalidades de contratação e pela mobilidade inter-estabelecimentos dos trabalhadores.

1.4. A flexibilidade no contexto da gestão empresarial

As organizações são flexíveis quando apresentam um grande número de configurações potenciais e têm a opção de escolher, rápida e economicamente, qual é a melhor adaptada ao contexto (REBELO, 2002) e não, forçosamente, a estrutura mais simples.

Reunindo os diferentes contributos teóricos, REBELO (2002) tipifica e caracteriza as diferentes formas de flexibilidade:

⇨ ***Flexibilidade estratégica*** - Prende-se com a definição e implementação de uma política empresarial orientada para a identificação das *core competence* da própria empresa, que permitem à empresa assegurar um comportamento de liderança no mercado. Assim, a empresa estará melhor preparada para sobreviver às permanentes mutações do mercado, através da capacidade de mais fácil, mais rápida e mais economicamente se adaptar às exigências do contexto ambiental em que se move;

⇨ ***Flexibilidade operacional*** - Está centrada na procura de melhorias da eficiência empresarial que podem obtidas a partir de ganhos resultantes por inovações nos processos e nos produtos, o que pode contemplar ajustamentos no modelo organizacional. Centrada na flexibilidade dos sistemas produtivos, a flexibilidade operacional não obriga a uma revalorização do papel a desempenhar pelo factor humano;

⇨ ***Flexibilidade defensiva*** - Este conceito surge associado a uma crescente liberalização e desregulamentação do mercado de trabalho, que permite ao empregador uma maior facilidade de contratação e de despedimento e, simultaneamente, romper com o modelo clássico de determinação dos salários, numa lógica de flexibilização de custos de utilização do factor trabalho;

- ***Flexibilidade ofensiva*** - Está associado a uma nova concepção e modo de funcionamento empresarial que, sem romper com uma abordagem humanista de utilização do factor trabalho, impõe a necessidade de reinventar o papel a desempenhar pelo trabalhador, bem como a forma como o seu desempenho pode ser recompensado sem comprometer a competitividade empresarial.

Pela similaridade de propósitos e considerando a relevância que conferem ao factor humano, como factor gerador de competitividade, podemos estabelecer dois binómios relacionais: de um lado, *"flexibilidade estratégica"/"flexibilidade ofensiva"*; do outro, *"flexibilidade operacional"/"flexibilidade defensiva"*.

Enquadrar restritivamente o conceito num plano de gestão empresarial, leva-nos para um nível de análise em cinco dimensões (DONNADIEU, 1994):

1. Flexibilidade da organização;
2. Flexibilidade do emprego;
3. Flexibilidade do tempo de trabalho;
4. Flexibilidade profissional;
5. Flexibilidade da remuneração.

Estas dimensões serão objecto, mais adiante, de desenvolvimento.

A problemática do reforço da flexibilidade no contexto empresarial pode ser encarada numa perspectiva dicotómica - a *flexibilidade estática/flexibilidade dinâmica.*

No primeiro caso, as empresas, procurando não questionar o modelo organizacional em vigor, procuram a optimização do seu modo de funcionamento, ao mesmo tempo que melhoram o grau de eficiência na afectação dos seus recursos. Trata-se, sobretudo, da tentativa de perpetuação de uma concepção taylorista-fordista de organização e gestão empresarial.

No segundo caso, o que se procura, não é já a adaptação momentânea às contingências do ambiente, mas, sim, a criação e manutenção de uma capacidade permanente e continuada às alterações das condições ambientais.

A estratégia de reforço da flexibilidade a adoptar por uma empresa em concreto não obedece a um receituário, mas, todavia, a identificação de certos sinais permitem-nos tipificar e delimitar a natureza dos objectivos a prosseguir e, em função destes, decidir qual ou quais as formas ou modalidades de flexibilidade a adoptar.

O quadro seguinte apresenta alguns dos cenários e será, de seguida, objecto de um tratamento mais pormenorizado.

Quadro 36 – Escolha das Flexibilidades

Objectivo \ Forma		Emprego	Tempos de Trabalho	Profissional	Remunerações	Organização
Ajustamento Conjuntural			+		++	
Adaptação Estrutural	Mercado	++	+	+		+
	Tecnologias	+	+	++		++
	Mentalidades		++	+		+

Fonte: Adaptado de DONNADIEU, Gérard (1994), *Les Flexibilités. "Bilan et perspectives" in* Personnel, A.N.D.C.P., Nº 353, Paris – août-septembre 1994, p. 28.

1.4.1. O Ajustamento Conjuntural

É, simultaneamente, o processo mais simples e mais frequente em que a empresa é forçada a adequar o seu modo de funcionamento em virtude, quer por alteração da fase do ciclo económico, quer por razões que se prendem com o próprio ciclo produtivo, quer, ainda, por uma modificação pontual das condições concorrenciais.

Considerando que se trata de um período transitório, a redução da actividade produtiva deverá motivar um reequacionar dos custos de pessoal, com inevitável incidência nas remunerações, complementada com um redução dos tempos de trabalho.

Nestas circunstâncias, é imperioso não desestabilizar a empresa, mantendo um controlo sobre os efectivos globais e recentrando a preocupação sobre os trabalhadores nucleares.

1.4.2. Adaptação Estrutural ao Mercado

Alterações profundas nas condições concorrenciais de mercado, como, por exemplo, a entrada de novas empresas ou uma modificação radical nos gostos e/ou preferências dos consumidores, tendem a assumir um carácter irreversível, pelo que o processo de adaptação da empresa sugere elevados riscos e bastante cautela.

Não raras vezes estas novas condições de mercado são insusceptíveis de serem antecipadas pelas empresas afectadas, pelo que o processo de ajustamento adquire um carácter reactivo. Os custos poderão ser bastante elevados, os resultados obtidos só no longo prazo e a impossibilidade de gerir o processo de mudança reduzem largamente a probabilidade de sucesso.

Do ponto de vista das implicações no factor humano, a curto/médio prazo as soluções passam, invariavelmente, pela redução de efectivos e pela inovação tecnológica. Em termos de médio/longo prazo outras opções podem e devem ser colocadas, designadamente, a reorganização empresarial e um novo modelo de organização do trabalho.

1.4.3. Adaptação Estrutural às Tecnologias

A utilização de novas tecnologias confere novos argumentos às empresas na batalha da competitividade. Mas, de igual modo, e para que a sofisticação e o maior rendimento dos novos equipamentos possam ser potencializados é imperativo que se repense o modelo organizacional e a forma de afectação e de utilização do factor humano.

Novas competências têm que ser adquiridas pelas pessoas, o modelo de divisão de tarefas tem que ser reformulado, a empresa tem que ser gerida com base em princípios, práticas e filosofias igualmente novas. Os modelos tradicionais de decisão, de informação/comunicação, de motivação e recompensa, não serão já o suporte bastante para uma gestão mais flexível do negócio.

1.4.4. Adaptação Estrutural às Mentalidades

O desafio maior que se coloca aos gestores é, sem dúvida, o da transformação qualitativa das pessoas. A profunda mutação nos níveis de escolaridade e de qualificação, tal como foi já referido, confere uma nova visão sobre a importância do papel que cada um e todos têm a desempenhar nas organizações modernas.

Novas atitudes, valores e comportamentos prenunciam um maior envolvimento no funcionamento das organizações e no modo como estas se projectam no futuro. As pessoas rejeitam hoje as concepções tradicionais de organização do trabalho e de gestão do trabalho que estão na base do sucesso económico e empresarial pós-2ª Guerra Mundial.

A necessidade de articular a vida profissional com a vida familiar, subjacente à participação acrescida da mulher no mundo do trabalho, bem como a consignação, ao longo da vida activa, de períodos mais ou menos dilatados de actualização e valorização profissional, impõem uma gestão flexiva dos tempos de trabalho. Os níveis de satisfação e de qualidade de vida não são já somente aferidos pela quantidade de bens físicos a que se tem acesso, mas englobam a quantidade e a qualidade dos tempos afectos a actividades de não-trabalho.

1.5. Flexibilidade e estratégias de promoção da competitividade empresarial

Não obstante a consensualidade reunida em torno da importância do factor humano na promoção da competitividade e da persistência desse pressuposto básico na generalidade dos gestores, a realidade demonstra que as práticas e as estratégias adoptadas pelas empresas desmentem esta ideia.

A classificação das estratégias de promoção de competitividade, tomando em linha de conta a centralidade atribuída ao factor humano, propõe a consideração de quatro tipos distintos, que, frequentemente, são utilizados pelas empresas, embora um dos tipos

tenda a assumir mais significância. As estratégias serão, segundo KOVÁCS (1994), as seguintes:

- Estratégia de redução de custos de mão-de-obra;
- Estratégia de inovação "Tecnocêntrica";
- Estratégia inspirada no modelo de *"Lean Production"*;
- Estratégia de inovação "Antropocêntrica".

A ***estratégia de redução de custos de mão-de-obra*** desvaloriza, por completo, o papel do trabalhador no processo produtivo. Pressionados pela crescente concorrência nos mercados, a necessidade de reduzir os custos de produção leva as empresas a procurar reduzir os custos da mão-de-obra directa, quer pela deslocalização das actividades, em busca de salários mais baixos e uma maior facilidade de exploração do trabalhador, quer pelo aumento da produtividade do trabalho numa óptica desqualificante e precarizante.

Submetendo as empresas a processos drásticos de redução de efectivos (*"Downsizing"*) ou externalizando algumas das actividades (*"Outsourcing"*), o objectivo é ter menos trabalhadores, a trabalhar mais e com salários mais baixos. Recurso a trabalho precário, aumento dos ritmos de trabalho, alargamento dos horários e rotação de tarefas, são alguns dos expedientes utilizados.

A ***estratégia de inovação tecnocêntrica*** é apologista da adopção de soluções tecnológicas, para o problema da falta de competitividade, firme na convicção de que o progresso técnico resolverá todos os problemas. Trata-se de um equívoco suficientemente demonstrado, de que tecnologias sofisticadas utilizadas por pessoal pouco qualificado não se traduzem em resultados minimamente satisfatórios.

Mantendo válidos e operantes todos os pressupostos do modelo burocrático-mecanicista, os princípios de organização e divisão do trabalho deste modelo são conjugados com um esforço de redução do volume de emprego, preconizando o recurso ao emprego periférico em situações pontuais de maior necessidade.

Por sua vez, ***a estratégia inspirada no modelo de "lean production"***, alicerçada nas modernas teorias, princípios, práticas e ferramentas de gestão mais na moda, como a

"Gestão pela Qualidade Total", a *"Reengenharia"*, o *"Just-in-Time"*, o *"Benchmarking"*, entre outros, corresponde a uma tentativa de transpor para as empresas ocidentais as receitas de sucesso utilizadas pelas empresas japonesas.

Privilegiando a redução dos custos, o emagrecimento das organizações, a eliminação dos desperdícios e dos erros, bem como das actividades não geradoras de valor, o desenvolvimento de parcerias a montante e a jusante da empresa, constituem vias para melhorar a produtividade e, concomitantemente, a competitividade.

Distinta das anteriores estratégias que apostam numa menor intervenção humana e na desqualificação dos trabalhadores, esta estratégica tem como apanágio o envolvimento dos trabalhadores e a sua crescente qualificação num quadro de grande formalização organizacional. Por esta razão, e por que prioritariza a racionalização, muitos autores consideram esta estratégia como uma revisitação do taylorismo-fordismo, transvestido de alguma atenção ao factor humano, até porque reclama uma maior flexibilidade e polivalência por parte dos trabalhadores.

Como refere KOVÁCS (Id.), a racionalização auto-gerida contribuiria para um processo de auto-exploração, em que a perda de influência das estruturas sindicais conduziria, inevitavelmente, para a degradação das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, bem como ao desaparecimento dos mecanismos representativos de interesse.

Por fim, a ***estratégia de inovação antropocêntrica,*** inspirada na abordagem sócio-técnica, pretende a conciliação do objectivo de melhoria da competitividade com a melhoria da qualidade de vida no trabalho, visando a integração de tecnologias avançadas, com recursos humanos qualificados e organizações descentralizadas e participativas (Id., Ibid.).

KOVACS (Id., 18) enuncia os principais elementos caracterizadores desta estratégia:

- *«Introdução de novas tecnologias para obter funcionalidade funcional;*
- *Melhoria da qualidade dos recursos humanos pela integração da formação no trabalho, estabilidade do emprego;*

- *Opção por soluções técnicas descentralizadoras;*
- *Práticas de trabalho flexíveis: descentralização e polivalência (integração vertical e horizontal de funções e tarefas);*
- *Imprecisão de fronteiras hierárquicas e profissionais;*
- *Nova profissionalidade no nível operacional: autonomia para realizar tarefas variadas e complexas, capacidade de resolução de problemas e de auto-organização;*
- *Integração da empresa pela formação, comunicação-cooperação, acessibilidade das informações, participação nas decisões e auto-controlo.».*

Numa lógica de potencialização das capacidades humanas, as tecnologias não visam a substituição do homem, mas promovem a flexibilização da sua utilização e apelam à sua crescente polivalência.

Centrada na optimização das competências internas e na promoção da flexibilidade de um factor mais qualificado e polivalente, a estratégia antropocêntrica distingue-se do modelo de *"lean production"* em que o ênfase é colocado na qualidade das relações estabelecidas com fornecedores e clientes.

As estratégias de melhoria de competitividade abordadas podem ser enquadradas em duas grandes categorias, que atribuem diferentes visibilidades ao factor humano e enformam duas concepções distintas de flexibilidade na sua utilização (Id., Ibid.):

1. ***Flexibilidade quantitativa dos recursos humanos:*** estratégia de inovação tecnocêntrica e estratégia de redução dos custos de mão-de-obra;
2. ***Flexibilidade qualitativa dos recursos humanos:*** estratégias de «lean production» e estratégia antropocêntrica.

O tipo de estratégia empresarial a adoptar depende de um conjunto de condicionantes:

- Política do governo em matéria de legislação e da política de ensino e formação;
- Condições de mercado dos produtos e do trabalho;
- Tipo de organização do trabalho;
- Filosofia de gestão empresarial;

⇨ Estratégias sindicais.

2. A "Empresa Flexível"

2.1. A produção flexível como resposta às novas condições de mercado

Um mercado onde a necessidade de satisfazer níveis crescentes de procura e em que o factor preço se constituiu como o elemento crucial de aquisição e manutenção da capacidade concorrencial das empresas implicou o recurso a modelos de produção assentes na racionalização e no reforço da intensidade tecnológica dos processos produtivos.

O modelo de produção rígida, organizado em processos sequenciais, assente numa estrutura hierárquica, comandada do topo para a base, com uma clara separação funcional e com um modelo de organização do trabalho em que a concepção, a direcção, o controlo e a execução estão claramente separados, correspondentes a níveis hierárquicos distintos e em que as tarefas surgem altamente especializadas, parcelizadas e pouco qualificadas, corresponde a uma resposta empresarial e a uma concepção de organização da produção industrial de um mercado com estas exigências.

As potencialidades deste modelo, orientado para a estabilidade e previsibilidade, esgotaram-se a partir da altura em que as condições sócio-culturais, económicas e tecnológicas começaram a ter um carácter imprevisível e instável. O desajustamento deste modelo manifesta-se, entre outros aspectos, no baixo nível de produtividade, na falta de qualidade, na incapacidade de flexibilizar a produção e na insatisfação dos próprios trabalhadores relativamente ao conteúdo do trabalho.

Porquanto seja, ainda, possível encontrar sectores de actividade ou produtos em que esta concepção seja considerada a mais adequada, é não menos verdade que, particularmente a partir de crise petrolífera de 1973, em que as empresas foram forçadas a reequacionar o seu modelo de negócio, o modelo de organização que parece satisfazer de forma mais favorável os ditames do mercado é o do modelo de produção flexível.

Mais do que produzir em grandes séries e a baixo preço, importa, agora, responder positivamente a uma procura fragmentada e extremamente exigente. A emergência da importância das economias de gama tendentes à satisfação de nichos de mercado em que a diferenciação dos produtos é a via de resposta a uma procura crescentemente personalizada, desvalorizando a importância relativa dos ganhos proporcionados pelas economias de escala. Sem descurar o factor preço, a qualidade, a rapidez e a satisfação do cliente são os novos parâmetros em que são aferidos os níveis de competitividade das empresas.

Como refere KOVÁCS (1992), nem todas as empresas ou sectores de actividade estão forçadas a adoptarem um modelo de produção flexível, cujos elementos caracterizadores são confrontados com os do "Modelo de Produção em Massa" no Quadro 37, sendo tal requerido apenas quando a orientação para o cliente é uma preocupação e a agressividade do mercado uma realidade. O novo paradigma produtivo afasta a concepção do *"one best way"*, dominante no período precedente ao primeiro choque petrolífero, o que significa que a produção flexível é mais uma alternativa, não um modelo de substituição.

Quadro 37 – Principais características da produção em massa e da produção flexível

PRODUÇÃO EM MASSA	PRODUÇÃO FLEXÍVEL
Produção de produtos em grandes quantidades	Produção de produtos de alta qualidade
Baixo nível de inovação (rotina)	Alto grau de inovação
Concorrência de preços	Concorrência de qualidade, individualização e prazos
Produtos estandardizados	Produtos variados
Grandes unidades de produção	Pequenas unidades de produção
Stocks elevados	*Stocks* reduzidos
Organização burocrática (hierarquizada e centralizada)	Organização flexível (pouco hierarquizada, policentradada)
Forte divisão do trabalho	Fraca divisão do trabalho
Actividades de I&D reduzidas	Intensa actividade de I&D
Máquinas especializadas	Máquinas multifuncionais programáveis
Predomínio de operários pouco ou nada qualificados	Predomínio de operários qualificados
Especialização de competências	Multi e Polivalência
Pouca adaptabilidade às novas situações	Rápida adaptação às novas situações

Fonte: **KOVÁCS** (1992), Idem, p. 43 (adaptado de WOBBE, Werner Wobbe (1987), Tecnologia, trabalho e emprego – Novas evoluções da reestruturação social, *in Formação Profissional*, CEDEFOP (Nº 1/1987), Berlim: p. 5).

2.2. A flexibilização organizacional e o novo conceito de empresa

Quando se fala em economia pós-industrial[10], indústria e serviços convergem cada vez mais em direcção a um sistema produtivo complexo, intensivo em capital e orientado para a flexibilidade e qualidade.

O ambiente instável e em permanente mutação requer por parte das empresas uma capacidade de adaptação permanente. Para responder a esse ambiente instável, e no sentido de melhorar os índices de produtividade, muitas empresas desenvolvem processos de modernização tecnológica, sem que estes processos tomem em consideração a dimensão social da organização, enveredando por métodos e práticas atinentes a um determinismo tecnológico que não existe.

A inovação tecnológica e organizacional constituem as duas faces de uma mesma moeda, isto é, a utilização de tecnologias com novas valências pressupõe a concepção de um modelo organizacional que permita a sua optimização, conforme é preconizado pela Corrente Sócio-técnica (Id., Ibid.).

Maiores eficiência e eficácia requerem modos de funcionamento e processos mais rápidos, expeditos e participativos. Tal implica uma reformulação em diferentes níveis: do processo de decisão, do modelo técnico-organizativo, das tecnologias e do seu modo de utilização. A descentralização, o aligeiramento das estruturas organizacionais, a maximização no aproveitamento das potencialidades das novas tecnologias, novas formas de organização do trabalho, novas filosofias e práticas de gestão, entre outros, são factores que, utilizados de forma harmoniosa e conjugada, conferem uma maior agilidade às empresas e respondem afirmativamente à satisfação dos interesses das partes.

O modelo flexível, ou orgânico, apresenta traços distintivos facilmente identificáveis a partir da análise do Quadro 38, apresentado seguidamente.

[10] Subentendendo-se que o modelo dominante de produção flexível substituiu o de produção em massa.

Quadro 38 – Principais características do modelo burocrático e do modelo flexível

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

Fonte: KOVÁCS, Ilona et *al.* (1992), *Mudança tecnológica e organizacional na indústria portuguesa*, CESO I&D. Investigação e Desenvolvimento, CRL, Lisboa: p. 32.

A adopção de um maior ou menor número de características do modelo flexível far-se-á em função da natureza das contingências impostas pelo meio ambiente e será naturalmente maior em contextos ambientais mais complexos e dinâmicos, conforme se depreende da Figura 5.

Figura 5 – Estrutura da Organização

AMBIENTE	ESTÁVEL	DINÂMICO
COMPLEXO	Descentralizada Burocrática (Estandardização de qualificações)	Descentralizada Orgânica (Ajustamento mútuo)
SIMPLES	Centralizada Burocrática (Estandardização dos processos de trabalho)	Centralizada Orgânica (Supervisão directa)

Fonte: KOVÁCS, Ilona et *al.* (1992), *Mudança tecnológica e organizacional na indústria portuguesa*, CESO I&D. Investigação e Desenvolvimento, CRL, Lisboa, p. 33.

ZAFIRIAN (1993) considera que a flexibilização organizacional decorre da verificação simultânea de três competências:

1. ***Antecipação / Inovação*** - Como a capacidade da empresa antever alterações nos comportamentos dos seus clientes e de desenvolver, numa lógica pró-activa, os procedimentos necessários à sua satisfação, obriguem esta à inovação dos produtos e/ou dos processos;
2. ***Optimização*** - Pressupondo a necessidade de, momento a momento, introduzir reajustamentos, com maior ou menor significância, que permitam acréscimos de eficiência, uma melhor utilização da capacidade produtiva instalada e uma gestão equilibrada e de compromisso entre rendimento, qualidade e flexibilidade;
3. ***Reactividade*** - Perante uma realidade que não foi possível antecipar, a empresa tem de ser capaz de responder aos desafios do ambiente, ultrapassando os obstáculos que lhe surgem no imediato, sem comprometer os objectivos estratégicos.

Uma resposta flexível exige uma empresa flexível que saiba utilizar de forma flexível os seus recursos produtivos. Neste novo contexto, o modelo de produção flexível surge-nos como uma ruptura com as concepções tradicionais, de inspiração taylorista e fordista, impondo novos modelos de arquitectura organizacional, mais flexíveis, de vigência transitória e com geometria variável, integrando, entre outras formas, as do tipo policelular, neuronal ou em rede.

O conceito de "empresa flexível" aparece associado ao de mudança contínua, assente em sistemas flexíveis de produção, gerador de «... *oportunidades de aprendizagem, inovação, melhoria e, por conseguinte, produtividade acrescida (...) e ao desenvolvimento de relações laborais* (COMISSÃO EUROPEIA, 1997d: 3).

"Empresa inteligente" e "Empresa flexível" são dois conceitos distintos, mas que se interligam e, sobretudo, se confundem no tempo. Parece particularmente difícil entender a inteligência da leitura e da resposta às mutações ambientais fora de um contexto de flexibilidade.

Alterações permanentes, mais ou menos profundas, do ambiente requerem das empresas uma resposta pronta e adequada. Às empresas que revelam essa capacidade para identificar os sinais de mudança, bem como de operacionalizar as necessárias transformações no sentido da adequada adaptação, é frequente designarem-se por "empresas inteligentes".

Recorrendo à definição proposta por BAÑEGIL (1993), a "empresa flexível" é aquela que tem a capacidade de se adaptar em permanência e de reagir ao mesmo tempo das suas concorrentes, buscando a competitividade sem sacrifício da eficácia, numa linha de reajustamento permanente das suas estruturas organizativas, só possível quando se se substitui um modelo hierárquico e piramidal por um modelo descentralizado e de base profissional, capaz de acolher um modelo de produção flexível e de dar uma resposta rápida e personalizada a uma procura desmassificada.

2.3. A centralidade do factor humano

Num quadro de uma procura indiferenciada, os ganhos de produtividade obtidos pela elevada especialização, simplificação das tarefas e competências específicas e exclusivas, foram essenciais para garantir um clima de prosperidade medida pela quantidade de bens consumidos.

Para enfrentar um mercado segmentado e exigente em termos de design e qualidade, além do equipamento, a organização e os recursos humanos também devem ser flexíveis, isto é, facilmente adaptáveis a novas situações.

Por sua vez, a ***flexibilidade profissional*** surge como a outra face da moeda que é a flexibilidade organizacional, pois não é concebível, nem introduzir maior flexibilidade no funcionamento das organizações sem uma utilização mais flexível do factor humano, nem tão pouco manter estruturas e modos de funcionamento obsoletos perante uma mão-de-obra que está capacitada e exige uma maior flexibilidade.

Nesta contexto, vários são os autores[11] que referem a emergência de um novo factor gerador de competitividade: o conhecimento.

A disponibilidade da informação certa, no momento certo e a custos economicamente interessantes, bem como a capacidade de a utilizar da forma certa - o conhecimento -, traduzem-se em vantagem para os decisores e permitem a redução da importância, qualitativa e quantitativa de outros factores produtivos, como o trabalho, o capital, os recursos energéticos, de capital ou outros.

A capacidade de entender, numa perspectiva global e integrada, a informação numa óptica de conhecimento é uma manifestação de inteligência. A inteligência, enquanto característica do Homem, se aliada à criatividade, à inventividade, à sagacidade, à iniciativa e à adaptabilidade, conferem uma importância acrescida ao factor humano, como meio de resposta empresarial aos desafios de um ambiente em permanente mutação.

As concepções e práticas de gestão de hoje redescobrem, assim, o factor humano e o sistema social da empresa. Está implantada a ideia que, por um lado, os problemas ligados à falta de competitividade são, em grande parte, problemas de gestão de recursos humanos e do sistema sócio-cultural da empresa e, por outro lado, a maior flexibilidade, a capacidade de adaptação e de inovação existentes hoje em dia são vitais para a empresa. E não há flexibilidade, reacção rápida e inovação sem recursos humanos qualificados, informados, formados, motivados e empenhados nos objectivos da empresa.

[11] Alvin TOFFLER e Edgar MORIN, entre outros.

Se a inovação tecnológica foi a solução para os problemas da competitividade empresarial nos anos 80, a década de 90 reafirma a necessidade desta inovação tecnológica ser acompanhada da inovação organizacional. Neste contexto, as empresas abandonam as estruturas burocráticas e adoptam, cada vez mais, estruturas em rede, com elevado grau de integração e flexibilidade (SANTOS, 2001).

A flexibilidade não é um fenómeno técnico, mas técnico-organizacional. Refere-se a equipamentos flexíveis com possibilidades de modificar os programas e realizar operações diversas, mas, igualmente, à capacidade de adaptação rápida dos indivíduos, grupos, unidades e da organização da empresa em geral, às novas exigências e oportunidades.

Uma das preocupações sociais mais frequentes, além da eliminação de postos de trabalho, refere-se à desqualificação causada pela utilização das novas tecnologias. Porém, o conteúdo da qualificação é determinado, por um lado, pela natureza das tecnologias e, por outro, pelo tipo de organização do trabalho.

VETZ[12] refere, nesta linha de pensamento, que as organizações tendem a adoptar modelos de organização do trabalho e do processo produtivo segundo lógicas qualitativamente diferentes, cabendo à gestão de topo, para além da concretização dos objectivos empresariais, promover uma maior satisfação e realização dos seus trabalhadores, desiderato a ser atingido pela sua crescente motivação, envolvimento, participação e responsabilização, fazendo-os sentir plenamente integrados.

Abandonando uma arquitectura mecânica em detrimento de uma arquitectura orgânica, visualizamos, como refere SILVA (Id.: 45) uma nova representação do processo de produção que apresenta um novo elenco de características:

- Um trabalho desenvolvido em torno de signos, em vez de peças;
- Um trabalho em rede e menos em cadeia;

[12] Citado por SILVA, José Luís de Almeida (1995), *op. cit.*

⇨ Fluxos variáveis, em vez de fluxos pré-determinados em termos de volume e de natureza;

⇨ Uma arquitectura interactiva no lugar de uma organização sequencial.

A estratégia da produção flexível e de qualidade requer novos princípios de divisão de trabalho, uma estruturação flexível da organização e das tarefas, que entra em ruptura com o modelo taylorista de divisão de tarefas e torna visível um novo modelo pós-taylorista (*vidé* Quadro 39).

Quadro 39 – Divisão de tarefas em função do modelo organizacional

MODELO TAYLORISTA	MODELO PÓS–TAYLORISTA
Tarefas simples, repetitivas, facilmente executáveis.	Tarefas amplas e complexas .
Um indivíduo, um posto de trabalho.	Trabalho em equipa.
Tempos e modos de execução rigidamente definidos.	Tempo e modos de execução definidos pelas equipas de trabalho.
Conhecimentos empíricos reduzidos.	Conhecimentos teóricos e empíricos mais amplos.
Supervisão de execução de tarefas.	Auto–Controlo da execução das tarefas pela equipa de trabalho.
Separação da execução da concepção /controlo da produção.	Inter-ligação ou integração das tarefas de concepção / controlo e de execução.

Fonte: **KOVÁCS**, Ilona (1992), Novas tecnologias, organização e competitividade, in AA VV, *Sistemas flexíveis de produção e reorganização do trabalho*, CESO I&D/PEDIP, Lisboa, pp. 17-67.

As novas realidades organizacionais sugerem novos padrões de trabalho radicalmente opostos aos tradicionais, tanto no modelo de organização do trabalho, como nas qualificações exigidas, conforme se constata no Quadro 40.

Quadro 40 – Padrões tradicionais *vs.* Novos padrões de trabalho e de qualificações

PADRÕES TRADICIONAIS	NOVOS PADRÕES
Qualificações simples	Qualificações múltiplas
Rígidas demarcações hierárquicas e profissionais	Imprecisão de fronteiras
Forte divisão do trabalho	Fraca divisão do trabalho
Práticas de trabalho rígidas	Práticas de trabalho flexíveis
Operação sobretudo intervenção directa	Sobretudo supervisão de operações
Baixo nível de autonomia	Alto nível de autonomia e delegação de responsabilidade
Formação é secundária	Formação é prioritária

Fonte: **KOVÁCS**, Ilona et *al.* (1992), *Mudança tecnológica e organizacional na indústria portuguesa*, CESO I&D. Investigação e Desenvolvimento, CRL, Lisboa, p. 71.

Rejeitando a concepção clássica de empresa de considerar a empresa exclusivamente como um espaço de produção de bens e de serviços, os trabalhadores reclamam um maior envolvimento com a empresa e tornam-se actores do sistema. A empresa assume uma nova vocação - a de espaço de produção social e cultural - onde o trabalhador, já não encarado como mero instrumento de produção, tem condições para exprimir a sua subjectividade, procura o estabelecimento de uma identidade e onde indivíduos e grupos constroem a sua integração.

Trabalhadores polivalentes, dotados de sentido de responsabilidade e motivados para a inovação e a adaptação, capazes de trabalhar em equipa e de desenvolver actividades comunicacionais, que respondam afirmativa e prontamente às exigências de mudança de uma tarefa para outra, operando equipamentos e tecnologias diferenciadas, são trabalhadores flexíveis que possibilitam a migração de um modelo tradicional de natureza funcional para um modelo flexível.

Obviamente que este tipo de trabalhadores é extremamente solicitado no mercado de trabalho. Atrai-los e mantê-los satisfeitos e motivados, afastando do seu pensamento a ideia de procurar novas oportunidades noutra empresa, implica a concepção de uma política de pessoal que, assente no perfeito conhecimento dos seus colaboradores - potencial e expectativas -, lhes proporcione a remuneração, os benefícios sociais, as condições de trabalho, as oportunidades de progressão profissional e organizacional adequados.

Minimizando os aspectos sociais e humanos e encarando os processos de reorganização interna das empresas como uma questão eminentemente técnica, revelam-se certos disfuncionamentos cuja responsabilidade é, em regra, atribuída às pessoas que as integram, acusadas frequentemente de falta de empenho e de resistência à mudança (KOVÁCS, 2001).

Estes disfuncionamentos tendem a ocorrer porque a obsessão em reorganizar as empresas, substituindo aleatoriamente trabalhadores mais idosos e menos escolarizados, por jovens mais qualificados e escolarizados, não raras vezes faz desaparecer um capital de conhecimento não formalizado, apreendido pela experiência

pessoal dos seus detentores que com a sua saída, por vezes em ruptura, destruturam a memória colectiva e enfraquecem a resposta das empresas aos problemas que se lhes colocam.

Centrando a avaliação da competitividade em factores tangíveis, suportada em indicadores de natureza contabilística e financeira, os gestores negligenciam a importância dos factores humano e organizacional, acarretando custos e prejuízos para a actividade empresarial.

A medição da eficácia da actividade empresarial não se pode cingir, unicamente, a estes indicadores porque um acompanhamento da performance de um conjunto de indicadores sócio-económicos permite a redução substancial dos designados *"custos ocultos"*, que não deixam de ter reflexo na produtividade e competitividade empresariais. Esses custos ocultos podem ser estimados através da análise dos comportamentos dos designados *"Indicadores de Negligência"* (Id., 1992):

- Taxas de absentismo;
- *Turn-over*;
- Pontualidade;
- Incidência de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Tempos de paragem imprevista dos equipamentos;
- Intensidade de produção defeituosa;
- Qualidade das relações laborais, designadamente o tempo perdido em conflitos laborais;
- Grau de flexibilidade produtiva;
- Estratificação de qualificações na empresa;
- Nível de investimento imaterial, particularmente na formação;
- Grau de participação dos trabalhadores, medido através do número de sugestões e/ou ideias apresentadas.

Com a consciencialização da importância de que se revestem as dimensões humana e sócio-cultural no contexto da promoção da competitividade empresarial, uma boa parte dos países, incluindo Portugal, incorporou nos seus ordenamentos jurídicos a obrigatoriedade de elaboração dos chamados *"Balanços Sociais"*, onde esta informação é contemplada e tratada, visando a melhoria da qualidade das políticas de pessoal e do clima organizacional.

3. Síntese conclusiva

A partir da constatação, na Parte I, de que a globalização dos mercados confrontou as empresas com um ambiente concorrencial mais agressivo, instável e em permanente mutação, tornando premente a adopção pelas empresas de soluções mais flexíveis, que permitissem, não só a manutenção da sua competitividade, mas, também, a garantia da sua sobrevivência, na Parte II procedeu-se à discussão de como o incremento da flexibilidade empresarial é a resposta aos desafios colocados pelos tempos actuais.

As novas condições concorrenciais impostas pela globalização, caracterizadas na Parte I, conduziram à emergência de um novo paradigma competitivo, para as empresas e para as economias nacionais, nos anos 80.

O "modelo de produção flexível", que substitui com vantagem, em largos sectores da actividade económica, o "modelo de produção em massa", exige novos figurinos organizacionais, mais leves e adaptáveis, novas formas de organização do trabalho, novas filosofias de gestão e, sobretudo, a recentragem no factor humano, enquanto factor gerador de competitividade.

A flexibilidade da gestão empresarial, por muitos analistas considerado como um conceito da moda, assume um carácter multi-dimensional, em que a flexibilidade do trabalho é apenas mais uma das suas dimensões.

A "empresa flexível", a única que reúne os requisitos para o acolhimento de um modelo de produção flexível, requer ela mesmo uma maior flexibilidade do trabalho, e esta, por

sua vez, tem que ser equacionada segundo o potencial conferido por cada uma das diferentes modalidades que a integram.

A maior adaptabilidade do trabalhador a novas exigências funcionais, sujeito a novos esquemas de prestação de trabalho e a novas práticas retributivas, não escondem outros escopos de abordagem à utilização da força de trabalho no contexto empresarial, que forçam a uma maior vulnerabilidade do trabalhador, submetido a uma maior instabilidade do emprego, à exigência de uma maior mobilidade, funcional e geográfica, e que têm conduzido, não raras vezes, a uma intensificação dos ritmos de trabalho.

No sentido de consolidar uma referência conceptual para as diferentes modalidades da flexibilidade, optou-se pela adopção da metodologia classificativa de Ramos dos Santos, reconhecendo que, num ou noutro aspecto, se afiguram como relevantes os contributos teóricos ou, até, o esforço de síntese nesta matéria produzido, por exemplo, pela OCDE.

PARTE II

A FLEXIBILIDADE COMO RESPOSTA AOS DESAFIOS DA COMPETITIVIDADE

Capítulo 5
Flexibilidade e mercado de trabalho

1. A flexibilidade do trabalho

1.1. Considerações prévias

A crise petrolífera colocou a nu as fragilidades que enformavam as organizações empresariais que, na ânsia de obterem custos unitários de produção mais baixos, foram adquirindo uma dimensão gigantesca, conferindo-lhes, por um lado, uma capacidade económico-financeira desmesurada, mas, por outro lado, lhes retirou a agilidade e a flexibilidade.

Ressuscitando a máxima *«small is beautiful»*, as empresas encetaram, reactivamente, processos de reestruturação e redimensionamento, aligeirando estruturas e reduzindo efectivos.

O «Estado-Providência», tão querido aos trabalhadores, que exigia uma margem de intervenção e regulação dos mercados pelo Estado, começou a ser questionado, sobretudo porque a sua manutenção exigia uma maior carga fiscal sobre os contribuintes, empresas ou trabalhadores.

A deslocalização das actividades produtivas, para economias com dotações particularmente favoráveis em termos de custo e quantidade de mão-de-obra e matérias-primas, provocou o crescimento exponencial do desemprego e a impotência dos governos nacionais na resolução deste problema transformou-o num problema estrutural.

Agravado nos anos 80, o problema do desemprego atingiu os países desenvolvidos com intensidades diferentes: aqueles em que a rigidez do mercado de trabalho era mais significativa eram os que mais sofriam com este flagelo. A Europa fundeada numa economia social de mercado, com uma ampla preocupação na manutenção dos direitos sociais e económicos dos trabalhadores e dos desempregados foi a economia mais atingida.

Impondo medidas de moderação e contenção salarial na prossecução do objectivo de combate à inflação, a actualização salarial deixou de ter como referência a compensação pelo aumento dos preços, mas sim a partilha dos ganhos de produtividade e o valor acrescentado nos processos produtivos.

A persistência de períodos recessivos e, sobretudo, a maior frequência na ocorrência de crises económicas, em economias com uma marcada rigidez laboral, impediu que o equilíbrio do mercado de trabalho se processasse pelo ajustamento do nível de salários. As empresas, cada vez mais os instrumentos de criação de riqueza e de emprego, mas, particularmente, os veículos de internacionalização das economias, reclamavam uma maior flexibilidade do emprego e do próprio mercado de trabalho.

A flexibilidade do trabalho surge, desde logo, como a modalidade de flexibilidade mais discutida e mais controversa, pelas paixões que suscitam entre investigadores, mas também entre os actores sociais.

Independentemente das metáforas e eufemismos que possam ser aduzidos à colação, a flexibilidade do trabalho é a modalidade que incorpora mais danos colaterais, quer do ponto de vista económico, quer do ponto de vista social, e significa, numa base largamente consensual, a desregulamentação do mercado de trabalho, traduzível em menos emprego, numa crescente segmentação de mercado e no aumento da precariedade do emprego, visível na proliferação das designadas modalidades atípicas de contratação[1].

1.2. Flexibilidade e segmentação do mercado de trabalho

A problemática da flexibilidade do trabalho encontra a sua génese nos idos anos 80 a partir dos trabalhos desenvolvidos por, entre outros autores, Atkinson (HUTCHINSON et BREWSTER, 1994), que procuraram identificar a dimensão, a natureza e a motivação para a alteração das práticas de gestão do factor trabalho no local de trabalho, se bem que alguns outros autores tenham centrado as suas investigações relativamente às implicações no mercado de trabalho.

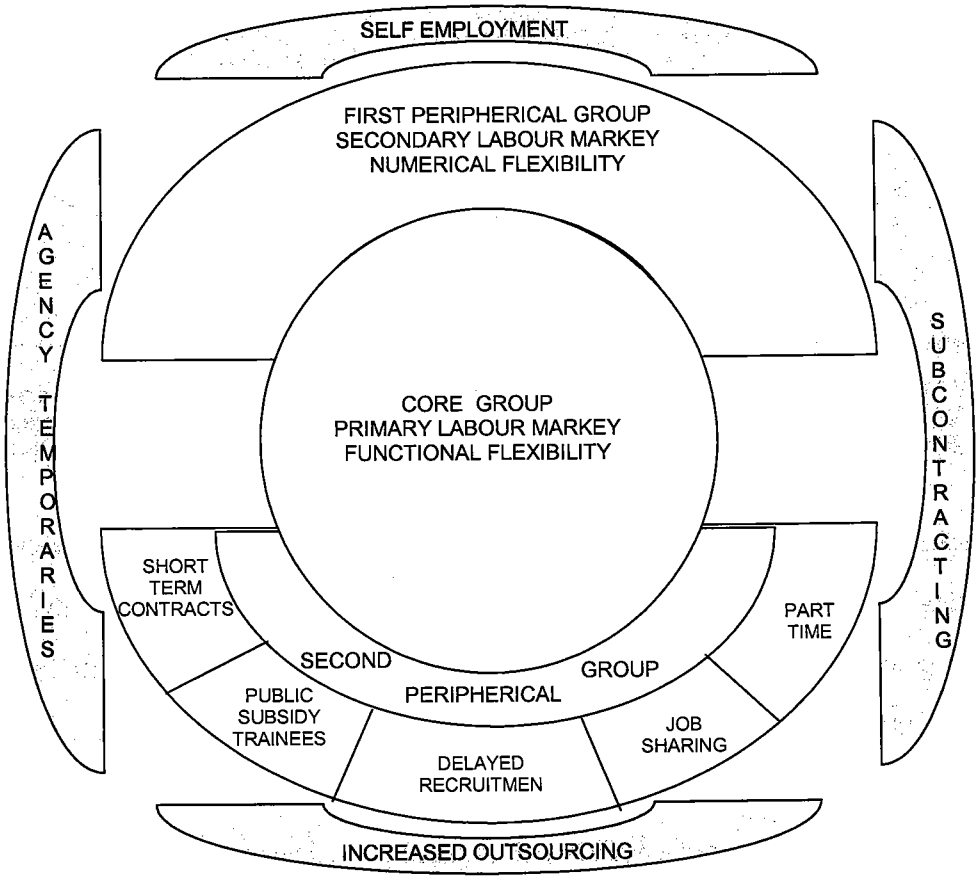
Atkinson e Meager, durante a segunda metade da década de 80, conceptualizaram um modelo de flexibilidade na utilização do factor trabalho no contexto empresarial, ilustrado na Figura 6, destrinçando dois grupos de trabalhadores: os que integravam o núcleo, detentores das competências centrais e de importância vital para o negócio,

[1] O tele-trabalho, o trabalho independente, o trabalho a tempo parcial, o contrato de prestação de serviços, etc.

assumindo relações contratuais de carácter permanente; e os trabalhadores periféricos, que tendiam a operar em regime de *part-time*, de trabalho temporário, ou outras modalidades que não implicassem um vínculo permanente com a empresa.

Este modelo foi fortemente contestado, dado que a flexibilidade imposta à força de trabalho sugeria um elenco diversificado de efeitos perversos, exclusivamente no âmbito de controlo da gestão empresarial: o aumento do desemprego, a redução da influência sindical, a instabilidade permanente dos trabalhadores, entre outros.

Figura 6 – Modelo de Segmentação do Mercado de Trabalho

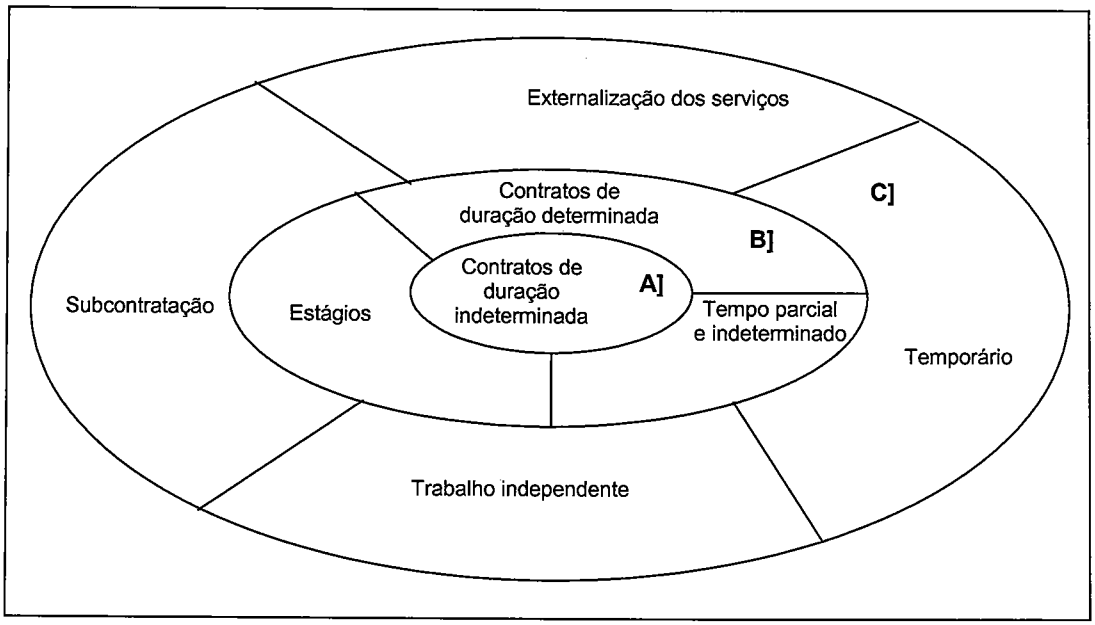


Fonte: ATKINSON, John (1984), *Flexible Manning: the way ahead*, Brigton, IMS/manpower Ltd, citado in: **AA VV** (2000). *As novas modalidades de emprego* , Maria da Conceição Cerdeira (coord.), MTS/DGEFP/Comissão Interministerial para o Emprego, Colecção Cadernos de Emprego, nº 24, Lisboa: p. 30.

Mais tarde, e no âmbito de um estudo promovido pela Comissão Europeia, a Bernard Brunhes Consultants desenvolveu um modelo similar, vertido na Figura 7, em que o núcleo duro (**A**]), ocupada pelos trabalhadores permanentes da empresa é objecto de uma

flexibilidade funcional, as coroas (B]) e (C]), ocupadas, respectivamente, por trabalhadores ligados à empresa, mas com elevada instabilidade de emprego, e por trabalhadores independentes ou outros externos à empresa, são objecto de flexibilidade numérica.

Figura 7 – Modelo de Segmentação do Mercado de Trabalho
(Modelo de Bernard Brunhes Consultants)



Fonte: AA VV (1994), *L'Europe de l'Emploi ou comment font les autres*, Paris, Lês Éditions d'Organisation, citado in: AA VV (2000). *As novas modalidades de emprego*, Maria da Conceição Cerdeira (coord.), MTS/DGEFP/Comissão Interministerial para o Emprego, Colecção Cadernos de Emprego, nº 24, Lisboa: p. 31.

O que está implícito em qualquer um dos modelos é o recurso recorrente a novas modalidades de emprego, em que as empresas utilizam de forma flexível o factor trabalho, de acordo com as exigências do mercado e dos processos produtivos.

Estas novas modalidades de emprego sugerem uma crescente segmentação do mercado de trabalho, baseado na bipolarização dos trabalhadores, que se distinguem pelo grau de centralidade das suas qualificações em relação ao designado *core business*, pelas condições de trabalho, pela estabilidade de emprego e pelo acesso a um tipo específico de sistema de incentivo e recompensa, que determina a remuneração, os benefícios sociais, as estratégias formativas e a qualidade da carreira.

1.3. Incidências e práticas - Quadro evolutivo

A pressão sentida no sentido de uma maior flexibilidade nas relações industriais e na utilização do factor humano, desde os anos 80, justificou o interesse da OCDE pelo desenvolvimento de diversos estudos sobre o seu impacto ao nível da empresa.

A primeira ilação a retirar dos diversos estudos produzidos é de que não existe um modelo único de flexibilização do trabalho ao nível da empresa, sendo que a solução adoptada depende de vários factores, como o quadro legislativo nacional e das estratégias competitivas adoptadas, podendo assumir diferentes formas: desde a flexibilidade quantitativa externa à flexibilidade funcional, ou mesmo a modalidades que passam pela flexibilidade de prestação horária do trabalho.

Devido à preocupação ligada à redução do horário semanal de trabalho, nos anos 90, as preocupações com a flexibilidade têm sido orientadas para os aspectos relacionados com a gestão dos tempos de trabalho.

Tal como refere TERGEIST (1995), a preocupação com a redução do horário semanal de trabalho não é uma questão recente, pelo contrário, desde os anos 50 que se tem constituído como um tópico em debate pelos parceiros sociais. Todavia, a discussão nos anos 90 revela uma importante novidade: não se trata, somente, de reduzir o tempo de trabalho, mantendo um esquema regular e fixo de prestação, mas, isso sim, de encontrar novos esquemas horários de duração e prestação irregular.

A redução do tempo de trabalho perseguia um outro objectivo, este de ordem societal: graças ao progresso o Homem devia aspirar a poder dispor de mais tempo para o descanso e para as actividades de lazer. A esta expectativa não é estranha a ocorrência de profundas mutações sociais com reflexo no mercado de trabalho: a crescente penetração no mercado de trabalho por parte das mulheres, a necessidade de desenvolver uma estratégia de actualização e valorização pessoal e profissional ao longo da vida.

Se do lado dos trabalhadores a aceitação de esquemas horários flexíveis na prestação de trabalho foram encontrando não só aceitação, mas também reclamados, do lado empresarial, esta flexibilidade respondia, na perfeição, às necessidades de utilização

flexível do factor trabalho, como forma de adaptação às flutuações da procura que originavam oscilações na actividade produtiva.

Se a redução do tempo de trabalho foi sendo introduzida como sinal de progresso ao longo dos tempos, na década de 90 a redução do horário de trabalho tem constituído um instrumento de promoção do emprego - sem que, no entanto, seja possível identificar resultados significativos nesta matéria - e, ao contrário do verificado no passado, tem associada a possibilidade dos empregadores utilizarem a força de trabalho de forma diferenciada.

Também neste domínio assistimos a uma mudança de paradigma: se o tempo de trabalho era caracterizado pela norma, homogeneidade, regularidade e continuidade, o novo paradigma do tempo de trabalho é caracterizado pelo afastamento em relação à norma, a heterogeneidade, a irregularidade e a descontinuidade (CÉLESTIN, 2002).

Nos países onde os custos salariais são mais elevados e as taxas de desemprego são mais expressivas foi possível encetar revisões legislativas em que a redução da duração do tempo normal de trabalho possibilitou a aceitação de uma maior flexibilidade na utilização do factor trabalho, invariavelmente acompanhada pela introdução de uma maior flexibilidade nos ritmos, nos tempos e nas horas de trabalho. Foram os casos, entre outros países, da Dinamarca, da Bélgica, da Holanda, do Reino Unido e da França.

Por outro lado, países em que as taxas de desemprego são mais baixas e os níveis salariais são mais modestos, como são os casos da Grécia e de Portugal, a resistência à introdução destas alterações foi mais significativa.

Num estudo promovido pela European Association for Personnel Management, conclui-se que as práticas de flexibilidade do trabalho desenvolvidas nos diferentes países que integram esta Associação (EAPM) são díspares, no entanto, a persistência de algumas tendências é perfeitamente identificável[2]:

[2] As conclusões são apresentadas em HUTCHINSON, Sue; BREWSTER, Chris (1994), *Flexibility at work – Strategies and practice. A report prepared for the European Association for Personnel Management.* Institute of Personnel and Development, London.

- O aumento do emprego em regime de *part-time*: estima-se que um em cada sete trabalhadores trabalha neste regime, embora o peso relativo e a evolução desta modalidade assuma significados diferentes de país para país;
- Uma maior flexibilidade salarial, em que um número crescente de trabalhadores apresenta na definição do seu salário um conjunto diversificado de modalidades;
- A flexibilidade do trabalho tem sido mais fácil de implementar nos níveis hierárquicos mais baixos, já que nos níveis mais elevados de gestão os resultados têm sido muito incipientes;
- As pressões económicas são identificadas como o principal factor motivador de uma crescente flexibilidade do trabalho e visam a redução dos custos e a melhoria da produtividade;
- Como segundo factor, tem-se evidenciado o próprio mercado de trabalho, dado que um número crescente de activos procura a integração no mercado de trabalho em modalidades mais flexíveis. São exemplo, as mulheres, os grupos sócio-económicos mais favorecidos e os indivíduos de um nível etário mais elevado;
- A flexibilidade laboral é encarada de forma ambivalente pelos empregadores: alguns só quando são pressionados e sempre com grande relutância; outros utilizam-na como instrumento de motivação e envolvimento dos trabalhadores;
- Constituindo-se como uma prática de inovação organizacional, a flexibilidade tem que ser planeada, preparada e comunicada aos envolvidos, mas muitas são as situações em que os seus impactos apenas vão sendo avaliados e corrigidos de forma reactiva. Esta postura tende a gerar incerteza, insegurança e resistência ao processo;
- Uma das grandes dificuldades tem sido convencer os empregadores, que uma nova forma de utilização do factor trabalho requer preparação e formação adequadas, de molde a preparar todos os intervenientes para as exigências e os desafios que não deixarão de se colocar;

⇨ A introdução de uma maior flexibilidade do trabalho só se converterá num caso de sucesso se do processo reverterem vantagens para ambas as partes - empregadores e trabalhadores - isto é, tem, forçosamente, de ser um jogo de soma positiva.

1.4. As modalidades da Flexibilidade do Trabalho

Quando se pretende enquadrar as diferentes modalidades que são assumidas pela flexibilidade do trabalho, de acordo com as especificidades que comportam as diversas formas que essas modalidades se revestem, somos confrontados com uma profusão de metodologias, muitas delas estruturadas em torno de princípios classificativos muito semelhantes, mas apresentando nuances não negligenciáveis.

Pelas razões expostas, apresentaremos algumas dessas metodologias, mas não deixaremos, em jeito de conclusão, de apresentar um modelo classificativo específico, construído a partir das diferentes abordagens, que servirá para a sua caracterização e respectiva tipificação.

Complementando a classificação proposta pela OCDE com os contributos de alguns outros autores[3], a flexibilidade do trabalho é susceptível de ser enformada nas seguintes modalidades:

⇨ ***Flexibilidade numérica***, que consiste na possibilidade de ajustamento do volume de trabalho (número de efectivos ou número de horas de trabalho) às necessidades produtivas, o que viabiliza uma maior facilidade de contratação e, em especial, de despedimento, mas, de igual modo, a possibilidade da entidade patronal gerir, com base na satisfação dos seus interesses e necessidades, os tempos de trabalho;

⇨ ***Flexibilidade funcional***, que permite ao empregador afectar, de forma discricionária, os seus trabalhadores a actividades de trabalho diferenciadas, requerendo competências distintas, desde que estes trabalhadores adquiram uma maior polivalência com a aquisição de novos saberes. Esta modalidade é, frequentemente, designada por mobilidade funcional;

[3] São por demais importantes os contributos de Robert Boyer, Paul Thompson, David McHugh e Jenny Bell.

- ***Flexibilidade financeira ou salarial***, modalidade que rompe com a concepção taylorista-fordista, defensora de um sistema salarial assente na função e na carreira, e introduz como elementos valorativos na determinação salarial, entre outros, a qualidade do desempenho, o grau de integração do trabalhador nos objectivos e na cultura empresarial e, ainda, os resultados empresariais.

Por sua vez, para HUTCHINSON et BREWSTER (Id.) são diversas as modalidades de flexibilidade implementadas nos diversos países que integram o estudo da EAPM:

- Flexibilidade do tempo de trabalho e flexibilidade contratual;
- Flexibilidade das tarefas e do conteúdo do trabalho;
- Flexibilidade financeira ou salarial.

Por último, Ramos dos SANTOS[4] (1989b), na sua abordagem de sistematização e caracterização das formas de que se reveste a flexibilização do trabalho, apresenta os elementos distintivos de cada uma das formas, os argumentos apresentados pelos que as reclamam e pelos que as contestam, bem como as vias mais utilizadas/reclamadas pelos empregadores para a sua promoção.

A primeira forma/modalidade apresentada é a da ***flexibilidade do emprego***. Justificada, essencialmente, como uma das vias para facilitar o ajustamento às flutuações da procura e, consequentemente, promover o reforço da capacidade concorrencial e competitiva das empresas, os empregadores reclamam por uma crescente liberalização do mercado de trabalho, com uma maior facilidade na contratação e despedimento dos trabalhadores, apoiada numa diversificação das modalidades de contratação que possam adequar-se às necessidades, em cada momento, das empresas.

A ***flexibilidade salarial*** corresponde à segunda forma de que se pode revestir a flexibilidade do trabalho enunciada por Ramos dos SANTOS (Id.). Num quadro de alargamento dos mercados à escala planetária, em que se assiste a uma intensificação nas relações, de diversa ordem, entre as economias, os modos instituídos na regulação salarial, concebidos no âmbito da resposta taylorista-fordista a uma procura

[4] Tal como referido no Capítulo 4 e apresentado na Figura 4.

protagonizada pelo consumo em massa, revelam-se perfeitamente desadequados até pelas limitações experimentadas na aplicação dos instrumentos clássicos da política económica.

Por fim, a consideração da ***mobilidade*** enquanto forma de flexibilização do trabalho. A mobilidade, que incorpora diversas sub-tipos, constitui um instrumento, tanto de ajustamento empresarial aos choques externos, como uma via estruturante no combate ás assimetrias regionais em matéria de desenvolvimento.

Embora abordada por Ramos dos SANTOS (Id.) numa perspectiva de mobilidade geográfica ou física dos trabalhadores, permitindo, por essa via, à empresa reequacionar a sua localização, quer como forma de responder a ameaças externas, quer como forma de internalizar benefícios concedidos para a localização em regiões economicamente desfavorecidas, a questão da mobilidade pode e deve ser entendida, também, no sentido funcional do termo, incrementando a afectação dos trabalhadores a actividades com conteúdos distintos da categoria profissional a que contratualmente estão ligados, concepção que aproxima do conceito de polivalência.

Recorrendo aos contributos teóricos anteriormente reportados, e a fim de facilitar uma apreciação das diferentes modalidades que enformam a flexibilidade do trabalho, constitui um imperativo proceder ao seu reenquadramento classificativo.

Nesta conformidade, consideramos que a flexibilidade do trabalho pode assumir as seguintes modalidades:

- A Flexibilidade Numérica, desdobrada nos seguintes sub-tipos:
  - A flexibilidade do tempo de trabalho;
  - A flexibilidade do emprego;
  - A flexibilidade contratual;
- A Flexibilidade Profissional, que integra as seguintes formas:
  - A flexibilidade ou mobilidade funcional, também designada por polivalência funcional;

- A mobilidade geográfica;

⇨ A Flexibilidade Salarial, das Remunerações ou Financeira;

⇨ Outras formas residuais de flexibilidade.

1.5. A Flexibilidade Numérica - Caracterização e tipificação

1.5.1. A Flexibilidade do Tempo de Trabalho

Ao longo da história das relações industriais, a redução do tempo de trabalho constituiu um objectivo inexoravelmente associado à melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores e à partilha do emprego disponível, este último desiderato, tanto mais actual, quanto o crescimento económico conseguido sem aumento do emprego, mas pelos ganhos de produtividade, acentuou o problema do desemprego como flagelo das sociedades desenvolvidas.

Paradoxalmente, a redução do horário de trabalho, quando acompanhada por uma crescente flexibilidade do factor humano, tem sido invocado como um factor crítico de sucesso nas estratégias empresariais de promoção da competitividade. Este paradoxo parece encontrar alguma racionalidade na interpretação produzida por Lyon-Caen: *«...esta redução tem por corolários: intensificação do ritmo para uns, aumento da carga para outros. O tempo não é homogéneo nem idêntico para todos»*[5].

É, todavia, sobretudo a flutuação do mercado, e não as necessidades individuais de cada um, que orienta a flexibilização. Isto significa que o tempo de trabalho se torna cada vez mais imprevisível, dificultando cada vez mais a sua sincronização com os outros tempos (tempos relacionados com lazer, família, actividades culturais) e com os tempos dos outros.

A ***flexibilidade dos tempos de trabalho*** pode ser equacionada em torno de dois eixos (DONNADIEU, Id.):

---

[5] Citado por AUVERGNON, Phlippe (2000), *Redução do tempo de trabalho e progresso da flexibilidade em França*, in Questões Laborais. Coimbra Editora, Associação de Estudos Laborais: nº 16 (Ano VII), Coimbra: pp. 121-151.

1. As que decorrem das necessidades do funcionamento das empresas, e que vão desde horários de trabalho fixos e previamente definidos pelas empresas a modalidades horárias de prestação de trabalho diversificadas; e,
2. As, nem sempre equacionadas, formas de arranjo fixo horário de trabalho a esquemas de prestação de trabalho que atendem às necessidades e interesses dos próprios trabalhadores.

Nesta óptica, a flexibilidade horária de prestação de trabalho pode e deve servir aos interesses de ambas as partes, sem que as modalidades flexíveis de prestação de trabalho resultem de uma imposição unilateral por parte da entidade empregadora. Várias são as formas que esta modalidade comporta:

- ⇨ Horário variável num esquema de contabilização mensal;
- ⇨ Anualização dos tempos de trabalho, processo a que se recorre em actividades de marcada sazonalidade;
- ⇨ Regime de trabalho a tempo parcial;
- ⇨ Partilha do posto de trabalho;
- ⇨ Períodos mais ou menos dilatados de separação das actividades de trabalho, vulgarmente designadas por sabáticas, muito vulgarmente utilizadas pelos quadros mais qualificados das organizações.

Nesta conformidade, e tal como refere TERGEIST (Id.), os esquemas horários flexíveis de prestação de trabalho começaram a ser implementados em diversas modalidades, em razão dos interesses que perseguiam:

- ⇨ Esquemas flexíveis de trabalho, considerados ao dia, à semana ou ao ano: entre outras modalidades, horário flexível, semana comprimida, anualização na contabilização do tempo de trabalho;
- ⇨ Esquemas diversos de relação contratual desviantes em relação à prestação *full-time*: trabalho a *part-time*, trabalho temporário, tele-trabalho, etc.;

- ⇨ Esquemas diversos considerando o percurso profissional ao longo da vida activa: férias ou período de separação da empresa devido a necessidades formativas, o apoio a familiares, períodos sabáticos, ou redução de tempo nas situações de pré-reforma.

É extremamente simplificador, talvez mesmo redutor, analisarmos individualizadamente a questão da flexibilidade horária, desenquadrada do quadro legislativo nacional onde se integra, das especificidades inerentes às realidades dos diferentes sectores da actividade económica ou, mesmo, de cada empresa, em concreto, ou, ainda, das estratégias de flexibilização adoptadas ou a adoptar, à luz de um projecto de posicionamento de uma economia nacional na economia-mundo.

Tal como refere BOSCH (1995b: 17), os compromissos estabelecidos em matéria de flexibilização horária do trabalho devem ser analisados e discutidos tomando em referência um conjunto de parâmetros a saber:

- ⇨ Quais são os interesses que movem empregadores e trabalhadores para o processo?
- ⇨ Que normas, institutos ou práticas nacionais condicionam e devem ser equacionados?
- ⇨ Quais os factores estruturantes a cada sector de actividade que devem ser analisados?
- ⇨ Que esquemas de flexibilização são já praticados ao nível da empresa e quais os impactos ao nível da concretização da respectiva estratégia de gestão?

Uma última questão metodológica prende-se com a clara distinção entre o que são tempos de trabalho e tempos de laboração da unidade produtiva. São conceitos e realidades diversas que podem ser equacionados conjunta ou separadamente no que à implementação de estratégias de flexibilização diz respeito.

HUTCHINSON et BREWSTER (Id.), por sua vez, integram numa única modalidade a flexibilidade do tempo de trabalho e a flexibilidade contratual, bem como outras formas consideradas relativamente atípicas face à metodologia de classificação adoptada.

Porventura, as razões explicativas prendem-se com o facto de considerarem que os novos esquemas horários de prestação de trabalho têm vindo a ser associados a novas modalidades de contratação. As formas que integram esta modalidade compreendem:

- ⇨ Flexibilidade no número de horas de trabalho e nos esquemas horários, onde se incluem:
  - o Trabalho em *part-time*;
  - o Partilha do posto de trabalho;
  - o Horário flexível, incluindo contabilização de tempo em regime de opção de descanso;
  - o Flexibilidade na duração horária da jornada de trabalho;
  - o Trabalho a termo certo;
  - o Trabalho extraordinário;
  - o Trabalho em regime de turnos.
- ⇨ Flexibilidade contratual:
  - o Trabalho não permanente (temporário, ocasional, contratos de trabalho termo certo);
  - o Sub-contratação;
- ⇨ Flexibilidade na extensão da vida activa:
  - o Esquemas de abandono antecipado;
  - o Esquemas de interrupção da carreira / emprego.
- ⇨ Flexibilidade no local de prestação de trabalho (ex: teletrabalho).

1.5.1.1. Trabalho em *part-time*

Os diferentes ordenamentos jurídico-laboriais nacionais têm entendimentos diversos dos requisitos que uma dada prestação de trabalho tem de preencher para se enquadrar

nesta modalidade. Todavia é consensual que um trabalhador em *part-time* está sujeito a uma carga horária inferior à que estaria se estivesse em *full-time*.

Vários são os países em que a administração fiscal e da segurança social opõem um tratamento diferenciado a estes trabalhadores, podendo, nalguns casos, estes trabalhadores serem privados de alguns dos direitos detidos pelos demais trabalhadores.

Jovens, mulheres e indivíduos em fim de vida activa são o segmento do mercado de trabalho privilegiado. Nos países da Europa Central e do Norte é mais frequente o recurso a esta modalidade, mas os países meridionais, como Portugal, começaram a descobrir este instrumento de contratação.

São várias as vantagens/desvantagens enumeradas por HUTCHINSON et BREWSTER (Id.):

- Como vantagens:
  - Permite aos empregadores ajustar mais facilmente a contratação de força de trabalho em função das necessidades pontuais;
  - Ajuda à retenção da força de trabalho;
  - Incrementa a produtividade, pois uma menor carga horária permite obter melhores resultados dos trabalhadores, dado que estes apresentam menores índices de fadiga e de stress;
  - Permite aos trabalhadores dispor de maiores períodos de tempo para o desenvolvimento de outras actividades de lazer ou não, ou para descanso.
- Como desvantagens:
  - Eventuais custos directos extraordinários para os empregadores, acrescida da dificuldade em determinar o «quando» e «quanto» do trabalho extraordinário;
  - Aumento dos custos de treino e formação dada a elevada rotatitividade dos efectivos;
  - Dificuldades acrescidas na gestão e na coordenação da força de trabalho;

- Leque reduzido de benefícios sociais e económicos para os trabalhadores, particularmente em situações de grande vulnerabilidade e sensibilidade, como o são os casos de doença ou de reforma;
- Menores oportunidades de acesso à carreira e à formação;
- E podemos ainda acrescentar uma menor identificação, quer com a empresa, quer com os demais trabalhadores, o que tende a promover o desenraizamento sócio-cultural do trabalhador.

Um balanço das vantagens/desvantagens permite-nos constatar que o saldo é manifestamente desvantajoso para o trabalhador e mesmo para o empregador os ganhos resumem-se a eventuais reduções nos custos directos com o factor trabalho.

1.5.1.2. Partilha do posto de trabalho

A partilha do posto de trabalho constitui-se como um sub-produto do trabalho em *part-time*. Neste caso vários trabalhadores assumem partilhar os deveres, responsabilidades e execução das tarefas inerentes a um único posto de trabalho e, como contrapartida, repartem os diversos benefícios a que têm direito.

Os esquemas de implementação são diversos e decorrem das especificidades do cargo e do grau de envolvimento de cada trabalhador.

Para além das vantagens/desvantagens enunciadas para o trabalho em *part-time*, podem ser referenciadas algumas outras:

⇨ Em termos de vantagens adicionais teremos:

- Permite a reunião de experiências e competências diferentes;
- Permite um grau elevado de continuidade temporal de uma função.

⇨ Como desvantagens específicas podem ser apontadas:

- A dificuldade em gerir este esquema, com custos administrativos e de gestão adicionais significativos;

- Dificuldades de comunicação e de articulação de esforços entre os diferentes trabalhadores;
- Menor satisfação recebida na execução das tarefas;
- E outras, que poderíamos incluir, como o facto da inexistência de um sentido de posse do cargo por cada trabalhador lhe diminuir o sentido de envolvimento e de responsabilização pela impossibilidade de percepcionarem os resultados obtidos, tanto em termos quantitativos, como qualitativos.

1.5.1.3. Horário flexível, incluindo contabilização de tempo em regime de opção de descanso

O horário flexível constituiu-se como uma das primeiras modalidades de flexibilidade horária a ser introduzida e é aquela que resulta em maiores vantagens para o trabalhador. O seu modo de funcionamento é muito simples: o trabalhador acorda previamente um determinado número de horas de trabalho (em regra para uma semana ou para um mês) e decide como as vai realizar, determinando, à revelia do empregador, o horário diário de entrada e saída.

Esta modalidade foi caindo em desuso, pois a maleabilidade permitida poderia afectar o normal funcionamento das áreas onde vigorasse esta modalidade.

São múltiplas as vantagens inerentes a esta modalidade:

- A possibilidade de o trabalhador desenvolver a sua actividade em horários menos habituais reduzia os focos de dispersão, proporcionando elevados níveis de produtividade;
- Mais baixas taxas de absentismo e inexistência de problemas de pontualidade.

Algumas desvantagens podem ser citadas:

- Possibilidade de generalização de abusos se o processo de controlo instituído não for eficaz;
- Dificuldades no processo de comunicação/informação;

⇨ Custos de manutenção do sistema.

No âmbito desta modalidade tem sido frequente integrar uma sub-modalidade com algumas semelhanças: a possibilidade do trabalhador acumular tempo de trabalho realizado por antecipação. Este «banco de tempo» permite ao trabalhador gerir mais facilmente a afectação do seu tempo, reservando-lhe a possibilidade de períodos mais ou menos dilatados de ausência do emprego.

Na mesma linha de orientação, a anualização do tempo de trabalho constitui uma outra opção em termos de utilização do tempo de trabalho. Em termos operativos, esta modalidade traduz-se no acordo contratual de prestação de um determinado número de horas anuais de trabalho. A questão que se coloca nesta modalidade prende-se com a atribuição do poder de determinação do horário de trabalho.

Constituindo prerrogativa do empregador a determinação do tempo de trabalho, esta opção revela-se deveras vantajosa para a empresa, dado que assim pode dispor do trabalhador em períodos mais alargados sem necessidade de recorrer a trabalho extraordinário, logo mais dispendioso, libertando o trabalhador em períodos de menor intensidade produtiva.

Ao invés, se a determinação do tempo de trabalho estiver ao alcance do poder discricionário do trabalhador, este poderá optar por trabalhar em períodos de menor pressão produtiva, tendo acesso a trabalho extraordinário, melhor remunerado, em períodos em que a actividade produtiva atinja níveis mais elevados.

Consideramos que o acentuar do desequilíbrio das relações laborais tende a remeter para a esfera do empregador esta atribuição, o que acarretará maiores inconvenientes para o trabalhador.

1.5.1.4. Flexibilidade na duração horária da jornada de trabalho

A pré-definição de um número mínimo de horas de trabalho semanal com a possibilidade de oscilação na duração nas jornadas de trabalho configura-se como uma solução de prestação de trabalho com particular interesse para o empregador.

Perante o incremento das necessidades de trabalho o empregador pode ser obrigado a pagar trabalho extraordinário, quando ultrapasse, por exemplo, o limite semanal acordado, mas, em contrapartida, a desnecessidade dos préstimos do trabalhador permite a redução substancial dos custos do trabalho.

Encarando o problema na óptica do trabalhador, este está totalmente dependente dos interesses e das motivações do empregador, relativamente às condições de prestação do trabalho, para além de estar sujeito a grandes flutuações nos seus rendimentos de trabalho.

1.5.1.5. Trabalho a termo certo

Particularmente adequada para a substituição de trabalhadores ausentes por período determinado (ex: licença de parto), para fazer face a «picos» de actividade (ex: actividades com grande sazonalidade) ou, ainda, para substituir trabalhadores nos períodos mais frequentes de férias, esta modalidade permite aos indivíduos que nela se integram a facilidade de entrada/saída regular do mercado de trabalho, mantendo, em simultâneo, outras actividades, como por exemplo prosseguir a sua vida escolar.

1.5.1.6. Trabalho extraordinário

Reconhecendo as implicações que a flutuação dos mercados suscita na gestão do factor trabalho, por parte das empresas, embora impondo limites e regras ao seu exercício, a generalidade das legislações laborais nacionais permite o recurso ao trabalho extraordinário.

Porquanto corresponda a acréscimos significativos dos custos laborais, as empresas ao poderem recorrer ao trabalho extraordinário em momentos de maior pressão produtiva podem reduzir, significativamente, o número de efectivos permanentes.

A pressão sobre a estrutura de custos da empresa tem levado os empregadores a substituir esta modalidade por outras que se revelem mais económicas. Em organizações não empresariais ou em empresas sem um controlo apertado, o trabalho extraordinário

tem-se institucionalizado, mesmo sem que nada o justifique, funcionando, entre outras motivações, ou como «prémio», ou como forma de compensar salários mais baixos.

1.5.1.7. Trabalho em regime de turnos

Particularmente adequado para processos produtivos em contínuo ou para sectores de actividade que requerem investimentos iniciais muito elevados, esta modalidade presta-se a múltiplos arranjos, no sentido, quer de garantir a continuação da laboração, quer o cumprimentos das limitações, legais ou de outra natureza, na afectação dos trabalhadores no processo produtivo.

O sistema rotativo por turnos, o trabalho nocturno e o trabalho extraordinário contribuem negativamente para o stress, a erosão da vida familiar e social, bem como um maior desgaste físico e psicológico dos trabalhadores. Nesta conformidade, os sistemas legislativos tendem a proteger segmentos específicos da população trabalhadora, como as mulheres, os menores e os trabalhadores de idade mais avançada.

1.5.1.8. Outras modalidades de gestão do tempo de trabalho

Para além das modalidades anteriormente referidas, algumas outras têm surgido, com maior ou menor sucesso.

A redução do número de dias de trabalho semanal, sem incremento no habitual número de horas de trabalho diário, tendo como contrapartida uma redução do salário na mesma proporção, se teve algum sucesso nalguns países, como a Bélgica, não teve o mesmo acolhimento, por exemplo, na administração pública em Portugal. Em países onde os salários praticados e o nível de vida são baixos não é fácil convencer os trabalhadores a estabelecerem um *trade-off* entre rendimento e tempo de lazer.

Uma última referência a uma modalidade particularmente em países onde as condições climáticas são particularmente rigorosas: a definição dos horários numa base sazonal.

1.5.2. A Flexibilidade do Emprego

A ***flexibilidade do emprego*** surge como conceito mais invocado ao nível da doutrina liberal e é profusamente reclamada sempre que, por manifesta incapacidade de reajustamento salarial devido aos processos de negociação colectiva, as flutuações da actividade económica requerem uma menor necessidade do factor trabalho (DONNADIEU, Id.).

Na prática, a flexibilidade do emprego é, por excelência, o produto preferencial da flexibilidade numérica. Mais facilidade e simplicidade no processo de contratação e, fundamentalmente, menos constrangimentos, responsabilidades e encargos no momento do despedimento, são reivindicações tradicionalmente apresentadas pelos empregadores.

1.5.3. A Flexibilidade Contratual

Trabalho não permanente é um conceito lato e difuso que encobre uma panóplia de formas díspares de contratação, que não se enquadram num contrato de trabalho em que o vínculo do trabalhador à empresa é permanente.

Trabalho temporário, ocasional, sazonal, independente, a termo, etc., são designações todas elas que tendem a redundar, para o trabalhador, em instabilidade do emprego, em baixos níveis de remuneração, na sujeição ao livre arbítrio da empregador, na alienação de direitos constitucionalmente instituídos e legalmente protegidos. Em suma, significa precariedade e insegurança.

Para o empregador, trabalho não permanente tanto pode significar, redução dos custos laborais, directos ou indirectos, como reforço dos poderes patronais, quer os que estão tipificados na lei, como, por exemplo, o poder de direcção ou o poder determinativo da função, quer outros que o desequilíbrio das relações de poder, construídos em torno da relação laboral, vai forjando.

Não é, de todo, de estranhar que as modalidades de contratação enquadráveis nesta categoria tenham, como referem HUTCHINSON et BREWSTER (Id.), uma distribuição no espaço europeu bem definida: se bem que visível na generalidade da UE, é nos países

menos desenvolvidos[6] da Europa mediterrânica - Portugal, Espanha e Grécia - que atinge proporções inusitadas, com valores superiores a 15% e com tendência para aumentar, ao mesmo tempo que grassam pela generalidade das empresas, dos sectores de actividade ou das regiões, incidindo nas mais variadas profissões, fustigando todos os níveis de qualificação.

O trabalho não permanente está associado a uma elevada rotatividade, níveis salariais mais baixos que os proporcionados aos trabalhadores permanentes, prolongamento dos horários de trabalho sem a remuneração devida, sonegação de benefícios e direitos, na prática uma nova forma de escravatura pelo trabalho.

Por outro lado, procurando focalizar recursos, energias e competências nas actividades nucleares dos negócios, as empresas têm vindo a libertar-se de todas as actividades remanescentes, subcontratando empresas ou pessoas para a prestação de serviços que satisfaçam essas necessidades acessórias. No fundo, trata-se da substituição de relações contratuais de trabalho por relações comerciais que, ao mesmo tempo que permitem aligeirar a estrutura e o funcionamento da empresa, garantem uma economia de custos.

Naturalmente que uma actividade desenvolvida por um trabalhador da empresa pode garantir um maior envolvimento e até um maior sentido de responsabilidade, como consequência do seu sentimento de pertença, mas a natureza comercial da relação estabelecida com a empresa/pessoa prestadora de serviços permite níveis de exigência, de qualidade e de profissionalidade superiores, sob pena da denúncia da relação contratual estabelecida (HUTCHINSON et BREWSTER, Id.).

1.6. A Flexibilidade Profissional - Caracterização e tipificação

No que respeita à ***flexibilidade profissional*** o que está em causa é a flexibilidade dos trabalhadores e a sua capacidade de se adaptarem às novas exigências da sua actividade profissional. Este sub-conceito é, frequentemente, substituído por um outro - o de

[6] Países como, o Luxemburgo, Bélgica e Itália, têm taxas de trabalho não permanente na ordem dos 4-5%

mobilidade - que pode assumir um ***cariz funcional***, fortemente correlacionado com uma crescente ***polivalência***, ou de ***carácter geográfico***, que implica uma total e permanente disponibilidade de fixação física a espaços e/ou empresas diferenciados. Independentemente do exposto, é líquida a conclusão que esta modalidade acarreta consigo novas exigências qualificacionais, uma maior capacidade de adaptação a novos contextos e, sobretudo, a uma profunda mutação nos modelos de gestão do sistema de recompensas e de carreiras (DONNADIEU, Id.).

1.6.1. A Flexibilidade Funcional, Mobilidade Funcional ou Polivalência

O conceito de categoria profissional está enraizada nos tempos de afirmação e de plenitude do modo de produção taylorista-fordista, em que a divisão do trabalho instituiu cargos e funções claramente definidos, em que o acesso a uma profissão e a progressão na carreira eram criteriosamente estabelecidos.

A lógica de confrontação das relações laborais escudava-se na precisão e no rigor das normas, permitindo aos sindicatos a homogeneização dos interesses dos seus representados, algo fundamental nos seus objectivos reivindicativos e nas estratégias e tácticas de acção a desenvolver, para a prossecução desses mesmos objectivos. O próprio modelo de organização sindical assentava nessa separação clara de profissões, numa lógica nitidamente classista e corporativista (HUTCHINSON et BREWSTER, Id.).

Às empresas a identificação de um interlocutor, mesmo que não muito cooperante, viabilizava a negociação das condições de prestação do trabalho, mormente os salários, no sentido de uma gestão optimizada dos recursos e de controlo dos custos. A previsibilidade no funcionamento do mercado e a expansão substancial e continuada da procura de bens permitia às empresas repercutirem nos preços as alterações nos custos de produção.

Perante uma maior pressão das empresas concorrentes, a empresa tendia a racionalizar processos, incrementar a intensidade tecnológica, com o objectivo de minorar custos e maximizar lucros.

Entre outros factores, já referenciados e ainda a referenciar, a alteração rápida, intensa e profunda das condições de mercado no pós-choque petrolífero de 1973 obrigou as empresas a repensar o seu modelo de funcionamento e, sobretudo, a concepção que detinham sobre a importância do factor humano. Novas pessoas, novas competências, novos modelos de funcionamento e organização empresarial, requerem novas concepções sobre a organização do trabalho.

«Flexibilidade» é, para alguns, o novo conceito da moda, mas, para outros, o princípio basilar de um novo paradigma. Como em tudo, a verdade, a existir, estará algures entre estes dois posicionamentos extremos. Considerando que a realidade actual, entendida nas suas múltiplas dimensões, requer novas atitudes face ao trabalho e, logo, a incontornável necessidade de uma flexibilidade acrescida, não é menos certo que o conceito tem sido objecto de usos inconfessáveis e de práticas abusivas.

A disponibilidade para aceitar novas tarefas, exigentes de novas competências, coaduna-se como um conceito de ***flexibilidade funcional***, a que é prática designar por ***polivalência***.

O conceito de polivalência é usada para caracterizar a «*... capacidade de um trabalhador para ocupar, ao menos, dois postos de trabalho (no caso de um operário) ou, ao menos, duas funções (no caso de um técnico ou quadro)*» (OLIVEIRA, 1984: 23).

Esta capacidade, a que os empregadores recorrem frequentemente, constitui uma prática de gestão da força de trabalho no contexto empresarial e corresponde a uma opção relativamente ao modelo de organização do trabalho.

Este conceito, de ruptura com a abordagem clássica de afectação de cada trabalhador a uma única posição de trabalho, opõe-se ao conceito de especialização. Curiosamente, e tal como refere OLIVEIRA (Id.), foram os próprios sistemas de produção tayloristas os responsáveis pela introdução das formas simplistas que se conhecem de polivalência: a substituição e a rotação.

Ou para fazer face à ausência de trabalhadores ("substituição"), ou para responder a acréscimos pontuais de actividade em determinados sectores ("rotação"), a entidade empregadora deslocava os trabalhadores para posições de trabalho diferentes das habituais, embora com carácter transitório e excepcional.

Os recentes desenvolvimentos da polivalência são o produto de dois movimentos contraditórios, mas sempre orientados para a promoção da produtividade (Id., Ibid.):

1. ***O movimento clássico de racionalização***, orientado para a redução de custos e a melhoria de eficiência na utilização do factor humano;
2. ***O movimento moderno de humanização das condições de trabalho***, visando reduzir os índices de insatisfação dos trabalhadores, pelo acesso a funções ou actividades de trabalho diferenciadas e, preferencialmente, mais enriquecidas.

Bernardo XAVIER (1997) associa estes conceitos - o de flexibilidade funcional e o de polivalência - ao conceito de ***mobilidade funcional***, que, por sua vez, assume as seguintes formas:

- ***Mobilidade interna***, dentro da categoria (ou grupo profissional), produzindo-se entre as várias funções dessa;
- ***Mobilidade externa***, fora da categoria ou grupo, entre funções que não correspondem à mesma categoria ou mesmo grupo;
- ***Mobilidade horizontal***, dentro de funções equivalentes;
- ***Mobilidade vertical***, dentro de funções não equivalentes, ***ascendente*** (superiores) e ***descendente*** (inferiores).

1.6.2. A Mobilidade Geográfica

A crescente massificação, banalização e redução dos preços de aquisição das novas tecnologias de informação e comunicação têm contribuído, por um lado, para uma maior facilidade de acesso e de uso destas tecnologias, e, por outro, para a redução da importância da presença física do trabalho no espaço da empresa.

Esta «desmaterialização» da prestação de trabalho, possível hoje em dia num conjunto relativamente amplo de profissões e actividades, coloca novos e importantes desafios às partes contratantes, mas, de igual forma, aos legisladores que têm procurado enquadrar esta nova modalidade de prestação de trabalho.

Se é verdade que, nalguns casos, o acesso aos equipamentos informáticos e às redes de telecomunicações ainda se processa em espaço físico proporcionado pela empresa, assiste-se, com particular intensidade, ao incremento da «desespacialização» do local de trabalho, com todas as consequências daí advenientes para o trabalhador que é privado de uma vivência colectiva e de partilha com os outros, que sente a diluir-se a identificação com processos, pessoas, produtos e clientes (HUTCHINSON et BREWSTER, Id.).

Por outro lado, alguns autores colocam à discussão a pertinência da possibilidade de qualquer trabalhador poder, a qualquer momento, ser afectado ao exercício de uma actividade que não tem de ser, forçosamente, no âmbito da subordinação contratualmente definida, podendo, eventualmente, desenvolver-se noutra empresa, dentro do mesmo grupo económico ou não, rompendo com as barreiras tradicionais impostas ao trabalho subordinado.

É, ainda, possível defender a permanente disponibilidade para a mobilidade físico-geográfica, tornando impreciso o local de trabalho, um dos elementos básicos da relação contratual de trabalho.

Naturalmente que as modalidades referidas comportam vantagens e desvantagens para empregadores e trabalhadores. Não nos parece que as vantagens economicistas da flexibilidade do local de prestação de trabalho (redução dos custos, incremento da produtividade, mais facilidade na gestão do tempo, etc.), imediatas ou mediatas, compensem as desvantagens inerentes (desumanização do trabalho, despersonalização das relações empregador/trabalhador e trabalhador/cliente, diluição da fronteira entre o espaço pessoal e o espaço profissional).

Quer pela instabilidade económica e social gerada pela perspectiva de mobilidade física e geográfica, quer pela instabilidade emocional e psicológica decorrente da possibilidade de sujeição a actividades de trabalho distintas, muitos são os que contestam esta forma de flexibilidade do trabalho.

1.7. A Flexibilidade Salarial, das Remunerações ou Financeira

E, por último, mas não menos importante, a ***flexibilidade salarial ou financeira,*** também designada por alguns autores como ***flexibilidade das remunerações***, já que não é possível equacionarmos novos modos de utilização do factor humano em contextos de trabalho e prosseguirmos modelos e políticas salariais que se enformaram em princípios e pressupostos típicos de um paradigma ultrapassado.

Os novos modelos e práticas tendem a abandonar o modelo tradicional de grelha salarial, em que o posicionamento do trabalhador é ditado pelo grau de carreira - este por sua vez definido pela área profissional, qualificação e tempo de serviço - e assenta, basicamente, num salário-base fixo e dissociado dos resultados do seu trabalho, e orientar-se para um modelo misto, em que, mantendo-se uma remuneração-base fixa, se introduz uma componente variável, resultado da partilha dos resultados, por força da concretização dos objectivos individuais, grupais ou organizacionais.

Os sistemas remuneratórios tradicionais, que reflectiam modelos organizacionais altamente hierarquizados e estratificados, por força da elevada especialização e parcelização do trabalho, tendem a ser substituídos por novos sistemas capazes de reflectir empregos com conteúdos funcionais mais alargados e que, por um lado, promovam a aquisição de novas competências, e, por outro, premeiem o desempenho e o grau de envolvimento do trabalhador na empresa (COMISSÃO EUROPEIA, 1997d)

DONNADIEU (Id.) é ferveroso adepto do modelo japonês e defende que 25% da remuneração do trabalhador deve ser indexada à concretização dos objectivos e considera que este valor é equilibrado, evitando a penalização excessiva do trabalhador, em casos de menor desempenho da própria empresa, bem como a ineficácia do modelo para valores inferiores, dado que, no entender do autor, não se tornariam efectivamente motivadores, para além de que, é nosso entendimento, os encargos da manutenção do sistema seriam superiores aos benefícios gerados.

Embora esta posição tenha que ser devidamente contextualizada no tempo em que foi produzida, DONNADIEU salienta que o modelo de remunerações prioritariamente utilizado no Japão conduziu à mais baixa taxa de desemprego de todos os blocos

económicos (entenda-se o espaço europeu e os EUA). Parece-nos excessiva esta conclusão, já que omite, ou pelo menos minimiza, a importância dos factores culturais e da adequação das políticas macroeconómicas ou sectoriais.

1.8. Outras formas residuais de flexibilidade do trabalho

Reduzidas oportunidades de progressão na carreira, obtenção de novas competências, maiores exigências na vida familiar, menores necessidades em matéria de rendimentos de trabalho ou a proximidade do fim da vida activa, constituem razões que podem justificar, tanto a antecipação do fim da vida activa, como interrupções por períodos mais ou menos dilatados da vida profissional.

Atentas a estas novas realidades, as empresas favorecem o afastamento definitivo ou transitório, imediato ou gradual, dos seus trabalhadores, prática que se costuma designar por ***flexibilidade na extensão da vida activa*** (HUTCHINSON et BREWSTER, Id.).

Se por um lado, a empresa pode vir, num futuro próximo, a beneficiar com, por exemplo, a aquisição de novas competências por parte do trabalhador, por outro lado, o afastamento voluntário, ou patrocinado pela empresa, permite a entrada de novos valores, «sangue novo», no sentido do rejuvenescimento e revitalização da empresa com novos elementos, portadores de novas experiências, novas competências e novas ideias.

2. Flexibilidade e Emprego

2.1. A emergência do emprego flexível

O desinteresse pelo modelo burocrático-mecanicista, de inspiração taylorista-fordista, e a focalização no modelo japonês de empresa resulta da incapacidade do primeiro se ajustar de forma tão rápida e eficaz às novas condições de mercado como o conseguiu o segundo, contribuindo para a superioridade da sua economia em matéria de competitividade. Sem evidenciar, pelo menos na fase inicial, qualquer superioridade

científico-tecnológica, o segredo do sucesso da economia nipónica residia na forma como as pessoas eram organizadas e geridas no trabalho (KOVÁCS, 1992).

Colocando o ênfase no seu sistema social, as empresas japonesas garantiam aos seus trabalhadores o acesso à participação na vida da empresa, à formação e polivalência, mas, sobretudo, uma estabilidade de emprego. Embora, no momento presente, e por força da crise asiática que sacudiu a economia nipónica, o conceito de *"emprego para toda a vida"* esteja em vias de ser ultrapassado, esta relação de confiança permitiu a obtenção de ganhos substanciais de produtividade e contribuiu para o reforço da sua capacidade competitiva.

Embora modelos de sucesso, estes não podem ser transpostos de forma directa e inalterada, considerando que os contextos culturais são significativamente diferentes. Versões adaptadas dos *"círculos de qualidade"* japoneses foram experimentadas com algum sucesso, tanto nos EUA (versão norte-americana dos *"círculos de qualidade"*), como nalguns países do norte da Europa (*"Grupos semi-autónomos"*).

Se durante algum tempo as dificuldades financeiras justificaram processos de reestruturação empresarial, traduzido em operações de *downsizing* que comprimiam as estruturas organizacionais, suprimindo inúmeros postos de trabalho, com particular incidência na mão-de-obra directa, os anos 90 trouxeram-nos vagas sucessivas de downsizing, suprimindo, agora, os níveis intermédios e superiores de gestão em nome da rentabilidade e da vontade de agradar aos accionistas (Id., 1999).

Esta operação de "desengorduramento", como sublinha KOVÁCS (Id.), estirpa as actividades passíveis de serem externalizadas e remete-as para as práticas de sub-contratação e de *outsourcing*, ao mesmo tempo que se faz acompanhar pelo aumento do peso relativo do trabalho atípico. Na ânsia de obter resultados imediatos as empresas comprimem estruturas e fazem multiplicar o emprego periférico, contribuindo para a fragilização do processo de desenvolvimento de competências, comprometendo, muito provavelmente, a sua competitividade no médio/longo prazo (Id., Ibid.).

Para os apóstolos neoliberais a instabilidade das condições de mercado não se compadece com formas rígidas de contratação e emprego estável: o "emprego flexível" chegou e veio para ficar.

2.2. Que futuro para o emprego

Duas concepções se confrontam relativamente às perspectivas futuras sobre o trabalho: os que prenunciam o "fim do trabalho"; os que preconizam a "empresarialização" do trabalho.

Para os autores que se enquadram na primeira concepção, a intensificação tecnológica dos processos produtivos, o desemprego e subemprego crescentes, o aumento da duração e da intensidade do trabalho, a acentuação dos fenómenos de segmentação e bipolarização do mercado de trabalho, resultarão numa diminuição drástica do emprego, provocando um acelerar do processo de desintegração social e potenciando a exclusão social, a pobreza, a violência e a criminalidade nas suas múltiplas formas.

A outra concepção, de inspiração neoliberal, advoga não o fim do trabalho, mas a transformação da natureza das relações contratuais. Confrontado com um mercado exigente, cada trabalhador procurará adquirir competências e irá gerir o seu aperfeiçoamento e actualização, de acordo com os ditames desse mesmo mercado e em função com a carreira que pretender. É a "empresarialização" do trabalho, que diluirá as fronteiras entre o privado e o profissional e que permitirá às empresas hiperflexibilizarem-se, prescindindo do trabalho assalariado e dos gestores, conforme refere BRIDGES[7].

Quando a actividade económica parece entrar numa fase de retoma, muitas são os sectores de actividade e empresas que vivenciam profundas transformações, no sentido de reforçar a sua posição competitiva. Numa boa parte dos casos, o *lay-off*, as reorganizações e redimensionamentos, quase sempre pela redução do volume global de

[7] Citado por KOVÁCS, Ilona (1999), *Consequências da reorganização das empresas no emprego*, in Economia e Sociedade, Celta Editora, Nº 22, Oeiras: pp. 9-25.

emprego, continuam a ser as formas mais frequentes de promover incrementos na produtividade.

Mas outras opções se colocam, tendo como desígnios a melhoria da produtividade, da qualidade e da flexibilidade.

As potencialidades conferidas pelo incremento da flexibilidade tenderão a configurá-la como um instrumento de importância estratégica na gestão do factor humano, capaz de patrocinar a emergência de uma novo modelo competitivo, seguramente mais sustentado.

Modalidades de trabalho emergentes em importância, diversidade, complexidade e dificuldade de avaliar e gerir, acrescem dificuldade no estabelecimento de uma relação de causalidade entre trabalho e emprego (HUTCHINSON et BREWSTER; Id.).

A natureza das relações contratuais de trabalho vigentes no virar para o terceiro milénio alterou-se substancialmente, assistindo-se a uma transfiguração dos conceitos de "emprego" e de "trabalho", em que as formas de prestação de trabalho, que no passado eram consideradas desviantes e usadas a título excepcional, se vieram tornando norma na generalidade dos países europeus (REBELO, 2001).

Procurando enquadrar juridicamente estas novas modalidades de contratação, movidos num sentido de uma certa harmonização dos quadros jurídico-laborais, os governos nacionais iniciaram processos de reforma procurando institucionalizar formas de relacionamento laboral que a argúcia de uns, a resignação de outros e a tolerância e passividade de uns outros tinham trazido para o mundo do trabalho.

3. Os Actores Sociais e a Flexibilidade

Na linha de pensamento da análise estratégica, conceptualizada por Friedberg e Crozier[8], o comportamento dos indivíduos nas empresas não é determinado pelos objectivos e estrutura da empresa, subsistindo uma margem de manobra na sua actuação.

---

8 CROZIER, Michael; FRIEDBERG, Erhard (1977), *L'Acteur et le Système. Les constraintes de l'action collective*, Éditions du Seuil, Paris..

Face aos recursos de poder de que dispõem, os indivíduos elaboram estratégias de acção procurando a satisfação dos seus interesses e objectivos, constituindo-se como desígnio de qualquer organização granjear a adesão dos seus colaboradores. Nesta conformidade, a prossecução dos objectivos empresariais tem que tomar em linha de conta essas estratégias confrontando-as com os interesses empresariais, criando condições para o desenvolvimento de uma relação aberta com os trabalhadores e as suas estruturas representativas de interesses - sindicatos, comissões de trabalhadores (KOVÁCS, 1992).

A procura de compromissos na determinação de esquemas flexíveis de prestação de trabalho envolve, em regra, diversos autores: os trabalhadores, encarados de forma individualizada; as associações sindicais, enquanto estrutura representativa de interesses; os empregadores; e os governos (TERGEIST, Id.).

Segundo HUTCHINSON et BREWSTER (Id.: 1), «*... a controvérsia gerada em torno da flexibilidade do trabalho advinha de um pressuposto falacioso, aceite genericamente por empregadores, trabalhadores e sindicatos: menos trabalho significa menos empregos; mais trabalho significa mais empregos.*».

Só quando se começou a percepcionar que mais trabalho pode significar, ou não, mais emprego e o contrário, ou seja, menos trabalho pode significar, ou não, menos empregos, é que o posicionamento dos actores sociais se foi modificando. Isto porque, na esfera do trabalhador, múltiplos são os arranjos possíveis relativamente à forma de prover as necessidades do factor trabalho.

Os desafios políticos que se colocam na introdução de uma nova filosofia de organização do trabalho podem resumir-se a uma única questão: como conciliar a flexibilidade necessária às empresas com a segurança dos trabalhadores?

Esta problemática suscita uma série de questões aos poderes públicos e aos parceiros sociais nos vários domínios do emprego, educação e política social (COMISSÃO EUROPEIA, 1997d):

- Como organizar a formação e reciclagem indispensáveis para que a mão-de-obra possa satisfazer as necessidades crescentes em matéria de qualificações e competências;
- Como adaptar a legislação social por forma a ter em conta as novas tendências do emprego;
- Como alterar os sistemas remuneratórios e as estruturas organizacionais que lhes servem de base;
- Como adaptar as disposições relativas ao tempo de trabalho em função da nova situação.

3.1. Os Empregadores - motivações e interesses

A flexibilidade pretendida pelas empresas pode ser equacionada pela exploração simultânea de várias possibilidades (BOSCH; Id.):

- O alargamento do horário de funcionamento das unidades produtivas, no sentido de maximizar a utilização da capacidade produtiva instalada;
- O ajustamento dos tempos de funcionamento e de trabalho às flutuações da procura;
- A introdução de esquemas salariais mais flexíveis e que permitam economias nos custos salariais.

O incremento dos custos com as tecnologias potenciadas, quer pelo crescimento da sua sofisticação e pela redução do seu ciclo de vida, quer pelo reforço da intensidade capitalística dos processos produtivos, tem vindo, desde o início da década de 90, a suscitar a discussão, mais ou menos generalizada, da necessidade de instituir períodos de funcionamento mais dilatados e flexíveis. Naturalmente que este tópico não pode ser dissociado da flexibilização dos tempos de trabalho e da determinação dos salários, pois tempos mais alargados de funcionamento acarretariam, inevitavelmente, custos laborais acrescidos pelo recurso a trabalho extraordinário.

O recurso crescente a trabalho em *part-time*, a supressão dos tempos de pausa, o trabalho em dias feriados ou em períodos de fim-de-semana, horários flexíveis numa base sazonal, entre outros esquemas, têm-se constituído como estratégias da gestão para a conciliação entre uma maior e melhor exploração do potencial tecnológico e a minimização dos custos de produção.

As soluções encontradas para uma flexibilidade crescente dos tempos de trabalho variam de país para país, em função das realidades e hábitos, bem como dos condicionalismos existentes. Se na Europa a utilização de horários de trabalho reduzidos e o recurso a trabalho extraordinário se têm constituído como as opções mais frequentes, nos EUA e no Canadá a suspensão temporária dos contratos de trabalho e o trabalho extraordinário, por esta ordem, são as soluções preferidas.

Muito reclamada pelos empregadores, a flexibilidade tende a ser implementada numa lógica estritamente quantitativa, facilitando, pela via da flutuação interna do volume do emprego, o ajustamento às necessidades da satisfação da procura. As garantias dos trabalhadores, designadamente a protecção em relação ao despedimento, surgem, se não como causa das dificuldades duma mais rápida adaptação das empresas às novas condições concorrenciais, pelo menos como um meio de bloqueamento ao desenvolvimento de estratégias empresariais de sucesso.

Esta flexibilidade quantitativa potenciadora de desqualificação dos trabalhadores e da precariedade do emprego se, por um lado, satisfaz as exigências imediatas e transitórias de competitividade, por outro lado, é de questionar se não comprometerá, irreversivelmente, os objectivos de obter uma competitividade sustentada em termos de longo prazo, associada a uma outra concepção de utilização flexível do factor humano: a flexibilidade qualitativa (KOVÁCS, Id.).

As reivindicações formuladas pelos empregadores colidem com as posições assumidas pelos que consideram que a flexibilização do emprego se traduz, na prática, no incremento da instabilidade do emprego, pela proliferação de modalidades atípicas de contratação que insuflam a precariedade. A concretização prática destas reivindicações corresponderia ao apagamento liminar de direitos históricos conseguidos durante um

longo percurso da história de luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho, para além de tornar obsoletas e desnecessárias as práticas de negociação colectiva, com a transposição do plano colectivo para o plano individual das relações de trabalho (Ramos dos SANTOS, Id.).

Uma outra via considerada tem sido a transposição da definição dos tempos de trabalho, ao nível da empresa, para o plano individual ou dos grupos de trabalho. Neste último caso, a definição das condições de trabalho pode contemplar uma certa autonomia do grupo em questões como a determinação do número mínimo de efectivos ou os esquemas práticos de atribuição de tarefas e de horários de trabalho.

Por último, e com preocupações centradas nos custos laborais, face aos condicionamentos impostos pela legislação laboral ou pela negociação colectiva, as empresas têm intentado a substituição de trabalhadores permanentes em regime de *full-time,* por trabalhadores em *part-time* ou ocasionais. Para além da redução imediata dos custos laborais, a evidência empírica confirma a redução do absentismo e a intensificação dos ritmos de trabalho, tendo como contrapartida a desmotivação e o menor envolvimento dos trabalhadores permanentes (Id., Ibid.).

Nesta conformidade, na óptica dos empregadores, constitui um imperativo a alteração dos princípios subjacentes à determinação do salário, bem como se torna premente uma diminuição dos custos indirectos do factor trabalho e o fim da imposição de salários mínimos. Estas alterações permitirão, por um lado, o desenvolvimento de novas práticas salariais que contemplem o comportamento evolutivo da produtividade do trabalho e, por outro, a redução dos custos salariais pela diminuição dos custos unitários do trabalho.

Ao contrário do argumento de que a flexibilização salarial é indutora da inovação e do crescimento do emprego, os que contestam esta forma de flexibilidade argumentam que a flexibilização salarial corrói a coesão social, pois tende a incrementar a segmentação do mercado de trabalho, contribuindo para que um número crescente de trabalhadores tenha acesso a salários cada vez mais modestos e mais instáveis, para que um número progressivamente menor disponha de salários cada vez mais elevados (Id., Ibid.).

3.2. Os Trabalhadores e os Sindicatos

Quais as causas subjacentes à impopularidade da polivalência junto dos sindicatos? As causas serão, provavelmente, duas:

1. Põem em causa os modelos organizativos dos sindicatos, estruturados e com modelos operativos tomando em consideração a segmentação sócio-profissional dos seus filiados, contribuindo para o enfraquecimento da sua acção reivindicativa;
2. Enquanto instrumento de racionalização e de flexibilização da organização e gestão dos recursos humanos, a polivalência é, em si mesma, altamente potenciadora da redução do volume de emprego em termos micro (empresa), pelo que é dificilmente defensável a sua aceitação, sem que, pelo menos, se verifiquem algumas contrapartidas ao nível das condições de vida e de trabalho, bem como de implementação, pelos poderes públicos, de acções complementares de criação de emprego e de *empregabilidade*.

As associações sindicais têm um percurso histórico assente na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores. A crescente individualização das relações laborais tem sido considerada, e é a nossa convicção, muito justamente, como uma ameaça à sua acção e ao seu poder.

Neste contexto, as associações sindicais europeias têm assumido a discussão do tema «redução do horário de trabalho *vs* flexibilidade» como uma oportunidade para tornar mais visível a sua acção e reclamar o seu papel, não só já como parceiro social, mas como um interlocutor privilegiado na discussão política.

Conscientes da nova realidade do mundo de trabalho e das ameaças que este coloca, tanto a trabalhadores, como a sindicatos, os sindicatos europeus têm optado por uma posição moderada e negocial, procurando encontrar soluções de compromisso que contemplem uma maior flexibilidade horária, desde que acompanhada de uma redução efectiva do horário de trabalho sem perda de remuneração.

Quer a ETUC[9] (European Trade Union Confederation), quer o ETUI (European Trade Union Institute), desde os meados da década de 80, têm assumido o empenho em considerar o incremento dos níveis de flexibilidade, assumindo esta como um instrumento de combate ao desemprego, mas ressalvando que as medidas de reforço da flexibilidade justificam um acompanhamento próximo, a fim de evitar que estas se traduzam na degradação das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, submissas aos objectivos de redução dos custos de trabalho e de aumento da rentabilidade empresarial.

Constitui, ainda, uma preocupação básica dos sindicatos o acompanhamento dos impactos negativos da flexibilidade, designadamente o aumento dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, do *turnover* e do absentismo.

Os trabalhadores tendem a um comportamento individualista na «negociação» da forma de prestação de trabalho. Tal facto prende-se com a crescente heterogeneidade da força de trabalho e a uma relativa descrença em termos de capacidade reivindicativa dos sindicatos. Independentemente do exposto, na prática, diferentes níveis de rendimentos, diferentes formas de valoração do tempo de lazer, bem como diferentes capacidades reivindicativas, sugerem estratégias, atitudes e comportamentos distintos.

De qualquer modo, estudos transnacionais[10] promovidos na década de 90 sugerem uma crescente aceitação de uma maior flexibilidade horária, que possa contemplar esquemas como a redução do tempo de trabalho com a respectiva redução salarial.

Embora não acompanhando de tão perto o interesse das empresas na flexibilização dos tempos de trabalho, alguns segmentos da força de trabalho têm revelado um interesse acrescido na adesão a novas modalidades de prestação de trabalho. Os factores explicativos para esta viragem são:

⇨ Um aumento na taxa de actividade feminina;

---

[9] Conforme TERGEIST, P. (1995), *Op. Cit.*, p. 12.

[10] Curiosamente, ou talvez não, a aceitação de esquemas contemplando redução de tempo de trabalho com perda de remuneração é mais aceitável para os trabalhadores europeus que para os norte-americanos. Para mais informação vidé os trabalhos produzidos pela OCDE (OECD *Employment Outlook*, 1984-1994) e da Comissão Europeia (European Economy; 1991).

- Um incremento no número de activos que procura conciliar a actividade profissional com outras actividades, como a educação ou a formação;
- A diversificação dos estilos de vida.

A maior penetração do mercado de trabalho por parte das mulheres está, intimamente, ligada ao desenvolvimento e à profusão de infra-estruturas e serviços de apoio social. Muito embora a mulher tenda a assumir um papel crescente na sociedade e no mercado de trabalho, à maioria delas continuam a estar cometidas as responsabilidades inerentes às questões domésticas e familiares. Nesta conformidade, a aceitação de horários reduzidos ou de outros esquemas que permitam conciliar a vida profissional com a vida familiar é, ainda, a solução possível.

Os diferentes países revelam percursos diferentes no apoio à mulher trabalhadora e são principalmente os países nórdicos, onde a taxa de actividade feminina é menor que a oferta de serviços de apoio é maior, enquanto nos países mediterrânicos - como Portugal, por exemplo - com taxas de actividade feminina bem mais elevadas, os apoios disponibilizados são menores.

Um outro elemento a considerar prende-se com a receptividade dos trabalhadores em aderirem a horários não convencionais, como o nocturno ou de fim-de-semana. Questões culturais, nível salarial, nível de desemprego, grau de cobertura de equipamentos sociais de apoio à família, são alguns dos factores que explicam a aceitação ou não de trabalho em horário não convencional.

3.3. Os Governos e as organizações supranacionais

Relativamente aos governos, a sua acção visualiza-se a dois níveis: ao nível da regulamentação e regulação; e pela criação de incentivos financeiros e fiscais (TERGEIST, Id.).

No que concerne à regulamentação e regulação, o comportamento dos governos tem variado sobremaneira de país para país. Apostando na crescente desregulamentação, questões como a definição de limites aos tempos de trabalho e de descanso, a definição

das condições de trabalho em fins-de-semana ou feriados, continuam a merecer a sua atenção. Noutras matérias, a negociação colectiva ou o entendimento entre empregador e trabalhador têm substituído o Estado no seu papel tradicional de legislador.

Retirando-se do seu papel de mediador, o Estado assume que as transformações a operar no mercado de trabalho não se processam por decreto. Várias são as evidências, de alguns países, em que as alterações legislativas não se efectivaram, tornando morta a letra da lei, como, noutros países, onde a realidade e o funcionamento do mercado de trabalho avançaram muito mais depressa que o quadro legislativo. Pelo menos, e tal deve ser exigido, o Estado não pode, nem deve, demitir-se da sua actividade fiscalizadora, sancionando comportamentos desviantes que coloquem direitos e interesses com acolhimento constitucional e legal.

Não raras vezes, o Estado partilha, com inquestionável empenho, a preocupação das empresas na obtenção de vantagens competitivas a partir de uma crescente flexibilidade na utilização do factor trabalho. É neste sentido - é pelo menos a nossa convicção - que se entende a concessão de incentivos financeiros à redução do horário semanal de trabalho, como se processou em França.

Por último, e não menos importante, um olhar, mesmo que superficial, sobre as regulações supranacionais sobre a problemática da flexibilidade.

Conhecidas as preocupações e as orientações vertidas nas suas convenções e recomendações, a Organização Internacional do Trabalho (OIT ou ILO, na sua sigla anglo-saxónica), sem questionar a inevitabilidade do incremento da flexibilidade, coloca particular ênfase na prevenção dos efeitos nefastos desta sobre a qualidade de vida e de trabalho dos trabalhadores.

Por seu lado, e considerando a relevância da sua posição, e dado o envolvimento de Portugal no processo de construção europeia, a Comissão Europeia tem demonstrado estar atenta à evolução das mutações do mercado de trabalho. Face à evidência empírica do incremento do número e da importância relativa das consideradas modalidades atípicas de contratação, a preocupação da Comissão Europeia está orientada para a definição de regras objectivas no que respeita às condições de prestação de trabalho

(duração das jornadas diárias e do período semanal de trabalho, tempos mínimos de descanso e, ainda, a prestação de trabalho nocturno e em fins-de-semana). Esta preocupação está vertida na Carta Social dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.

3.4. Reorganização do trabalho e cooperação patronal-sindical

São múltiplas as dificuldades inventariadas na implementação de processos de flexibilidade em contexto empresarial. Insegurança e resistência dos trabalhadores e sindicatos por falta de informação e de preparação, desconhecimento dos benefícios e incapacidade dos empresários e gestores para lidar com o processo, inadequação das estruturas organizativas e dos sistemas de informação que as suportam, obsolescência dos processos e tecnologias, desadequação de princípios, normas, instrumentos e práticas de gestão, são, normalmente os itens apontadas para resultados obtidos menos satisfatórios.

Alguns dos erros frequentemente ocorridos e propiciadores de insucesso decorrem, como referem HUTCHINSON et BREWSTER (Id: 27), de:

- Inexistência de uma preparação prévia de todo o processo, o que implica uma política, uma estratégia e planos de acção;
- Falta de uma participação generalizada que potencie o envolvimento e o compromisso com a concretização dos objectivos;
- Deficiências no processo interno de informação/comunicação que impedem os sectores ou pessoas envolvidas de ajustarem adequadamente o seu comportamento ou performance;
- Não programação e desenvolvimento de acções de formação e capacitação;
- Existência de práticas discriminatórias em função da condição de cada trabalhador, o que potencia uma degradação do clima organizacional.

Para as empresas mais expostas à concorrência internacional melhorar os índices de produtividade constitui um imperativo. Os empregadores são obrigados a introduzir

alterações nos modos de gestão dos empregos face à ineficácia das regras convencionais e os sindicatos, procurando minimizar os impactos em matéria de redução do volume de emprego e da sua consequente instabilidade, procuram um envolvimento crescente nas questões que se prendem com a organização do trabalho.

A participação no processo de tomada de decisão, instituída por processos negociais, constitui o cerne do sucesso e viabiliza a constituição de mecanismos de controlo social, susceptíveis de minimizar os impactos negativos dos processos de inovação, privilegiando a conciliação possível entre interesses aparentemente divergentes.

As transformações a operar na organização do trabalho não devem resultar de imposições unilaterais, quer por via legislativa pelos governos, quer pelos empregadores num aproveitamento do desequilíbrio das relações de poder, mas têm que emergir a partir do diálogo e do consenso entre empregadores e trabalhadores, mediados pelas respectivas estruturas representativas de interesses (COMISSÃO EUROPEIA, 1997d).

Esta metodologia é essencial para a afirmação de uma nova organização do trabalho em que se deseja que as relações laborais se fundem numa base de cooperação e de interesse comum.

A aproximação negocial entre empregadores e associações sindicais, no sentido de flexibilizar os horários de trabalho tem esbarrado com estatutos e regulamentos de trabalho. Considerando que cada empresa, sector de actividade ou região comportam especificidades próprias, os sindicatos demonstram hoje menos relutância em equacionar as alterações a efectuar ao nível em que estas especificidades se colocam, tornando-se menos insistentes na manutenção de acordos globais.

Estudos realizados por WHITE (1997), na década de 80, levaram-no a concluir que, face às oscilações frequentes da procura, e no sentido de optimizar o aproveitamento das infra-estruturas tecnológicas, os empregadores tendem, mais facilmente, a ceder perante as reivindicações sindicais de aumento salarial, do que na redução horária de trabalho, num quadro de rigidez dos esquemas horários de prestação de trabalho.

A acção sindical é prosseguida com base na adopção de uma das seguintes orientações estratégicas (CÉLESTIN, 2001):

- A ***participação defensiva***, em que os sindicatos procuram condicionar os projectos patronais de reorganização do trabalho para reduzir os impactos negativos em termos de emprego e de condições de trabalho;
- A ***participação pró-activa***, visando um maior envolvimento no processo decisório, procurando, na antecipação, encontrar soluções que, sem comprometer os objectivos empresariais, permita a adopção de modelos que incentivem a recompensa de elevados níveis de performance por parte dos trabalhadores.

4. Síntese conclusiva

A discussão em torno da problemática da flexibilidade do trabalho, iniciada nos idos anos 80, derivou para o estudo das implicações ao nível da gestão do factor trabalho no contexto do espaço de trabalho, bem como das respectivas repercussões ao nível do mercado de trabalho, designadamente, a questão da segmentação do mercado de trabalho, a partir da distinção entre o considerado grupo nuclear de trabalhadores e os demais, que englobando um conjunto diversificado e heterogéneo de casos é frequente designar por "trabalhadores periféricos".

A flexibilidade do trabalho ao nível da empresa tem que ser abordado numa óptica contingencial, pelo que a modalidade escolhida decorre de um conjunto de factores, como a legislação laboral nacional, das estratégias competitivas adoptadas, entre outros.

É neste contexto que, na década de 90, surge a discussão relativamente à redução do horário semanal de trabalho, associada a novos esquemas horários e de prestação de trabalho, a uma maior flexibilidade em matéria salarial e ao incremento da polivalência funcional.

Quer os empregadores, quer os trabalhadores, encarados individualmente ou como actores sociais colectivos, ostentam divergências relativamente aos seus posicionamentos, indo da adesão incondicional até à resistência activa.

Relativizando, no contexto da presente dissertação, a importância da flexibilidade salarial e de outras formas residuais de menor expressão, são a flexibilidade numérica

ou quantitativa - onde se enquadra a flexibilidade horária - e a flexibilidade profissional - onde a polivalência funcional é a modalidade mais marcante - que constituem o objecto nuclear do nosso estudo.

A primeira, porque nos permite discutir sobre a hipótese da flexibilidade numérica se converter numa via para a flexibilidade do emprego, acentuando a precariedade do emprego, na linha da crescente segmentação do mercado de trabalho. A segunda, porque nos remete para a alteração dos conteúdos de trabalho fora do contratualmente estabelecido e exigível ao trabalhador.

A convergência destes dois vectores entronca nos objectivos preconizados com a introdução da Lei nº 21/96, de 23 de Julho, no ordenamento jurídico interno, e funcionam como suporte a uma leitura interpretativa deste diploma.

Para as diferentes modalidades de flexibilidade do trabalho, para além da sua caracterização, procedeu-se à enunciação das vantagens e das desvantagens que lhes estão associadas.

PARTE III

INTERNACIONALIZAÇÃO E COMPETITIVIDADE DA ECONOMIA PORTUGUESA NO QUADRO DA INTEGRAÇÃO EUROPEIA

PARTE III

INTERNACIONALIZAÇÃO E COMPETITIVIDADE DA ECONOMIA PORTUGUESA NO QUADRO DA INTEGRAÇÃO EUROPEIA

Capítulo 6
Análise evolutiva recente da economia portuguesa

1. Panorâmica

1.1. Portugal e a opção da integração europeia

Culminando um longo e difícil período de negociações de adesão iniciado em 1978, Portugal assinou o Tratado de Adesão às Comunidades Europeias, em Junho de 1985, que consagrava o seu estatuto como membro de pleno direito, a partir de 1 de Janeiro de 1986.

Com a entrada de Portugal na CEE, a mentalidade estratégica, assim como a visão e perspectiva económica, sofreu uma viragem que condicionou de forma determinante a postura que era adoptada até então. Não há dúvidas de que esta integração marcou de forma vincada a economia e a sociedade portuguesas, podendo mesmo ser considerada um marco no que refere à maneira de estar, bem como na forma como a partir daí se estabeleceu um novo conjunto de directrizes políticas nomeadamente no plano económico.

Na sequência desta constatação, surge a necessidade de analisar a que níveis é que esta integração originou mudanças, para que se consiga perceber onde estas se verificaram e o que se gerou em termos de alteração do rumo estratégico da nossa economia. Assim sendo, é importante caracterizar a nossa política económica, assim como as suas limitações, antes da referida integração e por outro lado perceber quais as novas condicionantes e as novas dinâmicas que surgem após Portugal assumir este compromisso.

Deste modo, podemos caracterizar a nossa economia antes da integração no espaço europeu como sendo uma economia fechada, existindo, em consequência, uma visão redutora do mercado internacional. As estratégias de acção privilegiavam essencialmente os relacionamentos bilaterais como forma de impulsionar a nossa economia (LOPES, 1995).

Existia ainda pouca capacidade de investimento, bem como de competitividade face à concorrência que se verificava. É ainda de salientar a fraca mobilidade e as dificuldades ao nível da colocação do produto nos mercados. Por outro lado, as dificuldades ao nível

das vias de comunicação e acessibilidades, em geral, assim como ao nível estrutural eram evidentes.

Um outro factor limitativo, prendia-se com o facto de termos uma prestação no campo diplomático com pouco peso internacional.

Podemos, então, concluir que existia de uma forma evidente uma grande dificuldade de expressão económica no plano internacional.

Após o consumar da referida integração, surgiu um novo cenário com características completamente novas, que obrigaram ao delinear de um outro tipo de planeamento que se adaptasse de forma coerente às novas condicionantes. Podemos dizer que surgiu uma visão mais ampla nos processos de tomada de decisão.

Por outro lado, os circuitos (relacionamentos) ganharam uma dimensão mais alargada. Aumentou a diversidade, assim como a complexidade do sistema económico e da sua dinâmica.

Outro ponto a ter em conta, é o facto de passar a haver uma maior liberdade de circulação de pessoas e bens assim como um aumento da mobilidade ao nível empresarial e profissional. Com a integração de Portugal na CEE, abriram-se novos mercados e oportunidades de investimento. O acesso a matérias-primas, tecnologias e serviços, tornou-se mais diversificado, podendo ser obtido com menor custo e em condições mais favoráveis.

No que refere aos efeitos imediatos da adesão à CEE, constatou-se que houve uma explosão comercial, principalmente no que diz respeito ao fluxo de novos produtos. No entanto, grande parte dos efeitos resultantes desta adesão, só serão conhecidos com a evolução deste processo, ou seja, são efeitos a prazo que irão ser sentidos de forma progressiva.

Esta integração, gerou um grande impacto ao nível da modernização e da reestruturação de infra-estruturas. Assim sendo, houve a necessidade de serem consideradas um conjunto de adaptações estruturais conforme os interesses da política comum europeia.

Por outro lado, relativamente aos trâmites que se relacionam com a exportação e importação, o novo quadro que se apresenta tornou-se mais benéfico, nomeadamente ao nível da mobilidade.

Apesar de estarmos perante um cenário de potencial ao nível da sua evolução mais alargado. e que promove de forma inequívoca a capacidade de relacionamento a nível internacional, é necessário considerar alguns sectores onde se levantaram dificuldades.

No seguimento desta percepção, podemos mencionar um aumento das dificuldades no mercado interno, dificuldades essas provocadas pela "nova" concorrência. Por outro lado, só as empresas mais fortes e com maior capacidade de adaptação e de intervenção nos mercados sobrevivem, aumentando de forma significativa o número de falências.

É ainda importante referir que houve a necessidade de uma reestruturação e adaptação legislativa face ao novo enquadramento, uma vez que é preciso obedecer a um conjunto de regras previstas pelo plenário dos países membros.

Em conclusão, podemos dizer que a evolução de todo este processo de integração de Portugal na CEE, vai depender das dinâmicas que forem criadas assim como de um conjunto de factores de carácter externo (evolução da economia no plano mundial).

1.2. Periodização da evolução da economia portuguesa

Os últimos 30 anos da sociedade e economia portuguesas são marcados por cinco acontecimentos que ajudaram a transfigurar Portugal:

1. O primeiro choque petrolífero, em 1973, que provocou uma recessão económica internacional sem precedentes, afectando os nossos principais parceiros económicos;
2. A Revolução de 25 de Abril de 1974, com as transformações políticas, económicas e sociais inerentes;
3. A adesão à CEE, em 1986, que consagra a nossa vocação europeia;

4. A obtenção de maioria absoluta pelo PSD, em 1987, permitindo a Cavaco Silva, durante uma década de permanência no poder, protagonizar as mais profundas reformas a que Portugal foi sujeito;
5. A vitória do PS nas eleições legislativas, em 1995, encerrando um ciclo político e iniciando outro, no preciso momento em que Portugal enfrenta os desafios do aprofundamento do processo de construção europeia.

Estes cinco acontecimentos, uns mais do que outros, ajudam-nos a determinar uma divisão da história portuguesa recente em 3 ciclos, conforme sublinha Maria João Rodrigues (CES, 2001):

1. Ciclo 1: marcado pela democratização do regime e a instituição de um Estado de direito;
2. Ciclo 2: em que se formulou a opção europeia, com a decisão de aderir à CEE e a subsequente implementação de reformas cruciais à modernização do país;
3. Ciclo 3: em curso, onde são constatados dois grandes desafios – o primeiro, prende-se com a integração plena no núcleo duro da construção europeia, em que se inseriu a participação na 3ª fase da UEM, mas que obriga a um maior envolvimento na discussão e decisão das grandes questões europeias contemporâneas; o segundo, recuperar de forma definitiva do atraso estrutural em que vive a economia portuguesa.

O primeiro ciclo, que se pode situar entre 1974 e 1986, é um período relativamente heterogéneo. O período pós-revolução, marcado pelas profundas transformações do sistema económico - com as nacionalizações e a reforma agrária, entre outras -, a instabilidade política e social, com a sucessão de governos, as ameaças de golpes de Estado e as greves, desarticulou o sistema produtivo e conduziu a economia portuguesa a uma situação de quase bancarrota.

A aprovação da primeira Constituição constitui-se como um ponto de viragem da economia e da sociedade portuguesa. Não obstante a incapacidade de delinear uma estratégia adequada em termos de política económica, foi possível, ainda num quadro de

volatilidade política, encontrar objectivos que reuniam algum consenso, entre os quais se destacava a vontade de vir integrar a CEE.

Com o pedido formal de adesão em 1977, julgava-se que esta opção corresponderia a um desígnio nacional, capaz de mobilizar talentos, vontades e determinação que colocassem a economia portuguesa nos carris. Nada mais enganador.

Políticas económicas contra-cíclicas provocaram desequilíbrios macroeconómicos graves, ao nível da inflação, do desemprego, do endividamento público e externo, que motivaram os governos portugueses, em exercício de funções, a formular pedidos de ajuda ao FMI Internacional em 1978 e em 1983 (LOPES, Id.).

O período entre 1978 e 1984 é marcado pela coexistência de dois processos distintos mas interactivos: de um lado, a negociação para a adesão, que pressupunha a preparação da economia portuguesa para o embate da integração europeia; do outro, o estabelecimento de políticas de ajustamento conjuntural, que permitissem uma melhor performance ao nível das principais variáveis macroeconómicas.

A instabilidade que marcava a agenda política condicionava a actuação dos poderes públicos aos *timings* e aos ditames do ciclo político-eleitoral e a oportunidade perdida de proceder a reformas estruturais ditou um incipiente crescimento económico ao longo de todo o período.

O início da retoma económica nacional inicia-se no virar para a segunda metade da década de 80, conjugando os benefícios emergentes da adesão à CEE e de uma conjuntura económica internacional extremamente favorável.

A adesão de Portugal à Comunidade Europeia faz-se num quadro de uma economia portuguesa marcada por graves desequilíbrios macroeconómicos, por estruturas produtivas obsoletas e pouco competitivas e pela existência de profundas distorções nos diferentes mercados, habituados a práticas proteccionistas anquilosantes (COMISSÃO EUROPEIA, 1997a). Em síntese:

- Excessivo peso da intervenção estatal;
- Mercados financeiros pouco desenvolvidos;

- Sectores produtivos pouco eficazes e eficientes;
- Mercado de trabalho condicionado por um quadro regulamentar excessivamente rígido;
- Elevada inflação e desemprego;
- Significativo défice público;
- Considerável endividamento do país ao exterior.

A adesão de Portugal às Comunidades Europeias, em 1986, marca o início de um novo quadro de referência para a economia nacional, com a alteração do quadro institucional, bem como da alteração das regras e do modo de funcionamento dos mercados, exposto a uma maior liberalização e a uma concorrência acrescida. As transformações operadas ao nível da composição sectorial do produto e do emprego, bem como os padrões comportamentais das exportações e importações, são, de igual modo, por demais evidentes.

O choque provocado pela adesão e a confrontação com economias mais desenvolvidas e competitivas da Europa, contribuiu para o afastamento definitivo do modelo de industrialização vigente, que tinha entrado em fase de revisão no início da segunda metade da década de 70 (MATEUS, 1998).

Os pesos relativos detidos pelos sectores primário e secundário decrescem de importância, quer em termos de contribuição para o PIB, quer para o emprego, assistindo-se a uma afirmação crescente do sector terciário, acompanhando os modelos de desenvolvimento protagonizados pelos países da Europa Ocidental[1].

No entanto, subsistem algumas debilidades estruturais, já que a população afecta ao sector primário é, ainda, proporcionalmente superior às dos demais países, sem que tal reverta em maiores índices de produção. Também ao nível do sector secundário subsistem algumas debilidades estruturais, sendo evidente que o peso excessivo da

[1] A temática da alteração da composição sectorial do emprego, em Portugal, será abordada mais adiante no Capítulo 9.

indústria transformadora torna a economia portuguesa vulnerável à concorrência agressiva dos NPI do sudeste asiático.

A integração europeia foi essencial para a modernização e reforço da competitividade da economia portuguesa. O acesso a importantes fluxos financeiros comunitários (vidé Quadro 41)[2] favoreceu a reestruturação da economia portuguesa e um aproveitamento mais eficiente dos factores produtivos nacionais, bem como e a melhoria global dos seus índices de produtividade, tal como irá ser abordado mais adiante.

Quadro 41 - Fluxos Financeiros com a União Europeia

(Milhões de Euros)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Pagamentos	472,9	649,4	729,7	812,5	1234,0	978,6	1075,9	1114,0	1188,0	1248,8	1278,9	1235,2	1333,6
Recebimentos	1074,9	1500,9	2780,3	3089,6	2533,4	3566,9	3624,3	3865,3	4092,5	4144,7	3216,3	2774,5	3786,0
Correntes	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1894,9	1571,0	1869,4	1839,8	1544,1	1515,2	1878,2
Capital	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1729,4	2294,3	2223,1	2304,9	1672,2	1259,3	1907,8
Saldo	602,0	851,5	2050,6	2277,1	1299,4	2588,3	2548,4	2751,3	2904,5	2895,9	1937,3	1539,3	2452,4
Saldo (%PIB)	1,2	1,5	3,2	3,4	1,8	3,3	3,0	3,0	2,9	2,7	1,7	1,2	1,9

Fonte: Relatórios anuais do Banco de Portugal

Para estes resultados muito contribuiu a adequação das medidas de política macroeconómica e sectoriais adequadas, bem como o processo de adaptação a condições de mercado mais concorrenciais, que transformaram, significativamente, a realidade da economia portuguesa, facilitando a sua convergência com os nossos parceiros comunitários. De 1985 a 1996 foi possível recuperar do atraso estrutural em que vivíamos, sendo relevante a passagem do PIB de 50 para 70% da média comunitária (COMISSÃO EUROPEIA, 1997a).

Com o crescente IDE, conforme se constata da análise do Quadro 42, o crescimento significativo e sustentado das exportações, bem como uma taxa de crescimento médio anual do produto na ordem dos 4% - 1,5 p.p. acima da média comunitária (Id., Ibid.) -, foi possível introduzir profundas reformas estruturais na economia portuguesa, que, para além de visarem melhorar a performance da economia portuguesa, tinham como objectivo prioritário preparar Portugal para a integração na economia europeia, num

[2] O Quadro 41 é revelador do ritmo crescente dos fluxos financeiros a que Portugal teve acesso nos anos 90, evolução essa significativa, não só em termos absolutos, como relativos, considerando a sua expressividade em termos de PIB.

cenário de crescente globalização dos mercados e de mundialização dos fenómenos económicos.

Quadro 42 - Entradas de IDE, transferências da UE e comércio externo

(% do PIB)

	Investimento Directo Estrangeiro	Transferências Líquidas da UE	Exportações de bens e serviços	Importações de bens e serviços
1986-1990	2,5	1,2	32,6	38,8
1991-1995	3,7	2,7	30,1	37,7
1990	4,4	1,3	34,3	41,9
1991	4,7	1,5	30,8	39,5
1992	3,7	3,2	28,1	37
1993	3,5	3,3	27,9	35,4
1994	2,4	1,9	30,8	37,8
1995	4,1	3,4	33,1	39
1996	4,2	3	33,7	39,5

Fonte: Banco de Portugal, no que se refere ao IDE e às transferências da UE; Serviços da Comissão, no que se refere às importações e exportações.

Estas reformas estruturais, viabilizadas pelas sucessivas revisões constitucionais, no sentido de uma maior liberalização da actividade económica, tiveram um espectro alargado, incidindo, designadamente (MATEUS, 2001):

- No ***sistema fiscal***, com a introdução do IVA e a reforma na tributação sobre o rendimento (IRS e IRC);
- Na ***(re)privatização*** das principais empresas industriais e financeiras;
- No ***mercado de trabalho***, com a introdução da figura do contrato a prazo;
- Na modernização e liberalização do ***sistema bancário e financeiro***, através da introdução do controlo monetário indirecto, a reforma do Banco de Portugal e a liberalização das taxas de juro.

Inicia-se, então, um ciclo florescente da economia portuguesa que vai de 1987 a 1991, onde a economia portuguesa tem um crescimento médio anual de 6,5%, 3,5 p.p. acima da média comunitária. Paralelamente, assiste-se a uma melhoria substancial na performance das principais variáveis macroeconómicas, como o produto, o investimento, a inflação, o emprego, o consumo e as contas externas (COMISSÃO EUROPEIA, Id.).

O aumento da qualificação dos recursos humanos, a construção de infra-estruturas e as reformas institucionais promovidas funcionaram como factores de atractividade do IDE, que cresceu, no período de 1986-1995, a um ritmo de 3% do PIB, manifestamente a um nível superior ao verificado no período pré-adesão com um valor na ordem dos 0,6% (Id., 1999a).

A implantação em território nacional de ETN permitiu uma substancial melhoria na qualidade e diferenciação dos produtos, o que se traduziu num incremento das exportações, particularmente nas fases de expansão dos ciclos económicos.

As (re)privatizações tiveram profundo impacto sobre a estrutura económica e empresarial, bem como sobre o funcionamento dos mercados. A alienação de algumas das empresas do Sector Empresarial do Estado (SEE), bem como as receitas obtidas, proporcionaram uma redução da despesa e da dívida pública, e, ainda, a aplicação de alguns dos recursos no apoio à reestruturação de empresas públicas em situação difícil (BANCO DE PORTUGAL, 1994).

Importante mutação se assistiu ao nível do direito económico, com a abertura de certos sectores à iniciativa privada, acompanhada por uma onda de desregulamentação e liberalização dos diferentes mercados, particularmente o financeiro. Nesta tendência, a política de concorrência foi integrando os dispositivos comunitários, flexibilizando os mercados e liberalizando os preços.

É neste período que se assiste às primeiras investidas sobre um dos mercados considerados como um dos mais rígidos: o mercado de trabalho. A facilitação na contratação a termo certo e nos despedimentos colectivos constituem as primeiras mutações estruturantes desse mercado.

A recessão europeia no início dos anos 90 veio produzir efeitos nefastos e regressivos no processo de convergência da economia portuguesa. Com um crescimento negativo do PIB (-1%), em 1993, a economia portuguesa perde o «comboio» da retoma e inicia um lento processo de relançamento.

Os factores explicativos da gravidade e persistência da recessão da economia portuguesa têm origem, não só pelas características próprias dos sectores exportadores

portugueses, demasiado sensíveis às oscilações de rendimento e à pressão da concorrência promovida pelos países de mão-de-obra barata, mas, fundamentalmente, no aumento dos custos do factor trabalho e nas hesitações de investimento das empresas.

O processo de convergência nominal, com vista à participação na 3ª fase da UEM, conduziu a um abrandamento do ritmo de crescimento económico, mas favoreceu uma melhoria substancial ao nível das principais variáveis macroeconómicas, a que não é estranho a elevada eficácia das políticas orçamental e fiscal, monetária e cambial (MATEUS, Id.).

Resultante do IDE massivo que invadiu a economia nacional na década de 80, embora os sectores tradicionais - como a madeira e a cortiça, os têxteis e o calçado - continuem a representar uma boa parte do emprego, do produto e das exportações, encontram a disputa da liderança por parte de novos sectores, dos quais se evidenciam, entre outros, os produtos não metálicos (SIMÕES *et al.*, Id.).

Importa, todavia, salientar que há que distinguir entre a evolução da importância relativa no emprego ocupado e criado e, por outro lado, o dinamismo ostentado pelos diferentes sectores. Por exemplo, sectores como o têxtil, vestuário, calçado e a produção de produtos metálicos, continuam a absorver importantes parcelas do emprego, mas são sectores com problemas sérios em termos de produtividade e que poderão soçobrar num contexto de abertura do mercado europeu às exportações dos NPI.

O processo de especialização produtiva da economia nacional, em geral, e da indústria, em particular, reflecte os condicionalismos do comércio externo, dado que Portugal é uma economia pequena e aberta, que procura estar na primeira linha do processo de construção europeia, objectivo este repetidamente invocado nos múltiplos documentos em que é vertida a nossa política externa e apresentadas as grandes linhas de orientação da política económica (Id., Ibid.).

A evolução do comércio externo tem expressa uma linha de regularidade e em que a intensidade se reforça: os nossos principais parceiros económicos são os demais países da UE e a sua importância tende a acentuar-se (COMISSÃO EUROPEIA, Id.). Não é, por

isso, de estranhar que a economia portuguesa vivencie um processo não linear, acompanhando as oscilações da economia europeia.

Mais importante que a expressão percentual desse comércio será, todavia, a evolução da natureza do comércio, pois assiste-se, desde 1986, a uma passagem de um comércio inter-ramo para um comércio intra-ramo[3]. Tal facto indicia uma alteração nos padrões de consumo dos portugueses, que procuram os produtos pela sua diferença, acentuando gostos e preferências e provocando alterações na procura interna.

Em 1995, com a ascensão do PS ao poder a situação altera-se substancialmente, com a economia portuguesa a experimentar a ressaca da recessão do início da década de 90.

Não sendo um processo inteiramente novo, Portugal assiste a uma clara desaceleração do processo de convergência que terá como causas próximas (MATEUS, Id.):

- ⇨ Excessivo peso da despesa pública;
- ⇨ Reduzido peso do investimento produtivo;
- ⇨ Investimento público de duvidoso retorno económico, pois, embora possa gerar emprego, não tem, contudo, um efeito estruturante na economia;
- ⇨ Crescimento dos custos do trabalho superiores ao crescimento da produtividade;
- ⇨ Reduzido investimento em sectores tecnologicamente intensivos.

O ressurgir dos problemas estruturais, que afectam a economia portuguesa e ditaram a já citada desaceleração da convergência, resulta, em grande parte, da existência de um conjunto de fragilidades, de carácter transversal, em áreas como a Justiça, a Saúde, a Educação e a Formação Profissional, e a Segurança Social (Id.; Ibid.).

E se é um facto que, a partir de 1994, o crescimento económico se faz de novo acima da média comunitária, devido, essencialmente, à melhoria das condições internas[4], de novo, a partir de 1998, somos confrontados com o abrandamento do crescimento económico,

---

[3] Deixámos de importar produtos que não produzíamos, compensando com a exportação de bens e serviços não produzidos pelos nossos parceiros, para a realização de trocas comerciais por bens que visam a satisfação das mesmas necessidades.

[4] Com a descida das taxas de juro, a aceleração do consumo privado e a retoma do investimento.

dado estarmos perante o fim de um ciclo de construção de infra-estruturas e do desaparecimento de factores temporários (EXPO-98), que potenciaram o nosso crescimento.

A estes factos acrescem a redução da procura externa, devido ao abrandamento económico dos nossos principais parceiros (Alemanha e França), a que se viria a juntar, em 1999, um abrandamento da procura interna, com a desaceleração nos níveis de consumo, particularmente os duradouros (ex: habitação), com consequências negativas sobre o comportamento do investimento (SIMÕES *et al.*, Id.).

No virar do milénio outros factores de perturbação se colocam à economia portuguesa, entre os quais se destaca os impactos do alargamento da UE a leste, que irá, forçosamente, traduzir-se numa redistribuição dos fundos comunitários[5], mas, sobretudo, no acentuar das fragilidades e da perificidade da nossa economia, que justificam, hoje, o delinear de estratégias de relocalização industrial das ETN.

Foi neste contexto, e tomando a necessidade de Portugal se habilitar aos fundos previstos para o IIIQCA, que foi elaborado o Plano Nacional de Desenvolvimento Económico e Social (PNDES) 2000-2006, onde se traçam os desafios e, mais importante ainda, as reformas que devem ser encetadas:

- ⇨ Cumprir os compromissos definidos pelo Pacto de Estabilidade e Crescimento;
- ⇨ Reforma fiscal;
- ⇨ Reforma do sistema de segurança social;
- ⇨ Reforma do sistema de saúde;
- ⇨ Reforço da parceria público/privado;
- ⇨ Reduzir o carácter periférico da economia portuguesa;
- ⇨ Reforçar a competitividade e promover a internacionalização.

[5] Segundo MATEUS (2001), as transferências comunitárias terão contribuído, para além da modernização do país e da sua estrutura produtiva, para o equilíbrio das contas externas. Segundo este economista, os fundos estruturais equivaleram, entre 1989 e 2001, a valores próximos dos 4% do PIB.

Em jeito de súmula, refira-se que é uma realidade inquestionável, no panorama da economia e da sociedade portuguesas, que a adesão à CEE contribuiu para uma melhoria generalizada do nível de vida, sendo múltiplos os factores que explicam este facto.

Uma conjuntura económica externa extremamente favorável e as ajudas financeiras no âmbito dos fundos comunitários proporcionaram um crescimento do produto, acompanhado por uma melhoria expressiva dos salários em termos reais. No entanto, não se julgue que a adesão favoreceu de forma igual todos os portugueses. Não, tal não aconteceu, verificando-se, adicionalmente que foram os titulares de mais elevados rendimentos que viram crescer mais significativamente os seus salários (BANCO DE PORTUGAL, 1994). Longe de atenuar a iniquidade, embora se reconheça uma melhoria apreciável nas condições de vida da população em geral, a expansão económica contribui para alargar o fosso entre os mais ricos e os mais pobres.

Por fim, as palavras de Maria João Rodrigues (Id.; Ibid.) traduzem a dimensão do desafio com que nos confrontamos: *"O grande desígnio nacional revela-se na imperatividade de mudança de patamar, o que será concretizado, não só pelo aumento da produtividade física, mas, fundamentalmente, pelo aumento da produtividade em valor. E toda esta transição terá que ser operada num curto período de tempo, numa fase em que a Europa e o resto do mundo vivem uma mudança de paradigma, em direcção a uma economia baseada na inovação, no conhecimento e no saber."*.

2. Crescimento económico e convergência

2.1. A performance produtiva

Embora apresentando algumas oscilações e, sobretudo, diferentes ritmos, a verdade é que, desde 1975 até 2001, a economia portuguesa cresceu acima da média comunitária, conforme se depreende da análise do Quadro 43. Esse crescimento deve-se, por um lado, ao facto do nosso atraso estrutural nos permitir uma boa margem de progressão inicial, por outro lado, devido às modestas prestações da economia europeia que, para o

período considerado, cresceu sempre abaixo dos seus principais competidores: os EUA e o Japão.

Quadro 43 - Crescimento do PIB real
(1975-2001; Crescimento médio anual em percentagem)

	1975-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001	2001
Portugal	**3,0**	**5,5**	**1,8**	**3,5**	**1,7**
EU-15	**2,3**	**3,2**	**1,5**	**2,4**	**1,6**
EUA	3,4	3,2	2,4	3,6	1,1
Japão	3,8	5,2	1,5	1,1	-0,6

Fonte: European Competitiveness Report 2001, p. 19 e European Competitiveness Report 2002, p. 20

Desde a adesão à CEE, em 1986, até 2001, podemos considerar a existência de dois períodos distintos em termos de crescimento: entre 1986 e 1995 e entre 1995 e 2001.

O crescimento médio anual de 3,1% do PIB em Portugal, no período de 1986-1995, face a um crescimento da média comunitária, para o mesmo período, de 2,3%, atesta a evolução da economia portuguesa no sentido da convergência. Naturalmente que este período não apresenta um percurso linear: a entrada tardia na crise económica do início da década, faz com que a economia portuguesa tenha um desempenho mais modesto, em termos relativos, entre 1991 e 1993 (COMISSÃO EUROPEIA, 1997a).

Quadro 44 - Crescimento (a preços constantes) do Produto Interno Bruto, a preços de mercado

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	1.3	- 0.4	2.8	2.4	1.6	2.5	2.9	2.6	3.3
EU-11	:	:	1.6	- 0.8	2.3	2.3	1.4	2.3	2.9	2.6	3.4
Portugal	4.0	4.4	1.1	- 2.0	1.0	4.3	3.8	3.9	4.5	3.4	3.4
EUA	1.8	- 0.5	3.1	2.7	4.0	2.7	3.6	4.4	4.3	4.1	4.1
Japão	5.3	3.1	0.9	0.4	1.0	1.6	3.5	1.8	- 1.1	0.8	1.5

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Todavia, a partir de 1994 e até 1997, Portugal volta a crescer mais que a Europa comunitária, mas com um diferencial pouco significativo, voltando a entrar em desaceleração económica a partir de 1998 e até 2001 (*vidé* Quadro 44).

Naturalmente, nem todas as componentes evidenciaram um comportamento positivo. O crescimento significativo dos salários, em termos reais, numa parte significativa do

período em questão, proporcionou um crescimento acentuado do consumo privado o que, conjugado com um incremento das exportações, provocou um crescimento bastante mais substancial das importações, o que conduziu à deterioração da balança comercial (conforme Quadro 45).

Quadro 45 - Principais factores que contribuíram para o crescimento do PIB

(%)

	Crescimento real do PIB	Consumo Privado	Investimento Total	Exportações	Importações	Procura interna	Saldo externo
1986-1990	5,1	3,8	2,6	3,5	-6,8	8,4	-3,3
1990-1995	1,1	1,5	0,6	1,6	-3,3	2,8	-1,6
1990	4,6	4,7	2,0	4,0	-7,1	7,5	-3,1
1991	2,3	3,3	0,7	0,2	-3,0	5,0	-2,8
1992	1,9	2,6	1,6	2,4	-6,5	5,7	-4,0
1993	-1,2	0,3	-1,5	-2,1	2,0	-1,1	-0,1
1994	0,7	0,0	1,0	3,3	-4,2	1,9	-1,0
1995	2,3	1,2	1,1	4,4	-4,7	2,6	-0,3

Fonte: Serviços da Comissão

A performance económica de Portugal durante a década de 90 está, inexoravelmente, ligada ao dinamismo de alguns sectores produtivos, como por exemplo, o sector da construção e outros com ele correlacionados, verificando-se que quando a construção está em alta, a economia portuguesa aquece[6].

Quadro 46 - PIB - Taxas de crescimento, em volume, por sectores de actividade

(Em %)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Agricultura, silvicultura e pescas	-1,0	-1,4	-1,0	-5,5	-3,2	0,9	7,9	-3,2	-8,9	12,8	-3,7	-1,6	7,2
Indústria	5,3	0,9	-2,0	-4,4	-0,9	2,6	5,1	3,3	3,3	-0,2	1,3	1,3	-0,4
Electricidade, gás e água	10,0	3,0	2,0	3,5	10,1	5,8	5,2	3,3	5,7	5,4	5,5	5,1	1,5
Construção	5,0	4,5	2,5	-0,5	1,0	4,8	5,7	10,0	5,2	4,1	4,6	2,6	-3,7
Serviços[(a)]	5,5	4,5	4,4	-0,7	0,9	2,0	2,3	3,6	5,1	4,4	4,1	2,1	1,2
PIB[(b)]	4,1	2,3	1,7	-1,2	0,7	2,3	3,6	3,7	4,2	3,8	3,7	1,7	0,4

[(a)] Líquido de serviços de intermediação financeira indirectamente medidos.

[(b)] PIB a preços de mercado. O valor nominal do PIB inclui, além dos VAB sectoriais, os impostos e subsídios sobre produtos e os impostos sobre as importações.

Fonte: Relatórios anuais do Banco de Portugal

[6] A aquisição de habitação própria, a par dos consumos de cimento e de ferro, ambos associados à actividade do sector da construção civil, constitui um bom índice de confiança para os agentes económicos.

Grande parte da capacidade explicativa da performance económica é explicada pelo comportamento do investimento, não só em termos de investimento material ou físico, mas, também, o designado investimento intangível e nos recursos humanos.

Um dos factores explicativos, quer para o crescimento económico verificado, quer para o incremento da produtividade, é, inquestionavelmente, o crescimento de investimento que, apesar de abrandar no início dos anos 90, evidenciou um bom ritmo, conforme se depreende da análise do Quadro 47.

Se exceptuarmos 1993, em que a recessão económica nacional e internacional comprimiu os níveis de procura interna e externa, suscitando baixos índices de confiança nos empresários, a taxa de investimento apresentou valores bastante interessantes. Note-se, porém, que o investimento não esteve sempre orientado para o aumento da capacidade produtiva instalada.

Quadro 47 - Crescimento do Investimento

	TOTAL	Equipamento	Construção
1986-1990	10,1	14,1	6,1
1991-1995	2,0	0,2	3,3
1990	7,8	7,6	6,2
1991	2,9	-0,3	4,8
1992	4,6	4,9	3,3
1993	-5,2	-10,6	0,3
1994	4,5	6,7	2,5
1995	3,6	1,3	5,8

Fonte: INE

A um período inicial pós-adesão em que se assistiu a um ritmo significativo de implantação de novas unidades produtivas («Investimento de Expansão»), as orientações posteriores do investimento (COMISSÃO EUROPEIA, 1999a) sugerem uma tentativa de modernização das infra-estruturas produtivas («Investimento de Substituição»), através da substituição de equipamentos e melhoria das infra-estruturas, e de adequação das capacidades produtivas ao comportamento da procura («Investimento de Racionalização»), designadamente através da reestruturação e redimensionamento das unidades produtivas, quer pela aquisição/fusão empresarial, quer pela celebração de parcerias.

Relativamente ao investimento imaterial, a situação revela contornos mais preocupantes (SIMÕES *et al.*, Id.):

- ⇨ Baixo nível de investimento em I&D, com uma percentagem minoritária do investimento privado;
- ⇨ Fraca orientação da I&D para a produção;
- ⇨ Reduzidos níveis de investimento intangível e em RH.

2.2. O processo de convergência

2.2.1. Panorâmica

Quando da adesão de Portugal à então designada CEE, os indicadores económicos mostravam o atraso relativo de desenvolvimento que o país tinha em relação aos restantes Estados membros. No período anterior à adesão, o PIB *per capita,* em paridades de poder de compra, era de cerca de 52% da média comunitária com uma tendência para diminuir, enquanto que no período posterior à adesão a tendência é no sentido da convergência atingindo 70% da média comunitária em 1995 (COMISSÃO EUROPEIA, 1997a).

Apesar de uma evolução positiva nos últimos anos da década de 90, Portugal continua a ser um dos E-M da UE com maior atraso de desenvolvimento, e como tal destinatário dos Fundos Estruturais comunitários e do Fundo de Coesão.

A localização periférica de Portugal em relação aos principais mercados europeus, a reduzida dimensão do seu mercado nacional, bem como os níveis relativamente baixos de instrução e qualificação profissional da população e da mão-de-obra, um tecido empresarial frágil e pouco competitivo, um sector primário com elevados custos de produção, e um défice geral de infra-estruturas e equipamentos, são os traços marcantes que assinalam a persistência de determinadas assimetrias e que significam entraves ao desenvolvimento.

O aumento do investimento e das exportações verificado após a adesão à União Europeia gerou um período de crescimento económico que aproximou Portugal dos níveis médios de desenvolvimento dos parceiros europeus. A progressão dos indicadores sobre a economia portuguesa no sentido da convergência com os valores médios da União Europeia é significativa.

2.2.2. Convergência real

A convergência real da economia portuguesa face aos seus parceiros comunitários é conseguida quando o seu ritmo de crescimento económico é superior ao dos ritmos das demais economias europeias e o que a informação estatística nos confirma é que nos últimos quarenta anos, em termos médios, conseguimos crescer mais, pese embora, em determinados momentos da nossa história recente tenham ocorrido, pontualmente, casos de retrocesso nesse processo.

Uma ilação que se retira quando analisamos o processo de convergência em causa é que o ritmo em que ocorre é desigual, dado que se identificam períodos com panoramas assaz diferenciados.

No período compreendido entre o início da década de 60 e a crise petrolífera de 1973, marcado pela tentativa de uma maior abertura ao exterior com a adesão à EFTA, Portugal cresceu de forma mais significativa, passando o rendimento *per capita* de 40 para 58% da média comunitária. Da mesma forma, entre 1985 e 2001, portanto da ante-câmara da adesão à participação plena na construção europeia, assiste-se a uma evolução positiva deste indicador, que passa de 52,8 para 74,3%, muito embora esta convergência real se tenha processado em paralelo com a convergência nominal imposta pelo desígnio da participação portuguesa na UEM (Id., Ibid.).

Quadro 48 - Crescimento do produto e da produtividade (Variação anual, em %)

	PIB real		PIB por pessoa ocupada	
	Portugal	Média UE	Portugal	Média UE
1976-1985	3	2,3	3,3	2,2
1986-1995	3,2	2,3	3	1,9
1986-1990	5	3,3	3,9	1,9
1991-1995	1,2	1,4	1,8	2
1990-1992	2,9	1	2	2,4
1993-1995	0,6	1,6	1,9	2,1
1990	4,6	2,9	2,8	1,2
1991	2,3	1,5	-0,4	1,3
1992	2,8	1	3,6	2,4
1993	-1,2	-0,6	0,8	1,3
1994	0,8	2,8	1,7	3,3
1995	2,3	2,4	3,3	1,9
1996*	2,5	1,6	2	1,6

Fonte: Serviços da Comissão *in Economia Europeia, 1997*

Uma taxa de crescimento do PIB *per capita* muito superior à média comunitária, no período pós-adesão à CEE, explica o processo de convergência real entre a economia portuguesa e a média comunitária, que vê reduzir o *gap* de pouco mais de 50 para aproximadamente 70%. Esta aproximação deve-se, essencialmente, a dois factores a saber: por um lado, à estagnação demográfica, resultado da diminuição da taxa de natalidade; por outro, embora não tão acentuado, ao aumento de produtividade.

Quadro 49 - Crescimento anual do Valor Acrescentado, da Produtividade e do Emprego

	1998-88	1997/88		
	VA	VA	Produtividade	Emprego
EU-15	2,9	3,2	4,3	-1,1
Portugal	**6,7**	**7,2**	**7,6**	**-0,4**

Fonte: Comissão Europeia (1999), *The Competitiviness of European Industry - 1999 Report,* Bruxelas, p. 9.

Não obstante o facto de Portugal, segundo o BANCO DE PORTUGAL (1999), ter sido apontado como um dos países da coesão[7] que melhor desempenho apresentou no processo de convergência, no período entre 1986 e 1998, logo a seguir à Espanha, não podemos ignorar, por um lado, o carácter extremamente modesto do ponto de partida e, por outro, a desaceleração verificada em termos de convergência.

[7] Tal como a Espanha, a Grécia e a Irlanda.

Quadro 50 - Evolução da convergência real de alguns países da UE

(PPC; UE15 = 100)

	PIB relativo *per capita*							
	Preços de Mercado				PPC			
	Portugal	Irlanda	Grécia	Espanha	Portugal	Irlanda	Grécia	Espanha
1985	52,9	65,7	62,4	69,8	49	85,8	68,8	95,8
1986-1995	61,2	76,1	61,1	74,3	55,1	96	67,6	93,7
1986-1990	57,1	67,3	59,8	72,6	52,8	88,4	66,8	93,9
1990	59,3	71,9	58,4	74,5	54	92,9	65,7	92,4
1991-1995	65,7	84,6	63,4	77,2	58	104,1	69,8	95,6
1995	69	95,1	64,2	76,1	59,7	110	68,4	93,8
1996*	69,4	100,7	64,6	76,6	60	112,9	68,1	93,1

Fonte: Serviços da Comissão *in Economia Europeia, 1997*

Em termos de comparação de performance, realça-se que apenas a Irlanda apresentou resultados mais significativos, já que, quer em relação à Espanha e à Grécia, o ritmo de crescimento da produtividade foi mais significativo em Portugal. Não se pode, todavia, falar de um processo linear e sustentado, já que podemos distinguir, até 1996, dois períodos distintos: de 1986 a 1992, em que o crescimento do PIB foi claramente superior à média comunitária; e, com sinais claros a partir de 1990, uma regressão nesta tendência, verificando-se uma diminuição da convergência até 1995.

A extrema volatilidade da economia portuguesa e o desempenho «paralelo» em relação aos ciclos da economia europeia têm-se vindo a acentuar à medida que as relações comerciais externas de Portugal com alguns países comunitários se têm incrementado, conforme abordaremos no ponto 3. do presente Capítulo.

Após um período de uma certa estagnação na primeira metade da década de 90, a segunda metade revela-nos uma economia portuguesa em processo de convergência, assumindo no fim da década de 90 um PIB *per capita* de 74,3%, contra os 70,7% da primeira metade da década[8]. Esta convergência deve-se, essencialmente, a (DEPP/MTS, 2002):

- ⇨ Uma taxa média de crescimento anual de 3,5% no período compreendido entre 1995 e 2000, em vez dos 1,5% da primeira metade da década de 90;

[8] Atente-se aos valores nominais reportados no Quadro 51.

⇨ A um crescimento da taxa de emprego em ambos os sexos, passando de 62,4% e 54,5%, em 1995, para 68,3% e 60,8%, em 2000, respectivamente para os homens e para as mulheres.

Estes resultados, por si só, são extremamente meritórios, mas tem que se ressalvar que a convergência se processa num quadro de desaceleração da economia europeia. Para além deste desempenho ao nível da produção e do emprego, saliente-se o sucesso conseguido no combate à inflação e a redução significativa do défice orçamental.

Quadro 51 - Produto Interno Bruto, a preços de mercado, *per capita (PPC)*

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	:	:	17 650	18 490	19 420	20 290	21 260 *	22 530 *
EU-11	:	:	:	:	:	17 920	18 670	19 480	30 310	21 260 *	22 480 *
Portugal	:	:	:	:	:	12 450	13 070	14 500	14 930	15 860 *	16 770 *
EUA	21 500	21 980	22 930	23 850	25 170	26 160	27 670	29 490	31 010	32 670	34 960 *
Japão	16 970	18 360	19 160	19 720	20 180	20 960	22 330	23 220	23 290	23 950	25 080 *

* - Estimativa.

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Mais do que analisar o crescimento evolutivo do PIB, o importante é entender a forma como esse crescimento reverteu, ou não, na melhoria das condições de vida da população, em termos relativos.

Um bom indicador para aferir sobre essa melhoria da qualidade de vida, é a análise da evolução do PIB *per capita*, expresso em *"Paridades de Poder de Compra"* (PPC), ou seja tomando em linha a capacidade que determinado rendimento tem para proporcionar o acesso a bens e serviços que satisfazem necessidades humanas, corrigindo as distorções entre preços relativos praticados nas diferentes economias.

Relativamente a este indicador, e não obstante alguns recuos pontuais, revela uma evolução positiva no que diz respeito à qualidade de vida dos portugueses, quando comparamos com os demais parceiros comunitários.

Todavia, subsistem diferenças muito significativas entre Portugal e a média comunitária, mas, também, em relação aos norte-americanos e japoneses. Da análise do Quadro 22 concluímos que Portugal ocupa o penúltimo lugar no ranking europeu, só ligeiramente à

frente da Grécia, e com valores substancialmente inferiores aos evidenciados pela Itália, a França e a Espanha.

Quadro 52 - Síntese dos principais indicadores do comportamento da economia portuguesa

Objecto de estudo	Indicadores	1990/94	1995/2000	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Crescimento económico*	PIBpm	2,1	3,5	2,9	3,7	3,8	3,8	3,3	3,3
	FBCF	2,8	6,8	4,7	3,3	12,1	9,4	7,4	4,0
	FBCF/PIBpm (%)	25,2	25,9	23,7	23,8	25,7	26,7	27,2	28,2
	Exportações	5,2	7,1	10,3	7,1	7,2	7,7	3,4	6,6
	Importações	7,4	8,3	7,2	4,9	10,0	13,8	8,9	5,1
	Grau de Abertura	60,9	69,3	66,6	66,1	68,6	70,7	70,3	74,7
Convergência Real (Nível de vida)	PIB *per capita* nacional/ PIB *per capita* UE15	65,6	73,0	70,7	71,4	74,7	72,7	74,0	74,3
Eficiência económica e competitividade	Produtividade por trabalhador Produtividade Nacional/ Produtividade UE15	1,5	2,0	3,1	2,1	1,9	1,5	1,5	1,6
	Preços/paridades correntes	60,5	63,6	63,3	63,0	65,1	62,8	63,8	63,8
	Preços/taxas câmbio correntes		49,8	48,2	49,6	49,5	49,7	50,6	51,3
	Custos Unitários de Trabalho	1,9	-0,1 a -0,2	-1,4	1,2	-0,8	-0,5	0,1	0,2 a 1,1
	Ind. Evol. CUT reais Nacional/ Ind. Evol. CUT reais EU15	1,0235	1,0050 a 1,0065	0,9990	1,0202	1,0010	1,0061	1,0000	1,0040 a 1,0130

* Evolução real em %

** Evolução anual em %

Fonte: ALMEIDA, Maria Henriqueta et al. (2002), Crescimento, Bem Estar Económico e Coesão Social – O período 1995 a 2000 em síntese, *in* AA VV, *Portugal 1995-2000: Perspectivas de evolução social*, DEPP/MTS, Celta Editora, Oeiras, pp. 15-16.

A análise do Quadro 52 permite-nos concluir que o ritmo modesto de convergência se deve à incapacidade do sistema produtivo crescer tanto quanto seria desejável, e esta incapacidade resulta, mais da insignificante expressão do investimento produtivo, do que do crescimento dos custos com o factor trabalho, particularmente no que se refere ao período de análise de 1995 a 2000.

A falta de capacidade das empresas se moverem nos mercados externos traduz-se na impossibilidade de fazer crescer de forma substancial as exportações, num contexto de progressiva abertura das economias e dos mercados.

2.2.3. Convergência nominal

A par da convergência real, onde Portugal conseguiu recuperar de forma significativa do atraso estrutural em relação à Europa comunitária, de igual modo no domínio da convergência nominal foi possível obter e manter uma relativa estabilidade de preços, considerando que a partir da adesão à CEE, a redução da inflação se tornou,

conjuntamente com a melhoria do saldo da Balança Comercial, um dos principais objectivos de política económica.

No período compreendido entre 1986 e 1995 assiste-se a um efectivo crescimento dos salários reais nos trabalhadores por conta de outrem, verificando-se que esse crescimento se processou a uma média de 2,9% ao ano. Todavia, esse aumento não foi uniforme, dado que foram os salários mais elevados os que cresceram a um ritmo mais elevado (COMISSÃO EUROPEIA, 1997a), promovendo um alargamento do leque salarial.

Este aumento desigual acentuou a desigualdade da distribuição de salários e deveu-se, essencialmente, a uma alteração da composição do factor trabalho, com um incremento na procura de trabalho qualificado, comportamento que se situa na linha do verificado na generalidade dos países da OCDE (BANCO DE PORTUGAL, 1998).

Mas o comportamento evolutivo dos salários encontra razões explicativas na oferta do factor. Durante todo o período em análise, o crescimento dos níveis de escolaridade foi uma constante e é constatável uma correlação forte e positiva entre o número de anos de escolaridade e o salário e o respectivo ritmo de crescimento, ou seja, por cada ano adicional de escolaridade o nível salarial era, não só mais elevado, como o seu crescimento era mais significativo.

Outra modificação da oferta do factor trabalho prende-se com a crescente penetração da mulher no mercado de trabalho e, particularmente, com o facto de estas apresentarem níveis de escolaridade progressivamente superiores aos dos homens. As mulheres que detinham um peso de aproximadamente um terço da população empregada, em 1986, viram crescer esse valor para cerca dos 40% e esse crescimento só não foi mais significativo devido a uma parte significativa das mulheres com mais baixos índices de escolaridade terem optado pelo afastamento do mercado de trabalho, por motivos económicos, mas também sócio-culturais: os baixos salários a que teriam acesso terão funcionado como um desincentivo à sua participação (Id., Ibid.).

A evolução salarial prende-se, igualmente, com as condições em que se processa a negociação colectiva. Num país em que a mobilidade do factor é reduzida, a capacidade reivindicativa decorre dos desequilíbrios entre a oferta e procura do factor trabalho,

daí que não seja de estranhar que a taxa de desemprego e o crescimento dos salários em termos reais tenham um comportamento evolutivo inverso.

Esta realidade é tanto mais importante se considerarmos que em Portugal o elemento central da contratação colectiva é a negociação da tabela salarial e, quer pelos acordos estabelecidos, quer pelas designadas portarias de extensão, quer, por último, pela possibilidade de imposição ministerial, a quase totalidade dos trabalhadores por conta de outrem está coberto pela negociação colectiva.

Revelando um comportamento pró-cíclico, isto é, crescendo os salários a um ritmo maior em fase de expansão económica e retraindo-se em momentos de recessão económica, a negociação colectiva, de índole essencialmente sectorial, reflecte, ao nível microeconómico, as condições gerais do mercado de trabalho (Id., 1999).

Tendo como objectivo a participação na 3ª fase da UEM, o combate à inflação tornou-se um dos objectivos prioritários da política macroeconómica, objectivo que viria a ser concretizado, conforme demonstra a tendência evolutiva desta variável desde o início da aplicação de medidas de ajustamento, visualizável no Quadro 53, donde sobressai uma redução substancial do diferencial de inflação da economia portuguesa em relação à média comunitária.

Quadro 53 – Comportamento evolutivo dos preços

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Inflação global	12,7	13,6	12,0	9,5	6,8	5,4	4,2	3,1
IPC (total, excluindo rendas)	12,6	13,4	11,4	8,9	6,5	5,2	4,1	3,1
Média da UE	5,1	5,7	4,3	4,2	3,4	3,0	3,1	2,5
Diferencial Portugal-UE	7,5	7,7	6,5	4,7	3,1	2,2	1,0	0,6
Inflação								
Transaccionáveis	12,6	9,0	8,1	7,4	4,6	4,4	3,0	1,9
Não transaccionáveis	12,6	19,1	15,2	11,2	9,0	6,3	5,6	4,5
Pro memoria:								
Inflação dos bens	11,9	11,6	9,1	7,5	4,4	4,2	3,0	2,2
Inflação dos serviços	14,6	18,2	15,2	12,4	11,0	7,3	6,5	4,8

Fonte: INE, Banco de Portugal e EUROSTAT

Não se pode atribuir este resultado, exclusivamente, à adequação inequívoca das políticas macroeconómicas e financeiras seguidas pelos governos em funções, mas igualmente à redução das pressões inflacionistas nos parceiros comunitários. Factores

explicativos igualmente importantes terão sido, por um lado, o abandono da desvalorização deslizante do escudo[9], e, por outro, a desaceleração ou mesmo redução dos preços dos recursos energéticos e das principais matérias-primas[10];.

Ao nível da inflação, a interpretação do quadro supracitado permite-nos concluir da diferença verificada entre a evolução dos preços dos bens transaccionáveis e a dos não transaccionáveis e entre a dos preços dos bens e a dos serviços. A sujeição às condições de funcionamento do mercado dos bens e serviços transaccionáveis determinou uma descida mais rápida e acentuada dos preços, enquanto nos sectores protegidos, onde se enquadram os bens não transaccionáveis, a descida, embora contínua, se tenha processado a um ritmo mais lento.

Quanto às diferenças evolutivas dos preços dos bens e a dos serviços, a principal razão explicativa prende-se com a diferente evolução dos salários, que no sector dos serviços cresceram mais significativamente, e a aproximação dos comportamentos evolutivos dos preços só foi possível quando a contenção salarial chegou ao sector dos serviços.

Os períodos de derrogação de que beneficiou a agricultura portuguesa no período pós-adesão à medida que foram cessando permitiram a desaceleração dos preços dos bens alimentares, pressionando, igualmente, a descida do IPC.

Quadro 54 - Indicadores macroeconómicos em Portugal em comparação com a UE

(%)

	1961-1973		1974-1985		1986-1998	
	Portugal	UE	Portugal	UE	Portugal	UE
Taxa de crescimento real	6,9	4,8	2,2	2,0	3,9	2,6
Produto *per capita* (PPC)	47,2	100,0	54,2	100,0	64,6	100,0
Taxa de inflação	6,1	4,7	22,3	10,7	8,3	3,9
Desemprego	2,5	2,3	6,9	6,4	6,0	9,7
Saldo público (% do PIB)	1,2	n.d.	-7,1	-3,7	-4,4	-3,9

Obs: Os valores médios da UE são afectados por, a partir de 1991, passarem a incluir a parte leste da Alemanha.
Fonte: Comissão Europeia

[9] Verificando-se mesmo uma relativa apreciação do escudo no virar para a década de 90.

[10] É amplamente reconhecida a importância da componente importada da inflação, dado que Portugal é extremamente dependente destes recursos, para além de ser uma pequena economia e em fase de crescente abertura ao exterior

Um último factor explicativo prende-se com o objectivo de redução do défice orçamental, na linha da convergência nominal, que originou um processo de moderação salarial na administração pública, tendo-se constituído como um factor importante na diminuição dos preços dos bens não transaccionáveis (Id., Ibid.).

A actualização salarial representa, em princípio, um compromisso entre os parceiros sociais em, por um lado, repor a perda de poder de compra resultante do aumento dos preços dos bens, e, por outro, a uma repartição equilibrada dos ganhos de produtividade.

Perante um cenário dominada pela expectativa de uma evolução menos acentuada do crescimento dos preços, foi natural a desaceleração do crescimento dos salários, conforme se observa no Quadro 55, particularmente a partir de 1993, a que não terá sido estranho o facto de se viver em recessão económica e, como é consensualmente reconhecido, nestes períodos os trabalhadores são mais receptivos à troca de uma maior moderação salarial como contrapartida a uma certa estabilidade do emprego.

Quadro 55 - Acordos colectivos de trabalho - Crescimento médio dos salários implícitos

(%)

	Total*	Empresas públicas		Privado	Agricultura	Indústria	Electricidade, gás e produção de vapor	Construção	Serviços
		EPNF	EPF						
1990	13,6	13,8	13,3	13,5	13,9	13,4	—	13,9	13,6
1991	14,1	14,0	13,5	14,2	14,5	14,2	—	13,5	14,3
1992	11,2	11,8	10,5	11,2	11,7	10,7	—	10,8	11,9
1993	7,3	6,0	5,6	7,5	7,3	7,6	5,0	6,5	7,4
1994	5,1	3,4	4,0	5,2	4,8	5,2	—	—	4,8
1995	4,8	4,0	3,5	4,8	4,5	5,1	4,5	4,5	4,6
1996	4,5	4,3**	4,6**	4,5	4,3**	4,5	4,3**	4,5	4,5

* Excluindo o SPA

** Dados provisórios

Fonte: Ministério do Emprego e Banco de Portugal

O espectro de uma retoma demorada e lenta impôs aos parceiros sociais uma responsabilidade partilhada, levando-os a aceitar as especificidades de cada empresa/sector, em matérias como as perspectivas de investimento, emprego e formação profissional, como factores determinantes na negociação salarial. Nesta conformidade, a partir de 1993, os custos unitários do trabalho desaceleraram acompanhando o comportamento evolutivo das remunerações totais (Quadro 56).

Quadro 56 - Factores determinantes dos custos e preços
(Taxas de crescimento, excepto taxas de juro, em %)

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Remuneração por trabalhador*	15,0	18,7	17,3	14,3	6,9	5,7	6,8
Pro memoria: custos unitários do trabalho**	11,5	16,1	18,1	13,2	5,9	4,9	4,2
Factores produção não laborais	7,6	0,2	-0,8	-6,3	0,3	4,4	n.a.
Impostos indirectos (deduzidos os subsídios)	13,2	16,9	15,2	24,2	-2,5	15,2	10,7

* Economia total (incluindo o SPA)

** Média ponderada dos preços de energia e dos bens intermédios importados para o utilizador

Fonte: Ministério do Emprego, ministério das Finanças e Ministério da Economia

3. Comércio externo e especialização produtiva

3.1. A abertura ao exterior

A adesão à CEE teve como consequências imediatas, tanto um incremento do grau de abertura da economia portuguesa - passou de 27%, em 1985, para 49%, em 1996 -, como um reforço das relações comerciais com os parceiros comunitários, atingindo valores próximos dos 80% (Quadro 57), a que não é estranho o incremento das trocas comerciais com Espanha (COMISSÃO EUROPEIA, 1999a).

Quadro 57 - Exportações (fob) para a UE
(Em % do total das exportações nacionais)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	66.9 |	67.4	67.0	63.2	63.3	64.0	63.1	61.8	63.2	63.8	62.3
Portugal	81.2 |	82.4	81.4	79.9	80.0	80.1	80.6	80.8	82.0	83.2	79.4
EUA	26.3 |	25.7	24.1	21.8	21.0	21.2	20.5	20.6	22.0	20.0	:
Japão	20.4 |	20.4	19.8	16.7	15.5	15.9	15.4	15.6	18.5	16.6	15.2

\| Quebra de série.

Nota: Os valores para a Bélgica incluem, a partir de 1998, os dados do Luxemburgo.

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Quadro 58 - Importações (cif) provenientes da UE
(Em % do total das importações nacionais)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	64.2 |	63.8	64.5	62.4	62.8	64.1	63.8	62.3	62.9	62.0	58.8
Portugal	72.1 |	74.9	76.6	74.5	73.5	73.9	76.3	76.3	78.1	78.1	74.0
EUA	20.0 |	18.9	18.9	18.1	18.0	17.7	18.0	18.1	19.3	18.1	:
Japão	16.0 |	14.5	14.5	13.7	14.1	14.5	14.1	13.3	13.9	13.2	11.8

\| Quebra de série.

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

O comportamento da binómio exportações/importações (cfr. Quadros 59 e 60) explica o estrutural défice comercial, a deterioração da taxa de cobertura (valores na ordem dos 60%), bem como a elevada dependência externa da economia portuguesa (MATEUS, 2001).

Quadro 59 - Importações / Exportações

(Milhões de Euros / Preços Correntes)

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Exportações	7272,0	8863,7	10484,8	13185,8	15424,4	15715,7	18379,8	20446,3	21300,3
Mercadorias (FOB)	5368,0	6504,9	7807,7	9987,5	11569,7	11664,4	12383,2	14580,4	15251,3
Serviços	1904,0	2358,8	2677,1	3198,3	3854,7	4051,3	5996,6	5865,9	6049,0
Importações	7829,2	10547,6	13694,1	16063,9	19285,1	20576,5	23866,6	25524,1	26342,6
Mercadorias (CIF)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Serviços	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Saldo	-557,2	-1683,9	-3209,3	-2878,1	-3860,7	-4860,8	-5486,8	-5077,8	-5042,3
PIB	22049	25811,4	29942	35799,9	42700,3	49566,8	65003,1	69181,6	72852,2
Saldo (% PIB)	-2,5	-6,5	-10,7	-8,0	-9,0	-9,8	-8,4	-7,3	-6,9

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Exportações	24439,2	25984,5	28599,5	31285,7	32544,6	37150,0	38636,5	39515,4
Mercadorias (FOB)	18034,6	19442,2	21544,4	23014,4	23898,1	27355,9	28208,3	28630,0
Serviços	6404,6	6542,3	7055,0	8271,3	8646,5	9794,1	10428,2	10885,4
Importações	29461,1	32278,8	36013,1	40551,6	43771,2	50192,5	50809,8	49217,6
Mercadorias (CIF)	n.d.	n.d.	31627,2	35588,2	38618,7	44480,8	45239,3	43554,5
Serviços	n.d.	n.d.	4385,8	4963,4	5152,5	5711,7	5570,4	5663,1
Saldo	-5021,9	-6294,3	-7413,6	-9265,9	-11226,6	-13042,5	-12173,3	-9702,2
PIB	77438,2	82172,3	93036,6	97276,5	108029,8	115551,5	123735,4	129829
Saldo (% PIB)	-6,5	-7,7	-8,0	-9,5	-10,4	-11,3	-9,8	-7,5

Fonte: Relatórios anuais do Banco de Portugal. Cálculos do autor.

Evidenciando um comportamento pautado pela regularidade, a Balança de Transacções Correntes prima por apresentar um certo equilíbrio no período entre 1986 e 1995, embora nos anos imediatos se constate de uma tendência para uma situação de défice (Id., Ibid.).

Quadro 60 - Saldos da Balança Comercial, a preços correntes

(1000 milhões ECU/EUR)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	- 46.6 |	- 68.2	- 50.1	3.4	9.4	28.0	45.3	48.6	22.9	- 19.0	- 89.5
EU-11	- 9.8 |	- 41.4	- 21.5	35.9	40.2	59.7	77.2	87.5	85.7	51.6	7.1
Portugal	- 6.5	- 8.1	- 9.2	- 7.5	- 7.6	- 7.5	- 8.3	- 9.8	- 12.2	- 14.5	- 16.2
EUA	- 97.9	- 70.5	- 81.8	- 118.2	- 148.5	- 143.6	- 153.4	- 185.6	- 235.4	- 336.2	:
Japão	41.0	62.8	82.1	102.7	101.6	81.7	48.6	72.5	95.9	101.0	108.0

\| Quebra de série.

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Esse equilíbrio resulta do comportamento linear das diferentes balanças que a compõem. O comportamento extremamente desfavorável da Balança Comercial e pouco satisfatório da Balança de Rendimentos tem vindo objecto de compensação por parte da Balança de Serviços, devido, fundamentalmente, às receitas provenientes da actividade turística, mas, também, das Transferências Unilaterais, onde se integram as remessas dos emigrantes e as ajudas comunitárias.

3.2. A dinâmica das exportações

O comportamento evolutivo das nossas exportações foi condicionada, quer pela apreciação do escudo visível a partir do fim da década de 80, quer pela performance económica dos países de destino das exportações. Ainda de referir que a crise do Golfo, em 1991, afectou negativamente o clima económico internacional e tal facto teve repercussões imediatas sobre a procura externa dirigidas às exportações portuguesas.

Quadro 61 - Comércio de Portugal por grupo de produtos

			(% do total)
	1983-1985	1986-1990	1991-1995
Exportações			
Produtos alimentares	10,9	8,1	7,6
Energia	4,7	3,0	3,2
Produtos químicos	8,0	6,6	5,9
Madeira, cortiça e papel	13,8	13,8	10,9
Peles, couros e têxteis	13,2	10,2	8,5
Vestuário e calçado	20,8	28,8	28,5
Minerais e produtos metálicos	6,8	5,9	6,0
Máquinas	12,0	11,6	15,0
Equipamento de transporte	4,1	6,0	7,2
Outros	5,7	6,0	7,3
Importações			
Produtos alimentares	15,7	12,9	13,6
Energia	27,1	11,1	8,6
Produtos químicos	11,7	12,1	11,9
Couros, peles, madeira e papel	3,6	5,3	5,8
Têxteis, vestuário e calçado	7,8	10,2	10,8
Minerais e produtos metálicos	7,9	8,4	7,9
Máquinas	15,2	22,3	21,1
Equipamento de transporte	7,7	12,6	14,6
Outros	3,1	5,0	5,6

Fonte: Ministério da Economia

A implantação de importantes ETN em território nacional não deixou de produzir importantes mutações, quer nas trocas sectoriais, quer, sobretudo, no padrão de especialização produtiva nacional, com uma diminuição acentuada nas exportações de produtos mão-de-obra intensivos (ex: «Produtos alimentares» e «Peles, couros e têxteis») e um reforço do peso relativo de sectores mais intensivos em capital (ex: «Máquinas» e «Equipamentos de transporte»), conforme se depreende da análise do Quadro 61.

As mutações operadas na estrutura das exportações não são totalmente acompanhadas por alterações substanciais relativamente aos respectivos países de destino. Embora a UE se prefigure, cada vez mais, como o destino privilegiados das nossas exportações, dentro do espaço comunitário os países preferenciais de destino continuam a ser a Alemanha, a Espanha – que assume um lugar de destaque –, a França e o Reino Unido, que conjuntamente representam, em 2002, cerca de 2/3 do total das exportações.

Em contrapartida, os mercados dos países nórdicos, incluindo os da EFTA, perdem expressão, o mesmo se passando com os EUA e os PALOP. Relativamente ao Brasil, e pese a significativa taxa de crescimento das exportações, praticamente superior a 100%, continua a ser um mercado pouco interessante.

Quadro 62 - Exportações de Mercadorias por Zonas Económicas e Países de Destino

	Estrutura das Exportações					Taxa de Variação Nominal	
	1986-1990	1991-1995	1996-2000	2001	2002	2001	2002
Intra - EU-12	**58,8**	**64,5**	**66,4**	**66,9**	**66,7**	**4,1**	**1,2**
Intra - EU-15	**78,4**	**80,7**	**81,4**	**80,1**	**80,1**	**3,4**	**1,4**
Alemanha	15,6	19,8	19,7	19,1	18,3	9,9	-2,9
França	15,3	14,5	13,8	12,6	12,6	3,2	1,6
Itália	4,1	3,5	4,0	4,6	4,8	19,7	6,7
Espanha	11,1	14,8	16,7	19,0	20,8	2,3	10,5
Holanda	6,0	5,4	4,6	4,2	3,8	2,2	-8,0
Bélgica / Luxemburgo	3,2	3,3	4,9	5,5	4,6	-6,2	-14,5
Áustria	1,1	1,1	1,0	0,8	0,8	2,6	1,4
Grécia	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	-2,0	-0,1
Finlândia	1,5	1,1	0,7	0,5	0,4	-2,8	-15,4
Irlanda	0,5	0,4	0,5	0,5	0,6	3,7	12,6
Reino Unido	13,1	11,2	11,6	10,3	10,5	-2,0	3,9
Dinamarca	2,2	2,2	1,5	1,1	1,0	-8,9	-4,9
Suécia	4,2	2,8	1,9	1,5	1,5	-5,9	-0,4
Extra - EU-15	**21,6**	**19,3**	**18,6**	**19,9**	**19,9**	**4,3**	**1,4**
EFTA	**3,9**	**3,0**	**2,2**	**2,2**	**1,9**	**-3,3**	**-13,3**
Islândia	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	15,4	-38,9
Noruega	1,7	1,1	0,9	1,1	0,8	-8,5	-30,6
Suíça	2,1	1,9	1,2	1,0	1,1	2,0	7,3
EUA	5,9	4,3	5,0	5,6	5,7	0,9	1,8
Canadá	0,8	0,7	0,5	0,5	0,5	1,6	-5,0
Japão	0,9	0,8	0,5	0,4	0,3	-8,9	-13,2
PALOP	**2,9**	**3,3**	**2,5**	**2,7**	**3,0**	**13,5**	**10,4**
Cabo Verde	0,3	0,4	0,6	0,5	0,5	-20,6	8,9
Guiné-Bissau	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	-17,9	-9,7
São Tomé e Príncipe	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	10,4	39,5
Angola	2,0	2,5	1,5	1,8	2,1	35,7	13,6
Moçambique	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	-8,7	-14,5
OPEP	1,0	0,7	0,6	0,8	0,7	36,2	-4,3
Europa Central e de Leste	0,9	0,6	1,2	1,4	1,6	14,9	11,9
Brasil	0,4	0,5	0,8	0,8	0,6	14,1	-27,1
Outros	5,1	5,5	5,3	5,3	5,6	1,0	6,6
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**3,6**	**1,4**

Fonte: Relatório Anual do Banco de Portugal 2003 (p. 117)

3.3. Comportamento evolutivo das importações

Para além da alteração operada no padrão das exportações, é de assinalar uma mutação substancial no comportamento e padrão das importações.

Após 1986, o incremento das importações, por força do reforço do poder de compra dos portugueses e do crescimento acelerado do investimento, processou-se até ao final da década. Com uma taxa anual média de crescimento de 18% entre 1986 e 1990, e uma desaceleração no início da década de 90, pelas razões já anteriormente referidas[11], o ritmo das importações volta a subir, embora de forma menos significativa, a partir de 1993.

Quadro 63 - Importação por categorias económicas*
(Volume; variação anual em %)

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Bens de consumo	17,9	43,7	41,9	7,3	26,3	20,0	20,9	3,7	8,0	7,9
Produtos alimentares	7,6	42,1	28,4	11,6	17,7	13,8	8,3	15,5	22,3	5,5
Produtos não alimentares	22,8	44,4	47,9	5,7	29,7	22,3	25,7	0,0	3,1	8,7
Bens intermédios	12,9	22,8	12,5	5,4	16,1	6,4	10,9	-6,5	15,0	8,9
Energia	20,0	-0,9	7,8	22,4	6,7	-2,7	12,1	-1,0	11,4	6,0
Bens de investimento	32,6	44,2	30,0	8,8	11,7	2,1	10,7	-15,9	12,7	11,5
Transportes	65,3	47,3	32,8	10,1	5,3	-7,5	21,4	-20,1	32,6	-3,6
Outros	22,4	42,8	28,6	8,2	14,9	6,6	6,3	-13,8	3,4	20,6

* Quebra na série em 1993, decorrente da introdução do sistema Intrastat
Fonte: Ministério da Economia

Não deixa de ser relevante referir, no entanto, que o ajustamento das importações de bens de consumo à fase do ciclo económico foi sempre mais resistente que a importação de bens de investimento. Segundo um estudo da COMISSÃO EUROPEIA (Id.), entre 1990 e 1995, as importações de bens de consumo desenvolveram-se a um ritmo superior ao das importações globais (cerca de 12% em média, quase o dobro do total).

3.4. O padrão de especialização da economia portuguesa

Uma análise sobre o comportamento evolutivo da indústria portuguesa no período compreendido entre a década de 70 e a de 90 faz ressaltar uma reduzida modificabilidade da sua estrutura, com uma forte componente da indústria transformadora, ao contrário das mutações operadas nos sectores industriais da generalidade dos países mais desenvolvidos.

[11] No essencial, a existência de uma situação de recessão económica internacional generalizada.

Em termos genéricos, o comportamento da indústria no período supracitado é caracterizado pela verificação de quatro tendências (LANÇA, 2000):

1. Uma análise do VAB, do emprego e das exportações revelam uma reduzida modificabilidade da estrutura do sistema industrial, dado que os diferentes subsectores, mesmo com alguma variação percentual nalguns deles, continuam, na generalidade, a ocupar o mesmo lugar no ranking;
2. A polarização na fileira têxtil/couro, que marcam a elevada especialização produtiva, designadamente pelo peso excessivo nas exportações;
3. A ascensão surpreendente dos "produtos metálicos", nos anos 90, transformando-se no maior sector exportador;
4. A orientação da produção para a exterior, com o aumento da componente exportada, mas uma perda significativa das quotas de procura interna em favor de produtos importados.

Utilizando os indicadores de especialização produtiva, designadamente, o Indicador de Vantagem Comparativa Revelada (Índice de Balassa), as Quotas de Exportação da indústria por sub-sectores e as Taxas de Cobertura, confirma-se (Lança; 1995):

- ⇨ A natureza do processo de especialização, com um reforço dos sectores que recorrem a recursos naturais de elevada dotação de factores, logo em sentido contrário ao verificado nos países mais desenvolvidos, que se tornam os principais sectores exportadores da indústria nacional;
- ⇨ A perda generalizada das quotas de mercado interno, dado o aumento mais que proporcional das exportações;
- ⇨ A manutenção de taxas de cobertura superiores a 1 apenas nas fileiras têxtil/couro, Produtos da madeira, Produtos minerais não-metálicos e Papel, pasta e artes gráficas, ao fim e ao cabo os sectores exportadores tradicionais por excelência.

A adesão de Portugal à CEE, em 1986, com os consequentes efeitos de criação e desvio de comércio, a crescente liberalização das trocas comerciais patrocinada pela OMC, designadamente a partir de 1993 e o efeito estruturante do IDE, contribuíram para uma

alteração da especialização produtiva das exportações portuguesas[12] (BANCO DE PORTUGAL, 2001).

Esta modificação estrutural das exportações levou a uma recomposição do sector industrial, afundando alguns sectores de actividade e conferindo uma maior importância a outros.

Quadro 64 - Portugal - Estrutura das exportações de mercadorias por grupos de produtos (Pesos no total exportado; em percentagem; com base na NC)

	1985	1990	1995	2000
Agro-alimentares	9,7	7,3	7,5	7,2
Energéticos	4,5	3,5	3,2	2,7
Químicos	7,8	6,4	6,2	7,8
Madeira, cortiça e papel	13,6	12,2	11,1	10,4
Pele, couros e têxteis	12,4	8,8	7,7	7,4
Vestuário e calçado	23,4	29,1	24,2	17,3
Minérios e metais	7,0	6,5	5,9	6,3
Máquinas	11,9	12,9	17,1	19,7
Material de transporte	3,8	6,8	9,8	15,0
Produtos acabados diversos	5,9	6,4	7,4	6,3
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

NC = Nomenclatura Combinada
Fonte: Relatório do Banco de Portugal 2000

Entre os primeiros contam-se os sectores "Pele, couros e têxteis" e "Vestuário e calçado", que, em 1985, conjuntamente com o sector "Madeira, cortiça e papel" representava, grosso modo, cerca de metade das nossas exportações, mas que em 2000 rondava apenas os 35%. Relativamente aos sectores em ascensão contam-se os das "Máquinas" e do "Material de transporte" que, em 15 anos, cresceu 20 pontos percentuais (*vidé* Quadro 64).

A mudança operada reflecte um reposicionamento da indústria nacional em termos de comércio mundial, considerando a crescente penetração dos produtos industriais dos países em desenvolvimento, com estratégias de desenvolvimento industrial assente em baixos salários e em abundância de recursos naturais.

[12] Mantendo-se, no entanto, o excessivo preso da indústria transformadora nas exportações portuguesas.

O crescimento do peso das exportações noutros sectores, anteriormente referidos, prenuncia a aposta em produtos e mercados com maior potencial de crescimento. Este crescimento não pode ser dissociado ao desenvolvimento de projectos de IDE, que tiveram um efeito estruturante e de diversificação da indústria nacional. Não será, por demais, recordar que a grande volatilidade do IDE pode tornar problemático o ajustamento da economia portuguesa às novas condições dos mercados mundiais, dado que as transformações operadas no tecido económico-empresarial nacional foram bem mais suaves, conforme se depreende da redução da actividade nalguns sectores, como, por exemplo, o têxtil, que levou à depressão de algumas regiões do país.

Quadro 65 – Comparação da estrutura das exportações de mercadorias por grupos de produtos (Pesos no total exportado; em percentagem; com base na CTCI – Ano de 2000)

	Portugal	UE	Espanha	Itália	Grécia	Irlanda
Produtos alimentares e animais vivos	4,0	6,0	11,1	4,3	14,8	7,1
Bebidas e tabacos	2,6	1,4	1,4	1,3	4,6	1,1
Materiais em bruto - Madeira, cortiça e papel	3,1	0,7	0,5	0,2	0,1	0,1
Outros materiais em bruto, não comestíveis, excepto os combustíveis	1,5	1,6	1,6	0,9	5,3	1,2
Combustíveis	2,7	3,9	4,1	2,3	14,7	0,3
Óleos, gorduras e ceras, de origem animal ou vegetal	0,4	0,3	0,9	0,4	2,2	0,0
Produtos químicos e produtos conexos, n.e.	5,8	13,1	9,5	9,5	8,0	33,0
Artigos manufacturados - Peles, couros e têxteis	7,0	2,6	3,1	6,6	4,0	0,7
Artigos manufacturados - Madeira, cortiça e papel	7,2	2,8	2,1	2,0	1,1	0,4
Outros artigos manufacturados, classificados por matéria-prima	9,4	9,9	12,1	12,0	12,8	1,3
Máquinas	19,5	27,9	16,3	27,7	9,9	39,1
Material de transporte	14,9	15,4	26,5	10,7	1,6	1,0
Vestuário e acessórios de vestuário	11,5	2,0	1,5	5,6	12,9	0,4
Calçado	5,8	0,7	1,7	3,0	0,3	0,0
Outros artigos manufacturados diversos	4,5	8,4	6,3	12,5	4,8	10,1
Outras mercadorias	0,1	3,1	1,2	1,1	2,8	4,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

CTCI = Classificação Tipo de Comércio Internacional

Fonte: Relatório do Banco de Portugal 2000

Por outro lado, e não obstante a transformação referida, os sectores tradicionais mantêm um peso excessivo o que nos leva a traçar um prognóstico reservado para o crescimento das nossas exportações, a não ser que aos produtos nacionais seja adicionado mais valor e qualidade, através da promoção da inovação, da melhoria do design e do desenvolvimento das actividades de promoção comercial dos produtos.

Este aspecto pode revelar-se particularmente preocupante considerando o afastamento da especialização produtiva das nossas exportações face ao perfil exportador da UE, conforme se constata na análise do Quadro 65. Com uma economia pequena, débil, periférica e aberta, Portugal pode não conseguir ver acautelados os interesses da indústria portuguesa por parte das instituições comunitárias, quando estas participarem nos processos negociais em sede da OMC.

4. Análise do tecido empresarial

A convicção relativamente generalizada de que a realidade do tecido empresarial é, fundamentalmente, assente na pequena e média empresa (PME) encontra perfeita fundamentação nos números disponíveis.

Se atendermos que 98,8% das empresas empregam menos de 100 trabalhadores e que 82,2% das empresas ocupam menos de 10 (*vidé* Quadro 66), facilmente depreendemos que este facto comporta relevantes consequências, quer no que respeita à natureza das relações laborais, quer aos modelos de gestão empresarial, tendo em vista o reforço da sua capacidade competitiva - eminentemente numa lógica de sobrevivência - quer, ainda, a consideração das empresas como veículos da estratégia de internacionalização da economia portuguesa.

Quadro 66 – Número de empresas e número médio de pessoas ao serviço

(Continente)

	1995*			1996*			1997*			1998*			1999*		
	Nº Empr	%	Média pess	Nº Empr	%	Média pess	Nº Empr	%	Média pess	Nº Empr	%	Média pess	Nº Empr	%	Média pess
Até 9 pessoas	148804	80,7	3	154059	81,3	3	167560	81,6	3	180464	82,1	3	193001	82,2	3
10 a 19 pessoas	18765	10,2	13	18734	9,9	13	20068	9,8	13	21103	9,6	13	22727	9,7	13
20 a 49 pessoas	10921	5,9	30	10821	5,7	30	11475	5,6	30	12020	5,5	30	12608	5,4	30
50 a 99 pessoas	3463	1,9	69	3334	1,8	69	3574	1,7	69	3635	1,7	68	3783	1,6	68
100 a 199 pessoas	1463	0,8	138	1479	0,8	138	1505	0,7	138	1610	0,7	139	1637	0,7	138
200 a 499 pessoas	774	0,4	297	722	0,4	297	760	0,4	294	759	0,3	299	786	0,3	296
Mais 500 pessoas	282	0,2	1464	292	0,2	1424	289	0,1	1463	296	0,1	1493	308	0,1	1489
TOTAL	184472	100	12	189441	100	11	205231	100	11	219887	100	11	234850	100	11

* Valores relativos a Outubro

Fonte: DETEFP/MTS, Quadros de Pessoal

Por outro lado, e pese a sua reduzida expressão numérica e percentual (308 empresas e 0,13% do total), as empresas com maior capacidade empregadora (mais de 500 trabalhadores) asseguram uma percentagem relativamente significativa em termos do emprego total: 19,8% dos trabalhadores por conta de outrem (ALMEIDA, 2002).

Embora este fenómeno das PME's, em geral, e o das empresas com menos de 10 trabalhadores, em particular, assuma um carácter transversal à generalidade das actividades económicas é, todavia, nalguns sub-sectores do Terciário que se torna mais visível, apresentando valores superiores a 90%.

Quadro 67 – Estrutura Empresarial*

(Continente)

	Valores Absolutos			Valores Acumulados	
	Nº Empr	%		Nº Empr	%
Até 9 pessoas	193001	82,2	Até 9 pessoas	193001	82,18
10 a 19 pessoas	22727	9,7	Até 19 pessoas	215728	91,86
20 a 49 pessoas	12608	5,4	Até 49 pessoas	228336	97,23
50 a 99 pessoas	3783	1,6	Até 99 pessoas	232119	98,84
100 a 199 pessoas	1637	0,7	Até 199 pessoas	233756	99,53
200 a 499 pessoas	786	0,3	Até 499 pessoas	234542	99,87
Mais 500 pessoas	308	0,1			
TOTAL	234850	100,0	TOTAL	234850	100

* Valores relativos a Outubro de 1999

Fonte: DETEFP/MTS, Quadros de Pessoal. Cálculos do autor.

A reduzida capacidade financeira de cada uma destas empresas impede-as, por regra, de desenvolver estratégias pró-activas de posicionamento no mercado, dada a sua incapacidade de promover iniciativas ao nível de I&D ou de marketing.

Nesta conformidade, é muito frequente que as empresas portuguesas se confrontem com restrições diversas, quer para desenvolver estratégias de posicionamento nos mercados externos, quer, muito simplesmente, para sobreviverem à concorrência desenfreada nos mercados internos que lhes é movida por ETN.

Entre as citadas restrições é frequente a ocorrência de uma ou mais das que de seguida se enumeram:

- Ao nível das concepções limitadas da actividade industrial (subdesenvolvimento tecnológico e comercial ⇒ áreas de I & D e concepções do produto, a montante, e de marketing e distribuição, a jusante);
- Insuficiente capital próprio e reduzido risco nas decisões empresariais (estruturas financeiras desequilibradas);
- Injustificada penalização fiscal da actividade empresarial e do investimento produtivo face às práticas «rentistas»;
- Cooperação industrial muito insuficientemente desenvolvida;
- O privilégio à lógica custo-preço sobre a lógica investimento-valor, criado num cálculo económico polarizado num horizonte de curto prazo;
- Dificuldades acrescidas na reestruturação empresarial e na adaptação dinâmica às mutações da procura mundial.

Ao nível da negociação colectiva, e considerando a quase inexistência de estruturas representativas de interesses ao nível da empresa, a contratação colectiva tende a estabelecer-se ao nível do sector e de forma cega, ignorando as especificidades de cada empresa em particular.

5. Síntese conclusiva

A Parte III procede a uma análise evolutiva da performance competitiva da economia portuguesa, numa base comparativa com os desempenhos dos demais parceiros da UE.

Neste capítulo é elaborada uma reflexão sobre a evolução da economia portuguesa durante a década de 90, considerando que esta evolução é condicionada, não só pelas suas especificidades e dinâmica evolutiva das últimas décadas, mas, fundamentalmente, pelas condicionantes decorrentes da opção de integração e de participação plena no processo de construção europeia.

É incontornável o contributo dos fundos estruturais na transformação da economia e da sociedade portuguesas, mas quando se procede a uma comparação entre o desempenho

da economia nacional e os das economias dos demais E-M é revelada a vulnerabilidade da economia portuguesa e o seu atraso, que resulta de problemas estruturais de desenvolvimento, agravadas com o desmantelamento das medidas proteccionistas.

Reconhecido o esforço, e algum sucesso, na obtenção de um crescimento económico superior à média comunitária, que promoveu uma certa convergência real, a informação estatística disponível revela que Portugal, durante a década de 90, se aproximou a ritmos moderados dessa média, o que se pode revelar comprometedor, considerando os impactes, em termos de acesso aos Fundos Estruturais e ao Fundo de Coesão, numa Europa alargada a leste. Este resultado minimalista apenas é comparável, e em parte, à Grécia.

Os resultados moderados obtidos encontram correspondência na incapacidade de proceder a uma mudança estrutural e profunda no padrão de especialização produtiva, facilmente corroborada pela dinâmica exportadora e importadora da economia nacional, que pouco se alterou e que continua a patentear reduzidas taxas de cobertura (na ordem dos 60%), o que tem contribuído para uma degradação das contas externas.

Tal como tinha sido já aflorado na Parte II, o reduzido investimento em I&D e o crescimento da procura de trabalho pouco qualificado (em clara dissonância com os demais países europeus), sugerem a persistência de uma estratégia de desenvolvimento assente na competitividade-preço, em detrimento da opção pela incorporação de novos factores de competitividade. A esta realidade está associado um tecido empresarial débil e vulnerável, onde predominam as PME.

PARTE III

INTERNACIONALIZAÇÃO E COMPETITIVIDADE DA ECONOMIA PORTUGUESA NO QUADRO DA INTEGRAÇÃO EUROPEIA

Capítulo 7
Posicionamento competitivo da economia portuguesa

1. A estratégia competitiva

Ultrapassada a turbulência do período revolucionário, Portugal soube conciliar e aproveitar uma conjuntura económica favorável a uma estabilidade política, num clima de acalmia social e laboral.

A opção de integração europeia permitiu a Portugal aceder a importantes fluxos financeiros que ajudaram à transformação física do país e também das instituições sociais e económicas, mas, sobretudo, à mudança das mentalidades.

Com um crescimento económico superior ao da média comunitária, Portugal deu enormes passos no caminho da convergência. Todavia algumas debilidades estruturais subsistem e o arrefecimento das economias dos nossos parceiros comunitários faz-se sentir com maior intensidade na economia portuguesa.

Sustentando o crescimento económico no consumo e no investimento em infra-estruturas, a partir do co-financiamento comunitário, a economia real tem vindo a perder o fulgor. O IDE, atraído por incentivos financeiros e fiscais e por uma mão-de-obra barata, não produziu o efeito de arrastamento e estruturante que o tecido económico e o sistema produtivo tanto careciam.

Tal como refere PORTER (1994: 15) a «*... resposta não reside em mudanças radicais na política macroeconómica. O desempenho macroeconómico é o resultado de empresas e indústrias dinâmicas, e não o inverso. (...) Más políticas macroeconómicas podem destruir economias (...) e boas políticas macroeconómicas são condições essenciais para a competitividade empresarial. Contudo, as políticas macroeconómicas são por si só incapazes de aumentar o nível de vida.*».

O recado de Porter encontra destinatário claro: as empresas têm elas mesmo que desenvolver as suas estratégias de posicionamento competitivo e esquecer de vez o Estado paternal e tutelar, típico do Estado Novo, a quem se pede benesses, subsídios e protecção.

E Porter continua a enumerar um conjunto de limitações e, simultaneamente, de vias a seguir no processo de desenvolvimento e de crescimento económico do país que, obtendo um largo consenso na sociedade civil, foi até agora incapaz de gerar acções concretas:

- Identificar as indústrias que são estratégicas e direccionar os recursos para onde são mais necessários;
- Desenvolver indústrias de alta tecnologia;
- Alargar a base industrial;
- Criar empresas e grupos de maior dimensão;
- Melhorar a qualidade dos nossos gestores;
- Desenvolver a designada *soft infrastructure*, como o ensino, a formação e a I&D.

O sucesso não se imita, transpõe-se. Procurar seguir as opções estratégicas de sucesso desenvolvidas por outros países, num tempo e num contexto diferentes, não irá ajudar a construir o seu modelo de competitividade. A estratégia seguida no passado, baseada no apoio a indústrias intensivas em trabalho pouco qualificado e barato, nem tem sustentabilidade, nem consegue ser competitiva, bastando, para o efeito, comparar os custos salariais em Portugal, quer com os dos países asiáticos, quer com os dos PECO.

A melhoria da produtividade, e logo da capacidade competitiva, não se consegue só nas indústrias de alta tecnologia, mas, também, em sectores industriais tradicionais e nos serviços. O fundamental é criar qualidade e vê-la reconhecida, gerar mais valor e perceber como funciona o mercado. Não obstante Porter tenha conseguido o que muitos prestigiados economistas portugueses não conseguiram, ou seja, fazer passar a mensagem, os resultados conseguidos não parecem substanciais.

Os produtos que geram mais valor para as economias e para as empresas são os que incorporam níveis mais elevados de sofisticação e inovação e estas características não se conseguem com uma mão-de-obra pouco qualificada, com condições de trabalho degradantes, com horários de trabalho dilatados e com baixos salários. Produtos de qualidade requerem uma força de trabalho altamente qualificada e motivada, criativa, inventiva e inovadora.

Capítulo 7 - Posicionamento competitivo da economia portuguesa

O desafio que se coloca à economia portuguesa é a transição de um modelo de desenvolvimento económico de crescimento extensivo para um modelo de crescimento intensivo, em que não basta produzir mais, mas, sobretudo, produzir mais e melhor e com qualidade (Vítor Santos[1] in CES; 2001).

Tal envolve abandonar a estratégia já esgotada de concentrar esforços na produção e valorizar as actividades a montante e a jusante: a concepção, a inovação, a distribuição e a comercialização.

Esta mutação requer uma atenção concentrada no aproveitamento dos designados factores dinâmicos da competitividade: recursos humanos mais qualificados, a qualidade, a inovação dos processos e produtos e um olhar atento aos novos mercados.

Se a actuação política ao nível da criação de um ambiente competitivo é fundamental, este esforço será perfeitamente inglório se não mobilizar os agentes responsáveis pela criação da riqueza: os empresários e os trabalhadores. Sem uma acção concertada e baseada na cooperação os resultados serão sempre efémeros.

Um erro colossal identificado por Porter reside na preocupação dos nossos decisores políticos e económicos em criar um modelo de competitividade de espectro alargado. Continuando, Porter sublinha que em nenhuma economia se consegue que seja competitivo em todos os sectores. A genialidade consiste em conseguir identificar os sectores em que se consiga verdadeiramente ser competitivo, face a um quadro de divisão internacional do trabalho. Essa identificação irá substantivar a estratégia a delinear e implementar no desenvolvimento do processo de especialização produtiva.

Defendendo um ambiente nacional favorável, Porter alerta para a necessidade de se competir num quadro global, persistindo a necessidade de se continuar a obter no exterior factores ou recursos de que se carece, mas tendo a preocupação de internacionalizar parte do processo produtivo sempre que tal se afigure vantajoso.

No entanto, e tal como refere Porter (Id: 18), a constituição de uma "base doméstica" é fundamental, que se deve converter *«... no centro da sua investigação, a massa crítica da*

[1] Secretário de Estado da Economia, na época.

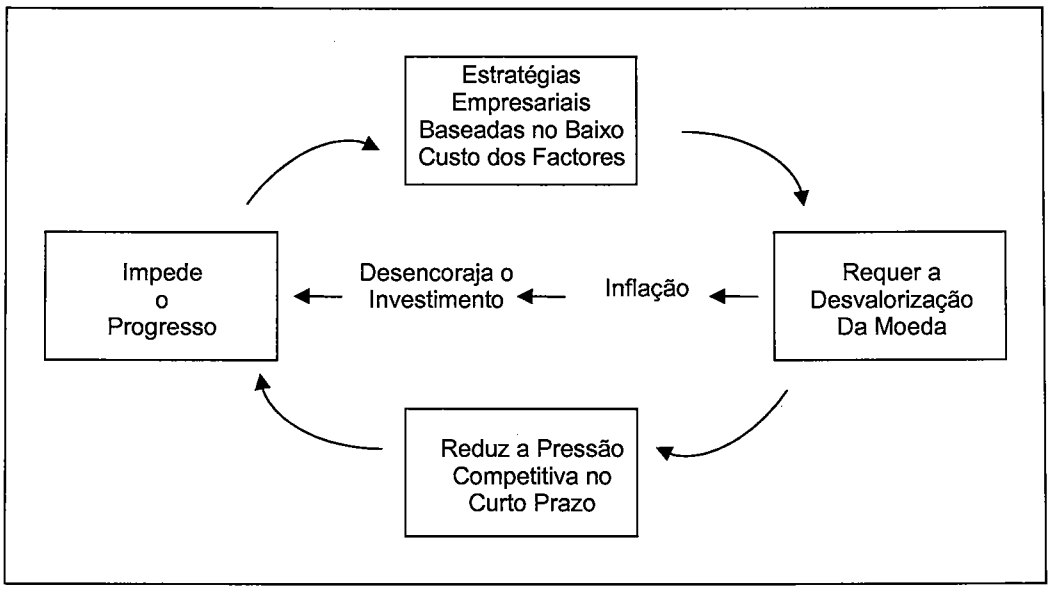
sua produção sofisticada e o centro nevrálgico das suas decisões estratégicas. Nessa base doméstica estão localizados os seus conhecimentos e aptidões essenciais, onde inputs e informações provenientes de actividades globais são consolidadas e onde estão localizados os recursos humanos mais produtivos.».

Produzida de forma genérica há aproximadamente 20 anos e vertida para o caso português há mais de 10, continua a manter a pertinência e a actualidade, ao mesmo tempo que nos obriga a reflectir no tão pouco que, consideramos, terá sido feito até aos dias que correm.

Num período em que Portugal mantinha algum controlo sobre as políticas monetária e cambial, a desvalorização deslizante do escudo imposta pelo FMI permitiu às empresas portuguesas manter artificialmente a competitividade internacional dos seus produtos, repetindo erros do passado de excessivo proteccionismo.

A Figura 8 é elucidativa: sem pressão competitiva não há progresso.

Figura 8 – O Ciclo Vicioso das Estratégias de Baixo Custo Baseadas em Factores de Produção



Fonte: PORTER, Michael (1994), *Construir as vantagens competitivas de Portugal*, Monitor Company, Fórum para a Competitividade, Lisboa, p. 31.

Sem uma necessidade imperiosa de inovação e de modernização, as empresas acederam e usaram negligentemente os fundos comunitários de que dispuseram. Actualmente, num cenário de moeda única e sem o amortecedor da desvalorização cambial, e em que as

ajudas comunitárias são concedidas de forma muito mais selectiva e criteriosa, as empresas portuguesas voltam a reclamar melhores condições para o seu funcionamento e exigem desregulamentação e liberalização do mercado de trabalho e moderação salarial, num país que tem os custos salariais mais baixos dos quinze países que actualmente integram a UE[2].

O virar do século era assumido como um desafio ciclópico para a economia portuguesa e a estratégia de desenvolvimento económico e social, não obstante ter identificado as ameaças com que se confrontava o sistema produtivo português, foi perfeitamente incapaz de cumprir os seus desígnios.

Centrada na preocupação de reduzir o desnível entre performances, atenta ao clima global de desaceleração do crescimento económico e, em particular, dos países europeus, em especial aqueles que representam o ponto de destino de cerca de 80%[3] das nossas exportações, consciente da diminuição de competências em matéria de política macroeconómica passíveis de estimular a economia portuguesa e não se iludindo da ameaça que representa para a economia e para as empresas portuguesas o alargamento europeu a leste, os resultados obtidos foram, simplesmente, decepcionantes. Portugal não só não reduziu o *gap*, como se acentuou o diferencial em termos de convergência.

Uma ameaça que se coloca aos Estados-Membros com uma menor performance económica, como Portugal, tem a ver com os processos de reestruturação e de relocalização industrial que se vêm sentido, traduzíveis numa desaceleração do IDE (cfr. Quadro 42).

Parcerias, aquisições, fusões, mudanças de controlo accionista, encerramento de empresas ou, tão simplesmente, a mudança de instalações para um país candidato à UE, que oferece um conjunto extremamente sedutor de vantagens, são a realidade quotidiana.

---

[2] Conforme dados publicados pelo EUROSTAT [EUROSTAT (2003), *Eurostat Yearbook 2002*, Edição em CD-ROM.] e disponobilizados no Quadro 72.

[3] Conforme referido no Capítulo 6.

O alargamento aos PECO sugere uma deslocação do centro gravitacional da construção europeia para leste, marginalizando os países com mais dificuldades e tornando os países meridionais ainda mais periféricos. A retoma lenta e pouco segura que vive a economia europeia pode precipitar a desmobilização das grandes ETN que, no passado, como agora, procuram maximizar no curto prazo as vantagens de diversa ordem que são disponibilizadas pelos países candidatos ao seu acolhimento.

A questão do alargamento a Leste da UE suscita dúvidas e receios sobre as consequências que aportarão a economia portuguesa e ao seu tecido empresarial, quer em matéria da redistribuição dos fundos comunitários, designadamente a partir de 2006[4], quer no que respeita à concorrência que os actuais candidatos nos poderão mover em termos de acesso ao IDE.

Relativamente à primeira questão, é certo que um mesmo orçamento a dividir por mais interessados resultará, iniludivelmente, numa menor quota para cada uma das partes, mas, sobretudo, o que está em questão é como iremos aproveitar os recursos postos à nossa disposição e se no futuro, como no passado, seremos ou não capazes de os aproveitar para modernizar a nossa economia e para melhorar a nossa capacidade de gerar riqueza.

A questão do acesso ao IDE é, no nosso entendimento, menos passível de interpretações dogmáticas. Mão-de-obra mais barata e mais qualificada, na maior parte dos casos, incentivos fiscais e financeiros de toda a ordem, maior permissividade em termos de política ambiental, serão alguns dos argumentos que serão esgrimidos pelos PECO para atraírem e fixar as grandes ETN.

É reconfortante, mas absolutamente inconsequente, acusar esses países de concorrência desleal, da prática de *dumping*, possa este assumir qualquer uma das suas formas: salarial, social ou ambiental. Num passado não muito distante usámos as mesmas "armas" e, muito provavelmente, fomos então acusados pelos nossos actuais parceiros das mesmas práticas, mas tal não nos impediu o acesso a importantes fluxos financeiros que

[4] O IIIQCA esgotar-se-á em 2006.

nos ajudaram a modernizar, de acordo com a nossa concepção e a nossa capacidade, o nosso país, a nossa economia e a nossa sociedade.

Ontem como hoje reclamamos mais e mais fundos de um orçamento comunitário a dividir por mais países e não nos inibimos de praticar os mais baixos salários da comunidade, de expandir a precariedade do emprego, de promover a exclusão, ao fim e ao cabo, de teimar num modelo de crescimento fora de tempo, sem futuro e sem preservação dos valores ambientais nem respeito pelas gerações vindouras.

A Europa é detentora de um património civilizacional que não deve ser delapidado em nome de um proteccionismo sem sentido, reclamado por agentes empresariais, sem vocação nem preparação, que usam ajudas comunitárias de forma imprópria. A solidariedade europeia a que recorremos no passado em nosso favor continua a fazer sentido para os que se aprestam a juntar a este projecto político de uma Europa unida.

Porventura, como tão oportunamente salienta TORRES (1998), as ajudas aos países candidatos deveriam ser condicionadas por uma maior observância dos direitos humanos, da protecção social, laboral e ambiental. Mas também sublinha que as organizações supranacionais não promovem estes objectivos, porque esses países não os aceitam e as ETN não os querem e, poderíamos mesmo dizê-lo, não os toleram.

2. Constrangimentos e vantagens competitivas

Para procurar entender a competitividade da economia portuguesa é fundamental analisar a competitividade da economia europeia, quer porque é evidente a estreita correlação entre as tendências de crescimento da economia portuguesa e as flutuações das principais economias europeias, quer porque os contactos dos agentes económicos portugueses estão localizados neste espaço económico e é a partir desses contactos que se processa a disseminação do *know-how*, questão essencial no desenvolvimento do tecido produtivo português (GODINHO, 2000). Logo o relativo declínio do processo de convergência da competitividade da economia europeia face aos seus principais rivais tem naturais repercussões na performance económica e competitiva de Portugal.

Com acesso limitado aos mercados emergentes, os parceiros europeus constituem-se como principais pontos de destino e de origem dos fluxos comerciais que atravessam a economia portuguesa. A questão que se coloca é como se irá ajustar a economia portuguesa face ao alargamento a leste, sabendo que o país se tornará progressivamente mais periférico e o seu mercado cada vez menos importante.

Como refere Porter, a interacção que se estabelece com fornecedores e concorrentes é determinante na melhoria da competitividade. O que irá acontecer quando o carácter periférico da economia portuguesa se acentuar com o alargamento a leste? A resposta a esta questão está por elaborar e as posições extremam-se: uns, os ***"pessimistas"*** asseguram que o alargamento constitui uma ameaça, que requer a implementação de políticas rigorosas e eficazes para a modernização da economia portuguesa, cujo sucesso pode estar comprometido; outros, os ***"optimistas"***, reconhecem alguns dos riscos que este processo não deixará de acarretar, mas sobrelevam as oportunidades que a entrada desses países para a UE não deixará de produzir nas estruturas produtivas portuguesas, que passarão a dispor de novos mercados e de novas oportunidades de negócio.

Para SIMÕES et al. (Id.), a competitividade da economia portuguesa está, indelevelmente, ligada à:

- Elevada abertura da economia ao exterior, em particular das importações;
- Grande peso dos produtos manufacturados, quer nas exportações, quer nas importações, com tendência para o aumento da exportação e diminuição das importações destes produtos;
- Especialização produtiva difusa devido à aposta em sectores tradicionais como sectores exportadores, situação apenas comparável à da Grécia no interior da UE.

Muito naturalmente, as características competitivas da economia portuguesa constituem-se como constrangimentos e estes convertem-se em desvantagens competitivas.

No estudo produzido por PORTER (1994), este chegou à conclusão que o diamante competitivo português continua a apresentar bloqueios e debilidades estruturais que são visíveis ao nível de:

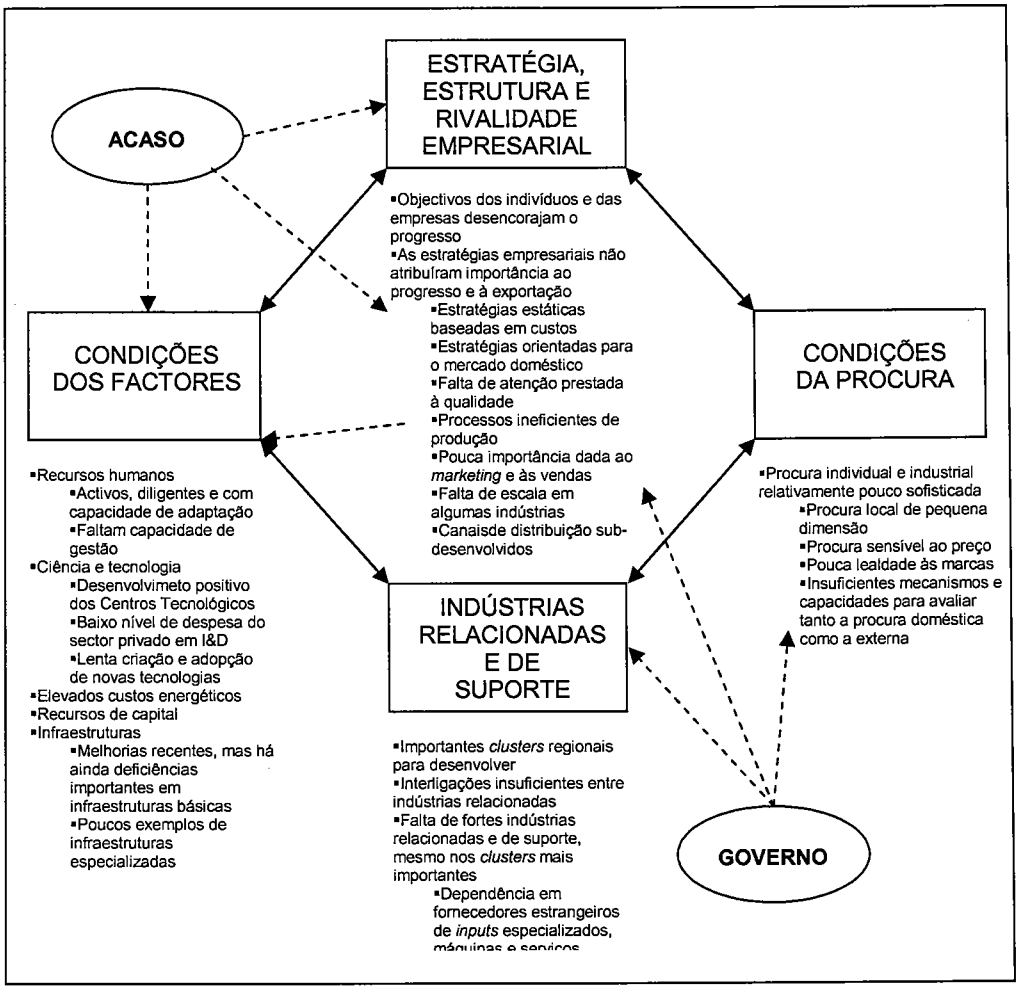
- As exportações, que mantêm uma estrutura desajustada, quer no que respeita aos produtos, de baixo valor, em sectores tradicionais em que detemos uma dotação de factores mais favorável, mas também aos mercados de destino, alimentando dependências;
- Os recursos humanos, pese a melhoria significativa do nível de escolaridade, apresentam ainda níveis de qualificação modestos quando comparados com os demais países comunitários, para além de desajustados face às necessidades do mercado de trabalho;
- A ciência e a tecnologia, com um insuficiente investimento em I&D e em infra-estruturas tecnológicas, mas, fundamentalmente, e como é relativamente reconhecido, uma deficiente articulação entre a investigação e a inovação, ou seja, entre as universidades e centros de investigação e as empresas;
- Custos energéticos elevados, em consequência da grande dependência em relação ao petróleo, bem como do carácter periférico do país que o afasta das principais redes de energia;
- Os elevados custos de capital, associados aos encargos no acesso aos financiamentos, considerando que as taxas de juro activas cobradas às empresas são reconhecidamente mais desvantajosas;
- As infra-estruturas, em que a melhoria das acessibilidades não foi acompanhada por uma melhoria dos sistemas de transporte, particularmente o ferroviário e o marítimo;
- A procura dirigida aos produtos portugueses, particularmente a interna, é inadequada, mais sustentada na quantidade do que na qualidade, a que não será estranho o reduzido investimento no marketing e na promoção das marcas nacionais;

- A quase inexistência de *clusters,* que impede um ambiente de cooperação entre as diferentes indústrias, dificultando a interactividade e o aproveitamento de sinergias ao nível da informação, da criação de tecnologias ou do acesso a infra-estruturas;
- À estrutura empresarial, dado que uma parte significativa das empresas portuguesas, como já tivemos oportunidade de referir no capítulo anterior, é de pequena ou média dimensão, em que o regime de propriedade é essencialmente familiar, apresentando modestos ritmos de crescimento: embora a reduzida dimensão média das empresas contribua para uma eventual maior flexibilidade, a sua vulnerabilidade é também maior. O estabelecimento de redes empresariais poderá ajudar a capacitar as empresas em matéria de obtenção de economias de escala e este fenómeno é já visível nalgumas regiões com um padrão de especialização produtiva definida, como é o caso do sector dos moldes.

PORTER (Id.) identificou ainda algumas outras deficiências, ilustradas na figura 9, designadamente:

- Insuficiente preparação dos gestores e estilos de gestão obsoletos;
- Estruturas organizacionais vincadamente hierárquicas;
- Estratégicas empresariais baseadas nos custos, com reduzida preocupação com a qualidade;
- Processos produtivos ineficientes;
- Pouca ênfase na criação e promoção de marcas nacionais;
- Reduzido domínio e incipiente desenvolvimento dos canais de distribuição no exterior.

Figura 9 – Desafios nos Determinantes Portugueses da Vantagem Competitiva



Fonte: PORTER, Michael (1994), *Construir as vantagens competitivas de Portugal*, Monitor Company, Fórum para a Competitividade, Lisboa, p. 81.

Quem reflecte sobre a problemática da falta de competitividade da economia e das empresas portuguesas cai sempre no lugar comum da falta de produtividade, da fraca qualidade da mão-de-obra, da incapacidade do Estado gerar um quadro competitivo favorável às empresas, do insuficiente investimento em I&D, entre outros, mas, sem se perceber porquê, raramente é apontado o dedo à débil estrutura empresarial, à falta de preparação e de sentido empresarial dos nossos empresários e gestores.

Propomo-nos, de seguida, abordar cada um dos factores referenciados, procurando descortinar da validade dos argumentos apresentados.

Relativamente à produtividade, SIMÕES et al. (Id.) traçaram um quadro genérico:

⇨ PIB *per capita* muito abaixo da média comunitária, só comparável com a Grécia;

- Bom ritmo de crescimento da produtividade medida em termos de PIB *por pessoa empregada;*
- Crescimento das produtividades do trabalho e do capital superiores à média comunitária;
- Fracos níveis de produtividade, explicados pelo desequilíbrio existente entre actividades intensivas em trabalho, quando comparadas com intensivas em capital e em tecnologia.

Embora este cenário se afigure ligeiramente sombrio, não nos parece ser capaz de, só por si, explicar a falta de competitividade da nossa economia, sobretudo se não se identificarem as causas que estão por detrás deste fraco desempenho.

É óbvio que o ritmo de melhoria da produtividade em Portugal é preocupante: de 1960 a 1973 essa melhoria acrescentou aproximadamente 4 pontos percentuais à taxa de crescimento do PIB, mas, de então para cá, e segundo Silva LOPES, esse valor decaiu para apenas 1% (CES, 2001).

Embora o stock de capital tenha aumento de forma significativa como resultado das elevadas taxas de investimento, o que é um facto é que a produtividade média dos investimentos é reduzida, parcialmente compensada por um crescimento mais visível na produtividade do trabalho, se bem que uma produtividade de 48% (*vidé* Quadro 68), em 2001, não seja, propriamente, um desempenho de realce.

A consequência do comportamento evolutivo das diferentes formas de produtividade é que se a economia portuguesa cresceu, embora ligeiramente, mais que a média comunitária, tal se deveu aos incrementos dos factores produtivos - capital e trabalho - e menos à melhoria da eficiência do aproveitamento dos factores.

Quadro 68 - Produtividade do Trabalho nos Estados-Membros da UE, nos EUA e no Japão

(1975-2001; Crescimento médio anual do PIB/pessoa empregada)

	1975-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001	2001	Produtividade do Trabalho em 2001 (EUA = 100)
Portugal	**3,3**	**4,4**	**2,3**	**2,9**	**0,2**	**48**
EU-15	**2,2**	**1,8**	**2,0**	**1,2**	**0,5**	**73**
EUA	1,2	1,2	1,5	1,9	1,2	100
Japão	2,9	4,1	0,8	1,2	-0,3	67

Nota: As taxas de crescimento foram calculadas com base no PIB a preços correntes de 1995 e nas moedas nacionais, enquanto que os níveis de produtividade são baseados no PIB a preços de mercado e nas PPC (Paridades de Poder de Compra).

Fonte: European Competitiveness Report 2001, p. 21.

O ritmo conseguido na melhoria da produtividade não é menosprezável. Em termos lineares, mais um ponto percentual representará mais um ponto percentual na taxa de crescimento do PIB e, nesta mesma situação, continuaríamos a ter um crescimento de produtividade inferior ao da Irlanda e similar ao conseguido, em termos médios, na UE.

Denote-se, todavia, conforme os dados alinhados no Quadro 69, que os ganhos de produtividade foram, desde 1975 e até 2001, sempre superiores à média comunitária, ao dos EUA e do Japão

Quadro 69- Crescimento da Produtividade Total dos Factores

(1975-2001; Crescimento médio anual)

	1975-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001
Portugal	**1,8**	**3,6**	**1,3**	**1,8**
EU-15	**1,4**	**1,5**	**1,1**	**1,0**
EUA	1,0	0,9	0,9	1,5
Japão	1,4	2,8	-0,3	0,2

Fonte: European Competitiveness Report 2001, p. 25.

Se quisermos aumentar a nossa capacidade de criar riqueza e aspirar a ter um nível de vida próximo da média comunitária, teremos ainda que fazer melhor. Como refere Bayão Horta (CES, 2001), embora tenhamos crescido até ao fim da década de 90 acima da UE, o que é um facto é que desde a recessão no início da década de 90 apenas conseguimos passar dos 67 para os 68% da média da UE. Os valores não são estes - como vimos no capítulo anterior, no Quadro 51 -, mas não são muito distantes.

Uma das questões essenciais na explicação do crescimento da produtividade, e do seu ritmo, é procurar identificar quais os contributos individualizados em termos de capital físico e de capital humano.

Pese embora se tenha assistido ao longo de toda a década de 90 a uma melhoria substancial nos níveis de escolaridade e de qualificação da população portuguesa, com uma redução das diferenças em relação à média comunitária, o que é um facto é que as empresas obtiveram ganhos de produtividade, em grande medida, através do aumento do capital físico, o que adivinha uma estratégia de melhoria de competitividade com reduzida centralidade no factor humano.

Quadro 70 - Crescimento da produtividade, crescimento do emprego e acumulação de factores

(1980-99)

	1980-1990				1991-1999				
	Crescimento produtividade horária do trabalho	Crescimento do emprego	Mudança da intensidade do capital físico	Mudança do capital humano	Crescimento produtividade horária do trabalho	Crescimento Do emprego	Mudança da intensidade do capital físico	Mudança do capital humano	PIB *per capita* 2001 (UE-15 = 100)
Portugal		**0,2**	**4,0**	**0,4**	**3,7**	**-0,4**	**4,0**	**0,8**	**74**
EUA	1,4	1,8	0,6	0,3	1,7	1,5	1,0	0,2	154

Nota: As mudanças do capital humano são medidas como uma mudança percentual anual na média de anos de educação.
Fonte: European Competitiveness Report 2002, p. 31.

Concentremo-nos, agora, na discussão sobre o esforço de I&D. Tal como referimos na Parte I, uma das razões que explica, em parte, a menor competitividade da economia europeia, é o facto de a despesa em I&D ser reduzida e, sobretudo, realizada pelo Estado, sem que os resultados se traduzam em vantagens para as empresas.

Quadro 71 - Despesa em I&D
(Em % do PIB)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	1,96*	1,94*	1,93*	1,95*	1,91*	1,90*	1,88*	1,86*	1,87*	1,92*	1,90*
EU-11	1,89*	1,89*	1,86*	1,89*	1,84*	1,83*	1,82*	1,80*	1,80*	1,86*	1,85*
Portugal	0,52	:	0,62	:	:	0,57	: |	0,62	:	0,76	:
EUA	2,65	2,72	2,65 |	2,52	2,42	2,50	2,54	2,57	2,60*	2,64*	:
Japão	3,04	3,00	2,95*	2,88*	2,84*	2,98* |	2,83*	2,90	3,04	3,04	:

\| Quebra de série.

Nota: Os valores para a Bélgica incluem, a partir de 1998, os dados do Luxemburgo.

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

O que é um facto é que em Portugal o cenário é muito semelhante, com a agravante da despesa, em termos percentuais em relação ao PIB, ser menor, com valores sempre inferiores a 1%, bastante abaixo da média comunitária e, consequentemente, substancialmente inferior aos valores ostentados pelos EUA e o Japão.

Outro dos factores que é indiciado pelos empregadores, como contribuindo para a reduzida competitividade, tem a ver com os custos salariais. Os custos salariais em Portugal são, no caso da indústria, os mais baixos da Europa comunitária e, como se constata no Quadro 72, correspondem a aproximadamente 1/3 da média europeia., para além dos salários mínimos[5], em Portugal, serem os mais baixos da Europa (*vidé* Quadro 95, no Capítulo 9).

Quadro 72 - Custos horários médios trabalho (trabalhadores manuais e não-manuais) na indústria

ECU/EUR

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
UE15	:	:	17,68*	18,33*	19,05*	19,47*	20,1*	20,97*	21,45*	:	:
Portugal	3,57	4,20	5,55	5,41	5,45	5,75	6,06	6,18	6,28	:	:
EUA	13,78	14,91	14,93	17,27	17,53	15,86	16,75	19,28	19,86	21,45	25,54
Japão	:	16,26	:	:	:	24,85	:	:	22,12	:	:

* - Estimativa

Fonte: Eurostat Yearbook 2002

Nem sequer a redução da duração do horário semanal de trabalho pode ser invocada, já que, como irá ser referido no Capítulo 9, o número médio de horas de trabalho em Portugal é superior ao da média comunitária e apresenta que o colocam perto do topo nesta matéria.

O grande problema decorre das estratégias empresariais em termos de utilização do factor humano, que privilegiam uma procura crescente de mão-de-obra barata e pouco qualificada, conforme se deduz da análise do Quadro 73, em que o crescimento do emprego é mais expressivo nos segmentos de qualificação baixa e média e com valores negativos para as qualificações elevadas, em clara dissonância com a estratégia europeia, o que irá, mais cedo ou mais tarde, penalizar os próprios empresários.

[5] Embora a percentagem de trabalhadores que aufere o salário mínimo não seja muito elevado, o seu montante é uma referência fundamental a todos os níveis, condicionando o acesso a apoios sócio-económicos, afectando as contribuições fiscais, etc.

Quadro 73 - Desenvolvimentos na procura de trabalho por nível de competências

(1975-2000; Percentagem de mudança, médias anuais e diferenças entre as 2 séries)

	Crescimento do emprego			Crescimento atingido			"Diferença"		
	Baixa	Média	Elevada	Baixa	Média	Elevada	Baixa	Média	Elevada
Portugal	**0,4**	**1,9**	**-3,8**	**-1,6**	**-0,9**	**-4,2**	**2,1**	**2,8**	**0,4**
UE-15	**-3,2**	**3,6**	**4,6**	**-3,9**	**2,6**	**4,2**	**0,7**	**1,0**	**0,4**
EUA	0,4	0,5	1,8	-0,5	0,3	1,9	0,9	0,2	-0,1
Japão	-3,8	-0,6	1,4	-3,0	-0,1	1,8	-0,8	-0,5	-0,5

Fonte: European competitiveness report 2002, p. 29.

Por último, e não menos importante, um olhar sobre o papel a desempenhar pelo Estado na promoção da competitividade.

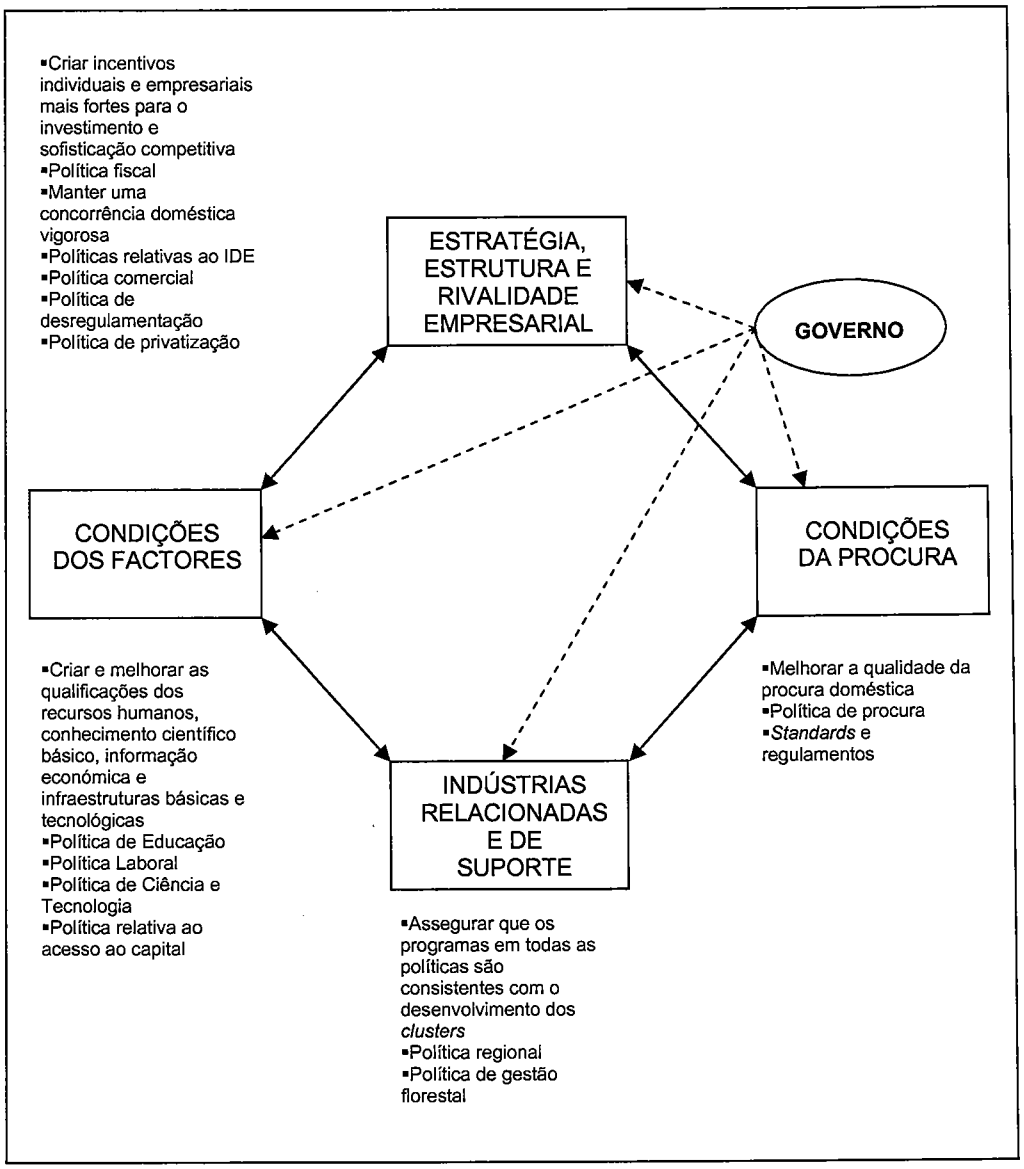
O Estado, através dos seus órgãos competentes, não pode, nem deve, no nosso entendimento, substituir os agentes económicos privados - as empresas -, no incremento da competitividade da economia nacional. Não obstante, e como refere Porter, tem um papel importante a desempenhar nesta matéria, como se constata da interpretação da Figura 10, e que se consubstancia:

- No desenvolvimento de medidas de política tendentes à melhoria da qualificação dos recursos humanos;
- Na definição e implementação de uma política de ciência e tecnologia capaz de promover a produção de conhecimento científico passível de inovação do sistema produtivo;
- Disponibilizar informação económica atempada e adequada de modo a contribuir para a melhoria da qualidade de decisão dos diferentes agentes económicos;
- Promover um ambiente competitivo salutar e transparente;
- Funcionar como exemplo para o sector privado da economia, sendo rigoroso, exigente e promovendo a qualidade, tanto como cliente, como enquanto prestador de serviços.

Não sendo o objectivo da presente dissertação, não deixa de se constituir como uma pista futura de investigação a resposta à questão: De que forma às empresas, através

dos titulares do seu capital, e aos gestores podem ser imputadas as responsabilidades por um menor desempenho competitivo da economia portuguesa?

Figura 10 – Objectivos Gerais da Política do Governo no Contexto dos Determinantes da Vantagem Competitiva



Fonte: PORTER, Michael (1994), *Construir as vantagens competitivas de Portugal*, Monitor Company, Fórum para a Competitividade, Lisboa, p. 84.

3. A competitividade da economia portuguesa

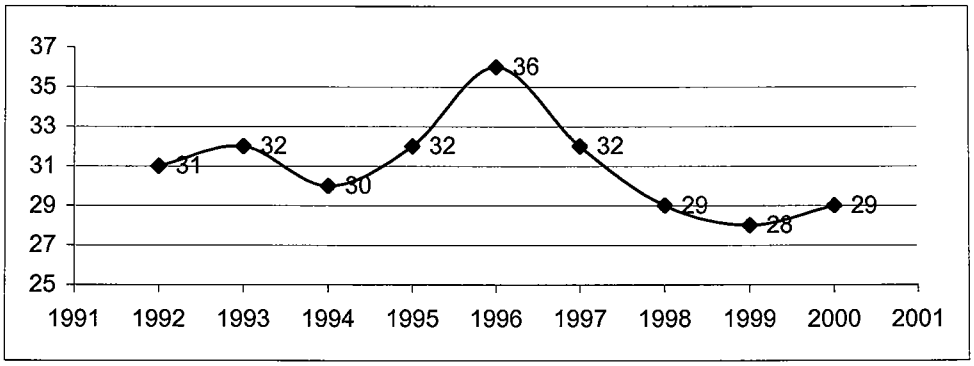
No Capítulo 2 foram referenciados os estudos desenvolvidos pelo IMD, em matéria de avaliação da performance competitiva dos países. Identificados que foram alguns dos

bloqueios e constrangimentos que inibem a promoção da competitividade da economia portuguesa, afigura-se-nos premente proceder a uma análise evolutiva da performance de Portugal, em termos de ranking, como uma via adequada para entender as razões objectivas que fundamentam, ou não, a convicção da reduzida competitividade da sua economia.

Para o efeito procedeu-se a uma análise do posicionamento de Portugal no ranking de 1992 até 2002, sendo que, por harmonização em relação a outra informação estatística, a nossa preocupação recaia, prioritariamente, sobre o sub-período de 1992 a 2000.

Numa perspectiva geral, podemos afirmar que Portugal mantém uma posição no ranking extremamente modesta, situando-nos na metade inferior, bem atrás da grande maioria dos nossos parceiros comunitários, exceptuando a Itália e a Grécia, com quem temos alternado posições, bem como da generalidade dos países que integram a OCDE.

Gráfico 5 – Evolução da posição de Portugal no Ranking da Competitividade



De 1992 a 2000 podemos referir o carácter positivo da evolução, embora com uma performance menos satisfatória em 1996, conforme se constata a partir da visualização da Gráfico 5. As posições ocupadas em 2001 e 2002 correspondem a uma clara inversão desta tendência de melhoria, passando de 29°, em 2000, para 34° e 33°, em 2001 e 2002, respectivamente, a que não será estranho, muito provavelmente, a modificação na metodologia utilizada.

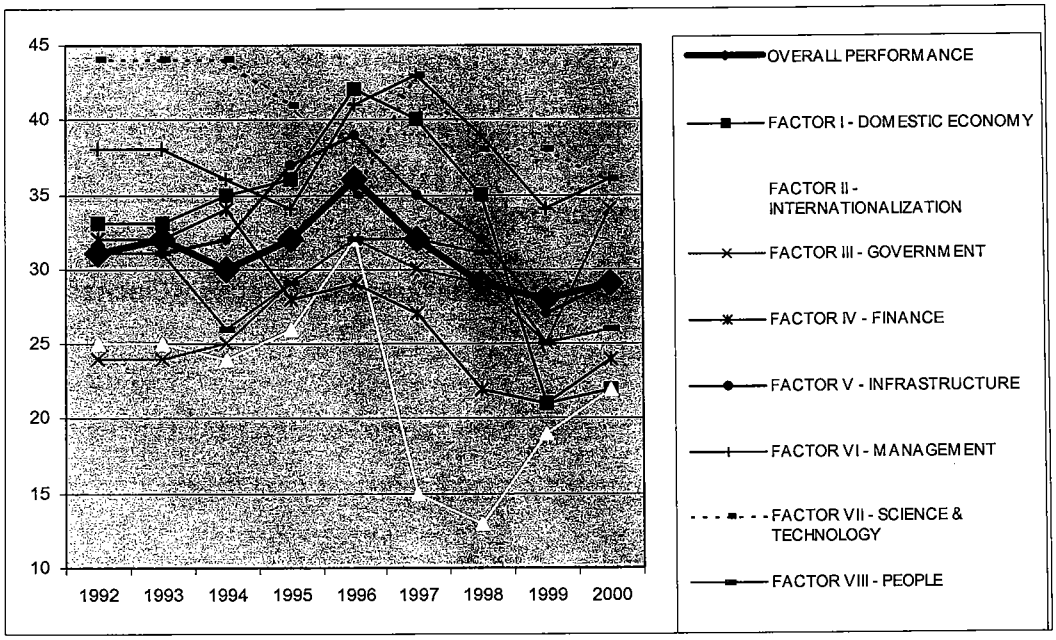
Mais importante que o próprio posicionamento no ranking, é entender as causas que explicam esse mesmo posicionamento. A análise do Quadro 74 permite-nos ter uma ideia mais precisa sobre o desempenho de cada um dos grupos de critérios, que estão na base do resultado final.

Quadro 74 - Competitividade da Economia Portuguesa - Performance segundo a IMD[6]

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
OVERALL PERFORMANCE	**31**	**32**	**30**	**32**	**36**	**32**	**29**	**28**	**29**
FACTOR I - DOMESTIC ECONOMY	33	33	35	36	42	40	35	21	22
FACTOR II - INTERNATIONALIZATION	25	25	24	26	32	15	13	19	22
FACTOR III - GOVERNMENT	24	24	25	29	32	30	**29**	25	34
FACTOR IV – FINANCE	32	**32**	34	28	29	27	22	21	24
FACTOR V - INFRASTRUCTURE	**31**	31	32	37	39	35	32	27	**29**
FACTOR VI - MANAGEMENT	38	38	36	34	41	43	39	34	36
FACTOR VII - SCIENCE & TECHNOLOGY	44	44	44	41	35	43	38	38	36
FACTOR VIII – PEOPLE	31	31	26	29	32	32	31	25	26

Numa apreciação muito sucinta, e considerando a performance dos 8 grupos, verificamos que, sistematicamente, metade deles - Economia Doméstica, Infra-estruturas, Gestão e Ciência e Tecnologia - apresentam resultados menos favoráveis que a posição competitiva global. Pelo contrário, alguns dos factores repetidamente apresentados por alguns analistas como inibidores da competitividade da economia portuguesa, como, por exemplo, as "Pessoas" e a "Internacionalização", revelam performances claramente mais positivas. Estas ilações são visualizáveis no gráfico seguinte.

Gráfico 6 – Performance dos diferentes Grupos de Critérios no Ranking da Competitividade (1992-2000)



Duas conclusões devem ser, no entanto, evidenciadas:

[6] Valores a vermelho representam desempenhos menos positivos que o valor global; valores a azul, desempenhos mais positivos; valores a preto, valores idênticos ao global.

1. O investimento público, co-financiado pelos fundos comunitários, permitiu a melhoria significativa das infraestruturas físicas ligadas às acessibilidades, mas foi incapaz de promover a melhoria substancial das tecnológicas, bem como o desenvolvimento das redes energéticas, manifestando, igualmente, reduzida eficácia no âmbito da construção de infraestruturas de protecção ambiental e na modificação das atitudes em relação a este valor;
2. A liberalização do sistema financeiro e do mercado de capitais permitiram a sua modernização e o reconhecimento da sua competitividade, mas esta realidade esconde outra bem mais sombria: a economia real, aquela que produz bens e serviços transaccionáveis está longe de adquirir essa capacidade.

Desagregando os grupos e procurando identificar alguns dos itens que reputamos como mais importantes, e que reproduzimos no Quadro 74, alguns valores sobressaiem, sem que se constituam como uma surpresa:

⇨ Com valores particularmente desfavoráveis:

- O desempenho das empresas ("Corporate Peformance");
- A capacidade de gestão ("Management Efficiency");
- Os recursos e a despesa em I&D ("R&D Expenditures / R&D Resources");
- As estruturas educacionais ("Educational Structures").

⇨ Com valores mais positivos que o valor global:

- A abertura cultural face às questões da internacionalização ("Openess / Cultural Openess");
- A estabilidade política e social, bem como o regular funcionamento das instituições ("Justice and Security / Social Political Stability");
- Custos do factor trabalho ("Labor Costs");
- Características da população ("Population Characteristics");
- Características da força de trabalho ("Labor Force Characteristics");

- Níveis e características do emprego e do desemprego ("Employment"; "Unemployment").

Considerando que alguns dos factores que condicionam a atractividade de IDE, como a produtividade e as atitudes da força de trabalho apresentam valores relativamente neutros, constitui uma grande tentação afirmar que o problema da competitividade não se prende com uma falta de qualidade atribuível ao factor trabalho, mas, antes, devido às debilidades empresariais, que demonstram, pelos valores apresentados, uma reduzida capacidade de gestão e com pouco sentido de inovação, traduzíveis em empresas com pouca rentabilidade e com fraca consciência sobre as questões de responsabilidade social.

Quadro 75 - Competitividade da Economia Portuguesa - Performance segundo a IMD

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
OVERALL PERFORMANCE	**31**	**32**	**30**	**32**	**36**	**32**	**29**	**28**	**29**
Openness / Cultural Openness	7	11	12	6	20	12	10	20	20
Justice and Security/Social Political Stability	18	18	18	28	29	27	25	21	24
Productivity	29	30	**30**	31	29	**32**	31	34	30
Labor Costs	14	13	12	11	11	17	15	15	14
Corporate Performance	38	38	36	37	44	39	32	**28**	27
Management Efficiency	40	40	39	35	42	45	40	30	39
R&D Expenditures / R&D Resources	42	42	40	40	39	36	36	35	32
Population Characteristics	28	27	26	27	23	22	22	20	19
Labor Force Characteristics	**31**	31	23	29	33	22	20	23	22
Employment	22	29	21	21	26	**32**	32	31	28
Unemployment	23	22	20	20	21	20	21	13	11
Educational Structures	35	34	34	**32**	35	36	34	31	30
Attitudes and Values / Attitude of the Workforce	33	33	32	35	42	33	22	17	26

Estes valores não nos surpreendem, pois são condizentes com os modestos investimentos nos sistemas de ensino-formação[7] e nas actividades de I&D[8].

Se analisarmos os valores apresentados para 2001 e 2002, a realidade não se altera de forma substancial, apenas somos confrontados com outra ordem de grandeza, que decorrem, tal como foi já referido, de alterações de metodologia por parte do IMD. A excepção, e que assume alguma relevância, prende-se com as características do mercado de trabalho ("Labor Market"), o que causa alguma estranheza se considerarmos, como

[7] Conforme se poderá verificar através da interpretação do Gráfico 16, adiante no Capítulo 9.

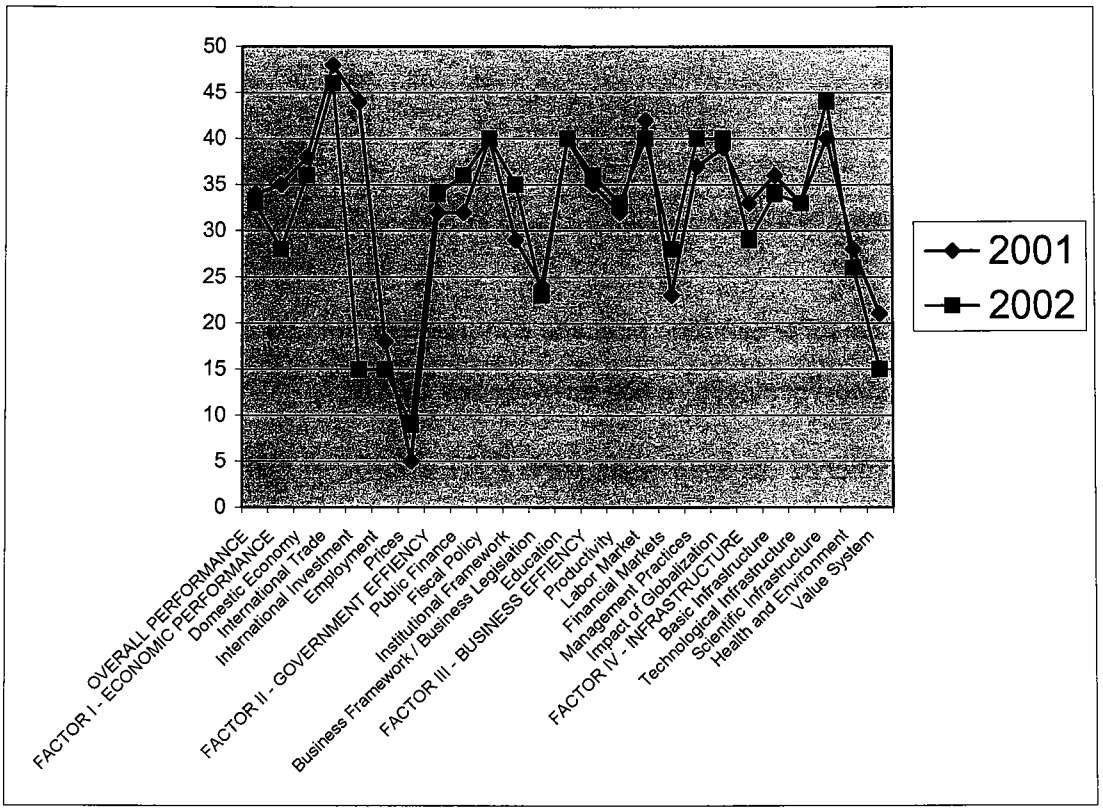
[8] Comprovado, anteriormente, através da análise do Quadro 71.

veremos mais adiante, que o mercado de trabalho tem sido sujeito a um processo de progressiva liberalização e desregulamentação, bem na linha do recomendado por algumas instâncias comunitárias (ex: Comissão Europeia) e organizações internacionais (ex: OCDE).

Quadro 76 - Competitividade da Economia Portuguesa - Performance segundo a IMD

	2001	2002		2001	2002
OVERALL PERFORMANCE	**34**	**33**	**OVERALL PERFORMANCE**	**34**	**33**
FACTOR I - ECONOMIC PERFORMANCE	35	28	FACTOR III - BUSINESS EFFIENCY	35	36
Domestic Economy	38	36	Productivity	32	**33**
International Trade	48	46	Labor Market	42	40
International Investment	44	15	Financial Markets	23	28
Employment	18	15	Management Practices	37	40
Prices	5	9	Impact of Globalization	39	40
FACTOR II - GOVERNMENT EFFIENCY	32	34	FACTOR IV - INFRASTRUCTURE	33	29
Public Finance	32	36	Basic Infrastructure	36	34
Fiscal Policy	40	40	Technological Infrastructure	33	33
Institutional Framework	29	35	Scientific Infrastructure	40	44
Business Framework / Business Legislation	24	23	Health and Environment	28	26
Education	40	40	Value System	21	15

Gráfico 7 – Performance dos diferentes Grupos de Critérios no Ranking da Competitividade (2001-2002)



4. Síntese conclusiva

Atento ao percurso evolutivo da economia portuguesa, e discutidas as opções e os resultados em termos de estratégia competitiva, retomou-se a abordagem processada no Capítulo 2, efectuando uma análise e um comentário sobre o comportamento evolutivo do posicionamento competitivo da economia portuguesa.

Neste contexto, constata-se o carácter titubeante da evolução da competitividade da economia portuguesa, que absorve na sua plenitude os avanços e os recuos da economia europeia e que é incapaz de ultrapassar alguns dos constrangimentos estruturais, que se converteram em desvantagens competitivas, conforme foi diagnosticado por Porter e, sucessivamente, confirmado por outros autores.

Para além das debilidades evidenciadas ao nível dos factores intangíveis, a incapacidade do Estado em gerar um quadro competitivo favorável para as empresas, bem como a insuficiente preparação dos empresários e gestores, são algumas das causas explicativas para a situação actual em que vive a economia portuguesa.

Se é um facto que a produtividade total dos factores, e também do factor trabalho, cresceu, durante os últimos vinte e cinco anos, acima da média europeia, a mediocridade do ponto de partida determinou que, no virar do milénio, a produtividade do trabalho, em Portugal, correspondesse a menos de 50% da verificada nos EUA e a menos de 70% da média comunitária.

Por outro lado, os ganhos de produtividade parecem estar mais associados à melhoria da qualidade do capital físico do que a uma transformação efectiva na qualidade da mão-de-obra, o que, quando comparamos a evolução dos custos horários médios do trabalho em Portugal e na UE, indicia a continuação de uma estratégia de promoção da competitividade que aposta numa política de baixos salários.

O diagnóstico elaborado por Porter e a informação estatística disponível tendem a confirmar algumas das ilações produzidas a partir da análise de sucessivos relatórios elaborados pelo IMD sobre a competitividade de algumas economias nacionais e, em particular, da economia portuguesa.

Ao aceitarmos como credíveis os estudos e as conclusões do IMD, a posição da economia portuguesa no *ranking* da competitividade flutua em torno do 30º lugar, apresentando apenas, e curiosamente, um lugar mais modesto (36º) em 1996. No entanto, é a partir da análise das performances dos diferentes factores que podemos alicerçar as nossas ilações e aí concluir, que não é devido ás características do factor humano e ás condições de funcionamento do mercado de trabalho, que a economia nacional é reconhecidamente menos competitiva e atractiva, mas devido a outros factores, concretamente, a falta de qualidade das infra-estruturas físicas e tecnológicas, a falta de capacidade de gestão, às características da economia doméstica e, mais recentemente, à eficácia das políticas públicas.

PARTE IV

EMPREGO, RELAÇÕES LABORAIS E DIÁLOGO SOCIAL

PARTE IV

EMPREGO, RELAÇÕES LABORAIS E DIÁLOGO SOCIAL

Capítulo 8
O problema europeu do emprego

1. Panorâmica geral sobre o problema do emprego na Europa

Actualmente, o aumento do desemprego é uma das maiores preocupações económico-sociais para todos os E-M. Para além da carga negativa dos valores elevados, a diversidade da dimensão do desemprego nos diferentes E-M dificulta a consciencialização generalizada da gravidade do problema.

O problema do desemprego na UE não se restringe a uma percentagem mais ou menos elevada. As questões que lhe estão subjacentes, como sejam a sua persistência e duração, o baixo nível de escolaridade e de qualificação dos desempregados, o desajustamento entre a oferta e a procura, por vezes o próprio desajustamento entre a formação ministrada e as reais necessidades do mercado, o abandono precoce do sistema regular de ensino por parte dos jovens, fazem com que a educação, a formação e o acesso ao emprego se assumam como verdadeiros pilares de uma sociedade que se pretende dinâmica e produtiva, capaz de oferecer as mesmas oportunidades a todos.

Embora tenham sido criados milhões de postos de trabalho na UE, milhões de pessoas não conseguem arranjar um emprego. Um em cada dez cidadãos da União procura emprego sem sucesso e os que o encontram vivem o pesadelo da precariedade. Aproximadamente metade dos candidatos a um posto de trabalho estão desempregados há mais de 1 ano. A taxa de emprego na Europa, em 2001, é de 66%, isto é, cerca de 10 pontos percentuais abaixo dos EUA e do Japão.

A carência de empregos atinge alguns grupos populacionais com dificuldades específicas no mercado de trabalho: as pessoas com deficiências, as minorias étnicas, os jovens, os candidatos mais idosos, desempregados de longa duração e, ainda, as mulheres, cujas taxas de desemprego na Europa se situam sempre acima das correspondentes masculinas.

A estabilidade conseguida na taxa de actividade feminina, pelo incremento da participação da mulher no mercado de trabalho, é conseguida pelo afastamento dos homens, dos jovens e dos mais idosos, estes a evidenciar crescentes dificuldades em obter emprego.

E se o problema não atingiu maiores proporções, tal deve-se, não à dinâmica da criação de emprego, mas ao incipiente crescimento demográfico, como referimos anteriormente no Capítulo 3 (Parte I).

O objectivo da UE é, não apenas garantir a criação de mais empregos, mas, também, proporcionar melhores oportunidades no mercado laboral para os grupos populacionais tradicionalmente objecto de discriminação.

2. Natureza e dimensão do desemprego

2.1. Factores propiciadores do avolumar do desemprego

A crescente preocupação com o crescimento da competitividade, a partir de década de 70, está associada à consolidação de duas tendências (JACQUEMIN et PENCH; Id.):

1. Uma menor taxa de crescimento económico, devida a uma desaceleração do ritmo de crescimento da produtividade nos países industriais, face ao período anterior;
2. Uma maior capacidade de penetração dos mercados dos países desenvolvidos por parte dos produtos transformados dos países em desenvolvimento, como resultado da deslocalização industrial.

Se o fenómeno afecta generalizadamente os países mais desenvolvidos, ele constitui o centro das preocupações da Europa comunitária pelas nefastas consequências em termos de atractividade de investimentos futuros e do desemprego que tem gerado. O Reino Unido, menos envolvido com os compromissos inerentes ao processo de construção europeia e tradicionalmente defensor de práticas económicas e sociais mais liberais, parece ser o país menos afectado deste espaço de integração.

Por seu lado, o Japão só no fim da década de 90, com o deflagrar da crise asiática, começou a sentir as repercussões destas tendências, fruto da desaceleração económica e com o avolumar do desemprego que, mesmo assim, apresenta níveis menos preocupantes.

Quando se fala de desemprego, tanto na Europa, como nos EUA, não nos podemos esquecer que este afecta em primeiro lugar, e de forma mais intensa, os trabalhadores

menos qualificados. Esta tendência tem-se acentuado e é devida, essencialmente, a (DRÈZE, 1995):

- ⇨ Evolução tecnológica que tem incrementado as exigências de mais qualificações, marginalizando os trabalhadores menos qualificados, processo mais visível com a maior penetração das novas TIC no sector dos serviços;
- ⇨ Existência de economias que assentam a sua competitividade na disponibilidade de mão-de-obra barata, tendência com importância quantitativa crescente face à integração dos países da Europa de Leste na economia mundial;
- ⇨ Os ritmos de crescimento da produtividade, bem como a nova divisão internacional do trabalho, que colocam em causa as actividades industriais mão-de-obra intensivas que, tradicionalmente, proporcionavam remunerações atractivas.

Estas transformações não afectaram de igual modo os países mais desenvolvidos. Enquanto nos EUA esta nova realidade contribuiu para a diminuição acentuada dos salários dos trabalhadores menos qualificados, a menor flexibilidade dos mercados de trabalho na Europa, em particular no que concerne às questões salariais, potenciou o aumento em exponencial do desemprego junto dos trabalhadores menos qualificados (Id., Ibid.).

Um outro facto tem contribuído para a deterioração das condições de vida e de trabalho dos indivíduos menos qualificados: No caso concreto dos países europeus, mas também nos EUA, a ocorrência de importantes fluxos migratórios contribuiu para o alargamento das situações de trabalho ilegal, onde as condições são mais degradantes e os salários praticados mais baixos. Esta realidade, que alimenta e avoluma o fenómeno do xenofobismo, tem trazido para a discussão política e para tema das conservas quotidianas a necessidade de encetar políticas de controlo da imigração.

2.2. Caracterização do desemprego

Embora as taxas de desemprego demonstrem uma tendência para a descida durante a década de 90, de forma particularmente acentuada a partir da segunda metade da

década, estas apresentam, ainda, valores substancialmente elevados no virar do milénio, atingindo, em termos de média comunitária, valores na proximidade dos 9%, conforme se constata no Quadro 77.

Quadro 77 - Taxas de Desemprego na UE

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	10.7	11.1	10.7	10.8	10.6	9.9	9.1	8.2
EUR-11	:	:	:	10.9	11.6	11.3	11.5	11.5	10.8	9.9	8.9
Bélgica	6.7	6.6	7.2	8.8	10.0	9.9	9.7	9.4	9.5	8.8	7.0
Dinamarca	7.7	8.4	9.2	10.2	8.2	7.2	6.8	5.6	5.2	5.2	4.7
Alemanha	:	:	:	7.9	8.4	8.2	8.9	9.9	9.3	8.6	7.9
Grécia	6.4	7.0	7.9	8.6	8.9	9.2	9.6	9.8	10.9	11.6	11.1
Espanha	16.2	16.4	18.4	22.7	24.1	22.9	22.2	20.8	18.8	15.9	14.1
França	9.0	9.5	10.4	11.7	12.3	11.7	12.4	12.3	11.8	11.2	9.5
Irlanda	13.4	14.7	15.4	15.6	14.3	12.3	11.7	9.9	7.5	5.6	4.2
Itália	9.0	8.6	8.8	10.2	11.1	11.6	11.7	11.7	11.8	11.3	10.5
Luxemburgo	1.7	1.7	2.1	2.6	3.2	2.9	3.0	2.7	2.7	2.4	2.4
Holanda	6.2	5.8	5.6	6.6	7.1	6.9	6.3	5.2	4.0	3.4	3.0
Áustria	:	:	:	3.9	3.8	3.9	4.4	4.4	4.5	3.9	3.7
Portugal	4.8	4.2	4.3	5.7	6.9	7.3	7.3	6.8	5.2	4.5	4.1
Finlândia	3.2	6.6	11.7	16.4	16.6	15.4	14.6	12.7	11.4	10.2	9.8
Suécia	1.7	3.1	5.6	9.1	9.4	8.8	9.6	9.9	8.3	7.2	5.9
Reino Unido	7.0	8.8	10.1	10.5	9.6	8.7	8.2	7.0	6.3	6.1	5.5

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Tal como referido no ponto anterior, o comportamento das taxas de desemprego dos diferentes E-M é bastante heterogénea. Um conjunto de países, entre os quais o Luxemburgo, a Holanda e a Áustria, apresentava, em 2000, taxas diminutas, inferiores aos 4%[1], ficando a Irlanda e Portugal na zona fronteira. Por outro lado, países como a Espanha, a Grécia e a Itália ultrapassaram a barreira psicológica dos dois dígitos, enquanto a Finlândia e a França estavam perigosamente perto desse valor de referência. Atente-se que a uma maior flexibilidade na utilização do factor trabalho em países como França, Itália e Espanha correspondem taxas de desemprego acima da média comunitária.

Tão preocupante como a dimensão do desemprego são as características do próprio desemprego, ou seja, o facto de uma elevada percentagem ser de desempregados de

[1] Tecnicamente considerada como uma taxa compatível com o pleno emprego.

longa duração[2] (Quadro 78 e Gráfico 8), que, nalguns países, como são o caso da Bélgica, Alemanha, Grécia e Itália, ultrapassam os 50% do total de desempregados.

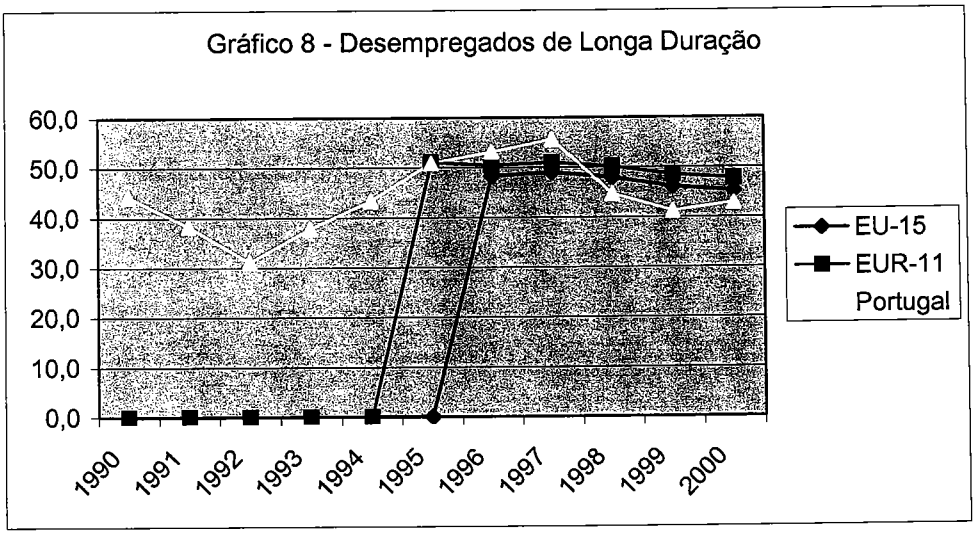
Quadro 78 - Desempregados de Longa Duração (12 meses ou mais)
(Em % do total dos desempregados)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	:	:	:	48,2	49,0	47,9	46,0	45,2
EUR-11	:	:	:	:	:	51,0	50,4	50,9	50,1	48,5	47,7
Bélgica	66,8	61,6	59,0	53,0	58,3	62,4	61,3	60,5	61,7	60,5	56,3
Dinamarca	28,8	31,2	27,0	25,2	32,1	28,1	26,5	27,2	26,9	20,5	20,0
Alemanha	45,9	30,8	33,5	40,3	44,3	48,7	47,8	50,1	52,6	51,7	51,5
Grécia	49,5	47,1	49,7	50,2	50,5	51,2	56,7	55,7	54,9	55,3	56,4
Espanha	51,1	49,1	44,0	46,2	52,7	54,6	52,9	51,8	49,9	46,3	42,4
França	39,7	38,7	34,6	33,3	37,5	40,2	38,2	39,6	41,6	38,7	39,6
Irlanda	64,8	60,3	58,9	59,1	64,3	61,4	59,5	57,0	:	:	:
Itália	69,0	67,2	57,0	58,2	61,5	63,6	65,6	66,3	59,6	61,4	61,3
Luxemburgo	:	:	:	:	29,6	:	27,6	34,6	31,3	:	:
Holanda	46,6	43,2	44,0	52,4	49,4	46,8	50,0	49,1	47,9	43,5	32,7
Áustria	:	:	:	:	:	27,5	25,6	28,7	29,2	31,7	28,4
Portugal	44,3	38,3	31,1	37,8	43,4	50,9	53,1	55,6	44,7	41,2	42,9
Finlândia	:	:	:	:	:	37,0	35,9	29,8	28,1	22,7	24,6
Suécia	:	:	:	:	:	:	19,1	34,2	37,8	29,5	30,7
Reino Unido	33,5	28,1	35,7	43,0	45,4	43,6	39,8	38,6	32,7	29,6	28,0
Islândia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Noruega	:	:	:	:	:	39,3	20,6	17,2	13,9	12,6	9,7
Suíça	:	:	:	:	:	:	24,6	25,6	28,0	35,8	26,9

* Nota: Em 1990, os valores da Alemanha correspondem, apenas, à Alemanha Ocidental

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Gráfico 8 - Desempregados de Longa Duração



É reconhecido que o prolongamento da situação de desemprego dificulta a processo de (re)inserção no mercado de trabalho, quer pela provável perda de aptidões e

[2] Desempregados na situação há pelo menos 12 meses.

obsolescência de qualificações, quer pelos danos psicológicos que provocam nos desempregados.

Quadro 79 - Taxa de Desemprego Masculino na UE

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	9.6	9.9	9.4	9.6	9.3	8.6	7.9	7.0
EUR-11	:	:	:	9.1	9.8	9.4	9.8	9.8	9.1	8.2	7.3
Bélgica	4.1	4.3	5.2	6.8	7.9	7.7	7.6	7.4	7.8	7.5	5.7
Dinamarca	7.0	7.5	8.3	9.6	7.3	5.8	5.5	4.6	4.1	4.5	4.2
Alemanha	:	:	:	6.6	7.2	7.1	8.2	9.2	8.8	8.2	7.6
Grécia	3.9	4.4	5.0	5.7	6.0	6.2	6.1	6.4	7.1	7.5	7.3
Espanha	12.0	12.3	14.4	18.9	19.8	18.2	17.6	16.1	13.8	11.2	9.8
França	6.8	7.4	8.3	10.0	10.5	9.7	10.5	10.6	10.0	9.4	7.8
Irlanda	12.8	14.2	15.1	15.4	14.2	12.2	11.5	9.9	7.7	5.7	4.3
Itália	6.3	6.1	6.4	7.6	8.6	8.9	9.0	9.0	9.1	8.7	8.0
Luxemburgo	1.2	1.3	1.7	2.2	2.7	2.1	2.2	2.0	1.9	1.8	1.9
Holanda	4.3	4.1	4.3	5.6	6.3	5.7	5.0	3.9	3.1	2.4	2.3
Áustria	:	:	:	3.1	3.0	3.1	3.7	3.7	3.8	3.4	3.2
Portugal	3.3	2.8	3.6	4.8	6.1	6.5	6.5	6.1	4.1	3.9	3.3
Finlândia	3.6	8.0	13.6	18.1	18.1	15.7	14.3	12.3	10.9	9.7	9.0
Suécia	1.7	3.4	6.6	10.7	10.7	9.7	10.1	10.2	8.6	7.2	6.0
Reino Unido	7.4	9.9	11.9	12.3	11.2	10.1	9.5	7.9	7.0	6.7	6.0

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Quadro 80 - Taxa de Desemprego Feminino na UE

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	12.2	12.7	12.4	12.4	12.3	11.7	10.8	9.7
EUR-11	:	:	:	13.3	14.1	14.0	14.0	14.0	13.3	12.1	10.9
Bélgica	10.7	10.0	10.2	11.7	12.9	12.9	12.7	12.1	11.8	10.5	8.8
Dinamarca	8.4	9.4	10.1	10.8	9.3	8.9	8.3	6.8	6.6	6.0	5.3
Alemanha	:	:	:	9.6	10.1	9.6	9.8	10.7	10.0	9.1	8.3
Grécia	10.8	11.8	13.0	13.6	13.7	14.1	15.2	15.2	16.7	17.6	16.7
Espanha	24.2	23.8	25.6	29.2	31.4	30.5	29.5	28.3	26.6	23.0	20.6
França	11.8	12.1	13.0	13.8	14.5	14.0	14.5	14.3	13.9	13.2	11.5
Irlanda	14.6	15.8	16.0	16.0	14.6	12.5	11.8	9.9	7.3	5.5	4.2
Itália	13.7	13.0	13.1	14.7	15.6	16.2	16.1	16.3	16.3	15.6	14.4
Luxemburgo	2.5	2.3	2.8	3.4	4.1	4.4	4.3	4.0	4.0	3.4	3.3
Holanda	9.1	8.4	7.6	7.9	8.3	8.6	8.1	7.0	5.3	4.6	3.8
Áustria	:	:	:	5.0	4.9	5.0	5.2	5.4	5.4	4.7	4.4
Portugal	6.8	5.9	5.2	6.8	8.0	8.2	8.3	7.7	6.4	5.2	5.1
Finlândia	2.7	5.2	9.6	14.4	14.9	15.1	14.9	13.0	12.0	10.7	10.6
Suécia	1.7	2.8	4.4	7.3	7.8	7.8	9.0	9.5	8.1	7.1	5.8
Reino Unido	6.6	7.5	7.8	8.0	7.5	7.0	6.5	6.0	5.5	5.3	4.9

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

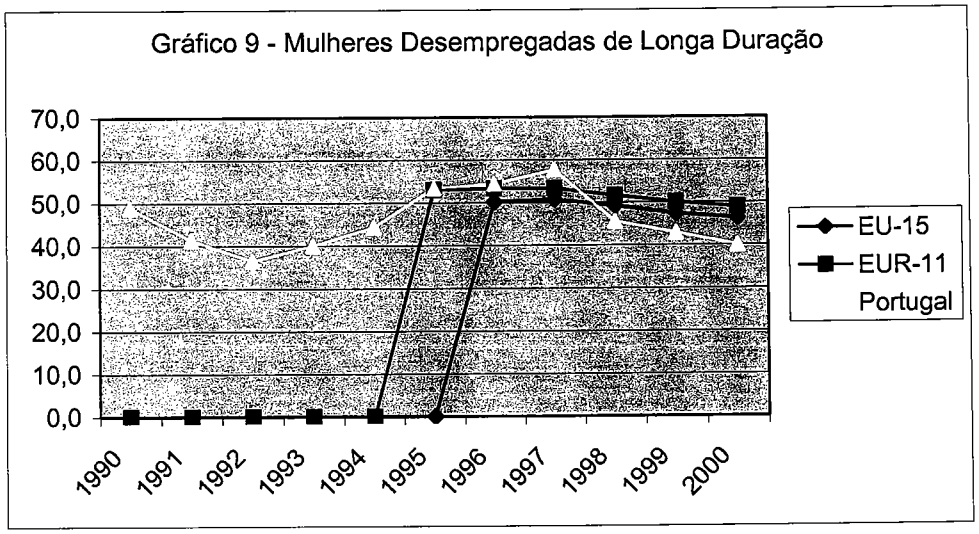
A população activa feminina, na quase generalidade dos países, continua a ser a principal flagelada pelo desemprego e se, aparentemente, o peso da população feminina desempregada de longa duração face ao total da população feminina desempregada é muito semelhante ao verificado em relação ao caso dos trabalhadores masculinos, não nos podemos esquecer que, em termos nominais, o problema se torna mais preocupante.

Quadro 81 - Mulheres Desempregados de Longa Duração (12 meses ou mais)
(Em % do total das mulheres desempregadas)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	:	:	:	50,2	50,7	49,2	47,3	46,3
EUR-11	:	:	:	:	:	53,0	53,3	53,3	51,6	50,0	48,9
Bélgica	68,3	64,3	61,0	59,0	62,6	63,2	63,3	61,5	63,5	60,9	56,7
Dinamarca	30,8	34,2	28,5	27,0	32,4	25,0	25,3	27,9	29,0	20,1	20,0
Alemanha	43,7	26,8	30,6	43,5	47,2	51,3	51,7	53,6	55,6	54,0	53,1
Grécia	55,6	53,8	57,2	56,8	57,2	57,8	62,5	62,2	61,5	59,5	61,0
Espanha	58,4	57,3	52,7	55,5	59,4	60,0	59,6	57,3	54,5	50,7	46,6
França	41,9	40,9	36,7	35,2	38,1	41,1	39,8	41,0	41,8	39,5	40,8
Irlanda	55,3	52,1	51,3	52,5	57,4	52,3	51,2	46,9	:	:	:
Itália	70,0	68,4	56,9	60,4	63,3	64,4	67,1	66,2	58,8	60,7	61,2
Luxemburgo	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Holanda	42,1	36,9	41,6	52,0	48,7	42,0	46,1	48,5	45,2	40,4	33,4
Áustria	:	:	:	:	:	30,6	28,8	28,4	32,5	36,1	27,2
Portugal	48,9	41,4	36,5	40,0	44,3	53,4	54,4	57,7	45,6	42,9	40,0
Finlândia	:	:	:	:	:	31,5	31,0	27,0	23,2	21,3	22,4
Suécia	:	:	:	:	:	:	15,9	32,5	33,3	24,3	27,7
Reino Unido	22,9	21,1	27,8	33,9	33,9	32,3	28,0	27,8	24,0	21,5	19,0
Islândia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Noruega	:	:	:	:	:	39,2	18,5	15,0	12,1	:	:
Suíça	:	:	:	:	:	:	30,8	31,5	27,0	38,0	28,3

* Nota: Em 1990, os valores da Alemanha correspondem, apenas, à Alemanha Ocidental

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.



Esta constatação é confirmada pela análise dos quadros 79, 80 e 81.

Um segmento da população particularmente atingido pelo desemprego é o do grupo dos indivíduos com idade igual ou inferior a 25 anos, o designado desemprego juvenil.

Quadro 82 - Taxas de Desemprego na UE (População com idade =< a 25 anos)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	21.4	22.1	21.5	22.0	21.1	19.5	17.9	16.2
EUR-11	:	:	:	22.3	23.6	23.3	24.0	23.2	21.2	19.0	17.1
Bélgica	15.3	14.9	16.2	21.7	24.2	23.9	23.2	23.1	23.2	23.7	17.7
Dinamarca	11.4	11.6	12.7	13.9	11.0	10.6	10.6	8.4	8.0	9.6	7.3
Alemanha	:	:	:	8.0	8.8	8.8	10.0	10.8	9.8	9.1	9.1
Grécia	21.5	22.9	25.1	26.8	27.7	28.5	31.0	30.8	30.1	31.3	29.6
Espanha	32.3	31.1	34.5	43.2	45.0	42.5	41.9	39.0	35.4	29.5	26.2
França	19.8	21.6	23.7	27.8	29.3	27.6	29.4	29.1	26.3	24.0	20.0
Irlanda	19.4	22.4	24.4	25.3	23.0	19.5	18.2	15.3	11.3	8.4	6.5
Itália	27.2	25.9	27.0	30.5	32.3	33.7	34.0	33.8	33.8	32.6	30.7
Luxemburgo	3.9	3.2	4.0	5.3	7.3	7.4	8.5	8.1	7.1	7.1	7.3
Holanda	8.6	8.3	8.5	11.1	11.4	12.0	11.7	9.6	8.0	7.1	5.6
Áustria	:	:	:	6.3	5.7	5.6	6.3	6.7	6.4	5.4	5.3
Portugal	10.8	9.5	10.4	12.8	15.0	16.6	16.8	15.1	10.5	9.0	8.9
Finlândia	9.3	16.3	26.4	33.6	34.0	29.7	28.0	25.2	23.5	21.4	21.3
Suécia	4.4	7.6	13.2	22.0	22.0	19.0	20.5	20.6	16.6	13.6	11.3
Reino Unido	10.8	14.4	16.9	18.2	17.0	15.9	15.5	14.2	13.6	13.2	12.7

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Embora seja prática habitual nas empresas a rescisão contratual com trabalhadores mais idosos e a sua substituição por indivíduos mais jovens, em princípio dotados de uma maior escolaridade e disponíveis para uma relação laboral mais exigente, a taxa de desemprego neste segmento é significativamente mais elevada na generalidade dos países, ilação corroborada quando cotejamos os valores apresentados nos quadros 77 e 82.

Praticamente dobrando a taxa de desemprego do respectivo país, a taxa de desemprego juvenil pode revelar-se um bom indicador da qualidade e adequabilidade do sistema de ensino-formação, mas, também, da eficácia dos incentivos existentes para a contratação de jovens desempregados.

O comportamento deste rácio pode ser, ainda, influenciado, quer pela maior ou menor rigidez do mercado de trabalho, que protege os que estão empregados e penaliza os que

procuram colocação, quer pela "excessiva" generosidade dos sistemas de segurança social, que pode desincentivar a inserção no mercado de trabalho, designadamente pela não aceitação de empregos menos gratificantes e pior remunerados. Relativamente ao primeiro caso, poderá ser o caso dos países da Europa mediterrânica e meridional (Grécia, Itália, França, Espanha e Portugal), enquanto os países da Europa central e setentrional (Alemanha, Bélgica, Luxemburgo, Suécia e Finlândia) parecem enquadrar-se no segundo caso. O Reino Unido que apresenta proporcionalmente valores muito elevados na taxa de desemprego juvenil surge, neste âmbito, como um caso atípico.

3. Determinantes do desemprego na Europa

A grande dependência do dinamismo dos mercados externos, quer em termos de crescimento económico, quer em termos de criação e manutenção do emprego, faz sobressair algumas preocupações.

Uma interpretação simplista que costuma ser apresentada quando se discutem as problemáticas do emprego (ou falta dele) e do desemprego na Europa situa-se, invariavelmente, nas consequências "naturais" dos choques petrolíferos da década de 70 ao nível do crescimento das economias nacionais e da dinâmica das suas empresas.

Naturalmente que as causas subjacentes ao fenómeno não assumem um carácter tão linear: países como os EUA e o Japão, com quem a Europa disputa a liderança económica do mundo, submetidos às mesmas condições, demonstraram uma maior versatilidade e agilidade nas respectivas respostas e o problema do desemprego nunca chegou a atingir as mesmas proporções que na Europa comunitária. Embora constitua uma parte da explicação, os choques petrolíferos não são a única causa e talvez nem seja a mais importante.

Muito embora a génese do problema do desemprego na Europa possa ser situada nos referidos choques petrolíferos, este foi-se avolumando com sucessivos acontecimentos, em que só alguns deles, e de forma muito indirecta, a estes estão ligados.

Procurar atribuir à globalização todos os males deste mundo, como preconizam os movimentos anti-globalização, parece-nos excessivo. Particularmente quando se fala da

relocalização das actividades económicas, com a sua deslocação dos países mais desenvolvidos para as economias emergentes, bem como das consequências sobre o emprego e os salários, a grande preocupação reside no facto de que a tendência para a igualização internacional da remuneração dos factores produtivos, conforme preconizada pela Teoria Clássica do Comércio Internacional se possa nivelar por baixo, contribuindo para a degradação do nível de vida nos países mais desenvolvidos, ao invés de reverter na melhoria das condições de vida das populações dos países em desenvolvimento.

Esta preocupação tem alguma razão de ser considerando a invocação sistemática à necessidade de conter o crescimento dos salários com a argumentação recorrente de que se torna imperativo reduzir custos face ao acréscimo da concorrência asiática.

A concorrência selvagem, suportada em práticas desleais e no recurso ao *dumping* social, desenvolvida, em particular, pelos países em desenvolvimento, tem causado ondas de choque nos países mais desenvolvidos, designadamente naqueles que insistem em concorrer por via dos baixos custos de produção, gerando perturbações nos mercados de trabalho e incentivando práticas liberalizantes e desregulamentadoras e promovendo o desaparecimento das actividades tradicionais menos competitivas e o crescimento do desemprego, com natural incidência no trabalho menos qualificado.

A facilidade de deslocação das empresas em busca das regiões ou países que se regem por políticas de trabalho mais flexíveis e por custos de trabalho mais competitivos têm como resultado uma espiral decrescente em termos de condições de vida dos trabalhadores. Empresas que podem facilmente deslocar os seus sistemas produtivos podem "obrigar" as instituições de um dado país, como tão bem salienta CÉLESTIN (Id.), a rever em baixa a regulamentação sobre o regime de prestação de trabalho, enquanto as pequenas empresas e as suas associações representativas, os trabalhadores e os sindicatos, sem a mesma mobilidade, permanecem constrangidos ás normas instituídas, potenciando desequilíbrios nas relações de poder e desvirtuando a própria concorrência.

Porém, o comportamento evolutivo do emprego e do desemprego não depende, exclusivamente, da intensificação da globalização, mas da conjugação de vários outros factores, como os reduzidos níveis de crescimento económico, o progresso técnico, a

flexibilidade e desregulamentação do mercado de trabalho e a diminuição do poder sindical.

Tal como refere SARFATI (2000), a crise do emprego na Europa tem que ser equacionada no contexto da interacção de múltiplos factores relacionados com a crescente integração da economia mundial, em particular:

- À elevada mobilidade dos fluxos de capitais e o crescimento acelerado do volume de trocas de bens e serviços;
- À crescente abertura das economias e a sua progressiva integração na economia mundial;
- À rápida difusão das TIC;
- Ao crescente peso da designada economia dos serviços em detrimento das actividades industriais;
- A um crescimento moderado na maior parte dos países europeus nas últimas décadas;
- A uma desaceleração no crescimento da produtividade.

Por outro lado, políticas monetárias, orçamentais e fiscais de índole contraccionista, tendo como objectivos o combate à inflação e a redução do défice orçamental, entorpeceram os mercados e refrearam os níveis de consumo e de investimento, mesmo quando os preços do petróleo caíram nos anos 80 e aconselhavam uma política macroeconómica expansionista.

O esforço de convergência nominal que tomou os decisores políticos determinados na concretização da UEM, bem como a falta de coordenação das políticas nacionais subjazem como causas próximas do insuficiente relançamento da economia europeia.

A este facto acresce o processo de unificação alemã, que "engripou" a economia do considerado motor europeu e que terá contribuído para um menor aproveitamento dos benefícios gerados pela conclusão do mercado único europeu (COMPETITIVINESS ADVISORY GROUP; 1997).

Outros autores situam o abrandamento da actividade económica, e o crescimento do desemprego associado a este fenómeno, a factores de ordem estrutural ligados ao funcionamento do mercado de trabalho.

Sistemas de segurança social sofisticados, rigidez da legislação laboral, excessivo poder sindical, elevados custos do factor trabalho, desadequada política de ciência e tecnologia, políticas macroeconómicas inibidoras de iniciativa empresarial, são alguns dos factores ligados a um menor dinamismo económico e à perda de competitividade da economia europeia (NORTE; 2002).

Segundo o *Livro Verde - Parceria para uma nova organização do trabalho* (COMISSÃO EUROPEIA, 1997d), alguns elementos caracterizadores do mercado de trabalho poderão ajudar a entender a sua dinâmica e, desta forma, contribuir de forma subsidiária para a definição de políticas de apoio à flexibilidade e à estabilidade e segurança do emprego:

- Apesar do emprego ter vindo a crescer na Europa, na grande maioria dos anos das duas últimas décadas, o seu ritmo de crescimento é, substancialmente, inferior ao ritmo de crescimento da população activa;
- A grande maioria dos empregos requer, cada vez mais, competências mais elevadas e de largo espectro;
- O emprego temporário é ainda irrelevante face ao nível de emprego permanente;
- O tempo de trabalho tornou-se mais flexível, com a afirmação crescente do regime de prestação a tempo parcial e com a institucionalização de novas modalidades de gestão do tempo de trabalho e que passam, designadamente, por alterações na duração da semana laboral e na flexibilidade na gestão da carga de trabalho;
- O emprego independente tem-se mantido estável, embora revele indícios de algum crescimento, particularmente no sector terciário.

Como discutiremos mais adiante, não constitui nosso processo de intenções defender o modelo de organização económica norte-americana com o seu modo de regular o funcionamento do mercado de trabalho. Trata-se, isso sim, da consciencialização de que nos confrontamos com causas estruturais de disfuncionamento do mercado de trabalho e

que, logo, medidas de política que visem a sua resolução no curto prazo podem comprometer a sustentabilidade no futuro mediato.

No Livro Branco subordinado à temática *"Crescimento, competitividade, emprego"*, a COMISSÃO EUROPEIA (1994b) constata da verificação sumultânea de três tipos diferentes de desemprego, como uma das principais razões para explicar o flagelo do desemprego na Europa se se atender que nos vinte anos subsequentes à primeira crise petrolífera o volume da riqueza cresceu, grosso modo, 80%, enquanto o volume de emprego apenas cresceu uns insignificantes 0,9%. O nível de desemprego seria então explicado por:

- ***Desemprego Conjuntural***, que resultaria de um crescimento demográfico não absorvido por modestos níveis de crescimento económico e que se traduziriam, numa situação de abrandamento económico, num aumento significativo do desemprego;
- ***Desemprego Estrutural***, que se teria acentuado, a partir da década de 80, com o incremento da concorrência internacional à qual a Europa não teria sabido dar a melhor resposta, fragilizando a sua posição na divisão internacional do trabalho. Por outro lado, também ainda devido a razões de disfuncionamento do mercado de trabalho e do sistema de emprego, a que os custos elevados do factor trabalho não terá dado a melhor ajuda;
- ***Desemprego "tecnológico"***, que se encontra associado à incapacidade de criar novas actividades capazes de absorver os activos disponibilizados pela melhoria dos sistemas técnicos, ao contrário do verificado em períodos anteriores da história económica e social.

Numa perspectiva temporal, e para melhor compreender como o desemprego se foi avolumando na Europa, a COMISSÃO EUROPEIA (Id.) subdividiu o estudo deste fenómeno em quatro períodos, relacionando-o com o crescimento económico e as medidas de políticas implementadas para o combater. Os períodos em questão são de imediato apresentados e ostentam os seguintes traços distintivos:

1. ***1960-1973*** - Um modesto ritmo de crescimento do emprego (0,3% ao ano) coexistiu com um crescimento económico significativo, com taxas médias de crescimento anual

na ordem dos 4,8%, o que permitiu manter a economia europeia no pleno emprego, com taxas de desemprego inferiores a 3%;

2. ***1974-1985*** - No rescaldo da primeira crise petrolífera, a economia europeia entrou num processo de desaceleração acentuada dos níveis de crescimento económico, apresentando uma taxa média de crescimento anual na ordem dos 2%. Este crescimento, apesar da implementação de medidas visando a criação de emprego, particularmente ao nível do emprego público, foi incapaz de compensar a destruição de emprego, pelo que, e em consequência, a taxa de desemprego passou de 3%, em 1974, para os 10,8, em 1985;
3. ***1986-1990*** - As medidas visando o aquecimento económico justificaram um aumento das taxas de crescimento económico que, beneficiando da intensificação da criação de emprego iniciada no período anterior, contribuíram para uma diminuição, embora pouco acentuada, da taxa de desemprego que atingia os 8,3%, em 1990;
4. ***1991-1994*** - Ao forte abrandamento da actividade económica, logo em 1991, segue-se um período de recessão, que atinge o seu auge em 1993, fazendo disparar a taxa de desemprego.

No já citado "Livro Branco" procedeu-se à sistematização das causas que contribuíram para um elevado nível de desemprego, bem como à inventariação das sugestões de acções a tomar tendentes à sua redução, tendo sido, para o efeito, auscultados os E-M.. Relativamente às causas, fundamentalmente de ordem estrutural, foram identificadas as que de seguida se enunciam:

- Mau funcionamento dos mercados de trabalho, fundamentalmente devido a uma excessiva rigidez, traduzível em:
  - Falta de flexibilidade na organização do tempo de trabalho, na definição dos salários e na mobilidade;
  - Falta de capacidade de adaptação da oferta de trabalho às necessidades do mercado, mormente no que respeita às qualificações;

- Custos do trabalho elevados relativamente aos principais rivais económicos, os EUA e o Japão;

⇨ Os efeitos perversos dos sistemas de protecção social, propiciadores de períodos de abandono relativamente longos dos trabalhadores desempregados do mercado de trabalho;

⇨ Os elevados custos não salariais;

⇨ Crescente concorrência das economias asiáticas que suportam a agressividade concorrencial dos seus produtos a partir de salários baixos.

Quadro 83 – Perspectivas sobre as causas do desemprego na Europa

Bruno e Saches (1985)	Generalizada inflexibilidade dos salários reais nos mercados de trabalho europeus.
Budd et al. (1986)	Efeito de histerese nos desempregados de longa duração, resultante da atrofia das suas especificações pessoais, que parecem estigmas aos olhos das entidades empregadoras, e outros efeitos adversos.
Bean et al. (1986) Jackman et al. (1990)	Maior flexibilidade de ajustamentos reais nos salários reais em países de cariz corporativo (por exemplo, Alemanha e Holanda), mais do que em países não corporativistas (por exemplo, Reino Unido e Espanha), devido a uma comunicação mais eficaz e uma maior participação nas relações industriais.
Blanchard e Summers (1986) Lindbeck e Snower (1988, 1991) Flanagan (1987)	Persistência dos efeitos de histerese tanto interiors como exteriores. Trabalhadores internos conseguem manter vantagens competitivas desproporcionadas em relação aos trabalhadores externos, causando assim distorções nos mercados laborais.
Burtless (1987)	Aspectos ligados à compensação do desemprego, incluindo condições de candidatura, índices de substituição, duração dos subsídios e esforços para prevenir a fuga ao emprego.
Alogoskoufis e Manning (1988) Blanchard (1990)	Altas taxas de compensação ao trabalho na Europa. Continuaram a desenvolver-se investimentos feitos em métodos que exigem uma menor quantidade de mão-de-obra, mesmo tendo baixado os níveis de investimento gerais na Europa.
Dreze e Bean (1990)	Argumento semelhante ao exposto acima. Ganhos na produtividade foram transferidos para o aumento real dos salários, o que, por sua vez, induziu a maiores incentivos à intensidade de capital, sendo a mão-de-obra substituída pelo capital.
Layard e Nickell (1991) Layard e al. (1991)	Duração excessiva dos subsídios ao desemprego e altos índices de substituição. Poderá redundar no crescimento da pressão sobre as taxas salariais nas faixas extremas do mercado, dificultando-se-lhe assim o acesso. Também se associam a Layard algumas teorias sobre o efeito de histerese nos trabalhadores desmotivados.
Padoa-Schioppa (1991)	Imobilidade da mão-de-obra mais prejudicial para a flexibilidade do mercado de trabalho do que para a incompatibilidade de emprego.
Dreze e Malinvaud (1994)	Altos encargos sociais e estruturas de segurança social pesadas e inflexíveis.

Fonte: DENT, Christopher M., 1997.

Esta sistematização coloca a ênfase das causas explicativas do desemprego essencialmente nos disfuncionamentos do mercado de trabalho, erradamente, quanto a

nós, sem nunca fazer *mea culpa* nos insuficientes ritmos de crescimento económico, em grande parte devido a políticas macroeconómicas contraccionistas: quase sempre a preocupação de equilibrar os orçamentos públicos e controlar a inflação suplantaram a focalização das medidas na promoção do crescimento e do emprego.

Constituindo-se como uma questão particularmente controversa, esta problemática foi objecto de análise e reflexão por múltiplos autores. A fim de habilitar a uma visão mais ampla do assunto, a sugestão vai para a leitura do Quadro 83, onde DENT (1997) procede ao levantamento e sumarização das diferentes abordagens.

4. A concepção neoliberal vs. o modelo europeu de promoção do emprego

O grande dilema coloca-se quando as reformas produzidas, com o intuito de reforçar a competitividade empresarial, devem ser processadas sem comprometer um património civilizacional de protecção dos direitos dos cidadãos e o princípio da estabilidade do emprego. Talvez que, como muito bem refere NORTE (Id.), a questão não tenha, obrigatoriamente, que resultar na adopção de práticas similares às verificadas nos EUA ou no Japão.

Trata-se, sobretudo, da realização de uma escolha, escolha esta que comporta vantagens e desvantagens:

- ⇨ A Europa terá mais desemprego, mas com um nível de protecção mais elevado. Em contrapartida, o nível salarial médio será mais elevado e um ritmo de crescimento económico menos expressivo;
- ⇨ Os EUA, por seu lado, terão uma economia mais dinâmica e com menos desemprego, mas o nível salarial dos menos qualificados será mais baixo, a desigualdade maior e o peso dos que vivem mais perto do limiar da pobreza será mais significativo.

Na linha filosófica de que um recurso escasso - neste caso, o trabalho - deve ser objecto de uma repartição mais equitativa, nalguns países foram sendo ensaiados, e em alguns deles com sucesso, entre outras modalidades, programas de redução da duração semanal do horário de trabalho com a diminuição dos salários, tendo em vista a criação

de novos empregos. Esta orientação que é susceptível de adesão por alguns segmentos da população empregada, designadamente trabalhadores de maior nível de rendimento, em fase de pré-abandono da vida activa e dos que carecem de mais tempo para apoio familiar ou desenvolvimento de outros projectos individuais, torna-se pouco exequível quando se pretende aplicar em países onde o nível salarial médio é baixo[3].

As medidas de flexibilização introduzidas na generalidade dos países europeus não terá contribuído, nem para o aumento do ritmo de crescimento do emprego, nem para a diminuição acentuada do desemprego. Muito provavelmente, a flexibilização introduzida nos mercados de trabalho a partir dos anos 80 era inevitável, mesmo sem a crise da década precedente, pois o modo de funcionamento dos sistemas económicos alteraram-se e exigiam essa transformação.

Procurar reposicionar o nível do desemprego actual no nível verificado nos anos 50/60 é, talvez, o grande equívoco. Não podemos ignorar que os gloriosos 30 anos de crescimento, que se iniciaram no pós-2ª GM, se processaram em circunstâncias únicas: a reconstrução das economias devastadas pela guerra, o alargamento dos mercados com a liberalização crescente potenciada por uma Nova Ordem Económica Internacional, um desenvolvimento técnico e científico sem precedentes na história da Humanidade e, sobretudo, uma enorme carência de mão-de-obra, decorrente da sangria humana proporcionada pela guerra.

O "círculo virtuoso do crescimento" - aumento da produção ⇨ aumento do poder de compra ⇨ aumento do consumo ⇨ aumento da rentabilidade empresarial ⇨ aumento do investimento ⇨ aumento da produtividade ⇨ aumento da produção ⇨ ... - esgotou-se. As economias evidenciam menores ritmos de crescimento económico e estes são absorvidos pelos ganhos de produtividade, as condições demográficas alteraram-se, os hábitos de consumo modificaram-se, enfim, as condições da procura já não são as mesmas e as empresas têm que se ajustar às novas condições de mercado.

[3] A decisão de transpor para a Administração Pública, em Portugal, a semana de 4 dias, inicialmente implementada na Bélgica, revelou-se um perfeito fiasco: quem poderia estar interessado numa semana de trabalho mais curta não podia dar-se ao luxo de ver reduzido o seu rendimento e os que tinham rendimentos mais elevados, muito provavelmente, já deteriam, embora informalmente, esse benefício.

Muito provavelmente, os níveis de desemprego nunca virão a atingir os níveis que se verificaram nos anos 50/60, ou seja, o desemprego para além do efeito de contágio, que se resulta da propagação dos efeitos decorrentes das flutuações económicas cíclicas, potenciada pela crescente interactividade económica entre países, pode vir a assumir um carácter endémico.

Os países que mais sofrem com esta dura realidade são os que permanecem na ilusão de viver em tempos idos, permanecendo numa encruzilhada de indefinições e hesitações, incapaz de delinear uma estratégia de promoção de competitividade adequada aos desafios inerentes a uma sociedade eminentemente pós-industrial.

No prefácio à obra de Michel Gaspard[4], Fitoussi acredita que é possível que a Europa consiga promover o crescimento e gerar uma situação de pleno emprego, reconhecendo que, quer o crescimento económico, quer o pleno emprego, dos dias de hoje não poderão ser comparáveis aos verificados nos "gloriosos 30". E as diferenças subsistirão ao nível qualitativo, acrescenta.

Reconhecendo que a eficácia das políticas de emprego só se efectivará num clima de crescimento económico, recusa que esse crescimento, e a consequente redução do desemprego, seja conseguida pela transposição dos métodos de desregulação que imperam nos EUA, cujos custos sociais e humanos são inaceitáveis, face às tradições e valores colectivos partilhados na Europa. E vai mais longe ao reconhecer da inevitabilidade da mudança que terá que ser promovida nas relações que se estabelecem no interior das empresas. Mas associa esse processo de mudança a um conceito que prezamos: o de *"troca social equilibrada"*.

Os ritmos titubeantes e incipientes do crescimento económico nos países europeus são incapazes de resolver o problema avolumado de um desemprego com características estruturais, daí que as medidas que possam ser tomadas têm que ser encaradas como paliativo.

GASPARD (1999) ironiza sobre os que defendem que o combate ao desemprego nestas circunstâncias esteja condenado ao insucesso e enumera-os e às práticas e medidas que

[4] GASPARD, Michel (1999), *Reinventar o crescimento – Os caminhos do emprego na Europa*, Edições Terramar, Lisboa.

protagonizam, sendo perceptível que se encontram sensibilidades e orientações filosóficas, políticas e ideológicas num espectro alargado:

- Os de *"inspiração liberal"*, que apostam na supressão dos salários mínimos, na desregulamentação da contratação e do despedimento e na redução dos mecanismos de protecção social, como factores indutores do crescimento do emprego;
- Os adeptos do *"intervencionismo pragmático"* - na sua denominação -, que invectivam à redução dos encargos sociais sobre os empregos pior remunerados, apregoam as vantagens da flexibilidade e da formação acrescida dos trabalhadores, a melhoria da eficácia dos serviços públicos de emprego, sempre com o mesmo propósito de conseguir mais emprego;
- Os que acreditam na *"partilha do trabalho"*, como a solução para um menor volume de trabalho e um maior número de empregos, categoria esta heterogénea quanto baste:
  - Os *"utópicos"*, que apelam ao trabalho em *part-time* para todos;
  - Os *"pragmáticos"*, defensores da redução e do ajustamento do tempo de trabalho em função das necessidades e das possibilidades das empresas;
  - Os *"plena actividade"*, que renegam as formas tradicionais de emprego e que encaram como fatalidade do fim do emprego permanente, a inevitabilidade do trabalho temporário e de duração mais reduzida, em que mais tempo livre compensará um menor rendimento.

Utilizadas, individualmente ou de forma combinada, as opções referenciadas, estas foram incapazes de proporcionar mais emprego e adensaram a precariedade e degradaram as condições de vida de importantes segmentos da população.

Como tão bem realça GASPARD (Id.), a verdade é nua, crua e incontornável: sem crescimento económico não é possível implementar uma estratégia que sustente um aumento duradouro de emprego de melhor qualidade. E é taxativo quando afirma (Id: 13): *«Se o crescimento é pobre, não pode ser rico em empregos. Ou então pode ser mais rico em empregos, mas serão empregos mais pobres, como os da geração dos anos 80 nos*

Estados Unidos. Queremos trocar os nossos exércitos de desempregados subsidiados por legiões de trabalhadores pobres, escravos pós-modernos miseravelmente pagos e sem protecção social? (...) Assim, na ausência de um crescimento mais forte, a Europa arrisca-se a prosseguir empobrecendo-se, deixando alastrar a precariedade, o desemprego e a exclusão sob todas as suas formas.».

Constitui, então, um imperativo a promoção do crescimento, pois com este assistir-se-á a uma criação automática de emprego, que pode ser potenciada através de políticas estruturais adequadas, o que não significa que não tenham que ser repensados os sistemas de segurança social, de emprego e de ensino-formação, bem como os modos de prestação de trabalho.

Para tornar eficazes as políticas activas de emprego é forçoso que o crescimento se processe a ritmos mais elevados e de forma regular, invertendo a relação desfavorável entre destruição e criação de emprego.

A partir da constatação de que nos sectores primário e secundário a capacidade de gerar emprego é diminuta, o potencial de geração de novos empregos tem que resultar no desenvolvimento do sector terciário. Efectivamente, é no sector terciário que os países desenvolvidos têm conseguido gerar novos empregos, apostando em actividades ainda pouco exploradas ou mesmo em novas actividades.

Abordemos, então, as estratégias propostas, numa concepção mais liberalizante, no sentido da criação de emprego.

A primeira linha estratégica aponta para uma clara redução da protecção social. Segundo os defensores desta perspectiva, os elevados encargos a suportar pela entidade patronal em matéria de segurança social, a rigidez do mercado de trabalho, resultante do estabelecimento de salários mínimos, os constrangimentos na gestão do factor de trabalho, por via legislativa ou regulamentar, constituem factores que desincentivam a criação de emprego pelas empresas e empurram estas para a contratação em moldes atípicos.

A implementação de uma estratégia desta índole já evidenciou os resultados que proporciona: maior precariedade, mais insegurança, uma crescente segmentação do

mercado de trabalho e novas formas de pobreza e exclusão. Os custos sociais, e também os económicos, serão insustentáveis a prazo e não é essa a visão de sociedade partilhada pela maioria dos europeus.

A segunda linha estratégica advoga uma redução dos custos de trabalho, particularmente o menos qualificado, ignorando que o que está em causa, não é o valor da remuneração, directa ou indirecta, mas a comparação desta com o valor acrescentando com a actividade de trabalho desenvolvida. O exemplo europeu ilustra que não é nos países onde os salários são mais baixos que o desemprego é menor, pelo contrário, países como a Dinamarca, a Holanda, a Áustria ou o Luxemburgo tem níveis de desemprego mais baixos[5], pese o nível das remunerações ser mais elevado[6]. Baixas qualificações com salários reduzidos não constitui alternativa, nem para mais emprego e, muito menos, para melhor emprego.

Uma terceira orientação estratégica prende-se com a pretensão de incrementar uma maior flexibilidade na gestão do factor trabalho, quer se trate de uma flexibilidade interna - a anteriormente referida polivalência -, quer da externa, isto é, uma maior facilidade na contratação e no despedimento. Os factos atestam que, nos países onde se manifestou um aligeiramento dos constrangimentos nesta matéria, o recurso a formas atípicas de contratação não parou de crescer. Como refere GASPARD, foi precisamente nos países em que a flexibilidade interna foi privilegiada que o emprego cresceu e se manteve mais estável, como foram os casos da Alemanha e da Holanda, por exemplo. Será a via correcta e aquela que é recomendada no Livro Branco - Crescimento, Competitividade e Emprego.

Uma outra estratégia aponta para a necessidade de redução do tempo de trabalho. Esta linha, que foi perfilhada durante a década de 80, só é possível num quadro de crescimento económico, associada a uma eventual diminuição dos valores de retribuição, e tomada de forma casuística, tomando em consideração as especificidades de cada país, sector e empresa.

---

[5] Cfr. Quadro 77.

[6] Cfr. Quadros 33 e 34.

Muito provavelmente, nenhuma das linhas de estratégia implementadas individualmente produzirá os resultados desejados, impõe-se, isso sim, a utilização combinada e contingencial das diferentes estratégias. Nesta óptica, GASPARD (Id.) propõe:

- O investimento na manutenção e desenvolvimento dos sistemas de protecção social e de educação, como instrumentos de preparação dos activos para as exigências do mercado de trabalho, sem descurar a necessária coesão social;
- Uma certa contenção na poder aquisitivo proporcionado pelas pensões de reforma, considerando que as mutações demográficas irão provocar encargos acrescidos, particularmente nas duas primeiras décadas do séc. XXI, mas a solução não será cortar drasticamente, mas incentivar a adesão a esquemas complementares de pensão de natureza privada;
- Assumir a necessidade de tornar o regime fiscal mais atractivo, com a diminuição dos encargos sociais e fiscais relativamente aos mais baixos rendimentos, de forma a na penalizar, no que respeita ao acesso ao mercado de trabalho, os indivíduos menos qualificados;
- Introdução de medidas de flexibilização mais de acordo com a tradição europeia, ou seja, sem promover a precariedade e a instabilidade e insegurança no emprego;
- Apoiar a inovação social no que à gestão do factor humano diz respeito.

Assentar a estratégia de melhoria da competitividade na degradação das condições sociais, laborais e ambientais é um erro crasso. Alguns dos países que melhores resultados têm obtido ao nível da criação de emprego e da performance económica, como são o caso da Holanda, do Luxemburgo ou da Irlanda, devem a magnificiência dos seus resultados ao facto dos ganhos de produtividade terem sido conseguidos porque estes se converteram numa melhor qualidade de vida.

A sanha liberalizadora e desreguladora que assolou os EUA de Reagan se garantiu a manutenção de um ritmo de crescimento económico apreciável, tal resultado contribuiu para o alargamento das desigualdades, traduzível numa perda real do poder de compra de aproximadamente 1/5 dos norte-americanos e uma boa parte destes tem hoje um

salário substancialmente inferior ao que usufruiria, nas mesmas condições, há 20 anos atrás. Em contrapartida, e no outro extremo, o outro 1/5 absorveu todos os ganhos decorrentes do crescimento económico (MARTIN et SCHUMAN, 1999).

Esta liberalização transfigurou por completo a realidade do mercado de trabalho norte-americano, ressuscitando a figura esquecida do jornaleiro, o trabalhador que está permanentemente disponível para o trabalho em função das necessidades do empregador. MARTIN et SCHUMAN (Id.: 131) caricaturam o absurdo desta realidade com o recurso a uma analogia, que tem um acentuado travo a trágico-comédia: *«Com a aparente autonomia dos trabalhadores, o número de trabalhadores em part-time e trabalhadores emprestados também subiu em flecha. Paralelamente à produção just-in-time e à produção por encomenda e sem stocks caros, as empresas também inventaram o trabalhador just-in-time, o empregado à espera de ser chamado, outrora simplesmente conhecido por jornaleiro.»*.

E prosseguem estes analistas, evidenciando as profundas transformações operadas no mundo do trabalho e as repercussões sobre as pessoas: *«Entre 1979 e 1995, 43 milhões de pessoas perderam o seu posto de trabalho. A maioria delas encontraram rapidamente um novo. Duas em cada três, porém, tiveram de se conformar com salários substancialmente menores e condições de trabalho piores.»*.[7]

Mas o sucesso aparente do combate ao desemprego nos EUA pode não passar, ao fim e ao cabo, das "verdades" que a estatística objectiva revela. Segundo um reputado economista do MIT, Thurow[8], os resultados estatísticos disponibilizados para a opinião pública são, estritamente, um instrumento de propaganda política, se atendermos, segundo a sua versão, que aos milhões de desempregados estatisticamente contabilizados se podem adicionar quase outros tantos que, pura e simplesmente, desistiram de procurar emprego. E Thurow não pára de adicionar outras categorias: os que têm trabalho em regime de *part-time* de forma involuntária, os trabalhadores temporários e os ocasionais, os que trabalham por conta própria, mas que não dispõem de

[7] MARTIN et SCHUMAN (1999), *op. cit*, p. 131.

[8] Citado por MARTIN et SCHUMAN (1999), *op. cit.*

qualquer garantia de obtenção de um nível de rendimento, que lhes assegure a sobrevivência. O número final que apresenta é significativo: 28% da população activa não tem emprego ou não tem trabalho numa base minimamente regular.

Esta realidade a tocar o dramático não se prende exclusivamente com o volume de desemprego mais ou menos disfarçado, mas, também, com as situações de extrema pobreza em que vivem muitos trabalhadores norte-americanos - os *working poors* - que obtêm salários extremamente baixos.

A uma concepção pouco humanista, nada consentânea com os valores civilizacionais da Europa Ocidental, outras medidas alternativas se perfilam, muitas delas defendendo a extinção do salário mínimo, ou pelo menos a comparticipação do Estado no pagamento desse salário, particularmente em períodos de crescimento significativo do desemprego.

Parece-nos um contra-senso, numa altura em que se fala de qualificação do emprego, incentivar a contratação de trabalhadores pouco qualificados a baixo custo ou, pior ainda, possibilitar que indivíduos mais qualificados possam ser constrangidos a aceitar empregos numa base de imposição de salários mais degradados.

O fundamental no actual contexto é fazer decrescer significativamente o desemprego sem comprometer os ganhos obtidos em termos de redução da inflação[9]. Como travar este combate?

Um reputado grupo de economistas, onde se incluem Modigliani, Solow, Blanchard, Dornbusch e Samuelson, entre outros, apresentaram um manifesto[10] onde sugerem algumas medidas, designadamente:

⇨ Estimular a criação de novos empregos, criando incentivos aos empresários;

---

9 É relativamente consensual entre os economistas que, em termos de prazo, existe um único valor possível para a taxa de desemprego que é consistente com uma inflação estável, que é designada por NAIRU (*"Non Accelerating Inflactionary Rate of Unemployment"*). Se a taxa de desemprego estiver acima desta NAIRU o desemprego pode ser combatido pelo recurso a medidas de política monetária ou orçamental sem que se verifiquem aumentos salariais; se estiver abaixo da NAIRU os salários aumentarão por força de um desequilíbrio entre os níveis de oferta e procura do factor trabalho.

10 *"An Economists' Manifesto in Unemployment in the European Union"*, by Franco Modigliani, Jean Paul Fitoussi, Assar Lindbeck, Beniamino Moro, Dennis Snower, Robert Solow, Alfred Steinherr e Paolo Sylos Labini,, in BNL Quartely Review, no. 206, September 1998. Aos autores do Manifesto, muitas reputadas figuras dos dois lados do Atlântico haveriam de subscrever o Manifesto.

- ⇨ Actuar sobre os sistemas de ensino-formação, de molde a disponibilizarem as competências requeridas pelo mercado de trabalho, no sentido de promover a produtividade;
- ⇨ Incentivar o investimento, tanto o público, como o privado, quer como via para o aproveitamento do potencial produtivo das economias, quer como estímulo à procura;
- ⇨ Incluir como objectivo da política monetária do Banco Central Europeu, não só o controlo da inflação, mas, igualmente, o combate ao desemprego.

Passe a imodéstia da nossa apreciação, Silva Lopes (CES, 1998: 101) faz uma comparação entre os modelos de flexibilidade do mercado de trabalho nos países anglo-saxónicos, como nos EUA e no Reino Unido, e dos países que seguem o modelo europeu continental - onde se enquadra Portugal -, que prima tanto pela objectividade e rigor como pela simplicidade.

Refere este reputado economista que se no *"modelo anglo-saxónico"* o combate ao desemprego é bem mais sucedido, tal desiderato é conseguido pela excessiva degradação dos salários dos trabalhadores menos qualificados - que nem sempre conseguem proporcionar um nível de vida minimamente condigno -, em particular, na crescente instabilidade dos postos de trabalho com o incremento do trabalho a tempo parcial e do trabalho precário, que acentuam as desigualdades sociais, gerando formas de exclusão. Por seu lado, no *"modelo europeu continental"*, o ritmo de criação de emprego é menor, mas, em contrapartida, proporciona, aos que trabalham: mais segurança e melhores rendimentos; aos que estão desempregados, que serão em maior número e permanecerão mais tempo nesta situação, uma maior protecção social.

Quando os cotejamos e nos sentimos impelidos a fazer uma escolha, trata-se, sobretudo, da opção entre uma sociedade competitiva ao extremo e uma outra, baseada na tradição europeia da defesa dos direitos do Homem e da solidariedade.

Para muitos, entre os quais nos incluímos, a escolha não é difícil e, dir-se-ia, é mesmo óbvia: o modelo europeu continental, frequentemente designado por *"modelo social europeu"*, é o que melhor enquadra nos valores civilizacionais e culturais.

Naturalmente que o modelo social europeu é vítima de abusos, que comporta disfuncionalidades, que carece de algumas reformulações, que o tornem mais apto aos desafios colocados às sociedades contemporâneas, mas é incomparavelmente mais justo e humano que o *"modelo liberal de mercado"* de inspiração anglo-saxónica.

5. Abordagem institucional à questão do emprego

5.1. As Cimeiras Europeias sobre o emprego

A resposta institucional europeia à questão do desemprego traduz-se nas medidas implementadas no âmbito da Política Social e de Emprego, materializadas na EEE, o resultado prático do debate promovido ao longo de várias Cimeiras.

A Política Comunitária de Emprego foi desenvolvida nos Conselhos Europeus do Luxemburgo, Cardiff e de Colónia. Nestas Cimeiras, os chefes de Estado e de governo dos 15 E-M manifestaram a sua vontade de lutar contra o desemprego.

5.1.1. Cimeira de Amesterdão

Quando o desemprego na União Europeia atingiu o seu ponto mais alto, com mais de 18 milhões de desempregados em toda a Europa, o Parlamento fez da definição de uma EEE uma das suas principais prioridades para a Conferência Intergovernamental (realizada entre Março de 1996 e Junho de 1997) para revisão dos Tratados da União Europeia.

Os seus esforços não tardaram a produzir resultados: na Cimeira de Amesterdão, realizada em Junho de 1997, os E-M acordaram em introduzir no novo Tratado um capítulo especial sobre o emprego - conferindo à política de emprego uma base jurídica - e em reforçar a coordenação das políticas de emprego na União, incluindo a adopção de orientações comuns em matéria de emprego e avaliações anuais das medidas nacionais, a fim de assegurar a coerência entre essas políticas.

Este Tratado de Amesterdão, aprovado em 1997 e em vigor desde 01 de Maio de 1999, assinala uma importante viragem para a política social e de emprego na Europa. Reduzir o desemprego tornou-se, assim, um dos principais objectivos da UE.

As conclusões produzidas apontam como vias para a criação de postos de trabalho:

- A existência de um quadro macroeconómico estável, o que passa por:
  - Crescimento económico sustentado, através de uma elevada taxa de crescimento não inflacionário;
  - Saneamento das finanças públicas;
  - Redução dos encargos fiscais e, em particular, os relacionados com o trabalho;
  - Reforma dos sistemas de segurança social;
- A realização do mercado único;
- A implementação de políticas activas de emprego, através de:
  - Formação profissional inicial, complementada com formação ao longo da vida;
  - Incentivo ao investimento imaterial (em capital humano);
- A modernização concertado dos mercados de trabalho, o que implica:
  - Moderação salarial;
  - Adequação dos sistemas salariais.

5.1.2. Cimeira do Luxemburgo

Alguns meses depois, em Novembro de 1997, os Chefes de Estado e de governo reuniram-se numa Cimeira Extraordinária, no Luxemburgo, a fim de definirem mais detalhadamente essa estratégia coordenada de emprego recentemente acordada. Ao decidir aplicar antecipadamente as disposições relativas à coordenação das políticas de emprego previstas pelo Tratado de Amesterdão, o Conselho deu o seu acordo sobre a definição, a partir de 1998, de directrizes para o emprego, segundo a abordagem apresentada pela Comissão Europeia.

Nesta perspectiva, a Comissão apresentou, ao mesmo tempo que o relatório conjunto sobre o emprego e o relatório «Emprego na Europa - 1997», uma primeira série de *«Orientações para as Políticas de Emprego»*, bem como uma comunicação sobre as políticas comunitárias ao serviço do emprego, com o objectivo de desenvolver uma política do mercado laboral mais activa do que no passado.

Os progressos na concretização dos objectivos estabelecidos nessas orientações passariam a ser acompanhados pelo Conselho Europeu através de uma revisão anual dos planos de acção nacionais para o emprego.

A EEE adopta uma abordagem global, coerente com uma política macroeconómica e estrutural sólida, que se articula igualmente com outras políticas (educativa, fiscal, industrial, social e regional) para apoiar o emprego.

O Conselho Europeu do Luxemburgo analisou as melhores práticas no domínio da luta contra o desemprego e lançou as bases da futura acção comunitária em matéria de emprego, definindo os 4 pilares em torno dos quais serão desenvolvidas as acções de promoção do emprego ao nível dos E-M.

Estes 4 pilares estão inseridos no tema "Estratégia Europeia de Emprego", que serão abordados mais à frente, e que são os seguintes:

1. Melhorar a empregabilidade;
2. Desenvolver o espírito empresarial;
3. Incentivar a capacidade de adaptação das empresas e dos seus trabalhadores;
4. Reforçar as políticas de igualdade de oportunidades.

5.1.3. Processo de Cardiff

O Conselho Europeu de Cardiff, realizado em Junho de 1998, reafirma a necessidade da EEE ser implementada, necessariamente, num quadro de crescimento económico sustentado, bem como na articulação das políticas macroeconómicas desenvolvidas pelos E-M.

Com base nos relatórios de Cardiff I e Cardiff II, da Comissão Europeia, que se baseiam nas contribuições dos Estados-Membros e nas conclusões obtidas pelos diferentes grupos de trabalho constituídos, é recomendada a adopção de medidas de desburocratização e de atenuação dos encargos sobre as empresas, que dificultam a sua gestão quotidiana.

5.1.4. Processo de Colónia

O objectivo principal do Pacto Europeu para o Emprego, designado sob o nome de "Processo de Colónia", realizado em Junho de 1999, é contribuir para a existência de uma coordenação em matéria de política económica e melhoria da interacção entre a evolução dos salários e as políticas monetária, orçamental e financeira, graças a um diálogo macroeconómico, com o objectivo de criar uma dinâmica de crescimento duradouro e não inflacionista.

O Pacto Europeu para o Emprego integra o conjunto de políticas macroeconómicas, a Estratégia Coordenada para o Emprego, constante do Processo do Luxemburgo, e as reformas económicas do processo de Cardiff, constituindo, assim, o tripé de suporte de toda a política económica.

Para além do reforço da coordenação das diferentes áreas de política macroeconómica, o Pacto, entre outras preocupações, realça a necessidade de uma contenção nos salários, tendo a preocupação de sublinhar que o seu crescimento não pode ser dissociados dos ganhos de produtividade.

5.1.5. Cimeira de Lisboa

O exame intercalar da EEE, realizado em 2000, pôs em evidência os seus êxitos, mas também algumas deficiências.

No Conselho Europeu de Lisboa, realizado em Março de 2000, a EEE foi definida como a metodologia adequada para a resolução de outros problemas de âmbito social.

Atendendo a que os problemas do desemprego não encontram resolução no curto prazo, importava delinear objectivos de médio/longo prazo. A necessidade de incrementar a taxa de actividade, particularmente nos grupos problemáticos, e de preparar a força de trabalho para uma sociedade tecnologicamente mais avançada e em que o factor de competitividade é o domínio do conhecimento, determina que se proceda à concepção de uma estratégia que erradique as situações, quer de insuficiente qualificação, quer de desajustamento das qualificações detidas pelas pessoas, face ao exigido pelo mercado de trabalho.

5.2. A Política Social e do Emprego

As questões de interesse comum dos E-M da UE não se limitam aos assuntos financeiros, abrangem também a temática social e do desemprego. É neste contexto que se insere a política europeia em matéria social e do emprego, que visa a promoção de padrões elevados de qualidade de vida e de trabalho.

No início da década de 90 o crescimento económico não era suficiente para solucionar os problemas estruturais que afectavam o mercado de trabalho na UE. *"O Livro Branco - Crescimento, competitividade, emprego"* originou, desde 1993, intensa discussão sobre a maneira como a UE poderia conseguir melhor oportunidades de emprego para os candidatos em situação precária. Deste debate, surgiu a EEE, que o Tratado de Amesterdão consolidou.

Em 1997, na Cimeira Extraordinária do Luxemburgo, os chefes de Estado e de governo adoptaram a primeira série de orientações importantes para a política de emprego, desenvolvendo uma política de mercado laboral mais forte e activa do que no passado. Direccionaram os seus objectivos, não apenas no apoio ao rendimento destinado aos desempregados, mas fundamentalmente, para a concepção de um conjunto de medidas preventivas, que constituem os quatro pilares da EEE.

Enfrentar os desafios do Terceiro Milénio e reforçar a competitividade da economia europeia pressupõe a criação de um clima de confiança, estabilidade e equilíbrio, onde o

aprofundamento do processo de integração europeia seja compatibilizável com a melhoria das relações com os diversos espaços geoeconómicos.

Reafirmando a necessidade de fazer face às insuficiências dos mecanismos de ajustamento automático dos mercados, a COMISSÃO EUROPEIA (1994b) reconhece a necessidade de desenvolver políticas que previnam e corrijam as situações, quer de desequilíbrio, quer de falta de equidade, colocando no centro das preocupações o reforço da coesão económica e social.

É neste quadro que se integra o desenvolvimento de uma política de emprego orientada para as seguintes prioridades (Id., Ibid.):

- Apostar no ensino e na formação ao longo da vida;
- Aumentar a flexibilidade externa e interna;
- Contar mais com a descentralização e com a iniciativa;
- Reduzir o custo relativo do trabalho pouco qualificado;
- Renovar em profundidade as políticas de emprego;
- Fazer face às novas necessidades.

A solução dos problemas sociais da Europa exige a participação combinada do maior número possível de intervenientes e é por isso, que a política social e de emprego é executada em articulação com os E-M e em cooperação com associações e ONG.

Numa lógica de observância da tradição participativa do modelo europeu, a política social e de emprego abrange as negociações entre os parceiros sociais a nível europeu. As organizações que os representam à escala europeia desempenham um importante papel, pois contribuem para a definição dos conteúdos da política social e de emprego.

A nova política de emprego deve assentar na partilha de responsabilidades entre os poderes públicos e o mundo empresarial na gestão dos recursos de mão-de-obra, assumindo que o desemprego pelo seu volume excessivo não pode, nem deve, no nosso entendimento, ser negligenciado, pelas implicações económicas e sociais que suscita.

Nesta conformidade, a nova política de emprego deve privilegiar dois vectores de intervenção:

1. Uma melhor gestão das despesas públicas com o desemprego, em que se defende a modificação da sua composição, isto é, para além da necessária protecção social, os recursos devem ser, prioritariamente, direccionados para a facilitação da reinserção profissional dos desempregados;
2. A identificação de novas actividades capazes de criar novos empregos, no âmbito do mercado social de emprego, e onde se incluem os serviços de proximidade, o aumento da qualidade de vida e a protecção ambiental.

Por outro lado, a criação de emprego pressupõe a adopção de uma estratégia assente em três linhas que devem ser objecto de articulação:

1. Desenvolvimento de políticas visando a criação de um quadro macroeconómico capaz de fomentar o crescimento económico e maximizar o potencial de criação de emprego gerado por esse crescimento;
2. Implementação de medidas de carácter estrutural destinadas a reforçar a competitividade da economia europeia;
3. Alteração das condições de funcionamento do mercado de trabalho, quer pela remoção dos factores de rigidez, quer pela implementação de políticas activas de emprego.

A inversão no comportamento do desemprego comporta a necessidade de proceder a uma reforma profunda do mercado de trabalho, nomeadamente:

- ⇨ Introdução de uma maior flexibilidade da organização do trabalho, da gestão do tempo de trabalho, bem como das condições de prestação de trabalho e, ainda, através da instituição de formas contratuais mais flexíveis;
- ⇨ Redução dos custos de trabalho, promovendo uma relação mais estreita entre os resultados do trabalho e o montante a pagar sob a forma de salários;
- ⇨ Promoção de melhores qualificações, no sentido de adequar as competências às exigências do mercado;

- Ajustamento das regulamentações e dos sistemas de negociação colectiva às características dos mercados locais e das empresas;
- Desenvolvimento de políticas activas de emprego, particularmente dirigidas aos grupos problemáticos, como os jovens, os desempregados de longa duração, as mulheres, os menos qualificados e os mais idosos.

A política de emprego e a estratégia a adoptar, bem como a reforma a operar no mercado de trabalho aproximam-se das recomendações propostas pela OCDE (1997b), tendentes à resolução do problema do desemprego na Europa:

- Elaboração de políticas macroeconómicas que favoreçam um crescimento sustentável, um ajustamento estrutural e não-inflacionista;
- Melhorar os mecanismos de criação e de difusão do know-how tecnológico;
- Incrementar a flexibilidade do horário de trabalho num quadro de consensualidade entre trabalhadores e empregadores;
- Proporcionar um clima favorável às empresas para a sua criação e desenvolvimento;
- Revisão das disposições relativas à segurança do emprego que dificultam a sua expansão no sector privado da economia;
- Aumentar a flexibilidade dos custos salariais e de mão-de-obra, no sentido destes reflectirem as condições locais e sectoriais, bem como os níveis de qualificação e de desempenho de cada indivíduo;
- Dar particular ênfase e incrementar a eficácia das medidas activas de política do mercado de trabalho;
- Melhorar as qualificações e as competências da mão-de-obra, particularmente através da modificação profunda dos sistemas de ensino e de formação;
- Rever os sistemas de assistência e protecção social no desemprego, bem como as áreas correlacionadas, designadamente o sistema fiscal, na busca de uma maior equidade social, mas sem provocar disfuncionamentos no mercado de trabalho.

A moderação salarial reclamada pelos empregadores foi incapaz de produzir os resultados desejados e a generalidade dos países, indo de encontro às recomendações produzidas, quer internamente (Livros Branco e Verde sobre a problemática do emprego), quer externamente (OCDE), iniciaram processos de flexibilização do mercado de trabalho, na grande maioria dos casos através de introdução de reformas no quadro jurídico-laboral.

Partindo do pressuposto que o problema do desemprego é, antes de mais, um problema de crescimento económico, mas, também, de competitividade, as políticas de emprego a implementar nos termos referidos não deixam de gerar efeitos perversos, suscitando um conjunto de preocupações, que se podem traduzir nas seguintes questões:

- Quais as consequências da flexibilização dos salários e do agravamento das desigualdades económicas e sociais enquanto medidas de atenuação dos impactos das crises económicas?
- Como transformar em oportunidades de desenvolvimento harmonioso entre nações as ameaças de concorrência desenfreada entre países e empresas potenciadas com a crescente globalização?
- Em que medida a redução do tempo de trabalho e as potencialidades do mercado social de emprego permitirão resolver o problema do desemprego?
- De que forma o aumento da precariedade, enquanto condição necessária da flexibilidade, pode ser acompanhada com medidas de garantia social efectiva?
- A diminuição dos custos salariais permite um aumento da competitividade ou deprime o crescimento económico e avoluma as desigualdades e a pobreza?

5.3. A Estratégia Europeia para o Emprego (EEE)

5.3.1. Estudos precursores

No início dos anos 90, e precedendo a definição de uma EEE, um grupo de investigadores, onde se integrava DRÈZE, procurou dar forma a uma solução de longo prazo para o

problema do desemprego que ficou conhecido por European Unemployment Program (EUP).

Esta abordagem, que procurava integrar duas correntes antagónicas, a Escola Clássica, na linha de pensamento de Jean-Baptiste Say[11], e a doutrina Keynesiana[12], visava reforçar a interacção entre a oferta e a procura, no sentido de promover a produção e o emprego.

O fundamental para estes investigadores seria analisar os comportamentos da oferta e da procura, identificar os seus mecanismos de interacção, bem como a forma como esta determina a produção e o emprego. A modelização é de uma simplicidade extrema, encontra-se representada na Figura 11 e é explicada, sumariamente, de seguida.

As decisões de produção são tomadas levando em linha de conta as expectativas de escoamento dos produtos no mercado e com base nas quantidades definidas, tomando um preço dado, pelo que as empresas procederiam à obtenção dos recursos necessários, onde se incluiria, naturalmente, a mão-de-obra.

O problema residia na informação imperfeita de que disporiam, podendo gerar situações de insuficiência de oferta, rapidamente satisfeita, ou pelo recurso a produtos substitutos domésticos, ou pelo recurso a importações. Este processo reforçaria a intensificação das transacções, criando sinergias.

Dada a resposta da oferta, face aos constrangimentos dos seus factores condicionadores (mão-de-obra, stock de capital e tecnologia disponível), determinaríamos o volume global da produção e o nível de emprego correspondente que, por sua vez, nos daria a informação relativamente ao grau de utilização da capacidade produtiva instalada e o desaproveitamento do potencial humano - a taxa de desemprego.

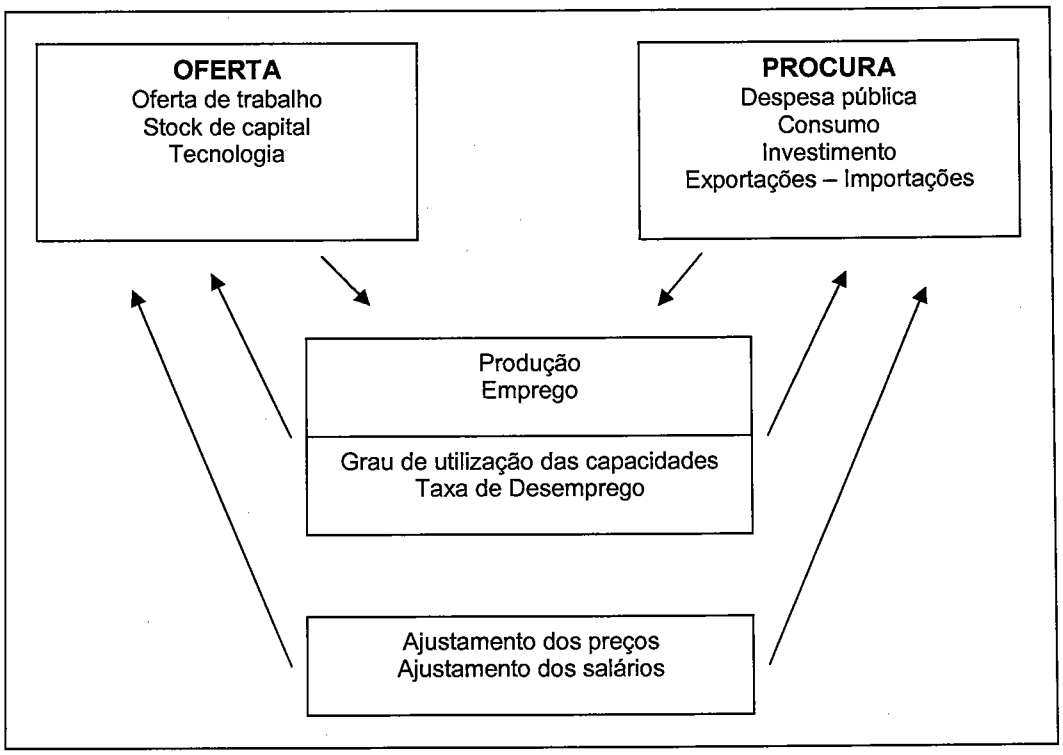
Nesta conformidade, encontraríamos um mecanismo de determinação dos preços - de entre os quais o preço do factor trabalho, os salários -, mas também estes

[11] A preposição de Say que defendia o princípio de que, em termos de longo prazo, a oferta gera a sua própria procura, tornava imperativo o desenvolvimento do potencial de produção.

[12] Keynes defendia que, em termos de curto prazo, a oferta se tende a ajustar à procura e que esta última é sensível ao aumento do rendimento, justificaria, por exemplo, a transferência de rendimento do Estado para as famílias ou a criação de emprego público.

influenciariam os níveis de produção e de emprego: salários baixos e preços dos bens mais altos estimulariam a produção e o emprego; salários elevados e descida dos preços dos bens contribuiriam para a diminuição da produção e para o aumento do desemprego.

Figura 11 – O Modelo ***"European Unemployment Program"***



Fonte: DRÈZE, Jacques (1995), *Pour l'emploi, la croissance et l'Europe*. De Boeck Université, Ouvertures Économiques, Série BALISES, Bruxelles: p. 143.

Este problema poderia ser contornado pelo incremento das transacções, não só no espaço da economia nacional, mas, sobretudo, pelas trocas internacionais. O fundamental seria dispôr da informação necessária e, imperativamente, fiável.

5.3.2. A Estratégia Europeia para o Emprego - Caracterização

Uma melhor organização do trabalho, embora possa contribuir para a melhoria da produtividade e da competitividade das empresas europeias, é manifestamente insuficiente para resolver o problema do emprego.

A EEE assenta na implementação articulada e integrada de políticas macroeconómicas e estruturais, em que a flexibilidade do trabalho surge como o vector prioritário de

intervenção. A flexibilidade laboral é um factor essencial na estratégia de combate ao desemprego, quando introduzida de forma concertada com outras medidas de política desenvolvidas pelos poderes públicos.

Conforme sublinhado no Conselho Europeu de Essen, em 1994, uma organização mais flexível do trabalho terá que tomar, simultaneamente, em linha de conta o imperativo de melhoria da capacidade concorrencial das empresas e as aspirações dos trabalhadores.

Os pilares da EEE não fornecem apenas orientações aos E-M, mas constituem, igualmente, parte integrante de todas as políticas da UE. Deste modo, essas directrizes são aplicadas, simultaneamente, aos níveis regional, nacional e europeu.

Enquanto parte da Estratégia, os E-M coordenam as respectivas políticas de mercado laboral num ciclo anual que funciona da seguinte forma:

- No início do ano, sob proposta da Comissão, o Conselho aprova uma série de áreas prioritárias de acção - as Orientações para as Políticas de Emprego - que incluem objectivos concretos;
- A seguir, cada país elabora, anualmente, um Plano de Acção Nacional (PAN), que descreve como as orientações serão postas em prática da forma que melhor se adequam à respectiva realidade nacional (este processo envolve uma ampla gama de parceiros: sindicatos, entidades patronais, autoridades locais e regionais);
- Por último, a Comissão e o Conselho analisam conjuntamente cada PAN e apresentam um relatório ao Conselho Europeu de Dezembro (Cimeira da UE). A Comissão apresenta igualmente recomendações sobre a revisão das Orientações para o Emprego para o ano seguinte.

Sob proposta da Comissão, o Conselho Europeu pode, se tal se revelar adequado, formular recomendações específicas a qualquer dos governos dos E-M. Deste modo, a UE está duplamente envolvida na política laboral: através da sua própria estratégia e do apoio que presta às políticas dos E-M.

Analisemos, com algum detalhe, de seguida, os 4 pilares.

A ***empregabilidade*** refere-se às competências dos candidatos a emprego. Os recentes aumentos do desemprego evidenciaram a importância do conceito de empregabilidade.

Formação, formação adicional, reconversão e orientação profissionais são os instrumentos através dos quais os governos podem assegurar que os candidatos a emprego tenham competências e experiência adequadas ao do mercado de trabalho.

O objectivo genérico de melhorar a empregabilidade pressupõe:

- Lutar contra o desemprego juvenil e de longa duração;
- Facilitar a transição da escola para a vida activa;
- Passar das medidas de política passivas para as activas;
- Desenvolver um espírito de parceria.

É essencial criar novos empregos, para tal é necessário tornar mais simples a vida das empresas, sendo intenção dos E-M facilitar a criação de empresas e o início de actividades por conta própria. O desenvolvimento do ***espírito empresarial*** tem implícito:

- Facilitar a criação e a gestão das empresas;
- Desenvolver os mercados de capitais de risco que possibilitem o financiamento das empresas;
- Tornar o sistema fiscal mais favorável ao emprego.

Quer as empresas, quer os trabalhadores, são pressionados para se adoptarem às novas tecnologias e às condições de mercados em permanente mudança - a ***adaptabilidade***. A concretização de tal desiderato obriga:

- Preparar as empresas e os trabalhadores para se adaptarem às novas tecnologias e às novas condições de mercado;
- Modernizar a organização do trabalho;
- Flexibilizar o emprego e a utilização do factor trabalho pelas empresas.

Por último, mas não menos importante, importa conferir as mesmas oportunidades de acesso e progressão no mercado de trabalho a todos os trabalhadores, sem qualquer

manifestação de discriminação. O objectivo de promover a ***igualdade de oportunidades*** coloca-se, entre outras dimensões, na erradicação do no tratamento diferenciado entre homens e mulheres e implica:

- Combater a discriminação entre sexos;
- Facilitar a conciliação entre vida profissional e familiar;
- Facilitar a reintegração na vida activa remunerada após um período de ausência;
- Aproximar as taxas de desemprego das mulheres e dos homens;
- Facilitar a inserção no mercado de emprego de indivíduos com deficiência.

5.3.3. Os resultados

No virar do milénio, as performances na Europa em matéria de crescimento e de emprego são animadoras.

Segundo dados de EUROSTAT (2003), o PIB real progrediu em 3,3% na União Europeia, em 2000, a mais forte taxa de crescimento desde 1990, contra somente 2,6% no ano anterior, enquanto que o custo do trabalho não aumentou mais do que 1,3%.

O emprego na Europa cresceu 1,8%, contra 1.3% e -0.2%, nos EUA e no Japão, respectivamente, tendo-se traduzido na criação de mais de 3 milhões de novos postos de trabalho. Este aumento do número de postos de trabalho é ligeiramente inferior no que se refere ao trabalho a tempo inteiro (2,7 milhões), tendo-se verificado, no entanto, um desenvolvimento do emprego a tempo parcial, em cerca de um milhão.

Em comparação com o ano de 1995, a taxa de actividade progrediu 1,7%, devido, fundamentalmente, a uma forte retoma da participação feminina no mercado de trabalho.

A renovação da actividade económica gerou cerca de 10 milhões de novos empregos desde 1995, registando-se uma progressão de 6,8% em cinco anos, a que corresponde a uma taxa média de crescimento anual na ordem dos 1,3%. A intensidade do crescimento de emprego foi francamente acentuada no decurso dos cinco anos anteriores,

traduzindo-se numa diminuição substancial das taxas de desemprego, em termos médios comunitários, mas, também, na generalidade dos E-M.

Quadro 84 – Comportamento do desemprego nos E-M da UE (1995-2000)[13]

	Desemprego Total	Desemprego Feminino	Desemprego Feminino de Longa Duração	Desemprego Masculino	Desemprego de Longa Duração	Desemprego Juvenil
EU-15	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓
EU-11	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓
Bélgica	⇓	⇓	⇓	⇓	⇔	⇓
Dinamarca	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓
Alemanha	⇔	⇓				
Grécia						
Espanha	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓
França	⇓	⇓	⇔	⇓	⇔	⇓
Irlanda	⇓	⇓	:	⇓	:	⇓
Itália	⇔	⇓	⇔	⇓	⇔	⇓
Luxemburgo	⇓	⇓	:	⇓	:	⇔
Holanda	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓
Áustria	⇔	⇓	⇔	⇔	⇔	⇔
Portugal	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓
Finlândia	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓
Suécia	⇓	⇓		⇓		⇓
Reino Unido	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓

Legenda: ⇑ - Subida da taxa; ⇔ - Descida da taxa; ⇔ - Estabilidade da taxa; : - Informação não disponível..

O Quadro 84 corresponde a uma síntese de informação dos quadros constantes no ponto 2. do presente capítulo e permitem-nos concluir que, exceptuando a Alemanha, a Grécia e a Áustria, a redução das taxas de desemprego para os diferentes grupos considerados foi uma constante na generalidade dos E-M. Todavia, e no grupo dos países considerados para estudo na presente dissertação – França, Itália e Espanha – a realidade é diversa. Se para Portugal e Espanha[14] os valores baixaram na sua generalidade, já para a França e a Itália as taxas de desemprego, consideradas para os diferentes grupos, evidenciam comportamentos díspares, oscilando entre a manutenção e a ligeira descida.

[13] Quadro elaborado a partir dos dados recolhidos em EUROSTAT (2003).

[14] A elevada taxa de desemprego em Espanha facilita a ocorrência de descidas mais significativas.

5.3.4. Desenvolvimentos futuros

A EEE desempenha um papel primordial na implementação dos objectivos, definidos na Estratégia de Lisboa, no que diz respeito ao emprego e ao mercado de trabalho.

Segundo as conclusões dos Conselhos Europeus realizados em Estocolmo e Barcelona, são necessários mais esforços para acelerar as reformas estruturais, nomeadamente as do mercado de trabalho, no contexto dos desafios lançados pela reestruturação, demografia e alargamento.

As orientações para o emprego e as orientações gerais de política económica devem funcionar de modo coerente e complementar em conformidade com as conclusões de Lisboa. A futura estratégia para o emprego tenderá a promover 3 objectivos globais:

1. O pleno emprego mediante o aumento das taxas de emprego, da qualidade e da produtividade no trabalho;
2. A coesão económica e social;
3. Um mercado do trabalho inclusivo.

Para alcançar estes 3 objectivos globais, as orientações para o emprego deverão direccionar-se para os resultados e centrar-se na:

- Tomada de medidas activas e preventivas para os desempregados e inactivos;
- Rentabilização do trabalho, mediante o reforço dos incentivos financeiros para melhorarem a capacidade de atracção na contratação do factor trabalho;
- Criação de mais e melhores empregos, inclusivé através do fomento do empreendedorismo.

Em 2004, dez países irão aderir à UE. Este alargamento constitui um grande desafio, não só em termos económicos, mas também nas políticas sociais, dado que o nível de vida da maioria destes países candidatos se situa abaixo da média da UE.

O alargamento da UE a leste, onde as obrigações da entidade empregadora relativamente à contratação são mais ligeiras, motivarão novos processos de localização, comprometendo o equilíbrio interno em que vive a União, pela relativa harmonização

instituída em termos de normas sociais. Em paralelo, os fluxos migratórios, que já se fazem sentir, poderão acentuar-se.

Os modestos ritmos de crescimento económico e o acentuar do desemprego estrutural comprometem o princípio da estabilidade do emprego e a sustentação dos níveis salariais, colocando desafios à acção sindical, impondo atenções redobradas ao diálogo social, reafirmando a necessidade da negociação e da concertação a todos os níveis, em especial ao nível da empresa (CÉLESTIN, Id.).

6. Síntese conclusiva

O avolumar do desemprego na Europa, a partir de meados da década de 70, parcialmente atenuado com a desaceleração do crescimento populacional, decorreu como resultado dos processos de reestruturação empresarial, vivenciados em consequência da crise petrolífera de 1973. A crise económica então ocorrida, e que tem tido alguns *remakes* com uma frequência não habitual, veio pôr termo a um período relativamente longo de um significativo e generalizado crescimento económico, que proporcionou, não só elevadas taxas de emprego, como, também, uma melhoria substancial e sustentada do nível de vida nas sociedades ocidentais, em razão de um crescimento dos salários em termos reais.

As elevadas taxas de crescimento económico, nos designados 30 gloriosos anos, não voltariam a repetir-se e a alternância frequente entre fases de recessão e fases de crescimento moderado, associadas a uma tendência crescente de destruição de emprego, criaram a convicção generalizada de que se estaria perante uma economia do tipo pós-industrial, em que ganhos de produtividade superiores a incipientes taxas de crescimento económico nos colocariam perante a fatalidade de um crescimento sem emprego.

Embora com características e dimensões diferentes, o desemprego flagelava a generalidade dos países europeus, pelo que a consciencialização do problema ao nível nacional rapidamente se propagou às instâncias comunitárias, considerando que o

desemprego, para além das consequências sociais, comportava graves e incontornáveis problemas económicos.

Identificados os grupos-problema em matéria de desemprego, sucessivas cimeiras procuraram identificar boas práticas no combate ao problema que, atentas as especificidades nacionais, substantivassem uma acção concertada a nível europeu. É neste contexto que é definida, no início da década de 90, a Estratégia Europeia para o Emprego, que incorpora os valores civilizacionais europeus e rejeita a via neoliberal adoptada pelos EUA.

Com o reconhecimento de que a relativa perda de competitividade da economia europeia está associada, por um lado, à excessiva rigidez do mercado de trabalho e, por outro, à ineficácia das políticas económicas e financeiras seguidas pela generalidade dos E-M, constituíram-se como objectivos prioritários a introdução de medidas flexibilizantes no modo de funcionamento do mercado de trabalho - que agilizassem a resposta das empresas aos desafios colocados por mercados acrescidamente concorrenciais -, bem como a implementação de políticas públicas que promovessem o crescimento e o emprego.

É forçoso realçar que todo este processo ocorre numa fase de aprofundamento do processo de integração europeu, em que o advento da UEM impunha a implementação de medidas de contenção e rigor ao nível das finanças públicas nacionais, cerceando a aplicabilidade de medidas orçamentais tendentes a promover a expansão económica.

Embora mantendo, ainda, níveis mais elevados de desemprego, a Europa conseguiu reduzir o fosso que a separava dos EUA e do Japão, denotando-se, no entanto, performances distintas ao nível dos E-M.

De referir, por último, que de igual modo nesta problemática se confrontaram diferentes concepções, relativamente ao modo como a questão da promoção do emprego deveria ser abordada, uns defendendo a total liberalização e desregulamentação do mercado de trabalho e o desmantelamento do Estado-Providência, outros pugnando pela afirmação de uma solução mais humanista, que procurasse conciliar a promoção da competitividade com a estabilidade possível do emprego.

A quase generalizada reforma dos quadro jurídico-laborais dos diferentes E-M apontou para uma maior flexibilidade do trabalho, através da adopção de uma panóplia abrangente de diferentes modalidades - em tempo tipificadas no Capítulo 5 -, cujas traduções práticas serão abordadas na Parte V, e que se constituem como uma solução de compromisso e de equilíbrio entre duas concepções extremadas, salvaguardando a possibilidade de cada E-M, em função das suas características económicas, políticas e sócio-culturais, encontrar um modelo que melhor se ajuste às suas necessidades.

PARTE IV

EMPREGO, RELAÇÕES LABORAIS E DIÁLOGO SOCIAL

Capítulo 9
População e Emprego em Portugal

1. Tendências demográficas

Compreender a dinâmica do emprego numa sociedade torna imperativo, para além do entendimento do seu sistema económico, uma percepção adequada do potencial humano dessa sociedade.

Naturalmente que esse potencial humano se exprime numa dupla dimensão: ***quantitativa***, onde se constata da evolução do volume populacional e das perspectivas que se desenham, atentas, naturalmente, as mutações nas diferentes variáveis que afectam o seu comportamento; ***qualitativa***, porque uma população em número considerável não constitui um factor de progresso ou de competitividade, importa, isso sim, conhecer as potencialidades/debilidades dessa população.

Para melhor conhecermos o potencial humano, embora de forma necessariamente superficial, passaremos à sua breve caracterização, recorrendo à informação estatística que o INE disponibiliza a partir dos Censos, recorrendo, complementarmente às estatísticas europeias - Eurostat.

1.1. A dimensão quantitativa

Entre os recenseamentos de 1991 e 2001, a população residente total aumentou 5,0% uma variação bastante superior à verificada na década anterior, ou seja, entre os censos de 1981 e 1991, que não ultrapassou os 0,3%. Na década de 90 assistiu-se a uma retoma do crescimento populacional (*vidé* Quadro 85), resultante da alteração dos saldos migratórios que passaram a positivos a partir de 1993, conforme se deduz da análise do Quadro 87.

Quadro 85 - Taxa de Crescimento da População

(‰)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	4.6	4.5	5.2	3.9	3.1	2.9	2.8	2.3	2.3	2.6 *	2.8 *
Portugal	- 4.3	- 1.3	0.4	2.3	2.0	0.9	1.3	2.3	2.2	1.8 *	2.5 *
EUA	:	:	:	:	:	:	:	:	8.7 *	15.0	:
Japão	:	:	:	:	:	- 0.5	- 6.8	11.6	- 0.4	3.9	1.8

* Valor estimado

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

A dinâmica do crescimento da população residente em Portugal, nos últimos 20 anos, é caracterizada pela diminuição do saldo natural (cfr. Quadro 86), pela inversão da tendência dos saldos migratórios e pelo agravamento do fenómeno do envelhecimento demográfico (Gráfico 11), isto é, pelo aumento de proporção da população idosa (65 e mais anos) no total da população.

Quadro 86 - Taxa de Crescimento Natural

(‰)

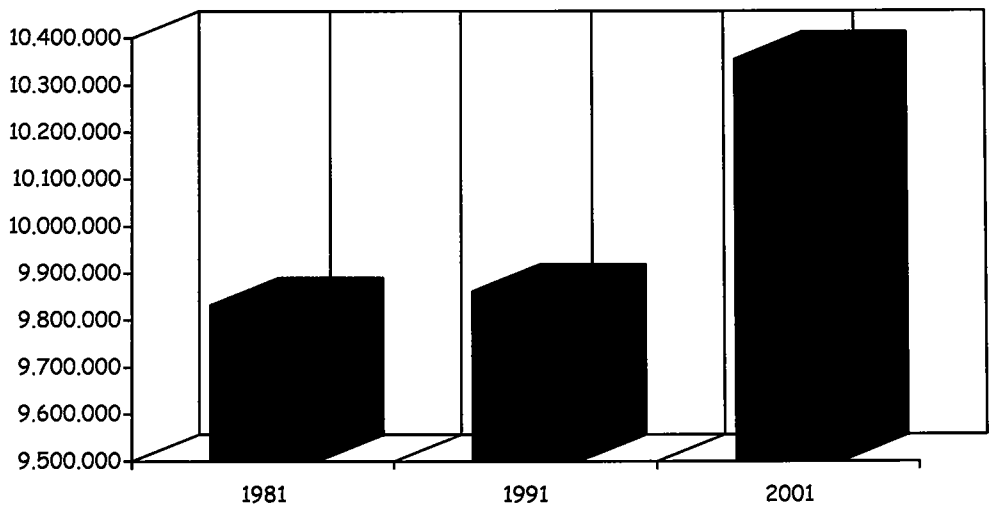
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	1.8	1.5	1.6	1.0	1.0	0.7	0.8	1.0	0.8	0.7 *	1.0 *
Portugal	1.3	1.2	1.4	0.8	1.0	0.3	0.3	0.8	0.7	0.8 *	1.4 *
EUA	:	:	:	:	:	:	:	:	:	5.6	5.5
Japão	:	:	:	:	:	2.1	2.5	2.3	:	1.9	1.8

* Valor estimado

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

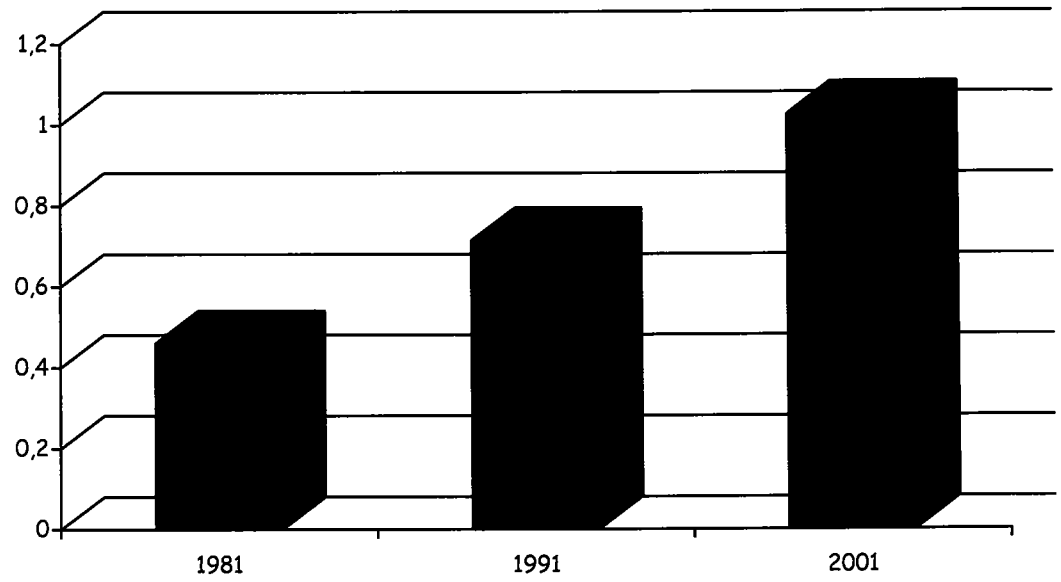
De acordo com os resultados dos Censos de 2001 e confirmando as projecções existentes, a população residente em Portugal ultrapassou os dez milhões de habitantes. Ligeira subida na natalidade e forte incremento da imigração, acompanhado do declínio dos surtos emigratórios na segunda metade dos anos noventa e início do ano dois mil, explicam o substancial acréscimo da população entre 1991 e 2001, comparativamente ao saldo natural.

Gráfico 10 - Evolução da população residente



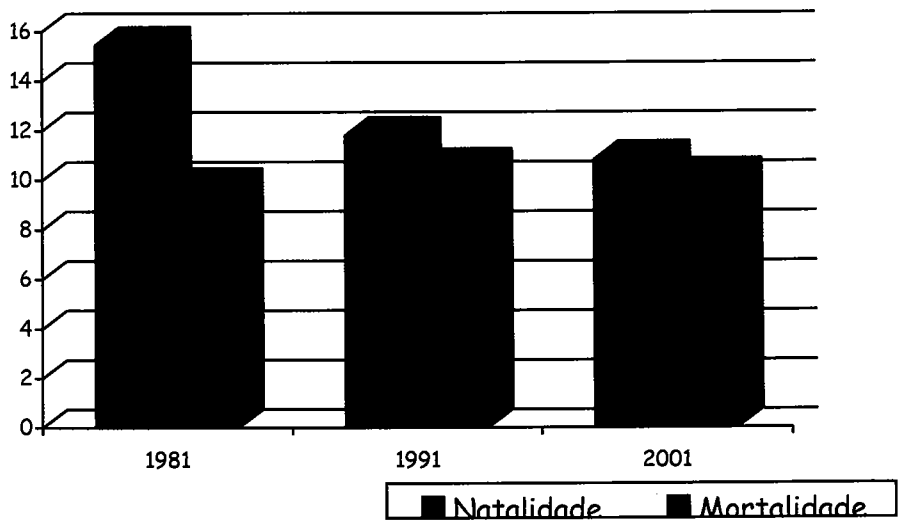
Um dos aspectos que mais tem marcado a evolução demográfica recente é, sem dúvida o envelhecimento da população a um ritmo muito acelerado. A perda de população jovem (dos 0-14 anos) e o aumento da população idosa (65 ou mais anos), transformaram a configuração da estrutura etária do país entre os censos de 1981 e 2001.

Gráfico 11 – Índice de Envelhecimento



Tais factos tiveram reflexos na taxa de natalidade que é cada vez menor, devido à participação mais activa da mulher no mercado de trabalho, de os casamentos de hoje se efectuarem cada vez mais tarde, assim como o nascimento do primeiro filho.

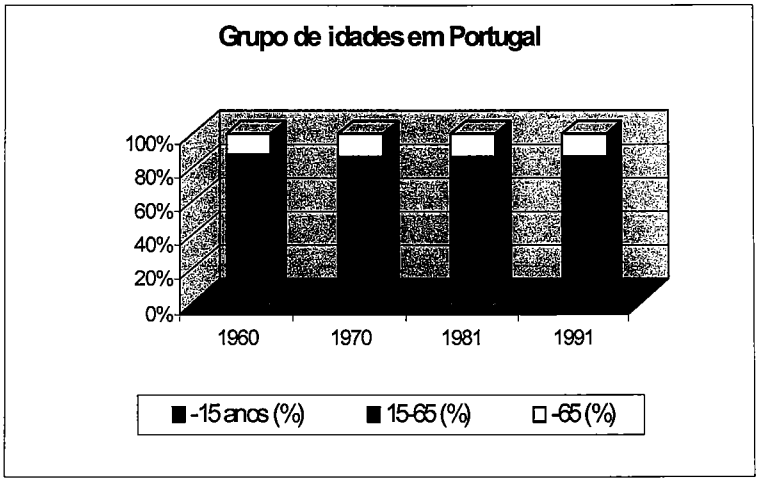
Gráfico 12 – Taxa de Natalidade *vs.* Taxa de Mortalidade



Com uma maior esperança de vida, menores taxas de mortalidade e de natalidade temos uma população cada vez mais envelhecida, o que trará muitos problemas para a população activa assim como para o Sistema de Segurança Social.

Gráfico 13 – Índice de Dependência

Gráfico 14 – Composição etária



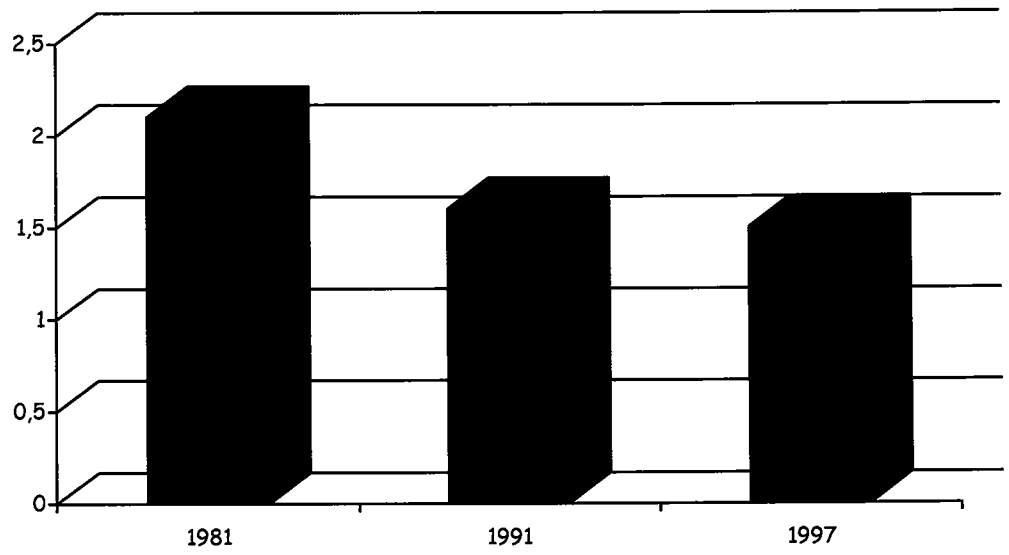
A nova relação entre a população activa (15-64 anos) e a população dependente (com menos de 15 anos e com 65 ou mais anos) está expressa no índice de dependência total.

Este índice engloba duas evoluções opostas. Uma descendente, a do índice de dependência dos jovens, e outra ascendente resultante do alongamento da esperança de vida, em idêntico período (Gráfico 13). O índice de dependência de idosos não para de aumentar. Esta tendência resulta sobretudo da acentuada queda de fecundidade, pois os ganhos no campo da mortalidade têm-se observado em todas as idades, e sobretudo em termos de mortalidade infantil.

O envelhecimento e o rejuvenescimento de uma população são consequência dos efeitos conjugados da fecundidade, mortalidade e das migrações líquidas, ou seja, da diferença entre imigração e emigração e das suas características no passado e no futuro.

Portugal é um país de baixa fecundidade (em torno de 1,5 crianças por mulher) com um nível inferior ao exigido para substituir as presentes gerações do país, ou seja, cerca de 2,1 crianças por mulher. Estes efeitos da fecundidade fazem-se sentir no longo prazo.

Gráfico 15 – Índice Sintético de Fecundidade



A baixa de fecundidade não acontece por acaso, muitos são os factores que contribuíram para que tal acontecesse: a constante inovação dos métodos de contracepção, o nascimento tardio do primeiro filho (o que reduz o período fértil), o aumento das habilitações e a afirmação profissional e social a que a sociedade sujeita os seus actores.

Por outro lado, os fluxos migratórios têm revelado um comportamento irregular ao longo dos últimos 20 anos. No período intercensitário de 1981 a 1991, o forte saldo migratório negativo, revelou-se de novo um obstáculo ao crescimento da população, conjugado com o acentuado declínio da natalidade. Embora diminuto, devido ao recuo observado na natalidade, o saldo natural foi sendo suficiente para manter a população praticamente estável.

Nos finais dos anos oitenta e início dos noventa, a emigração portuguesa assume alguma expressão, embora com níveis inferiores aos do passado, mas os fluxos têm um carácter temporário.Com o período pós censitário inicia-se a retoma do crescimento populacional, não obstante este ainda seja ligeiramente negativo em 1991. A modificação na tendência é justificada pelo atenuar dos fluxos emigratórios de natureza permanente e o incrementar dos fluxos imigratórios, facto que origina saldos migratórios positivos a partir de 1993.

De 1981 a 2001 o saldo natural diminuiu 86%, passando de 56330 indivíduos para 8171 indivíduos, devido à queda da natalidade e a um agravamento da mortalidade, originado pelo envelhecimento da população, dado que no campo da mortalidade jovem e infantil, os ganhos prosseguiram.

Quadro 87 - Migrações Líquidas (incluindo correcções)

(‰)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	2,8	2,9	3,7	2,9	2,1	2,2	2,0	1,3	1,6	1,9*	1,8*
Portugal	-5,6	-2,5	-1,0	1,6	1,0	0,5	1,0	1,5	1,5	1,0*	1,1*
EUA	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Japão	:	:	:	:	:	-2,6	-9,3	9,4	:	0,0	-0,1

* Valor estimado

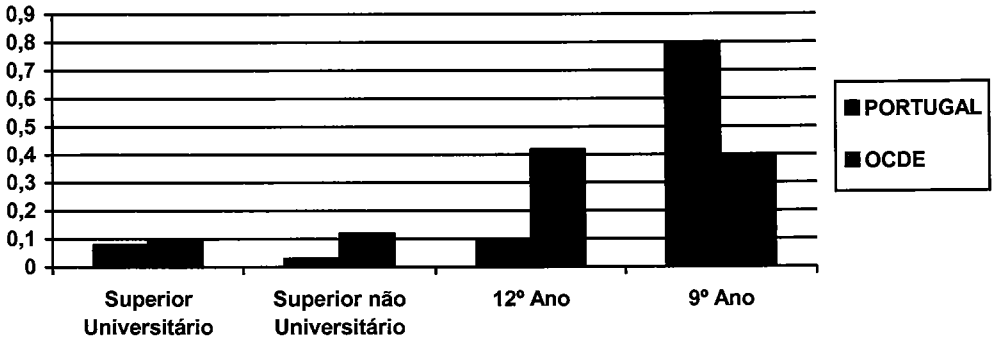
Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

1.2. A dimensão qualitativa

Os censos de 2001 relevam um aumento no nível de instrução da população em relação a 1991 (Gráfico 18), expresso pelo decréscimo da população que só atingiu o ensino básico e pelo crescimento substancial da população que atingiu o ensino secundário e o ensino superior, mantendo-se, no entanto, um panorama de menor escolaridade da população

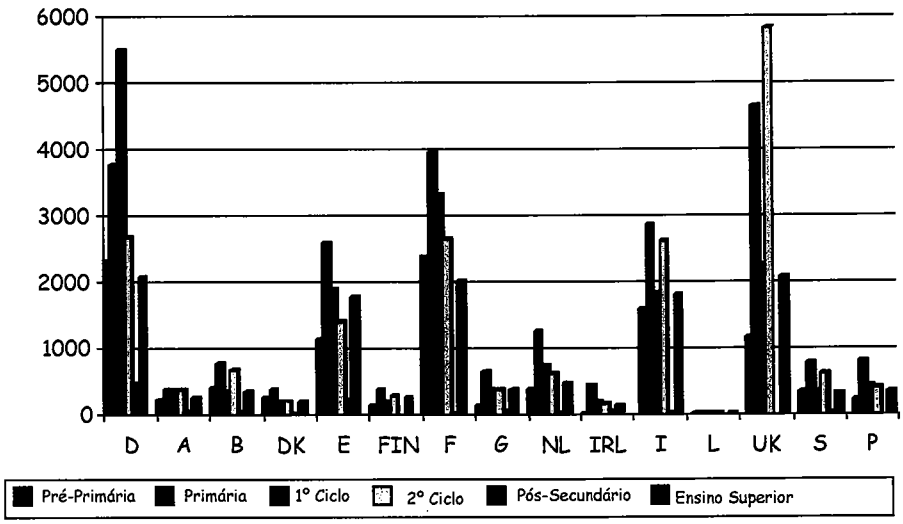
portuguesa, quando comparada com a dos outros países comunitários ou, mesmo, com a média da OCDE (*vidé* Gráficos 16 e 17).

Gráfico 16 - Repartição da População por Níveis de Habilitação (1998)



Fonte: OCDE, *in* Plano Nacional de Desenvolvimento Económico e Social 2000-2006.

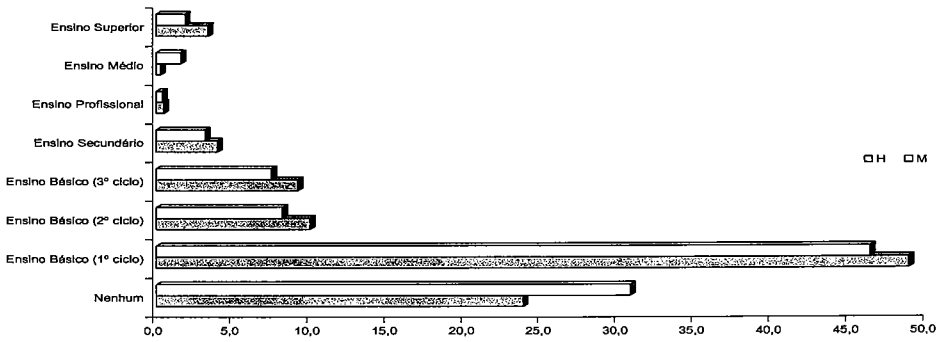
Gráfico 17 – Habilitações literárias nos países da UE -1998-1999 (em milhares)
Repartição da População por Níveis de Habilitação (1998)



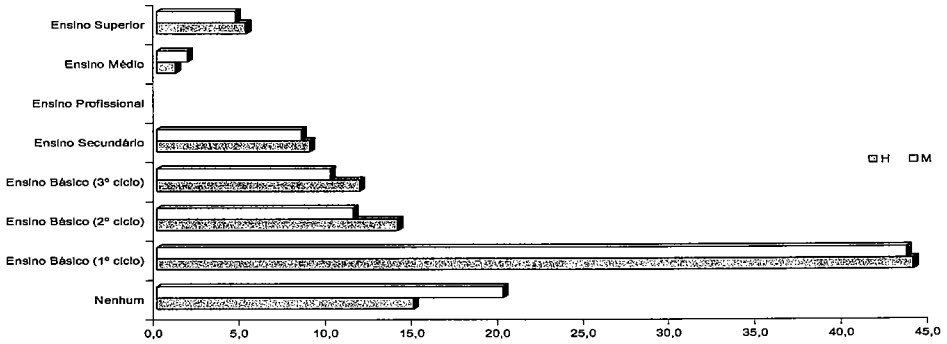
Fonte: INE, Censos.

Gráfico 18 - População Residente segundo o nível de ensino atingido

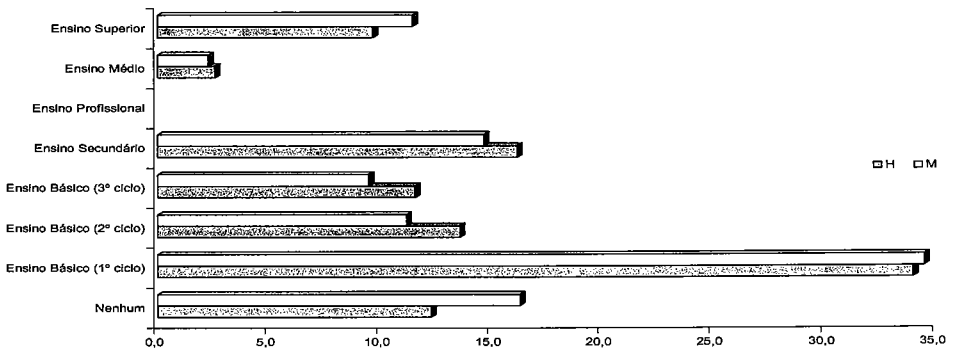
1981



1991



2001



Em 2001 foram recenseados 2,1 milhões de indivíduos a frequentar o ensino em Portugal, dos quais, 49,1% eram homens e 50,9% eram mulheres. Este número registou um crescimento de 1,7% entre 1991 e 2001, superior nas mulheres (3,2%) relativamente aos homens (0,2%). No entanto, entre 1981 e 1991, o acréscimo tinha sido substancialmente maior, 19,9%. Esta quebra no ritmo de crescimento é sobretudo devida à diminuição da população jovem em idade escolar.

Proceder-se-á, de seguida, a uma análise da população em termos de acesso aos diferentes níveis de escolaridade.

Em 2001, a população que tinha atingido o ***ensino básico*** foi de cerca de 6 milhões de indivíduos, que se repartiram igualitariamente entre homens e mulheres, acrescentando o primeiro ciclo um maior volume de população (59,9%) do que os restantes ciclos. Entre 1991 e 2001, esta população diminui 9,9% em Portugal (-8,8% nos homens e -9,3% nas mulheres). Este decréscimo pode ser explicado, por um lado, pelo facto da população envolvida ser fundamentalmente jovem, faixa que tem vindo a diminuir como consequência da quebra de fecundidade e, por outro lado, porque cada vez mais a população atinge níveis de ensino acima do ensino básico.

Entre 1981 e 2001 o sistema de ensino sofreu algumas alterações ao nível da escolaridade obrigatória, com prolongamento para o 3° ciclo, pelo que se verificou redução da população que só atingia o 1° ciclo do ensino básico.

Em 2001, a percentagem da população que tinha atingido o ***1° ciclo do ensino básico*** (34,3%) foi bastante inferior aos verificados em 1991 (43,8%) e em 1981 (47,6%). As proporções da população que atingiram o 2° e 3° ciclos do ensino básico mantiveram-se estáveis entre 1991 e 2001, com maior importância para a população masculina. Neste recenseamento apurou-se da existência em Portugal de cerca de 3,6 milhões de indivíduos que atingiram este grau de ensino, dos quais 48,0% eram do sexo masculino. Entre 1991 e 2001 estes efectivos reduziram-se 16,2%.

Dos cerca de 1,3 milhões de indivíduos residentes em Portugal que tinham atingido ***o 2° ciclo do ensino básico,*** em 2001, 53,3% eram homens e 46,7% eram mulheres. Entre

1991 e 2001, esta faixa da população aumentou 4,8%, sendo o crescimento mais elevado para a população feminina (5,4%) do que a masculina (4,3%).

Nos censos de 2001 foram recenseados 1,65 milhões de indivíduos que tinham atingido o ***ensino secundário***, repartidos entre 50,8% de homens e de 49,2% de mulheres. Entre 1991 e 2001 a população que atingiu este nível de ensino cresceu fortemente, à volta de 93,3% (97,2% masculina e 89,5% a feminina). Entre 1981 e 1991 o crescimento foi mais acentuado (143,7%) sobretudo para as mulheres, cujo valor se situou em 163,2% (126,6% para os homens).

Muito embora os progressos conhecidos, na verdade Portugal mantém, ainda, uma parte significativa da sua população activa que não concluiu o ensino secundário, ao contrário dos demais parceiros comunitários, se exceptuarmos, como vem sendo hábito, a Grécia e a Espanha, que ostentam valores percentuais ligeiramente mais favoráveis (cfr. Quadro 88).

Quadro 88 - População da UE (25-64 anos), que concluiu o ensino secundário

									2000
	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	25–64
EU-15	75.6	72.7	70.1	66.1	61.9	55.4	51.1	44.9	63.5
Bélgica	80.2	71.0	66.7	57.9	54.8	47.9	40.7	33.8	58.3
Dinamarca	86.5	87.3	81.4	80.8	81.1	77.9	73.5	63.5	79.8
Alemanha	83.7	85.2	84.9	84.2	82.6	79.6	77.4	70.7	81.3
Grécia	74.7	70.3	62.0	56.4	48.2	38.5	29.8	23.9	51.2
Espanha	61.4	50.7	47.3	38.6	31.5	22.5	17.9	12.7	37.1
França	78.9	73.9	68.3	62.3	59.5	54.2	48.0	39.2	62.3
Irlanda	68.9	62.3	57.4	49.7	38.9	35.9	31.5	26.6	49.3
Itália	63.2	55.2	52.2	50.5	44.3	34.4	26.6	20.5	45.2
Luxemburgo	70.1	66.5	64.7	63.8	58.7	55.9	54.3	42.3	60.9
Holanda	75.6	74.1	70.6	67.8	63.2	60.0	54.9	53.1	66.2
Áustria	83.9	83.7	82.5	79.7	73.1	70.7	67.9	56.3	76.2
Portugal	37.6	26.1	20.3	20.7	16.6	14.1	11.5	11.1	21.6
Finlândia	86.8	85.8	86.3	80.5	73.7	63.1	55.3	45.0	73.2
Suécia	86.8	87.6	84.7	79.4	75.7	72.4	67.3	57.3	77.2
Reino Unido	90.1	89.0	86.3	82.6	78.7	72.2	64.0	66.5	80.7
Islândia	67.5	64.3	63.2	65.8	67.4	57.6	48.9	54.2	62.4
Noruega	93.3	92.6	92.1	89.1	84.5	79.5	73.2	66.6	85.5
Suíça	88.9	88.1	85.2	84.1	80.9	78.6	74.9	66.3	81.8

* Nota: Irlanda, dados de 1997

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Por sua vez, e relativamente ao ensino superior, em 2001, a população residente que tinha atingido este grau de ensino era de 1,1 milhões de indivíduos, sendo a maioria mulheres (56,1%). O crescimento da população que atingiu este nível de ensino foi substancial: em torno de 126,9%, entre 1991 e 2001, com a particularidade de ser mais elevado nas mulheres (159,7%) do que nos homens (95,4%). Tendo em conta os valores atingidos na população feminina está-se perante uma feminização da população que atinge o ensino superior.

Segundo o último recenseamento, 10,6% da população residente em Portugal atingiu o ensino superior (9,7% nos homens e 11,5% nas mulheres). Estas proporções foram superiores às verificadas em 1991, com 4,9% para o total da população (5,2% para os homens e 4,6% para as mulheres).

2. O mercado de trabalho e o emprego

2.1. Estrutura e evolução do emprego

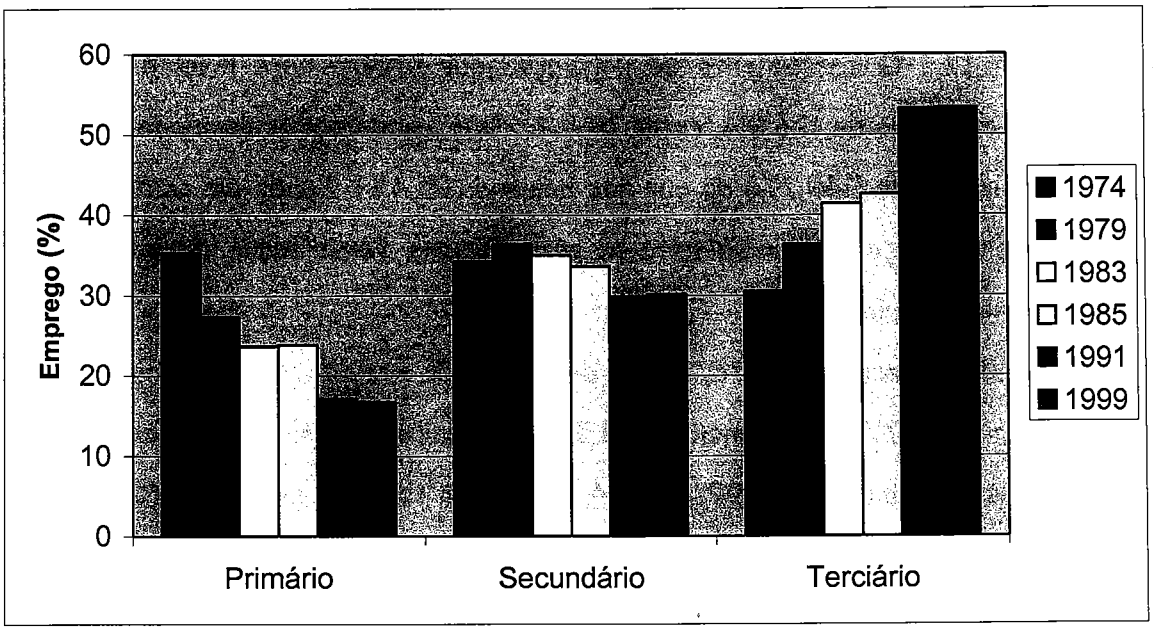
No início dos anos 70, a população activa repartia-se de forma relativamente equilibrada entre os três sectores de actividade.

O padrão tradicional de transição demográfica revela uma fase durante a qual a população activa do sector secundário é claramente maioritária - no processo de industrialização de uma economia - e, só numa fase seguinte, na terciarização, os serviços passam a ocupar a maior parte da população.

Porém Portugal parece ter-se afastado desse padrão, devido ao carácter tardio e incipiente da industrialização portuguesa até aos anos 50. Quando o sector secundário parece assumir a liderança em termos de emprego, os serviços encontravam-se já em pleno desenvolvimento.

A crise petrolífera de 1973, a Revolução de 25 de Abril de 1974, com descolonização e a vinda dos retornados, e, fundamentalmente, a adesão à CEE, em 1986, constituem os factores explicativos de mudança na composição sectorial do emprego retratada no Gráfico 19.

Gráfico 19 - Estrutura do Emprego por Grandes Sectores de Actividade



Fonte: INE.

Quadro 89 - Composição Sectorial do Emprego

(em milhares)

	Agricultura			Indústria			Serviços		
	1990	1995	2000	1990	1995	2000	1990	1995	2000
EU-15	:	7 829	6 767	:	44 751	45 668	:	95 474	105 300
EUR-11	:	6 266	5 453	:	35 017	36 065	:	70 406	77 803
Bélgica	119	102	79	1 113	1 072	1 064	2 393	2 619	2 978
Dinamarca	147	114	99	725	703	686	1 771	1 779	1 922
Alemanha	1 081	1 134	958	11 619	12 883	12 180	16 301	21 765	23 187
Grécia	889	780	671	961	886	888	1 867	2 154	2 387
Espanha	1 496	1 119	992	4 204	3 630	4 446	6 850	7 279	9 011
França	1 394	1 080	971	6 629	5 946	6 152	13 758	15 019	16 256
Irlanda	173	151	130	325	349	476	632	757	1 050
Itália	1 913	1 489	1 095	6 877	6 405	6 653	12 431	12 049	13 182
Luxemburgo	6	6	4	46	41	38	105	114	139
Holanda	297	252	240	1 648	1 535	1 582	4 299	4 788	5 516
Áustria	:	270	223	:	1 180	1 106	:	2 225	2 354
Portugal	840	507	614	1 581	1 421	1 708	2 215	2 488	2 576
Finlândia	:	156	147	:	556	660	:	1 302	1 555
Suécia	:	135	120	:	1 065	1 005	:	2 933	2 998
Reino Unido	577	533	424	8 589	7 079	7 024	17 430	18 203	20 190
Islândia	:	13	14	:	35	35	:	91	108
Noruega	:	111	97	:	470	494	:	1 456	1 678
Suíça	:	:	181	:	:	933	:	:	2 617

* Nota: Em 1990, os valores da Alemanha correspondem, apenas, à Alemanha Ocidental

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

A modificação da composição sectorial do emprego, em Portugal, processou-se, portanto, de forma lenta e, ainda hoje, essa composição apresenta um perfil distinto do verificado em relação à generalidade dos países comunitários (Quadro 89).

Sobretudo o que é marcante com a adesão à CEE e à plena integração na economia-mundo é a modificação da estrutura do emprego. A liberalização das trocas comerciais e a desregulamentação dos mercados potenciada pela globalização, submeteu a débil economia portuguesa a uma crescente pressão concorrencial, que obrigou as empresas exportadoras portuguesas, e não só, a profundos e intensos processos de reestruturação e modernização com efeitos nefastos sobre o volume de emprego.

Em termos globais, assiste-se a uma acentuação da terciarização do emprego na economia portuguesa, bem na linha do verificado nas economias mais desenvolvidas, com uma nítida perda da importância relativa dos sectores primário e secundário, embora no primeiro se venham verificado aqui e além recidivas, conforme se deduz da análise do Quadros 89 e 90.

Quadro 90 - Estrutura do Emprego em Portugal

(%)

	1986 Peso	1986-1989	Variação anual* 1990-1991	1992 Peso	Variação anual* 1993-1996	1996 Peso
Emprego total**		1,9	2,6		-0,5	
Agricultura, silvicultura e pescas	21,8	-3,8	-1,8	11,3	1,4	12,1
Indústria	25,0	2,9	0,6	24,4	-2,4	22,6
Transformadora	...	...	1,5	23,9	-2,3	22,2
Electricidade, gás e água	0,8	8,7	9,2	0,7	-1,6	0,7
Construção	8,1	2,5	-0,2	8,0	-0,2	8,1
Serviços	44,2	4,0	5,9	55,6	-0,2	56,4
SPA	13,9	4,7	3,7	18,7	-1,3	18,1
Pro memoria: assalariados	68,3			74,3		71,2
Assalariados***		2,9	2,1		-1,6	
Agricultura, silvicultura e pescas	5,6	-4,9	-3,8	2,7	-3,9	2,4
Indústria	32,9	2,7	0,2	28,9	-2,9	27,3
Transformadora	...	...	...	28,2	-2,9	26,8
Electricidade, gás e água	1,1	8,1	10,3	0,9	-2,0	0,9
Construção	9,4	2,4	-2,4	7,8	-0,7	8,1
Serviços	50,9	3,9	4,5	59,7	-0,9	61,3
SPA	20,1	4,4	4,1	24,5	-1,6	24,5

* A quebra na série estatística 1991-1992 impede um cálculo preciso das taxas de variação em 1992.

** Pesos calculados em percentagem do emprego total.

*** Pesos calculados em percentagem dos trabalhadores por conta de outrem.

Fonte: Banco de Portugal (Boletim Estatístico).

Enquanto no sector primário, aos 21,8% de 1986 se contrapõem os 12,1%, em 1996, mesmo apresentando um valor intermédio de 11,3%, em 1992, no sector secundário a tendência foi sempre no sentido da diminuição do seu peso relativo apresentando valores oscilando entre os 25%, em 1986, e os 22,6%, em 1996 (com 24,4%, em 1992), conforme refere a COMISSÃO EUROPEIA (1997a).

Na indústria, em geral, e na indústria transformadora, em particular, assistiu-se a uma redução substancial dos postos de trabalho. Em sectores tradicionais com orientação exportadora, como a madeira e o papel, os têxteis e o calçado, embora detenham um peso relativo significativo na indústria transformadora, têm vindo a perder expressão no volume global do emprego (conforme dados reportados no Quadro 91).

Quadro 91 - Evolução do emprego na indústria transformadora
(%; taxa de variação anual durante os períodos de referência)

	Emprego total				Assalariados		
	1990-1991	Peso em 1992*	1993-1996	Peso em 1996*	Peso em 1992**	1993-1996	Peso em 1996**
Total Indústria Transformadora	1,5	—	-2,3	—	—	-2,9	—
Produtos alimentares	6,1	10,2	-0,6	10,9	10,4	-1,6	11,0
Têxteis e calçado	1,8	35,8	-4,8	32,3	35,7	-5,4	32,1
Madeira e papel	2,0	12,8	-3,8	12,1	12,3	-5,2	11,2
Produtos químicos	-3,6	12,3	-1,6	12,7	13,0	-1,7	13,7
Produtos metálicos e máquinas eléctricas	2,3	21,8	1,8	25,7	22,2	1,6	26,5
Outros	0,6	7,0	-5,2	6,2	6,3	-6,2	5,5
Pro memoria: assalariados		87,6		85,7			

* Em percentagem do emprego total na indústria transformadora

** Em percentagem do número total de assalariados no sector

*** Incluindo o sector de transportes e equipamentos

Fonte: INE.

No sector terciário a tendência de reforço do seu peso relativo foi uma constante (44,2%, em 1986; 55,6%, em 1992; 56,4, em 1996) e não obstante se ter verificado um aumento na generalidade dos sub-sectores, é o sector financeiro que apresenta uma maior progressão nos anos 90. Sectores como a Educação e os Transportes e Comunicações, com crescimento acentuado no início da década de 90, foram perdendo o fulgor (*vidé* Quadro 92).

Quadro 92 - Evolução do emprego no sector terciário
(%; taxa de variação anual durante os períodos de referência)

	Emprego total				Assalariados		
	1990-1991	Peso em 1992*	1993-1996	Peso em 1996*	Peso em 1992**	1993-1996	Peso em 1996**
Total	5,9	—	-0,2	—	—	-0,9	—
Excl. SPA	6,1	—	0,4	—	—	-0,4	—
Comércio	6,2	27,9	-1,5	26,4	20,8	-3,0	19,1
Restaurantes e hóteis	3,9	7,7	2,5	8,5	6,1	1,0	6,6
Transportes e comunicações	7,7	8,7	-4,8	7,2	10,0	-5,6	8,2
Serviços financeiros	14,8	5,7	0,1	5,8	12,1	0,2	6,9
Educação	5,3	12,9	-2,0	12,0	15,9	-2,7	14,8
Saúde	5,9	7,8	0,9	8,1	9,1	0,6	9,7
Outros (incl. SPA)	3,6	29,3	4,8	32,0	26,0	4,7	34,7
Pro memoria: assalariados		79,8		77,4			

* Em percentagem do emprego total no sector.

** Em percentagem do número total de assalariados no sector.

Fonte: INE e Ministério do Emprego e da Segurança Social.

2.2. O mercado de trabalho

O período que se segue à adesão à CEE é marcado por dois factores de crucial importância em matéria do mercado de trabalho:

1. A relativa estagnação demográfica determinou uma desaceleração na oferta do factor;
2. O acesso aos fundos comunitários e a implantação de novas unidades produtivas, em grande parte resultante de IDE, provocaram uma crescente procura do factor trabalho.

Não é de estranhar, por isso, que o ritmo de criação de postos de trabalho se tenha apresentado particularmente intenso. Segundo dados disponibilizados pela Comissão Europeia (Id.), o emprego total terá aumentado, em termos de média anual, cerca de 2%, enquanto que o número total de empregados cresceu a uma taxa média anual de 2,4%. Assim, enquanto o desemprego se tornava um flagelo na grande maioria dos países da UE e objecto primário de preocupação das instâncias comunitárias, os 8% assumidos pela taxa de desemprego nos idos anos 80, converteram-se em pouco mais de 4% no início dos anos 90, o que tecnicamente se pode considerar como uma situação de pleno emprego.

Esta situação viria a alterar-se a partir de 1993, acompanhando o ciclo económico, com o agravamento sucessivo da taxa de desemprego e nem o processo desinflacionista, ao contrário do que tinha acontecido na segunda metade da década de 80, conseguiu inverter esta tendência. Com um crescimento incipiente do emprego a partir desse ano, só a expansão do número de trabalhadores por conta própria conseguiu atenuar o impacto da redução do número e do peso relativo dos assalariados.

Quadro 93 - Crescimento do Emprego nos Estados-Membros da UE, nos EUA e no Japão e Taxas de Emprego em 2001

(1975-2001; Crescimento médio anual em percentagem)

	1975-1985	1985-1990	1990-1995	1995-2001	Taxa de Emprego em 2001
Portugal	**-0,3**	**1,1**	**-0,5**	**0,4**	**73**
EU-15	**0,1**	**1,4**	**-0,5**	**1,2**	**66**
EUA	2,2	2,0	0,9	1,4	75
Japão	0,9	1,0	0,7	0,0	76

Fonte: European Competitiveness Report 2001, p. 19

O comportamento evolutivo do emprego é, em parte, explicado pelos custos salariais. Neste campo Portugal "orgulha-se" de apresentar, tanto os custos salariais, como os salários mínimos, mais baixos da UE (cfr. Quadro 95). No entanto, é, igualmente, visível uma significativa dispersão salarial devido ao baixo salário mínimo nacional e ao premiar das qualificações académicas e profissionais.

Quadro 94 - Negociação salarial e condições do mercado de trabalho

	Salários implícitos nos contratos colectivos			Postos de trabalho não ocupados por	Assalariados (taxa de	Taxa de
	Nominais	Reais*	Cobertura**	desempregado***	variação)	Desemprego
1990	13,6	0,0	46,3	4,3	2,9	4,7
1991	14,1	1,9	60,9	4,3	1,4	4,2
1992	11,2	1,5	64,4	4,3	0,8	4,2
1993	7,3	0,5	48,9	2,6	-2,8	5,5
1994	5,1	-0,3	58,5	1,9	-2,0	6,9
1995	4,7	0,5	62,4	2,5	-1,0	7,2
1996	4,5	1,4	65,0	2,6	-0,4	7,3

* Deflacionado para a taxa média de crescimento do IPC

** Rácio entre o número de trabalhadores abrangidos pelos contratos e o número total de trabalhadores

*** Rácio entre as vagas registadas nas empresas e o número total de desempregados, em percentagem

Fonte: Banco de Portugal (Boletim Estatístico)

Quadro 95 - Salário Mínimo Nacional (média anual)

ECU/EUR

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Bélgica	895	942	999	1 032	1 081	1 074	1 061	1 067	1 074	1 096	1 131
Dinamarca	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Alemanha	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Grécia	338	343	353	371	386	412	440	434	458	461	469
Espanha	484	495	458	445	449	471	472	475	486	496	506
França	783	828	878	904	939	978	993	1 019	1 036	1 066	1 083
Irlanda	:	:	:	:	:	:	:	:	:	983	983
Itália	:	:	:	:	:	:	:	:	:		:
Luxemburgo	839	894	985	1 040	1 125	1 113	1 139	1 139	1 174	1 221	1 282
Holanda	903	948	992	1 001	1 030	1 026	1 018	1 018	1 064	1 092	1 167
Áustria	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Portugal	262	297	294	292	309	325	338	341	357	371	390
Finlândia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Suécia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Reino Unido	:	:	:	:	:	:	:	:	899	972	979

Nota: Valores determinados considerando pagamentos suplementares (13º e 14º meses). Para a Grécia, valores para trabalhadores solteiros, no 1º emprego e trabalhadores não- manuais.

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

A progressiva desregulamentação do mercado de trabalho e a maior flexibilidade no processo de negociação salarial, quer pela redução da capacidade reivindicativa dos sindicatos, quer pela ameaça do desemprego, têm contribuído para um clima de moderação salarial.

Por último, mas não menos importante, e a partir da análise do Quadro 96, pode concluir-se realça-se que Portugal é um dos E-M onde o número médio de horas semanais trabalhadas é mais elevado[1] e nem a redução, por via legislativa[2], em 1996, para as 40 horas permitiu que os valores apresentados em 1997 ou em 2000 atingissem valores próximos deste.

[1] Quer se equacione a questão em termos de regime de tempo integral, quer em termos de regime de tempo parcial.

[2] Lei nº 21/96, de 23 de Julho.

Quadro 96 - Número de horas usualmente trabalhadas por semana

	Tempo Integral			Tempo Parcial		
	1994	1997	2000	1994	1997	2000
EU-15	:	42,1	41,7	:	19,6	19,6
EUR-11	:	41,4	41,2	:	20,1	20,0
Bélgica	40,3	40,6	38,5	20,9	21,5	22,5
Dinamarca	40,6	39,9	40,6	19,5	19,1	19,8
Alemanha	:	41,7	41,8	:	18,2	17,8
Grécia	44,7	44,4	44,2	23,6	21,7	21,7
Espanha	42,3	42,3	42,1	18,3	18,1	18,1
França	41,4	41,1	40,2	22,4	22,6	23,1
Irlanda	43,8	43,2	41,9	18,8	18,4	18,8
Itália	40,4	40,5	40,6	25,0	23,9	24,0
Luxemburgo	41,3	40,3	40,7	20,8	19,9	21,3
Holanda	41,4	41,3	41,0	17,8	18,6	18,7
Áustria	:	41,9	41,8	:	22,3	22,0
Portugal	**43,6**	**43,1**	**42,0**	**24,0**	**24,2**	**20,7**
Finlândia	:	40,9	40,9	:	20,3	20,5
Suécia	:	41,4	41,2	:	23,5	22,2
Reino Unido	44,7	44,9	44,2	17,3	17,8	18,2
Islândia	:	49,5	50,1	:	21,4	22,4
Noruega	:	39,7	39,3	:	22,0	22,1
Suíça	:	43,1	42,8	:	19,8	20,0

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

3. O desemprego e a Política de Emprego

3.1. Dimensão e natureza do desemprego

O desemprego em Portugal, apesar de apresentar tendências evolutivas similares às verificadas no espaço comunitário, tem algumas características peculiares que tornam exigíveis medidas específicas para a sua erradicação.

Apresentando valores manifestamente mais baixos que a média comunitária (Quadro 97), o problema do desemprego assenta, fundamentalmente, nas formas disfarçadas de desemprego e no fenómeno do subemprego.

Do ponto de vista evolutivo, e se atendermos exclusivamente, em termos de análise, ao período relativo à década de 90, constatamos que a taxa de desemprego acompanha, em comportamento, o ritmo do crescimento económico do país.

Este facto é facilmente comprovável quando observamos um aumento da taxa de desemprego a partir de 1993, ano marcado por um crescimento económico negativo, a que se segue um período de retoma muito lento, onde, por sua vez, se denota uma descida progressiva da taxa de desemprego.

Quadro 97 – Caracterização do Desemprego em Portugal

Taxas de Desemprego

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	10.7	11.1	10.7	10.8	10.6	9.9	9.1	8.2
EUR-11	:	:	:	10.9	11.6	11.3	11.5	11.5	10.8	9.9	8.9
Portugal	4.8	4.2	4.3	5.7	6.9	7.3	7.3	6.8	5.2	4.5	4.1

Desempregados de Longa Duração (12 meses ou mais)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	:	:	:	48,2	49,0	47,9	46,0	45,2
EUR-11	:	:	:	:	:	51,0	50,4	50,9	50,1	48,5	47,7
Portugal	44,3	38,3	31,1	37,8	43,4	50,9	53,1	55,6	44,7	41,2	42,9

Taxa de Desemprego Masculina

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	9.6	9.9	9.4	9.6	9.3	8.6	7.9	7.0
EUR-11	:	:	:	9.1	9.8	9.4	9.8	9.8	9.1	8.2	7.3
Portugal	3.3	2.8	3.6	4.8	6.1	6.5	6.5	6.1	4.1	3.9	3.3

Taxa de Desemprego Feminina

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	12.2	12.7	12.4	12.4	12.3	11.7	10.8	9.7
EUR-11	:	:	:	13.3	14.1	14.0	14.0	14.0	13.3	12.1	10.9
Portugal	6.8	5.9	5.2	6.8	8.0	8.2	8.3	7.7	6.4	5.2	5.1

Mulheres Desempregados de Longa Duração (12 meses ou mais)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	:	:	:	50,2	50,7	49,2	47,3	46,3
EUR-11	:	:	:	:	:	53,0	53,3	53,3	51,6	50,0	48,9
Portugal	48,9	41,4	36,5	40,0	44,3	53,4	54,4	57,7	45,6	42,9	40,0

Taxas de Desemprego na UE (População com idade =< a 25 anos)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	21.4	22.1	21.5	22.0	21.1	19.5	17.9	16.2
EUR-11	:	:	:	22.3	23.6	23.3	24.0	23.2	21.2	19.0	17.1
Portugal	10.8	9.5	10.4	12.8	15.0	16.6	16.8	15.1	10.5	9.0	8.9

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

3.2. A Política de Emprego

3.2.1. Os mecanismos de criação e destruição de emprego no quadro do ajustamento do emprego

A implementação de medidas de promoção de emprego exige uma compreensão do fenómeno de ajustamento do emprego, isto é, a forma como se processam os fluxos de e para o sistema de emprego, bem como se esses fluxos resultam de processos de criação/destruição de empresas ou se de expansão ou contracção das empresas que permanecem em actividade.

Segundo um estudo realizado por BLANCHARD et PORTUGAL[3], em 2000, quase metade (49,6%) do processo de ajustamento resulta do fenómeno de criação/destruição de empresas, fruto da elevada vulnerabilidade do tecido empresarial às condições de mercado, o que diverge das realidades de outros países desenvolvidos onde o peso não ultrapassa o 1/3.

Do mesmo modo, mais de 50% da criação de novo emprego ocorre pela criação de novos estabelecimentos, o que indicia uma elevada eficácia do sistema de incentivos instituído, mas, por outro lado, o reduzido rigor na concepção dos projectos empresariais, pois o reduzido período de vida desses projectos gera novos processos de destruição de emprego. Também neste fenómeno se constata o sentido oportunista dos nossos empreendedores, sempre ávidos na absorção das ajudas, mas perfeitamente incapazes de gerir de forma sustentada um negócio.

Outro fenómeno de natureza igualmente divergente explica a dinâmica evolutiva do mercado de trabalho em Portugal: o peso desproporcionadamente elevado e crescente do trabalho independente e do auto-emprego.

De acordo com dados da OCDE[4], a percentagem de trabalho independente representava cerca de 26% (ou 19,1% se excluirmos o contributo do trabalho independente na

---

[3] Citado por FIGUEIREDO, António Manuel (coord.) et al. (2003), *Avaliação do impacto da Estratégia Europeia paras o Emprego em Portugal – Criação de emprego e reconversão do tecido empresarial.* Edição da DEPP/MSST, Colecção *Cogitum* Nº 3, Lisboa: p. 33.

[4] Referenciados em BANCO DE PORTUGAL (2000), *Relatório do Conselho de Administração 1999,* Lisboa.

agricultura), em 1997, valor substancialmente elevado para o padrão de referência da OCDE.

No que concerne ao auto-emprego, também aqui os valores evidenciados se situam em patamares não comparáveis aos dos países em confronto (*vidé* Quadro 98). Curiosamente o comportamento desta modalidade é linear em relação ao ciclo económico, desvalorizando o seu papel de combate ao desemprego conjuntural, ao contrário do que acontece na maioria dos países mais desenvolvidos.

Quadro 98 - Contribuição do auto-emprego para o crescimento do emprego não-agrícola

País	Período	Crescimento (em milhares)		Auto-emprego em percentagem do crescimento total do emprego
		Auto-emprego (1)	Emprego total (2)	(1) / (2)
Portugal:				
Expansão	1978-1983	230	578	39,79
Recessão	1983-1985	-27	-83	32,53
Expansão	1985-1992	364	1020	35,70
Recessão	1992-1993	-176	-214	82,42
Expansão	1993-1997	58	69	84,06
Espanha:				
Recessão	1977-1985	110	-1039	-10,59
Expansão	1985-1991	384	2576	14,91
Recessão	1991-1994	27	-569	-4,10
Expansão	1994-1997	136	1042	13,05
Estados Unidos:				
Recessão	1981-1982	163	-871	-18,71
Expansão	1982-1990	1199	19266	6,22
Recessão	1990-1991	177	-1075	-16,47
Expansão	1991-1996	239	11839	2,02
Canadá:				
Recessão	1981-1982	18	-289	-6,12
Expansão	1982-1990	231	2144	10,77
Recessão	1990-1992	42	-290	-14,48
Expansão	1992-1997	367	1089	33,70

Fonte: Banco de Portugal, Relatório Anual 1999, p. 135

Outra diferença caracteriza o fenómeno de criação de auto-emprego em Portugal, quando cotejado com o verificado noutros países. Segundo BLANCHFLOWER[5] (2001), enquanto nos países mais desenvolvidos o auto-emprego constitui uma opção dos

[5] Citado por FIGUEIREDO, António Manuel (coord.) et al. (2003), *op. cit.*, p. 35.

trabalhadores mais qualificados e com empregos mais estáveis, que procuram uma maior independência e autonomia no desenvolvimento de uma actividade, em Portugal o auto-emprego constitui quase como a única saída para os indivíduos pouco escolarizados para escapar às malhas do desemprego, em particular o de longa e o de muito longa duração, ou a empregos mal-remunerados e precários. Esta conclusão é suportada pelos dados constantes no Quadro 99, onde se verifica que o auto-emprego é, na sua larga maioria (70%), um recurso a que recorrem os indivíduos com menor escolaridade (menos de 9 anos de escolaridade) e que esta tendência se tem vindo a acentuar.

Quadro 99 - Composição do auto-emprego e taxa de auto-emprego segundo o nível de instrução

	1992		1997	
	Composição do auto-emprego	Taxa de auto-emprego	Composição do auto-emprego	Taxa de auto-emprego
Total	100,0	17,5	100,0	19,2
Menos de 9 anos de escolaridade	70,0	18,9	74,3	20,8
Ensino Secundário	21,6	11,9	18,1	12,9
Ensino Superior	8,4	11,5	7,5	12,8

Fonte: INE, "Inquérito ao Emprego"

No que respeita ao trabalho independente, o recurso crescente a esta modalidade de prestação de trabalho peca pela sua utilização indevida já que uma grande parte dos trabalhadores se encontra, de facto, em situações tipicamente de trabalho subordinado. O mesmo estudo identifica as razões que estão por detrás da preferência por esta modalidade em detrimento de formas de trabalho não permanente: para os empregadores, para além da flexibilidade acrescida na contratação/despedimento, são notórios as reduções obtidas nos custos com pessoal; para os trabalhadores, a ilusão e a miopia na obtenção de rendimentos mais elevados, face aos que obteriam noutro regime de contratação.

3.2.2. O Plano Nacional de Emprego

Enquadrado pela EEE, o Plano Nacional de Emprego (PNE) constitui-se como o instrumento privilegiado da política social e de emprego nacional.

O PNE, adoptado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/98, de 06 de Maio, concretiza o compromisso assumido pelo Estado Português, no quadro da Cimeira Extraordinária sobre o Emprego do Luxemburgo, realizada em Novembro de 1997, de dar sequência às directrizes sobre o emprego acordadas nesta Cimeira. Estas directrizes compõem uma estratégia coordenada para o emprego à escala europeia presente em quatro pilares, já referenciados no capítulo anterior, a relembrar:

1. Melhorar a empregabilidade;
2. Desenvolver o espírito empresarial;
3. Incentivar a capacidade de adaptação das empresas e dos seus trabalhadores;
4. Reforçar as políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

O PNE coloca à disposição do Estado Português o conteúdo dessas directrizes, com as devidas adaptações justificadas pelas especificidades portuguesas, indicando objectivos, metas quantificadas e prazos para a actuação, definindo novos programas e medidas.

Estão definidos como objectivos e prioridades do PNE:

- Promover uma transição adequada dos jovens para a vida activa;
- Promover a inserção sócio-profissional e combater o desemprego de longa duração e a exclusão;
- Melhorar a qualificação de base e profissional da população activa, numa perspectiva de formação ao longo da vida, nomeadamente como forma de prevenção dos fenómenos de desemprego;
- Gerir de forma preventiva e acompanhar os processos de reestruturação sectorial.

A concretização dos objectivos supracitados pressupõe a adopção e desenvolvimento das seguintes linhas estratégias:

- Desenvolvimento de políticas macroeconómicas que influenciem favoravelmente a criação de emprego;
- Promoção da articulação entre os domínios da educação, formação e emprego;

- Valorização de abordagens sectoriais, regionais e locais;
- Promoção do diálogo social;
- Articulação entre a política de protecção social e as políticas activas de emprego e de formação;
- Maior envolvimento e eficácia dos serviços públicos em matéria de informação, orientação e colocação;

De uma forma idêntica à EEE, em que se insere, o desenvolvimento do PNE segue uma óptica plurianual, que é indispensável à sua implementação.

Num período de cinco anos em que se desenvolve a EEE, o PNE tem que se articular com as grandes prioridades e dar resposta aos novos desafios que se colocam a Portugal e às economias europeias.

A transversalidade que deve estar na base da concepção da política de emprego tem presidido às diferentes edições dos PNE, incluindo uma diversidade de medidas e instrumentos que extravasam as tradicionais acções promovidas no âmbito dos Serviços Públicos de Emprego.

Considerando o carácter nacional do problema do desemprego, desde o início que a grande preocupação tem sido envolver os agentes públicos e privados, procurando que o objectivo de criação de emprego seja acompanhado de uma maior qualificação desse mesmo emprego (FIGUEIREDO et al., 2003).

Ao contrário de outros planos de acção definidos no âmbito da política económica, a temporalidade reduzida da sua vigência, bem como a quantificação rigorosa das metas a atingir e, ainda, os mecanismos de monitoragem instituídos, garantem, segundo a tutela, uma eficácia acrescida ao PNE. Do exposto resulta a capacidade de ajustamento pontual das medidas implementadas e as melhorias operadas em matéria de coordenação de meios e de objectivos.

O PNE prefigura-se, igualmente, como um instrumento privilegiado de articulação entre objectivos e de afectação de recursos garantindo, designadamente (Id., Ibid.):

- A complementaridade entre emprego e formação, na prossecução do objectivo de reforçar a empregabilidade;
- A articulação entre educação e emprego, considerando a necessidade de ajustar as qualificações detidas às exigências do mercado de trabalho, incentivando, sobretudo, a migração do sistema de emprego para o sistema de educação e formação, dada a imperatividade de uma aprendizagem contínua ao longo da vida;
- Uma coordenação entre a política de emprego e as políticas económicas de incentivo ao investimento, contribuindo, em particular, para a criação de condições favoráveis ao exercício da actividade empresarial, bem como à sua modernização e reestruturação.

Embora a perspectiva possa ser marcada pela parcialidade, FIGUEIREDO et al. (Id.) asseguram que a coordenação nos dois primeiros domínios tem sido muito satisfatório, enquanto no último, e por razões que se prendem com a complexidade dos sistemas de incentivo ao investimento, essa coordenação não é ainda muito visível. Esta questão ressalta uma ilação não despicienda: se o estímulo criado para o aumento da actividade económica tem permitido criar, efectivamente, mais emprego, nem sempre este novo emprego se processa num quadro de maior qualificação.

Esta limitação, em nosso entendimento, poderia ser atenuada em conjugação com a reforma do sistema fiscal, através da criação de incentivos fiscais, dirigidos às empresas e às famílias, para a frequência de acções formativas. O reforço da coordenação entre a política de emprego e a política fiscal, para além de se ter constituído como uma orientação comunitária, foi já objecto de discussão e de obtenção de consenso em sede de concertação social.

A questão da qualificação do emprego não pode ser dissociada, quer dos processos de reorganização empresarial, quer da introdução de uma cultura de inovação no seio das empresas, e, também aqui, a política fiscal poderá disponibilizar o seu contributo.

As questões institucionais são um factor promotor de sucesso das medidas de política. Nesta conformidade a criação de uma Comissão de Acompanhamento desde o primeiro

PNE, em 1998, com uma participação interministerial tem contribuído para a qualidade dos resultados obtidos (Id., Ibid.).

3.2.3. O Plano Nacional de Emprego e o 2º Pilar

Tal como foi anteriormente referido, o nível de emprego resulta do balanceamento entre os processos de criação e de destruição de emprego, bem como do modo como se processa a criação de emprego, se por via da expansão do volume de emprego nas unidades produtivas já em funcionamento, se por via da criação de empresas ou de novos estabelecimentos nas empresas já existentes. Da mesma forma, importa analisar os incentivos/constrangimentos vigentes, quer para a constituição de novas empresas, quer para a sua extinção.

Embora a EEE e o PNE sejam omissos relativamente à questão da facilitação no processo de encerramento de empresas, tem sido prática nalguns países a instituição de mecanismos simplificadores do encerramento e, em concreto, a redução dos custos associados a esse mesmo encerramento.

A argumentação apresentada é de que custos elevados de encerramento podem desincentivar a criação de novas empresas, para além de que não é entendível, nem economicamente justificável, que se mantenha artificialmente, e por períodos longos, empresas pouco produtivas e que, inevitavelmente irão desaparecer. FIGUEIREDO et al. (Id.) sugere mesmo que, de forma indirecta, pela dissipação de recursos, o processo de criação de empresas será mais difícil e oneroso.

Na nossa opinião, trata-se de uma abordagem de pendor exclusivamente economicista que renega o princípio constitucional do direito ao trabalho e que não entende o alcance da máxima de que "vale mais atribuir um subsídio para pagar um salário a quem é pouco produtivo, do que mantê-lo na inactividade pagando-lhe o subsídio de desemprego".

4. Síntese conclusiva

Os comportamentos evidenciados pelas diferentes variáveis demográficas permitem-nos, não apenas construir cenários e projecções demográficas para um futuro próximo, mas, fundamentalmente, entender a dinâmica evolutiva da oferta de trabalho, componente essencial para a compreensão do *modus operandi* do mercado de trabalho, disponibilizando-nos a informação necessária à concepção de uma bateria de instrumentos e de medidas de política de intervenção sobre este.

Todavia o potencial humano numa dada economia e/ou sociedade não pode ser, exclusivamente, aferido numa base quantitativa. Conhecer a sua dimensão qualitativa, designadamente as competências apreendidas por essa população e o seu grau de adequação às necessidades e exigências do tecido económico-empresarial, é fundamental enquanto alicerce para a concepção e implementação de uma estratégia de desenvolvimento económico e social, que possa nortear as políticas desenvolvidas pelos poderes públicos.

Nesta conformidade, é analisada a tendência evolutiva da população e do emprego em Portugal, comparando-a com as dos demais E-M, procurando determinar afinidades, no sentido da verificação se o processo desenvolvido em matéria de especialização produtiva se enquadra no da economia europeia, realçando, uma vez mais, que do seu grau de alinhamento podemos inferir sobre a maior ou menor probabilidade de sucesso.

A análise efectuada permitiu-nos concluir que, em termos quantitativos, a evolução demográfica em Portugal está em sintonia com a tendência comunitária, mas, do ponto de vista qualitativo, os níveis de escolaridade e das qualificações requeridas - conforme foi analisado no Capítulo 3 - se afastaram desfavoravelmente dos padrões comunitários.

Esta realidade confirma a existência de um desvio em termos de composição sectorial do emprego, embora menos acentuado do que o verificado relativamente ao emprego afecto em termos de actividades económicas predominantes.

Por sua vez, de uma análise dos principais indicadores de emprego sobressai uma menor dissonância na criação de emprego, embora ainda desfavorável, em termos comparativos,

mesmo considerando que o nível salarial praticado é substancialmente mais baixo, contrapondo a uma média significativamente elevada no número médio de horas trabalhadas por semana.

Considerando - como foi afirmado no Capítulo 6 - que o tecido empresarial é, essencialmente, constituído por PME, muito vulneráveis às flutuações conjunturais dos mercados, a dinâmica de crescimento do emprego, pese os objectivos, as medidas e instrumentos de política de emprego consubstanciados no PNE, tem assentado, fundamentalmente, no trabalho independente e no auto-emprego. Também relativamente a este último se nota uma contradição com as realidades dos demais E-M, pois em Portugal este tende a afirmar-se nos níveis de qualificação mais baixos e nos períodos de expansão económica, ao contrário do verificado nos outros países.

PARTE IV

EMPREGO, RELAÇÕES LABORAIS E DIÁLOGO SOCIAL

Capítulo 10
Relações laborais e diálogo social

1. O quadro actual das relações laborais

As relações laborais podem ser enquadradas numa tipologia baseada em dois pólos extremos: as relações laborais pautadas pelo "conflito", em que as partes de degladiam procurando cada uma delas enfraquecer a outra, disputando uma maior participação dos resultados da actividade económica; e as relações laborais caracterizadas pela "cooperação", em que a gestão aceita os sindicatos como parceiros e os deixa envolver na resolução dos problemas que afectam a empresa. Entre estes dois pólos encontramos um *continuum* em que cada posição revela uma combinação das características de cada um destes pólos, com maior ênfase num deles. Esta situação, de matiz híbrido, pode ser designada por "relações de adversidade" (INDERGAARD et CUSHION, 1987).

Podemos, então, conceber duas etapas distintas no processo evolutivo da natureza das relações laborais (Id., Ibid.):

1. O período até 1973 - com a ocorrência do primeiro choque petrolífero e as suas consequências sobre a actividade económica -, em que a conflitualidade era apanágio das duas partes e em que os sindicatos desenvolviam processos reivindicativos em torno das questões tradicionais, como os salários, as condições de trabalho, a redução do horário de trabalho, as carreiras profissionais, as qualificações, aceitando, nalguns casos, participar em órgãos da empresa (FERREIRA, 1988);
2. O período pós-1973, em que a redução do volume de emprego e a diminuição dos índices de sindicalização impeliram os sindicatos para a adopção de práticas mais cooperantes e pretendendo alargar as temáticas em debate. Tal postura decorre de uma menor capacidade interventiva dos sindicatos por força de uma recomposição da força de trabalho, potenciada pelas novas tecnologias que, não raras vezes, têm contribuído para a desqualificação e reestruturação da força de trabalho no contexto do espaço de trabalho (Id., Ibid.).

Os conceitos de local de trabalho, empresa e empregador passam por uma profunda transformação, que acentuam a erosão das relações laborais tradicionais e colocam em causa as suas fundações básicas e tornam desajustado o ordenamento jurídico laboral (COMISSÃO EUROPEIA, 1997d).

O Estado-Providência que moldou as relações laborais no período relativamente dilatado de crescimento económico entrou em crise. Essa crise reflecte-se, por um lado, na dificuldade de implementação de políticas de âmbito social, que corrijam ou previnam os disfuncionamentos dos sistemas económicos, e, por outro lado, na incapacidade de remover as insuficiências da regulação do mercado, que tendem a colocar em causa os mecanismos institucionais tradicionais da negociação colectiva em causa.

O endeusamento do economicismo à custa da "dessocialização" das relações económicas e laborais suscitam o esvaziamento de conteúdo dos direitos históricos conquistados pelos trabalhadores. O trabalho tende a ser, cada vez mais, encarado como um produto a ser transaccionado num mercado, menosprezando a carga simbólica que transporta, e contabilizado como mais um recurso, olvidando que o trabalho constitui uma forma de participação cívica e de exercício da condição de cidadania.

O preço a pagar pela crescente individualização das relações de trabalho será o esvaziamento do papel reivindicativo e conflitual dos sindicatos e, concomitantemente, o enfraquecimento da posição negocial dos trabalhadores mais desfavorecidos. É o triunfo do individualismo sobre o colectivo, em que para os grupos sócio-profissionais em crise não é posssível, nem o desenvolvimento de qualquer tipo de negociação colectiva, nem o desenvolvimento de estratégias individuais de reivindicação junto da entidade patronal.

Realidade preocupante é a questão do fim das relações sócio-profissionais tradicionais ser encarado como uma fatalidade histórica, em que cada trabalhador estará destinado a pertencer a um de dois grupos: ao minoritário "mercado central de emprego", altamente especializado, qualificado e detentor de excelentes condições de vida e de trabalho; ao crescente "mercado perifério de trabalho", vítima da precariedade e da subalternidade da sua prestação de trabalho (PEREIRA, 2001), engrossando o que Marx designava por "exército industrial de reserva".

Garcia Pereira (2001) procede à identificação dos traços distintivos da globalização económica e financeira, que acentua a separação entre um grupo cada vez mais restrito de ricos e o grupo progressivamente alargado de pobres:

1. A ***exclusão*** a que estão votados massas crescentes de população dos países menos desenvolvidos, mas, também, grupos de dimensão crescente nos países mais desenvolvidos;

2. A ***lógica da servidão e da angústia***, que submete os que têm emprego sob a ameaça do perderem, dos que o buscam incessantemente e que, para o conseguirem, estão dispostos a aderir a novas formas de exploração e, por último, os que experimentam as agruras do trabalho ilegal e clandestino, vivenciando os horrores de uma forma evolutiva do esclavagismo pelo trabalho;

3. O ***círculo vicioso da exploração e da opressão***, onde a culpa do desemprego é remetida para o emprego estável, minimizando e negligenciando a instabilidade dos mercados, asseverando que a sobrevivência dos trabalhadores estará nas suas mãos, pela aceitação e resignação à instabilidade do emprego.

Contudo, para Garcia PEREIRA (Id.) o processo em curso não é irreversível. Não acredita no fatalismo histórico e reclama dos trabalhadores e das suas estruturas representativas, os sindicatos, uma postura de rejeição e de ruptura com o actual estado das coisas. A estratégia a prosseguir implica da parte dos sindicatos um esforço de internacionalização dos processos de luta, que não deve ser só de natureza laboral, mas também de índole política. Algumas das medidas, de âmbito global, susceptíveis de serem tomadas passarão, inevitavelmente, por:

- Uma redução do horário de trabalho, que permita a partilha do trabalho disponível por um número mais amplo de trabalhadores;
- O combate às práticas de ***dumping social***;
- Um novo quadro de ajuda aos países menos desenvolvidos;
- Uma reforma fiscal, que diminuia a tributação e os encargos sobre o trabalho, mas, de igual forma, alargue a base de incidência sobre outras formas de rendimento.

2. Formas de representação de interesses

2.1. Os Sindicatos

2.1.1. Os Sindicatos e o mercado de trabalho

Em termos conceptuais, e segundo FREIRE (2001b: 167), os sindicatos são «... *(em princípio) organizações voluntárias de trabalhadores constituídas com base numa discriminante de carácter profissional ou económico, para a defesa dos interesses morais e materiais do grupo*».

Estes sindicatos possuem uma lógica funcional, designadamente, na sua relação com o meio envolvente onde estão integrados, tendo em vista a satisfação dos interesses dos seus associados: a obtenção de melhores salários, de melhores condições de trabalho, a defesa dos direitos adquiridos, entre outros objectivos.

Esta sua funcionalidade, que os converte em «... *cartel de trabalho com vista à negociação colectiva ...*»[1], tende a ser considerado como um obstáculo ao livre funcionamento do mercado de trabalho e, numa visão simplista, impedem o estabelecimento de um ponto de equilíbrio entre a oferta e a procura do factor, onde seriam estabelecidos, quer o nível salarial de equilíbrio para uma dada economia, quer a determinação das quantidade de trabalho contratadas, quer, ainda, a reafectação sectorial do próprio factor.

Esta concepção, que obstaculiza o exercício da negociação colectiva, corresponde a uma abordagem de inspiração neoclássica, que evidencia a relevância da contratação do trabalhador se processar numa lógica de negociação individual, livre de constrangimentos da mais variada ordem e que sublinha a possibilidade da relação empregador/trabalhador se constituir numa base de paridade.

Tal pressuposto não se nos afigura correcto, pois, mesmo protegido por uma estrutura representativa de interesses e por um conjunto de normas e regras aplicáveis, a relação laboral é intrinsecamente uma relação de poder desequilibrada, em que a entidade empregadora exerce uma relação de dominação.

[1] In FREIRE, João (2001b), *op. cit*, p. 179.

Não deixa, no entanto, de ser uma evidência que os sindicatos, em função da sua capacidade negocial e reivindicativa, obstam à implementação de medidas de política, com incidência nos domínios do social e do emprego, considerando que os fins que as justificam, quase sempre no sentido da satisfação dos interesses empresariais, correspondem a um retrocesso nos direitos adquiridos pelos trabalhadores. Mesmo quando algumas das medidas visam a valorização dos recursos humanos - por exemplo a melhoria das qualificações - esse objectivo está prioritariamente vertido na necessidade de melhorar a eficiência dos sistemas produtivos e só marginalmente corresponderá à preocupação de realização pessoal e profissional dos indivíduos.

A intervenção dos sindicatos no mercado de trabalho tem um âmbito e uma intensidade variáveis, distintos ao longo dos tempos e em função das sociedades onde se integram e das circunstâncias em que actuam (NELSON)[2].

Por outro lado, os sindicatos funcionam como um "grupo de pressão"[3], desenvolvendo, entre outras acções, «*...as de representação institucional, lobbying e influência junto às instâncias do sistema político*»[4].

O poder tem, todavia, um carácter relacional. A força de um governo e a capacidade das suas estratégias para gerarem resultados, em termos de modificação do modo de funcionamento do mercado de trabalho , influencia e é influenciado pela força que as estratégias e a autonomia dos sindicatos têm para se adequarem ao contexto político[5].

---

[2] Segundo este autor, o posicionamento sindical face ao processo de ajustamento do mercado de trabalho pode assumir uma das seguintes formas:

- ⇨ Oposição declarada ou conflitual;
- ⇨ Oposição passiva;
- ⇨ Cooperação.

[3] Cfr. Reynaud, citado por FREIRE, João (2001b), Id., Ibid.

[4] In FREIRE, João (2001b), *op. cit*, p. 281.

[5] NELSON considera a existência de três dimensões no contexto político que condicionam a forma de actuação dos governos e dos sindicatos:

1. A natureza do regime;
2. O sistema político-partidário e a forma como os sindicatos se integram nesse sistema;
3. As circunstâncias políticas do momento, particularmente o *timing* face ao ciclo político-eleitoral.

Regimes democráticos, multipartidários, assentes num Estado de Direito com preocupações na preservação dos direitos económicos, sociais e políticos dos seus cidadãos, procuram integrar a acção reivindicativa dos sindicatos num quadro institucional em que estes possam participar como parceiros, no intuito da obtenção de um Pacto Social.

A persuasão e a compensação são as formas de actuação privilegiadas pelos governos para a obtenção de acordos com os sindicatos[6]. O diálogo social, a promessa de benefícios e a oportunidade de participar na definição da política económica, são incentivos para a obtenção de concessões junto dos sindicatos. Modificações na legislação laboral e contenção salarial no curto prazo são contrapartidas, na forma de sacrifícios, que resultarão numa maior capacidade de influência dos sindicatos aderentes e na melhoria, em termos de médio/longo prazo na qualidade de vida dos seus representados.

Uma ligação muito forte ao partido governamental condiciona a estratégia global de intervenção dos sindicatos, impelindo-os a estabelecer plataformas negociais e a celebrar compromissos, evitando a confrontação, o que é naturalmente aceite pelo partido governamental como a única opção válida em matéria de posicionamento. Esta situação comporta algumas nuances, segundo NELSON, quando a ligação dos sindicatos não é exclusiva em relação a um partido, mas se verifica em relação a dois partidos, quando estes, em regime de alternância, assumem o poder. Neste caso, os líderes sindicais vêm ampliada a sua capacidade negocial em virtude de terem assegurado que as suas posições serão sempre ouvidas por um partido com expectativas de acesso ao poder.

A fase do ciclo político-eleitoral influencia, igualmente, o espaço de manobra, tanto dos governos, como dos sindicatos. Na eminência de processos eleitorais os governos terão

---

[6] O papel desempenhado pelos sindicatos é fortemente condicionado pelas características do sistema político-partidário e pelo modo como os sindicatos se relacionam com os partidos políticos, tal como refere NELSON. Em função da intensidade desta relação, os sindicatos podem ser objecto de um tratamento preferencial ou, ao invés, serem marginalizados.

alguma dificuldade em impor medidas impopulares[7] para o eleitorado, com receio da retaliação nas urnas, e os sindicatos não conseguirão, por certo, explicar aos seus filiados a passividade da sua aceitação.

2.1.2. O declínio do poder sindical

Prosseguindo algumas mutações operadas no início da década de 70, os anos 80 marcam uma viragem no que concerne ao modelo de organização do trabalho, a um incremento da segmentação do mercado de trabalho, a uma mudança substancial no conteúdo das tarefas, ao mitigar da importância da figura clássica do operário fabril e a sua substituição por grupos profissionais mais qualificados, com identidades mais fluidas e novas aspirações sociais e profissionais (KOVÁCS et al., 1992).

Todas estas transformações determinam, por um lado, a ruptura com as posições tradicionais classistas dos sindicatos e o fim das posições de monopólio de poder por parte das entidades empregadoras, e, por outro, a uma alteração dos mecanismos, procedimentos e conteúdos da negociação colectiva, única via para exercer um controlo social mais próximo e alargado sobre as mudanças a operar no interior da empresa, em geral, e da organização do trabalho, em particular.

O elevado nível de desemprego, a reestruturação das qualificações e das profissões, bem como a já citada segmentação do mercado de trabalho, converteram-se em forças que põem em causa as bases estruturantes do tecido social e quebram a homogeneidade da força de trabalho em que se fundaram as forças sindicais (FERREIRA, 1988).

---

[7] É óbvio que, não raras vezes, algumas medidas impopulares terão que ser tomadas. A aceitação dos sacrifícios, impostos pelas medidas, deverá ter subjacente a obtenção de ganhos futuros, com incidência generalizada, contribuindo para uma repartição mais justa dos benefícios, mas requer a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- Uma confiança na capacidade e competência governativa na prossecução dos objectivos e a convicção de que o governo dispõe dos meios e dos instrumentos adequados;
- Os interesses dos trabalhadores serão acautelados e tal obriga a um envolvimento das suas estruturas representativas de interesses ao nível dos órgãos com capacidade decisória;
- A existência de um clima de estabilidade política que impossibilite a degeneração em situações que conduzam à subversão das regras do "jogo" e a deterioração da situação e da posição negocial dos sindicatos.

A desidentificação entre a força de trabalho e as estruturas que a representam - os sindicatos - vão deteriorando a sua relação, à medida que os sindicatos demonstram uma crescente incapacidade de resolução dos problemas. Os fenómenos de inssindicalização e de dessindicalização, que enformam a tendência para uma menor taxa de sindicalização, mais não são que o efeito da menor qualidade dessa relação e da impotência dos sindicatos em ajustarem as suas estratégias, objectivos, formas de luta e modelos organizacionais às novas realidades do mundo do trabalho.

O declínio do poder dos sindicatos está, ainda, associado à terciarização das economias e à crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, embora por razões diferentes. Enquanto os trabalhadores de "colarinho branco" tendiam a assumir uma maior identificação com a gestão, as mulheres, pelo menos numa fase inicial, procuravam uma actividade profissional sem compromissos de longo prazo (CORNFIELD, 1987).

A erosão das fronteiras tradicionais entre qualificações, a crescente flexibilidade do trabalho e a emergência do primado do individualismo em detrimento do colectivo, colocam sérias dificuldades à acção reivindicativa dos sindicatos, confrontados com uma força de trabalho acentuadamente heterogénea e que procura a satisfação de interesses crescentemente diferenciados (DIAS, 1995). As divisões sindicais no seio das empresas e a conflitualidade latente ou expressa de interesses entre os diferentes grupos de trabalhadores tendem a debilitar ainda mais a já enfraquecida posição negocial dos sindicatos (McLOUGHLIN et CLARK, 1992)[8].

Como explicita FERREIRA (2001b, 95), em vez de «... *um sindicalismo de incidência colectiva, com expressão nacional e sectorial, assiste-se à emergência de múltiplos tipos de negociação e de contratação centrados fundamentalmente no microcosmo da empresa, dos indivíduos e dos grupos que nela trabalham. A tendência da estruturação e da regulamentação da negociação colectiva e da contratação colectiva é cada vez mais determinada pelo mercado, pelos empresários, e pelo factor de produção trabalho nas suas múltiplas dimensões individuais e grupais.*».

[8] Citado por DIAS, Ivo Antunes (1995), *Mudança Tecnológica e Organizacional e participação – Estudo de caso*, Dissertação de Mestrado em Sistemas Sócio-Organizacionais da Actividade Económica, ISEG-UTL, Lisboa.

2.1.3. Os novos desafios

Se durante os anos de ouro do crescimento económico, os sindicatos funcionaram como um poder compensador do poder patronal, assumindo papéis de extrema conflitualidade e de confronto, a realidade do mundo laboral actual sugere a adopção de novas estratégias.

Tal remete-nos, como refere FERREIRA (Id.), para uma nova temporalidade da acção sindical: em vez de por via reivindicativa procurar ultrapassar os obstáculos e dificuldades que são colocados aos trabalhadores, os sindicatos têm que adquirir a capacidade de antecipar esses mesmos problemas, e num nível de negociação distinto do espaço da empresa, devem promover as medidas e acções adequadas á minimização dos impactos negativos sobre os seus representantes que certas decisões, políticas ou empresariais, não deixarão de provocar.

Este novo quadro interventivo de acção implica a participação sindical em órgãos ou instituições onde o seu poder para influenciar as decisões que afectam o quotidiano dos trabalhadores seja igual ao do Estado e ao das entidades patronais. Nesse novo patamar, e pela participação em instituições de representação tripartida, os sindicatos têm que ajustar o seu quadro reivindicativo, preterindo muitas das questões objecto de negociação no passado, para as questões incidentes nos domínios da empresa e da organização social do trabalho (Id., Ibid.).

Num contexto keynesiano de política económica de procura de pleno emprego e de maior repartição dos benefícios do crescimento económico, as preocupações reivindicativas dos sindicatos estavam claramente definidos:

- Salários reais crescentes;
- Maior participação dos rendimentos do trabalho no rendimento nacional;
- Redução do horário de trabalho;
- Melhoria das condições de trabalho;
- Definição de carreiras profissionais;
- Pleno emprego.

A afirmação da globalização e as mais frequentes flutuações da actividade económica produziram inúmeras e profundas mutações no mundo laboral, colocando sérias ameaças, não só aos trabalhadores, mas, igualmente, às suas estruturas representativas - os sindicatos.

A relativa incapacidade de intervenção dos sindicatos não implica que estes não tenham consciência das principais ameaças com que se depara a força de trabalho (EFILWC, 1987)[9]:

- Redução do volume de emprego;
- Recomposição da força de trabalho;
- Diminuição da eficácia da acção sindical;
- Deterioração das condições de trabalho;
- Aumento das possibilidades de controlo por parte das empresas.

Mas, também, os sindicatos são obrigados a repensar os seus objectivos, estratégias e tácticas, ao mesmo tempo que esboçam novas arquitecturas organizacionais (PEREIRA, 1998), no sentido de travar a sua perda de influência e a substituição do sistema tradicional de participação representativa por formas de participação directa individual ou em pequenos grupos pluri-disciplinares, patrocinadas pela gestão de topo nas empresas, que acentuam, ainda mais, o desequilíbrio nas relações de poder entre sindicatos, por um lado, e organizações patronais e Estado, por outro.

As disputas laborais em torno de maiores salários têm vindo a perder significado. A crescente automatização dos processos produtivos é ainda potenciada pelo crescimento dos salários, dado que quando os salários crescem mais que os ganhos de produtividade torna rentável a substituição de trabalho por capital. Outros factores, como o aumento do desemprego, a desaceleração da inflação, entre outros, diminuem a capacidade reivindicativa dos sindicatos e a consequente mobilização dos seus associados por formas extremas de luta, como é o caso das greves. As consequências imediatas

[9] Idem.

traduzem-se no declínio do poder sindical e na alteração no equilíbrio de poderes (INDERGAARD et CUSHION, Id.).

Se a defesa do emprego, a redução dos horários de trabalho, o aumento dos salários reais, a melhoria das condições de vida e de trabalho, o reforço da protecção social e a manutenção dos direitos históricos (direito à negociação colectiva, direito à greve e direito à carreira e a protecção dos agentes sindicais) continuam a constituir-se como objectivos gerais na estratégia reivindicativa dos sindicatos, novos domínios[10] exigem uma maior intervenção.

Este novo cenário torna imperativo, na opinião de Garcia PEREIRA (2001), uma mudança de uma plataforma reivindicativa direccionada para as questões do trabalho, para uma outra assente, sobretudo, num maior empenhamento pela luta na arena política.

2.2. As associações patronais

Embora historicamente mais recente que o associativismo sindical, e defendido por alguns autores como uma resposta a este[11], o associativismo patronal apresenta elementos caracterizadores e uma funcionalidade muito semelhantes.

A par da perda de poder dos sindicatos e dos grupos sócio-profissionais mais desfavorecidos, assistimos a um reforço do poder das entidades patronais[12] e, mesmo, de alguns grupos sócio-profissionais que ocupam posições de destaque nas empresas por deterem competências essenciais ao sucesso empresarial. FERREIRA (1991) assinala a

---

[10] Entre esses novos domínios, em que se reclama uma maior intervenção sindical, contam-se:

- A promoção do desenvolvimento regional e local;
- A defesa do consumidor e do ambiente;
- Uma maior participação no ensino e na formação profissional;
- Um maior envolvimento nos processos de reestruturação empresarial (direito de informação e de consulta);
- O estímulo à participação cívica dos trabalhadores.

[11] *Vidé* FREIRE, João (2001b), *op. cit*, p. 180.

[12] Não é só em termos de poder que se assiste a uma maior visibilidade das associações patronais, já que, também, se assiste ao seu crescimento em número. Segundo LOPES (1998), entre 1984 e 1996, o número de associações patronais cresceu 25%.

formação de estruturas sócio-profissionais de natureza corporativa, mesmo ao nível de sectores profissionais onde a pulverização da promoção sócio-profissional é mais visível.

São múltiplos os factores que contribuem para o reforço, quer das entidades empregadoras, quer das suas estruturas representativas. Enumeramos, de seguida, alguns desses factores:

- ***Redução do poder dos sindicatos*** e, consequentemente, do exercício do seu papel reivindicativo;
- ***Espectro e pressão do desemprego,*** que funciona como elemento dissuasor das reivindicações dos trabalhadores em actividade;
- ***Redução das taxas de juro e de inflação,*** que torna absurdo e economicamente injustificado o desenvolvimento de formas radicais de luta, como a greve, para a obtenção de ganhos irrisórios nas actualizações salariais, mas determinam formas de resistência passiva dos trabalhadores e o seu menor comprometimento, com consequências sobre os índices de produtividade;
- ***Crescente sofisticação tecnológica,*** tornando mais fácil e apetecível a substituição do factor trabalho por tecnologia;
- ***Flexibilização da legislação laboral e segmentação do mercado de trabalho,*** que contribuem para a precarização do emprego e, consequentemente, da capacidade reivindicativa da grande maioria dos trabalhadores;
- ***Reconhecimento do papel das empresas enquanto vector de internacionalização e de reforço da competitividade das economias,*** o que lhes permite o apoio quase incondicional dos governos e uma certa impunidade face à ilegalidade de um número significativo de práticas de gestão dos recursos humanos;
- ***Afirmação crescente de valores sociais promovendo o individualismo,*** tornando ineficaz a acção reivindicativa colectiva;
- ***Redução dos esquemas de protecção e assistência social,*** que coloca, em cada trabalhador, a prioridade de garantir o emprego à frente da salvaguarda dos seus direitos.

3. Negociação Colectiva, Diálogo Social e Concertação Social

3.1. Conceptualização

Os termos *"Negociação Colectiva"*, *"Diálogo Social"* e *"Concertação Social"* tendem a ser referidos de forma imprecisa e indistinta, e muito embora a sua proximidade conceptual, não é de legitimar a sua utilização indiscriminada. Por esta razão, constitui um imperativo de ordem intelectual, mas, também, metodológico, procedermos à precisão destes conceitos.

Segundo PIMENTEL[13] (1999, 124) os termos supracitados enformam realidades e práticas distintas, com consequências diferenciadas. Afirma este jurista que «*(...) reduzir as diferenças entre estas formas de relacionamento dos parceiros sociais e do Governo a uma questão de grau é insuficiente e enganadoramente simplista: se é certo que a concertação pressupõe o diálogo social, a existência deste não garante, necessariamente, a passagem à fase da concertação social. Para que exista diálogo social bastará a vontade de os agentes darem a conhecer, reciprocamente, os seus pontos de vista, não necessariamente movidos por uma intenção de alcançar compromissos sobre essas questões nem de celebrar qualquer acordo ou convenção sobre elas, mas porque a mera troca de impressões sobre temas de interesse mútuo sempre enriquecerá o conhecimento que cada interveniente tem da sua própria posição e das teorias defendidas pelos seus interlocutores.(...) Para que possa chegar a falar-se de concertação social é essencial verificar-se, à partida, uma efectiva procura de consensos, de aproximação de opiniões e, se possível, de compromissos, ainda que a celebração de acordos, a todo o custo, não deva ser o objectivo único e primordial da concertação social.(...) A procura do consenso, como objectivo caracterizador e típico da concertação social, não contribui apenas para traçar a fronteira entre esta figura e a do diálogo social, servindo também para distinguir concertação social e negociação colectiva, já que no âmbito desta última assume muito maior relevância a celebração de um acordo formal em determinadas matérias do que a verdadeira aproximação de pontos de vista e obtenção de consensos generalizados. (...)"*.

[13] Ao tempo ocupava o cargo de Provedor de Justiça.

3.2. Diálogo Social

Apesar das diferenças que se assistem de país para país, o Estado deteve sempre um papel fundamental na promoção do diálogo social entre empregadores e sindicatos, fundamental para o desenvolvimento da contratação colectiva. Sem a acção legislativa, política e jurídica do Estado, a negociação e a contratação colectivas, teria sido difícil garantir a necessária legitimação e institucionalização (FERREIRA, 2001b).

O sistema de relações sócio-profissionais instituído no modelo fordista de produção conseguiu ser integrado dentro da racionalidade instrumental do modo de produção capitalista, permitindo aos diferentes actores sociais - empregadores, sindicatos e Estado - um fórum de debate e de defesa dos seus interesses específicos (Id., Ibid.).

3.3. A Concertação Social

A concertação social é concebida como uma projecção da ideia de concertação no domínio sócio-económico e, muito em especial, no domínio das relações colectivas de trabalho.

A procura de fórmulas de Concertação Social, por parte das entidades políticas, começou por ser desejada como factor regulador da conflitualidade inerente à organização da Sociedade. A concertação tinha lugar após o conflito o que lhe impunha um carácter fundamentalmente reactivo. Hoje, tende-se a falar mais em concertação regularizadora, no sentido em que se admite que é possível atingir objectivos vantajosos para todas as partes, evidenciando-se, basicamente, como uma atitude de antecipação do conflito.

Face às características das sociedades actuais, a noção de concertação social assume o pressuposto de que os problemas gerais da sociedade moderna são melhor geridos numa base de cooperação/concertação do que numa abordagem conflito/luta de classes.

As organizações sindicais e as organizações patronais são encaradas como parceiros sociais e delas se espera, através de práticas de consulta e de negociação, a obtenção de

soluções consensuais para as questões que separam e opõem os trabalhadores, e os seus representantes, e as entidades empregadoras.

A concertação social começou por ser identificada como um processo de tomada de decisões ao nível nacional[14], obtidas por consenso entre as confederações sindicais e patronais e poderes públicos, estes últimos representados pelo governo. Esta atitude tem subjacente o reconhecimento por parte das organizações patronais e sindicais, de que os respectivos interesses se sobrepõem numa certa zona na qual se pode fundamentar o consenso.

A concertação recorre ao método negocial, procurando cada uma das partes apresentar os seus pontos de vista e conhecer os dos outros, bem como defender os seus interesses, por via do estabelecimento de equilíbrios e consensos, e, sempre que possível, pela celebração de compromissos.

Tratando-se de pactos de natureza política, sem carácter vinculativo ou mecanismos sancionatórios em caso de incumprimento, não visam a celebração de contratos sociais, antes o necessário enquadramento para futuras convenções colectivas ou iniciativas legislativas (CORREIA, 2003).

O esgotamento do modelo de crescimento do pós-guerra conduziu ao esgotamento da concertação social que lhe esteve associada (tripartismo estrito na repartição dos «frutos» do crescimento). A concertação social envolve, na actualidade, a crise e reestruturação dos modelos de produção e consumo, novos agentes e novos temas e exige uma perspectiva descentralizadora onde se articulem o quadro geral das «regras do jogo» com o respectivo desenvolvimento e adaptação ás diferentes realidades sectoriais, regionais e empresariais.

Vários factores[15] têm sido apontados para explicar, em alguns países, o declínio da concertação de âmbito nacional, quer por parte das empresas, quer dos sindicatos,

---

[14] A concertação social a este nível é, frequentemente, designada por macroconcertação.

[15] *"(...) Por força de alterações sociais, tecnológicas, empresariais e laborais, a que não serão estranhos fenómenos de alargamento e globalização da economia mundial e, muito em particular, da economia europeia, a concertação social ganhou, aos poucos, relevância a outros níveis: à tradicional - e por algum tempo única - forma de concertação, a chamada macroconcertação, acresceram formas de meso e*

correspondendo a uma diversificação do tecido produtivo e do mercado de trabalho que torna:

- Inadequada a produção de regras uniformes a nível nacional;
- A mudança necessária nas políticas sindicais;
- Emergentes a discussão de temas como a flexibilidade e a difusão de múltiplas formas de prestação de trabalho;
- Actual a discussão da regulação do trabalho para o nível da empresa e da área territorial.

Finalmente é apontada como causa também a relativa perda de influência dos sindicatos tradicionais por efeito da importância crescente dos serviços e da introdução de novas tecnologias de produção que apelam para negociações sistemáticas de nível micro e médio, fazendo prevalecer as dinâmicas interpessoais e a negociação em grupos pequenos.

Porque as negociações não se fazem só de topo, em substituição de confederações, a ***mesoconcertação***, adquire força e amplitude através de organizações sectoriais ou regionais que nem sempre as representações, quer por parte dos empregadores, quer por parte dos trabalhadores, conseguem aprofundar e realçar, obrigando a habitual estrutura tripartida a procurar consensos bilaterais, podendo, ou não, o Governo ser um dos interlocutores. Ao nível médio os actores sociais colectivos relevantes são as organizações constituídas em torno de interesses específicos de sectores, profissões ou regiões.

Tal como no segundo ponto, também a ***microconcertação*** obtém relevo através dos contactos bilaterais, pois, além de contactos directos com o Estado, por parte de algumas empresas, frequentemente e depois de consensos conseguidos, se concretizam

---

microconcertação, destinadas, nomeadamente, a desbloquear o impasse decorrente da vasta amplitude de objectivos da concertação social tripartida e de alto nível.", cfr. PIMENTEL, Menéres (1999), *O sistema de concertação social, o diálogo social e a negociação,* in Questões Laborais, Coimbra, Ano 6, nº 14 (1999), p. 126.

acordos entre trabalhadores e empregadores de uma determinada organização empresarial, sem ser necessária a intervenção de topo.

A ***microconcertação***, tanto pode surgir como uma alternativa, quando surgem dificuldades na aplicação dos acordos obtidos aos níveis macro ou médio, como desenvolver-se com base numa lógica própria, tendo em conta, designadamente, a procura de flexibilidade na empresa que antes foi referida.

A descentralização das negociações para o nível da empresa adquiriu maior visibilidade na década de 80, perspectivando-se, na altura, o previsível declínio da importância da regulação ao nível sectorial e da macroconcertação. Porém, a partir dos anos 90, persistiu uma evolução atípica do fenómeno, com a coexistência de processos de descentralização com a manutenção da macroconcertação (LIMA, 2001)

3.4. A Negociação Colectiva

A negociação colectiva surge como a arena natural em que as entidades patronais, e as suas organizações representativas, e as associações sindicais se confrontam na defesa dos respectivos interesses. A negociação entre associações sindicais e patronais pode ser encarada, conforme refere FREIRE (Id.: 220), como «*... uma forma de resolução da oposição de interesses dos actores que permite evitar, ou superar, uma situação de conflito aberto ...*», mas, também, como «*... um modo de regulação das relações de trabalho que procura de maneira mais pacífica - através da discussão, do compromisso e da procura de um acordo - dar resposta às exigências contraditórias em confronto.*».

Ainda segundo este autor, a negociação, para se efectivar, pressupõe a verificação cumulativa de vários pressupostos: o reconhecimento mútuo como parceiros do processo negocial, gozando das necessárias legitimidade e representatividade; a disposição para discutir as questões em debate, manifestando a vontade de escutar, propor e contrapor argumentos, tendo como objectivo desejável e exequível chegar a um acordo final; a convicção de que é possível chegar a uma plataforma de entendimento, que resulte em benefício para as partes.

O âmbito e o alcance dos temas em discussão na negociação colectiva diz-nos bastante sobre a natureza das relações laborais. Os processos de inovação técnico-organizativa, as alterações permanentes no quadro competitivo em que se movem as empresas e uma certa ineficácia de um período relativamente longo de conflitualidade, são apresentados como os factores que explicam uma tendência para a afirmação de relações laborais de carácter cooperante.

Quer as entidades patronais, quer os sindicatos, parecem ter compreendido que a perda de uma das partes não se traduz num ganho da outra, e vice-versa. O conceito de soma não-nula ou os actualmente muito referidos jogos de soma positiva parecem ter assumido um maior reconhecimento (INDERGAARD et CUSHION, Id.).

Nesta conformidade, a negociação é, hoje em dia, e particularmente na UE, valorizada como modo de resolução de conflitos, entendendo-se que a via da participação institucional dos parceiros sociais é vital para a obtenção da paz social (LIMA&REGO, 2001).

O actual sistema de relações colectivas encontra-se, no entender de FREIRE (Id.: 86), «*(...) desequilibrado, paralisado e prisioneiro de um conjunto de poderes, contra-poderes e fixações jurídicas que lhe tolhem grande parte da sua eficácia de funcionamento*». As razões explicativas para tal situação decorrem, segundo o mesmo autor, por um lado, da dificuldade de reconhecimento entre os parceiros sociais, nem sempre demonstrando boa fé negocial, e, por outro lado, pela natureza da argumentação utilizada, sobrevalorizando alguns aspectos e omitindo outros.

Em consequência, as posições tendem a extremar-se, permitindo que, nalguns casos, a competitividade empresarial seja comprometida, sempre que os sindicatos conseguem salvaguardar direitos adquiridos, e noutras situações, em que a posição dos trabalhadores é mais frágil, o empregador tende a exprimir a superioridade evidenciada na relação de poder, podendo, no limite, fazer tábua rasa das normas legais.

4. A Concertação Social em Portugal

4.1. Do Conselho Permanente de Concertação Social ao Conselho Económico e Social

4.1.1. Considerações prévias

O ressurgimento das negociações a nível nacional sobre as políticas de rendimentos e outras questões económicas resulta da combinação de dois factores: por um lado, o enfraquecimento das organizações sindicais ao nível das empresas e sucursais e, por outro lado, a incapacidade dos governos destes países de alcançarem objectivos de política macroeconómica.

A mudança do equilíbrio de poder afectou a predisposição dos actores sociais para desenvolverem as suas estratégias por meio de um novo conjunto de instituições. A emergência de novas instituições para a promoção da negociação social tripartida contribuiu para uma transformação no padrão das relações industriais.

A organização do trabalho e o seu processo evolutivo não se efectivam no vácuo, mas, pelo contrário, exprimem um carácter adaptativo e reactivo aos constrangimentos e contingências do seu ambiente geral (FERREIRA, 1988).

Por razões que se prendem com a participação no processo de construção europeia, mas, de igual modo, por factores de ordem competitiva e concorrencial, Portugal tem experimentado um conjunto de alterações no modo como a utilização do factor trabalho é enquadrado no contexto empresarial.

Essas alterações têm sido acompanhadas de modificações no sistema de relações laborais, decorrentes de uma progressiva inconsequência das acções reivindicativas dos sindicatos na luta contra as entidades patronais e o Estado, no âmbito do quadro tradicional da acção sindical, reduzindo a oportunidade e a eficiência do carácter conflitual e reivindicativo da acção colectiva.

O interesse dos sindicatos pelo regresso à negociação social nacional foi motivado pela realização de que as suas estratégias estavam a erodir o apoio dos seus membros e a sua

influência no processo de decisão política. De facto, em Portugal, os sindicatos continuam a ser identificados com o núcleo da força de trabalho permanente. Este desenvolvimento foi ainda mais acelerado pelo espectacular crescimento do emprego temporário, que conduziu a uma dualização da força de trabalho, acentuando a segmentação do mercado de trabalho entre *insiders* (trabalhadores com contratos permanentes, com perspectivas mais estáveis, seguras e a longo prazo) e *outsiders* (trabalhadores com contratos temporários, em situação mais precária) no interior das empresas.

O diálogo social tripartido tem sido apontado como gerador de um clima de relações sociais e laborais menos tenso, onde as principais questões têm sido debatidas, tendo sido possível obter consensos em áreas, designadamente:

- A actualização dos salários mínimos e das remunerações da administração pública foram sempre acordados, nos sucessivos acordos de política de rendimentos, com base em critérios de moderação salarial;
- O Acordo Económico e Social de 1990 deu início a um processo de flexibilização do quadro jurídico-laboral que o aproximou dos seus congéneres europeus, pelo que este objectivo não pode mais ser apontado como factor inibidor de competitividade;
- A Concertação Social ocupou um lugar privilegiado para as reformas dos sistemas de ensino e de formação profissional, bem como de discussão das questões inerentes às políticas de emprego e de assistência e protecção social.

No que concerne à negociação tripartida das questões sociais em Portugal, assistiu-se a uma evolução com tendência crescente, traduzida na adopção de mais quantidade de matérias alvo de discussão e, sobretudo, de mais qualidade de participação, de envolvimento e de temáticas abordadas. Os primeiros acordos limitaram-se a matérias com repercussão directa nos salários/inflação e foram ainda traçadas directrizes que acabaram por não serem seguidas na negociação colectiva.

4.1.2. Enquadramento histórico

Para estudar a concertação social na sociedade portuguesa do pós 25 de Abril, devem levar-se em linha de conta três ordens de factores:

1. A influência de meio século de regime autoritário e corporativo com a ausência de tradições de organização independentes do Estado e relacionamento dialogante entre os grupos de interesses;
2. O específico processo de consolidação democrática da sociedade portuguesa;
3. A condição semi-periférica da sociedade portuguesa e a sua relativa incapacidade para gerar excedentes económicos que facilitassem uma compatibilização de interesses diversos.

Na fase de transição democrática, no pós 25 de Abril, a experiência anterior à institucionalização do CPCS foi afectada pelo bloqueio nas relações entre sindicatos e associações patronais, resumindo-se o diálogo à contratação colectiva, celebrada entre os sindicatos e as associações patronais sectoriais. Este diálogo era comprometido por um clima de confrontação social, associado ao particular momento histórico que atravessava a sociedade portuguesa. Entre as centrais sindicais - UGT e CGTP- havia uma total ausência de relações e no plano geral imperava uma atitude de confronto pouco propícia ao diálogo social.

Meio século de regime corporativo e autoritário criavam, no poder, hábitos de governamentalização da vida política, económica e social, que se traduziam na auto-suficiência de quem governava, suscitando, simultaneamente, nas organizações sociais uma lógica de contra-poder.

No início dos anos 80, o sistema de relações industriais entrou numa profunda crise, em que o incremento da concorrência nos mercados internacionais impelia as empresas à redução dos custos e a incrementar a produtividade. Tais desideratos pressupunham a diminuição dos custos unitários de trabalho e a uma utilização mais flexível do factor humano.

Com a aproximação da adesão de Portugal à Comunidade Europeia aumentavam as dificuldades do governo em adoptar as decisões tidas como prementes, para enfrentar os desafios decorrentes dessa adesão. A uma opção claramente política, como referimos na Parte III, responderam os actores sociais com a politização das suas atitudes.

Do lado patronal, havia o aprofundamento da liberalização da economia e a flexibilização das relações de trabalho e havia reticências quanto aos efeitos económicos da integração europeia; a CGTP-IN reivindicava o reforço da intervenção do Estado na economia e nas relações laborais e era contra a adesão à CEE; a UGT apostava na integração europeia para criar dinâmicas de desenvolvimento económico, de modo a que, a médio prazo, os níveis de remuneração e de protecção social portuguesa se aproximassem com a média europeia. A diversidade e, quiçá, a divergência dos interesses em confronto, sugeria um extremar de posições, situação claramente desaconselhável dada a eminência de um conjunto de factos com profundos impactos na sociedade e na economia portuguesas.

Uma conjuntura económica internacional extremamente favorável, os menores constrangimentos das contas externas, os benefícios retirados da adesão à CEE, mas, fundamentalmente, a estabilidade política, fruto de um governo com um apoio parlamentar maioritário, deixavam antever um período de prosperidade e de bem-estar, proporcionados por uma dinâmica de crescimento e de alguma partilha dos benefícios.

Mas os benefícios não foram distribuídos de forma assim tão equitativa. Quando a grande maioria dos trabalhadores começou a assistir a uma desaceleração do crescimento dos seus salários, ao mesmo tempo que um grupo minoritário, em regra patenteando baixos níveis de sindicalização, adquiriu uma maior capacidade negocial, conseguindo obter melhores condições contratuais do que as proporcionadas pela negociação colectiva, os sindicatos recearam pela sua sobrevivência.

A mudança estratégica a favor da negociação social nacional por parte dos sindicatos foi também motivada pelo fracasso do movimento laboral pela sua incapacidade de resistir a iniciativas de reforma legal que visam a liberalização dos mercados de trabalho.

Face à crise económica do início dos anos 90, potenciada pela crescente abertura da economia portuguesa à concorrência externa, bem como à rigidez do mercado de trabalho, as empresas portuguesas procuraram encontrar formas de contornar essa rigidez.

À exteriorização da produção para pequenas empresas onde os índices de sindicalização eram mais baixos, seguiu-se uma pressão no sentido de introduzir uma maior flexibilidade na utilização do factor trabalho. O desdobramento do mesmo por meio da mobilidade, das horas extraordinárias, do trabalho a tempo parcial e da rotação de horários tiveram consequências alarmantes para os sindicatos, forçando-os a reavaliarem as suas estratégias.

O desenvolvimento de uma estratégia mais ampla para lidarem com as questões do desemprego e da estabilidade do trabalho através da negociação social nacional com o governo e/ou os empregadores foi a solução adoptada.

Alguns sindicatos passaram a estar dispostos a aceitar uma maior flexibilidade interna na organização e desdobramento do trabalho em troca de uma maior estabilidade de emprego.

A partir de 1990, com a assinatura do Acordo Económico e Social (AES), os acordos de política de rendimentos deram lugar a verdadeiros compromissos multi-disciplinares, nos quais se procura articular a política macroeconómica, com políticas de diversa natureza: sectorial, educação, formação, emprego, etc.

Refira-se, por fim, que a construção do pacto social em Portugal, obedece a uma trajectória histórica que é traduzida por momentos que são portadores de desafios e perplexidades, de êxitos e dificuldades, de avanços e hesitações, que tendem a conferir-lhes importância sociológica.

Estes momentos são:

- A constituição da UGT em 1978;
- A celebração do 1º acordo formal de Concertação Social (Acordo de Política e Rendimentos para 1987, subscrito em 1986);

⇨ A entrada da CGTP, no Conselho Permanente de Concertação Social, em 1987;

⇨ A celebração do Acordo de Política de Rendimentos para 1992.

O desenvolvimento da UGT aparece como elemento imprescindível dado que ela se constitui como um interlocutor válido tendo tal organização iniciado já no princípio da década de 80 as primeiras reuniões bilaterais com as confederações patronais.

A presença da CGTP era indispensável ao sucesso de qualquer concertação dado que, na altura, era a maior central sindical. No entanto, para esta central sindical a sua participação significava a contribuição para avalizar um sistema de relações colectivas baseada no corporativismo. Considerava também que o Conselho da Concertação Social se opunha à Constituição dado que contrariava a autonomia colectiva, pretendendo subordinar a acção colectiva dos trabalhadores ao prévio estabelecimento de "consensos" com o patronato sob o controlo do Governo.

Fundada nestes argumentos, a CGTP declarou a falta de legitimidade e representatividade ao Conselho e a intenção de não participar nas negociações. A natureza da sua posição inicial iria condicionar todo o seu envolvimento no futuro.

A apreciação das Confederações Patronais - CAP, CIP, CCP - era de que não estavam preenchidos os requisitos para a Concertação Social dada a permanência de desequilíbrios económicos e sócio-laborais devidos aos entraves e deficiências constitucionais, ao intervencionismo do Estado e às leis laborais. Contudo, manifestavam disponibilidade para participar na CPCS assumindo um compromisso de não inviabilizar à partida a experiência de concertação social.

4.1.3. A institucionalização do Conselho Permanente de Concertação Social

Após várias tentativas, que esbarraram na oposição da CGTP e da CIP e na indiferença dos partidos políticos, é criado, pelo Decreto de Lei nº 74/84, de 02 de Março, o Conselho Permanente de Concertação Social.

Criado como órgão de consulta do Governo, o Conselho Permanente de Concertação Social, transformar-se-á, apesar das reticências postas pela CGTP-IN e pela CIP à sua

criação, numa instância de negociação tripartida, dando assim expressão a um modelo de intermediação de interesses, que contava com os patrocínios do Governo e da UGT e se propunha a favorecer o diálogo e a concertação entre o governo e as confederações representativas dos trabalhadores e empregadores, bem como a assegurar a participação dessas confederações no âmbito da política sócio-económica.

Em Portugal, o Conselho Permanente de Concertação Social desempenhou um papel de importância capital na promoção da negociação social tripartida, ao unirem as empresas, o governo e os sindicatos e ao encorajarem os mecanismos institucionais informais que facilitam a negociação social. Este desenvolvimento teve como consequência a institucionalização da luta política entre o governo, os empregadores e os sindicatos, contribuindo também para uma transformação do padrão das relações industriais.

4.1.4. A integração da Comissão Permanente de Concertação Social no Conselho Económico e Social

Em consequência da reforma constitucional de 1989, a CPCS foi "substituída" em 1991, pela Comissão Permanente de Concertação Social, criada no âmbito do Conselho Económico e Social (CES), mas funcionando em total autonomia em relação a este, recebendo apenas apoio logístico e administrativo.

O Conselho Económico e Social, previsto no artº 92º da Constituição, foi criado pela Lei nº 108/91, de 17 de Agosto, e esta foi regulamentada pelo Decreto-Lei nº 90/92, de 21 de Maio. É um órgão de consulta e concertação no domínio das políticas económica e social e participa na elaboração dos planos de desenvolvimento económico e social e exerce igualmente outras funções que lhe são atribuídas pela lei, sem prejuízo do direito de iniciativa de que igualmente goza no quadro das suas competências.

O seu objectivo é promover a participação dos agentes económicos e sociais no processo da tomada de decisões pelo Governo, no âmbito de matérias sócio-económicas, sendo, por excelência, o espaço para o diálogo entre os parceiros sociais e outros agentes da sociedade civil. É também a instância de concertação social entre o Governo e os parceiros sociais ou destes entre si.

4.2. A Concertação Social em 1996

4.2.1. O Acordo de Concertação Social de Curto Prazo

O pressuposto da construção europeia e da globalização das economias, a promoção do emprego da competitividade e das condições de vida da população tornaram premente a concertação entre parceiros sociais e Governo.

O texto deste Acordo de Concertação Social de Curto Prazo (1996) articula um conjunto de orientações referentes a salários, emprego, relações laborais, fiscalidade e segurança social.

Relativamente à Política de Emprego, os signatários deste Acordo comprometeram-se a conjugar esforços de promoção do emprego e de combate ao desemprego, adoptando, assim, um conjunto de medidas incidindo sobre várias questões, donde se destaca a caracterização do trabalho a tempo parcial.

No que concerne à Política de Relações Laborais, a redução do tempo de trabalho é encarada como uma medida essencial para a promoção do emprego, que surge na sequência do Acordo de 1990, que estabeleceu um calendário de redução de trabalho para as 40 horas semanais e a adaptabilidade da organização do trabalho, a ser cumprido no quadro da negociação colectiva:

- Redução do limite normal de trabalho semanal para 40 horas foi estabelecida por Lei;
- Para o cumprimento das 40 horas foram definidas as formas de adaptação do horário de trabalho;
- Consagração de um princípio de polivalência funcional em articulação com a formação e a valorização profissional;
- Organização dos horários de trabalho.

Todos estes pontos deveriam ser regulados por via de negociação colectiva, em sentido mais favorável aos trabalhadores e às empresas.

4.2.2. O Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999

O ciclo político de 1995/2002 permitiu aos cidadãos portugueses beneficiarem de um primeiro pacto social de médio prazo, o ACE (1996/99). Ao nível interno, este pacto traduziu, além da estabilidade, uma fórmula integradora destinada a vencer os desafios da competitividade, do emprego, da coesão social e do desenvolvimento.

Esta estratégia foi conduzida num quadro de estabilidade macroeconómica, visando a manutenção de um nível baixo de inflação, do défice público e das taxas de juro, com vista a promover o investimento e o emprego. Este foi o caminho escolhido para a convergência real e estrutural da economia portuguesa com as economias europeias mais desenvolvidas, no quadro da construção política, económica e social da União Europeia.

O relançamento da Concertação Social e a aplicação do ACSCP e do ACE conheceu algumas dificuldades de relevo, sendo forçoso constatar que se a aplicação deste acordo deu lugar a um número relevante de alterações legislativas, ficaram por cumprir algumas medidas de maior alcance, como a reforma da segurança social[16], a renovação dos conteúdos da negociação colectiva e a sistematização e reformulação do direito do trabalho.

Partindo de pressupostos mais específicos, o ACE deve ser interpretado como uma tentativa de repor em funcionamento a mesma lógica de compromisso social que presidiu ao AES, tornando-as aplicáveis ao conjunto de uma legislatura.

É, portanto, tal como o AES, um compromisso que não segue o modelo dos pactos sociais fordistas em que o principal *trade-off* era, num contexto tendencial, pleno emprego masculino e de desenvolvimento do Estado-Providência, assim como da partilha dos ganhos de produtividade. Ao contrário do ACE, o AES, integra-se no conjunto dos pactos sociais que visam adaptar a economia e as relações de trabalho ao contexto actual, em que o desemprego estrutural, a globalização dos mercados financeiros, a exposição acrescida das empresas à competição internacional, a necessidade de respeitar os

[16] Apesar de terem sido introduzidas alterações pontuais muito relevantes, como a criação do Rendimento Mínimo Garantido, a discriminação positiva das prestações da Segurança Social para as pessoas de menor rendimentos.

critérios de convergência nominal, fixados em Maastricht, - para a integração da moeda única - se impõem aos governos e aos seus interlocutores sociais.

Negociado com uma participação menos vincada da CGTP-IN do que acontecera com o AES, o ACE acabou por ser rejeitado pela CGTP [a CGTP-IN, que se empenhou no processo, acabou por se retirar das negociações, invocando o argumento de que vários temas em discussão (reformas da segurança social, sistema fiscal e saúde), nunca tinham sido negociados em sede de concertação social e que, portanto, deveriam ser excluídos do texto final, como os demais membros se opuseram, acabou por abandonar a negociação em 9/12/96], sendo subscrito pelo Governo, UGT, CAP e CIP.

O ACE é um compromisso muito vasto[17] e encontra-se dividido em duas partes:

- A primeira incluiu as "Bases Gerais do Acordo", versando sinteticamente o conjunto de reformas consideradas indispensáveis pelos parceiros sociais e executivos;
- A segunda contemplou um conjunto de mais de trezentas medidas, apelidadas de "Compromissos Vinculativos".

No âmbito da primeira parte (Parte I) do Acordo, foram identificadas como cruciais seis vectores de intervenção:

1. Reajustamento estrutural da economia;
2. Reforma da Segurança Social;
3. Reforma do mercado de emprego: Alteração das condições de trabalho destinadas a permitir um mercado de trabalho suficientemente flexível e adaptado a conjunturas variáveis. Definição de uma política de estágios, melhorar os serviços de orientação e apoio à inserção dos jovens, reforçar os programas de

[17] É um texto de 161 páginas, em que as partes fundamentam os "compromissos vinculativos" a que chegaram em domínios tão diferentes como o cenário macroeconómico de referência, os objectivos quantificados da política de emprego, as políticas públicas sectoriais, as políticas activas de emprego, de gestão do mercado de trabalho, os princípios a que deve obedecer a reforma da segurança social e da política fiscal, a política de rendimentos e as medidas de acompanhamento do acordo, que fixam um estatuto privilegiado para o relacionamento entre os subscritores e o Governo. O ACE prevê que o Governo entregue aos parceiros sociais 27 projectos de alterações legislativas.

formação-emprego, promover medidas de incentivo à inserção das mulheres, em particular das jovens e das desempregadas de longa duração;

4. Aposta no sistema de educação/formação;
5. Reforma do sistema fiscal;
6. Reforma da Administração Pública.

O ACE tem implícito a continuação do envolvimento e da determinação dos parceiros sociais visando a concretização dos objectivos consagrados. Nesta conformidade, e num espírito de cooperação e da estrita observância da lei, os actores sociais comprometeram-se a (CES, 1996a):

- ***O Governo***: Empenhar-se na criação de um quadro macroeconómico estável e estimulante, no desenvolvimento dos programas de investimento público e na permanente promoção do emprego, da qualificação e da coesão social, com base em políticas públicas mais eficazes, desburocratizadas e participadas;
- ***Os Parceiros Sindicais***: Empenhar-se na criação de condições de maior adaptabilidade para a promoção e a partilha do emprego, com o respeito dos direitos sociais;
- ***Os Parceiros Patronais***: Empenhar-se na dinamização do investimento e criação de emprego, assim como na criação de novos factores de competitividade.

Os pressupostos que estão na base dos objectivos traçados e nas medidas a implementar, tendentes à sua concretização futura, são claros:

⇨ A aposta na valorização dos recursos humanos, em termos da sua formação, escolar e profissional, qualificação e polivalência;

⇨ A flexibilidade do mercado de trabalho que permita a adaptação a conjunturas variáveis, num quadro de compatibilização dos interesses dos trabalhadores e das empresas;

⇨ Promover a adaptabilidade da organização do trabalho no cumprimento do princípio constitucional da segurança do emprego, na salvaguarda dos direitos fundamentais

dos trabalhadores e no primado da negociação colectiva como meio de regulação das relações de trabalho;

- Quer a promoção da adaptabilidade, quer o incremento das práticas participativas a ela associadas devem ser enquadradas no âmbito da negociação colectiva, cabendo, apenas, à legislação fornecer soluções indicativas e supletivas;
- Encetar um combate, firme e concertado, às formas ilegais e clandestinas de utilização de trabalho, pois afectam valores sociais fundamentais e envolvem distorções da concorrência entre empresas;
- Assegurar a adequada protecção legal a trabalhadores envolvidos em formas atípicas de prestação de trabalho.

Com base nos pressupostos supracitados, é enunciados um conjunto de objectivos a atingir:

- Promover o emprego em quantidade e em qualidade e combater o desemprego;
- Desenvolver iniciativas que conduzam à criação de mais emprego, através da partilha do tempo de trabalho disponível, designadamente:
  - A redução em curso do horário de trabalho para 40 horas;
  - A redução das horas de trabalho suplementar;
  - O recurso ao trabalho a tempo parcial, voluntário e reversível, assim como à reforma parcial:
  - A organização de bolsas de emprego-formação que permitam substituir temporariamente empregados em formação por desempregados.

Como se constata, pelos propósitos enunciados, a redução do horário semanal de trabalho surgiu neste Acordo tendo como contrapartidas, tanto a promoção da flexibilidade e da polivalência - referida no texto como "adaptabilidade" -, como a promoção de emprego em tempo não integral, que, em regra, suscita uma crescente precariedade do emprego.

4.3. Balanço e Prospectiva

Num balanço final, atender-se-á à consideração de três ciclos políticos.

- 1974/1985;
- 1985/1995:
- A partir de 1995.

No primeiro dos ciclos políticos (1974/85), deram-se os passos iniciais na experiência da concertação social em Portugal. As intenções dos governos de celebrar um pacto desta natureza ficavam a dever-se à necessidade de criar uma base de consenso social, que legitimasse e viabilizasse a acção de governos minoritários.

A existência uma única central sindical, na esfera de influência político-partidária de um Partido sem responsabilidades governamentais, dificultava a obtenção de uma plataforma de entendimento, pelo que se compreende que a fundação da UGT tenha contribuído para a alteração desta realidade.

Acresce, ainda, que as relações patronato/sindicatos eram marcadas por tensões e conflitos, que minavam a confiança e a possibilidade de entendimentos alargados.

Na fase final deste ciclo, com a conclusão de um pacto político celebrado entre os dois maiores partidos nacionais (Bloco Central - PS/PSD), foi possível lançar as bases jurídicas e institucionais para o início da implementação do processo de concertação social em Portugal. As principais preocupações em termos de intervenção centravam-se na tentativa de controlo do crescimento dos salários.

Desde a sua criação, em 1984, até ao fim do ciclo político (1985/1995), marcado pelas eleições legislativas de Outubro de 1995, a concertação social permite a negociação de um conjunto de acordos que representam uma inovação no sistema de relações industriais, beneficiando do forte empenho de concretização de um pacto social por parte da maioria dos parceiros sociais, incluindo o Governo.

Se na fase inicial, os trabalhos da concertação social estavam centrados na política de rendimentos e na regulamentação das condições de trabalho, progressivamente, foram-

se alargando a outros domínios, com especial incidência na legislação laboral, nomeadamente os do emprego, da formação profissional e da segurança social

Entre os acordos celebrados encontramos quatro 4 tipos diferentes (CORREIA, 2003):

1. Acordos de política de rendimentos (APR[18]), que ao transformarem a moderação salarial na regra de decisão sobre os salários contratuais e ao serem alinhados pelos aumentos salariais verificados nos países com quem Portugal mantinha o maior volume de trocas comerciais, permitiu a redução da inflação com um mínimo de conflitos laborais;
2. Acordo Económico e Social (AES de 1990), onde para além de um acordo em matéria salarial, foram aprovados um conjunto de Anexos, que viriam a ser vertidos em diplomas legais;
3. Dois acordos que completaram o AES[19], os únicos que foram subscritos pelo Governo e pelo conjunto das confederações patronais e sindicais com assento no CPCS;
4. Por último, o Pacto de Concertação Social para o sector portuário.

Pelo caminho ficaram os insucessos: de 1989[20], por inabilidade política do Governo[21], de 1991 e de 1993.

Após as eleições legislativas de 1995, já no último ciclo político, o relançamento da Concertação social levou, em 1996, à negociação e à assinatura de dois acordos: o ACSCP e, pela primeira vez, de um pacto social de médio prazo, o ACE 1996/99, que foi apontado pelos signatários como um factor de estabilidade e uma fórmula integradora destinada a vencer os desafios da competitividade.

---

[18] Em 1987 (onde foi estabelecido o princípio da consideração da inflação prevista para o ano seguinte como o referencial para as negociações salariais, substituindo o princípio da reposição do poder de compra pela inflação do ano anterior), 1988 (este já com a CGTP na CPCS, mas sem que esta organização sindical tenha ratificado o Acordo), 1990 e 1992 (primeiro Acordo onde a questão dos ganhos de produtividade passaram a ser considerados como ponto de relevo na política salarial).

[19] O Acordo de Higiene e Saúde no Trabalho e o Acordo de Política de Formação Profissional, de 1992.

[20] O primeiro processo negocial onde foi abordada a questão da redução do horário semanal de trabalho, estando prevista a passagem de 48 para 44 horas semanais.

[21] Devido a negociações prévias, fora do fórum da CPCS, com a UGT.

Refira-se, ainda, que uma das constantes ao longo dos três períodos considerados se prende com o forte protagonismo do Estado na promoção da concertação social, comportamento tolerado pelos outros actores sociais, muito pela incapacidade destes, de forma autónoma, estabelecerem plataformas de entendimento.

Além disso, embora a concertação social tenha conseguido compatibilizar uma certa paz social com um crescimento moderado dos salários, condições de extraordinária importância, não só para a promoção do crescimento económico, mas, fundamentalmente, para garantir o cumprimento das obrigações de Portugal no domínio da integração europeia, a desaceleração económica, o aumento do desemprego, a degradação das condições de vida, entre outros aspectos marcantes da sociedade e da economia portuguesa contemporâneas, ameaçam fazer ruir as suas fundações.

A contratação encontra-se numa encruzilhada de caminhos: ou se renova e se desenvolve pela superação e extravasamento de todos os pontos fracos ou, como as empresas que não se adaptam às exigências dos tempos modernos, morre.

5. Negociação Colectiva e conflitualidade laboral

5.1. A Negociação Colectiva em Portugal

A negociação colectiva desenvolve-se no âmbito das relações colectivas de trabalho. Por sua vez, as relações colectivas de trabalho estabelecem-se entre as associações sindicais e as entidades patronais, ou de forma directa, ou através das respectivas associações.

Do ponto de vista da negociação colectiva, as empresas assumem um duplo papel:

1. O de sujeito activo, enquanto parceiro negocial;
2. O de sujeito passivo, quer enquanto destinatárias dos resultados da negociação, quer dos instrumentos administrativos que alargam o âmbito das convenções colectivas.

No presente ponto irá proceder-se a uma análise, necessariamente breve, da negociação colectiva, procedendo à caracterização da sua estrutura e a um levantamento dos temas ou conteúdos que são objecto de negociação colectiva.

Considerando que a negociação colectiva se materializa nos designados Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT), proceder-se-á, de imediato, à sua apresentação e caracterização.

5.1.1. Tipologia dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT)

De acordo com Bernardo XAVIER (1993), os IRCT subdividem-se em duas categorias, de acordo com a sua natureza:

- Os que são obtidos pela designada ***Via Convencional***, ou seja, como resultado de processo negocial, onde se incluem: as "Convenções Colectivas de Trabalho" (CCT), os "Acordos Colectivos de Trabalho" (ACT), os "Acordos de Empresa" (AE), os "Acordos de Adesão" (AA) e a "Decisão Arbitral" (DA);
- Os que ocorrem por ***Via Administrativa***, logo não resultado de uma negociação entre as partes e que contemplam a "Portaria de Extensão" (PE) e a "Portaria de Regulamentação do Trabalho" (PRT).

As ***Convenções Colectivas de Trabalho*** constituem-se como uma manifestação da autonomia colectiva de auto-regulamentação de interesses entre grupos contrapostos e traduzem-se na celebração de acordos entre instituições patronais (empresários e suas associações) e as associações representativas dos interesses dos trabalhadores, com o objectivo de fixar as condições de trabalho, que hão-de vigorar para as categorias abrangidas (XAVIER, 1993).

Para além da instituição, com carácter vinculativo, das cláusulas normativas que regem as relações entre empregadores e trabalhadores, definem, ainda, as regras de concertação e de relacionamento entre as instituições patronais e sindicais.

Estas Convenções incorporam três elementos caracterizadores:

1. ***Âmbito pessoal,*** pela aplicação do "Princípio da filiação", isto é, só é aplicável aos empregadores e trabalhadores inscritos nas associações outorgantes;
2. ***Âmbito territorial,*** pela estipulação dos limites geográficos em que vigora;
3. ***Âmbito temporal,*** porque, por princípio, é instituído o período de tempo em que permanece em vigor.

O âmbito pessoal e geográfico das CCT é passível de alargamento através de duas modalidades: a *"Adesão"* e a *"Extensão"*.

Os ***Acordos Colectivos de Trabalho*** correspondem a um sub-tipo das CCT, sendo que envolvem diferentes associações sindicais e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas.

Por sua vez, nos ***Acordos de Empresa***, continuamos numa solução negociada, com a particularidade das convenções serem celebradas por uma ou mais associações sindicais tendo como outra parte contratante um empregador, vigorando para uma empresa ou estabelecimento.

No ***Acordo de Adesão*** subsiste, ainda, o carácter negocial e pretende-se facultar a entidades que tenham capacidade negocial colectiva a possibilidade de aderir a uma CCT em vigor. A adesão é formalizada através de acordo entre a entidade que pretende aderir e aquela(s) que se lhe contraporia(m) na negociação.

Mas para além das soluções formais produtos de processos negociais, coexistem outras formas de regulamentação do trabalho, neste caso tendo como origem a acção administrativa do Estado.

É o caso das ***Portarias de Extensão*** e das ***Portarias de Regulamentação do Trabalho.***

Relativamente à ***Portaria de Extensão,*** trata-se de uma forma administrativa, logo não negocial, de alargar a aplicação de uma CCT a outras entidades do mesmo sector e a trabalhadores da mesma profissão não filiados nas associações outorgantes, sendo necessário que operem na área e no âmbito regulados (Id., Ibid.). Se não existirem associações sindicais ou patronais, e desde que as condições económico-sociais sejam

similares, podem ser produzidas *portarias de extensão* em relação a empresas ou trabalhadores fora da área da CCT.

No que respeita à ***Portaria de Regulamentação do Trabalho (PRT)***, é possível, fora do quadro de autonomia colectiva, e desde que não seja possível elaborar uma portaria de extensão, logo numa base excepcional, o Governo dimanar uma PRT desde que se verifique uma das seguintes condições (Id., Ibid.):

- Inexistência de associações sindicais ou patronais;
- Recusa reiterada de uma das partes em negociar;
- Prática de actos ou manobras dilatórias que impeçam o curso normal das negociações.

Importa ressalvar, tal como refere Monteiro FERNANDES (1983), que o objecto da PRT não coincide com a da CCT, considerando que existem matérias reservadas à negociação colectiva.

5.1.2. Estrutura da Negociação Colectiva

A análise do Quadro 100 permite-nos concluir que, no período considerado (1994-2001), a via convencional da regulamentação colectiva, com valores em torno dos 70%, assume um claro predomínio sobre a via administrativa, confirmando a tendência verificada nas duas últimas décadas (PRAZERES, 2001). Na primeira categoria são as alterações aos CCT que apresentam valores mais elevados, praticamente sempre superiores aos 40% - e quando somados às demais CCT rondam os 50%, embora o peso relativo tenha vindo a diminuir a partir de 1998 -, enquanto na via administrativa as PE correspondem a valores na ordem dos 30% do total dos IRCT publicados.

O mesmo quadro permite outro tipo de leitura. Se considerarmos que os CCT correspondem a processos de negociação no âmbito do sector e os AE, bem como alguns ACT, à negociação de empresa, podemos admitir que uma parte substancial da negociação colectiva se processa ao nível do sector de actividade (Id., Ibid.), o que contribui, no nosso entendimento, para a obtenção de soluções sub-óptimas porque

ignoram as especificidades de cada empresa, designadamente, a sua situação económico-financeira.

Esta realidade tem vindo a alterar-se, de forma progressiva, ao longo do período considerado, considerados os valores percentuais apresentados no Quadro 100: 13,7%[22], em 1994, para 21,8%, em 2001; contra 52,8[23] e 42,4%, dos CCT, para os mesmos anos considerados e respectivamente. As causas explicativas residem, segundo Prazeres (2001), na estrutura empresarial portuguesa em que a reduzida dimensão da grande maioria das empresas não justifica a negociação de AE restando às empresas, ou se associarem por via da adesão aos CCT, ou são abrangidas pelas PE, o que nos permite entender o peso que estas últimas assume no cômputo da regulamentação colectiva de trabalho.

Quadro 100 – IRCT publicados (em número e estrutura)

IRCT	1994		1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
CCT	27	5,2	27	4,8	12	2,0	20	3,5	22	4,2	18	3,1	22	4,1	17	3,0
ACT	0	0,0	0	0,0	2	0,3	2	0,4	5	1,0	1	0,2	5	0,9	4	0,7
AE	12	2,3	10	1,8	14	2,3	20	3,5	15	2,9	31	5,3	18	3,4	20	3,6
CCT / alt. parciais	245	47,6	262	46,0	283	45,9	259	45,8	242	46,1	247	42,2	224	41,9	221	39,4
ACT / alt. parciais	15	2,9	16	2,8	18	2,9	15	2,7	18	3,4	17	2,9	17	3,2	18	3,2
AE / alt. parciais	45	8,7	69	12,1	72	11,7	71	12,6	69	13,1	74	12,7	85	15,9	80	14,3
AA	15	2,9	26	4,6	38	6,2	23	4,1	22	4,2	13	2,2	19	3,6	19	3,4
DA	0	0,0	1	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sub-total	359	69,7	411	72,2	439	71,3	410	72,6	393	74,9	401	68,6	390	72,9	379	67,6
PE	155	30,1	157	27,6	174	28,3	154	27,2	132	25,1	181	30,9	144	26,9	181	32,2
PRT	1	0,2	1	0,2	3	0,4	1	0,2	0	0,0	3	0,5	1	0,2	1	0,2
Sub-total	156	30,3	158	27,8	177	28,7	155	27,4	132	25,1	184	31,4	145	27,1	182	32,4
TOTAL	515	100,0	569	100,0	616	100,0	565	100,0	525	100,0	585	100,0	535	100,0	561	100,0

Fonte: **SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO E FORMAÇÃO (2002) / Ministério da Segurança Social e do Trabalho**, *Principais características da negociação colectiva em Portugal (1994-2001)*, Colecção Estudos, Série C – "Trabalho", nº 16, Lisboa, p. 13. Cálculos do autor.

[22] Para apuramento deste valor consideram-se as seguintes rúbricas: ACT, AE, ACT/alt. parciais e AE/Alt. parciais, para cada um dos anos considerados.

[23] Apenas inclui as rúbricas CCT e zCCT/Alt. parciais.

Outra ilação particularmente relevante coloca-se na análise evolutiva dos IRCT publicados, constatando-se que, para o período em questão, estes revelam uma tendência crescente até 1996 e decrescente a partir desse ano.

Porquanto os dados relativamente aos trabalhadores abrangidos pelos IRCT incluam os que beneficiam da aplicação de PE, a informação transmitida pelo quadro seguinte (Quadro 101) é elucidativa: o número de TCO potencialmente abrangidos pelos CCT apresenta valores que rondam os 90%.

Quadro 101 - Número de trabalhadores abrangidos pelos IRCT publicados

	1994			1995			1996			1997		
	IRC	Trab	% Tot Trab	IRC	Trab	% Tot Trab	IRC	Trab	% Tot Trab	IRC	Trab	% Tot Trab
CCT	272	1127115	91,30	289	1273293	94,50	295	1409535	84,80	279	1234180	88,20
ACT+AE	72	78351	6,30	95	72631	5,40	106	156883	9,40	108	134	9,60
PRT	1	29686	2,40	1	209	0,02	3	96717	5,80	1	233	2,20
DA	0	0	0,00	1	1151	0,10	0	0	0,00	0	30669	0,00
TOTAL	345	1235152	100,00	386	1347284	100,00	404	1663135	100,00	388	1399082	100,00

	1998			1999			2000			2001		
	IRC	Trab	% Tot Trab	IRC	Trab	% Tot Trab	IRC	Trab	% Tot Trab	IRC	Trab	% Tot Trab
CCT	264	1294595	92,70	265	1263292	86,20	246	1298926	89,50	238	1241820	89,00
ACT+AE	107	102464	7,30	123	143472	9,80	125	125388	8,60	122	120471	8,60
PRT	0	0	0,00	3	57934	4,00	1	28207	1,90	1	33943	2,40
DA	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
TOTAL	371	1397059	100,00	391	1464698	100,00	372	1452521	361,00		1396234	100,00

Fonte: DGCT

No entanto, sublinhe-se que a evolução do número de trabalhadores abrangidos tem vindo a diminuir, precisamente a partir de 1996, e que mesmo os valores percentuais apresentados têm apresentado uma tendência, embora não absolutamente sustentada, para a descida.

No que concerne, por sua vez, à evolução do movimento da regulamentação colectiva de trabalho, e partindo da análise do Quadro 102, ressaltam dois factos:

1. A tendência para a sua diminuição a partir de 1996, que se deve, em grande parte, ao comportamento evolutivo verificado na regulamentação colectiva na indústria transformadora e no comércio que, em conjunto, representam mais de 50% do total;

2. Na generalidade dos sectores de actividade, e ao longo do período considerado, a via convencional surge como a forma preferencial na celebração da regulamentação colectiva.

Quadro 102 - Evolução do movimento de regulamentação colectiva de trabalho

Continente

Sector de actividades	1995	1996	1997	1998	1999	2000
	via administrativa					
A-Agric.Silv.,Caça	4	16	12	6	8	7
B-Pesca	-	-	1	1	2	3
C-Ind.Extractivas	1	5	3	4	2	11
D-Ind.Transf.	84	73	68	62	81	67
E-Electr.Gás, Água	-	-	-	-	-	
F-Construção	1	1	1	3	1	1
G-Comércio	38	48	41	28	46	31
H-Aloj. e Rest. (Rest. E Sim.)	4	3	4	7	7	4
I-Transportes, Armaz. e Com.	10	11	4	4	9	8
J- Actividades Financeiras	1	1	4	2	1	1
K-Act. Imob., Alug. e Serv. Prest. às Empr.	4	5	2	5	6	4
L-Admin.Pública	-	-	-	-	-	
M-Educação	1	2	1	2	3	1
N-Saúde e Acção Social	2	4	3	3	5	2
O,P,Q-Outros Serv.	8	8	11	5	13	5
Total	158	177	155	132	184	145
	via convencional					
A-Agric.Silv.,Caça	7	15	15	10	9	13
B-Pesca	-	5	3	5	3	3
C-Ind.Extractivas	2	3	4	3	3	2
D-Ind.Transf.	207	207	198	185	179	177
E-Electr.Gás, Água	-	-	-	1	-	4
F-Construção	2	1	2	1	3	2
G-Comércio	68	62	63	65	63	66
H-Aloj. e Rest. (Rest. E Sim.)	8	13	6	14	16	16
I-Transportes, Armaz. e Com.	58	59	57	41	61	54
J- Actividades Financeiras	19	29	21	24	12	17
K-Act. Imob., Alug. e Serv. Prest. às Empr.	7	8	2	9	7	5
L-Admin.Pública	-	1	-	-	-	-
M-Educação	6	6	5	7	7	7
N-Saúde e Acção Social	8	10	13	11	14	8
O,P,Q-Outros Serv.	19	17	20	17	21	15
Total	411	436	409	393	398	389
	total					
A-Agric.Silv.,Caça	11	31	27	16	17	20
B-Pesca	-	5	4	6	5	6
C-Ind.Extractivas	3	8	7	7	5	13
D-Ind.Transf.	291	280	266	247	260	244
E-Electr.Gás, Água	-	-	-	1	-	4
F-Construção	3	2	3	4	4	3
G-Comércio	106	110	104	93	109	97
H-Aloj. e Rest. (Rest. E Sim.)	12	16	10	21	23	20
I-Transportes, Armaz. e Com.	68	70	61	45	70	62
J- Actividades Financeiras	20	30	25	26	13	18
K-Act. Imob., Alug. e Serv. Prest. às Empr.	11	13	4	14	13	9
L-Admin.Pública	-	1	-	-	-	
M-Educação	7	8	6	9	10	8
N-Saúde e Acção Social	10	14	16	14	19	10
O,P,Q-Outros Serv.	27	25	31	22	34	20
Total	569	613	564	525	582	534

Fonte: Divisão de Regulamentação Colectiva e Organizações do Trabalho (D.G.C.T).

Já no que respeita ao número de TCO abrangidos pelos IRCT, alguns elementos justificam alguma atenção individualizada:

- O relativo declínio da importância dos "colarinhos azuis";
- Uma maior expressão dos valores relativos à agricultura, condizentes com uma certa expansão do emprego neste sector de actividade;
- Um peso relativo mais acentuado nas actividades do sector terciário que requerem níveis baixos de qualificação e onde o emprego tem crescido de forma mais acentuada (ex: Comércio, Alojamento e Restauração, Serviços prestados às empresas);
- Uma tendência para uma diminuição significativa para as actividades do sector terciário onde os níveis de qualificação são mais elevados (ex: Educação; Saúde) ou em actividades em que os processos de concentração empresarial conduziram a uma redução do volume de emprego, como é o caso do sector financeiro.

Quadro 103 - Número de TCO por IRCT publicados segundo o sector de actividade económica

CAE	1997		1998		1999		2000	
	CCT	ACT/AE	CCT	ACT/AE	CCT	ACT/AE	CCT	ACT/AE
Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvilcultura	10349	-	24018	-	23569	158	8135	113
Pesca	-	1013	-	1042	626	992	-	992
Indústrias Extractiva	4417	40	3552	41	4693	42	4693	42
Indústrias Transformadoras	520052	16844	552299	11642	436385	14851	492993	13230
Produção e Distribuição de Electrecidade, Gá e Água	-	512	-	565	-	-	-	-
Construção	181392	-	190920	-	206134	-	206134	-
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis Motociclos e de Bens de Uso Pessoal e Doméstico	154581	2111	330229	2643	339698	2288	359797	1410
Alojamento e Restauração	55659	1087	75006	995	113606	1917	103654	563
Transportes, Armazenagem e Comunicações	29812	44389	8545	15882	19195	67482	8463	52220
Actividades Financeiras	78802	65936	14865	2523	14187	54749	14860	54749
Actividades Imobiliárias, Alugures e Serviços Prestados às Empresas	36709	87	44900	64727	63304	81	65116	60
Educação	26269	-	15445	-	14958	-	14337	-
Adm. Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória	-	8	-	-	-	8	-	-
Saúde e Acção Social	51540	544	11705	840	12677	103	12847	-
Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	12847	1662	13205	1564	14260	801	7897	2009
TOTAL	1162429	134233	1284689	102464	1263292	143472	1298926	125388

Fonte: Movimento da Contratação Colectiva, MQE/DGCT, MTS/DGCT.

Uma outra realidade, espelhada igualmente no Quadro 103, justifica alguma reflexão: sectores de actividade, como o "Transportes, Armazenagem e Comunicações" e as "Actividades Financeiras", tendem a apresentar um número significativo de TCO abrangidos por ACT/AE, porventura devido a uma maior dimensão das empresas nestes sectores de actividades (Id., Ibid.).

5.1.3. Paralelismo das Convenções Colectivas de Trabalho

Porque é natural que numa mesma empresa e/ou estabelecimento(s) os trabalhadores tenham uma filiação sindical distinta, é possível que sejam aplicáveis mais do que uma convenção colectiva.

Como é óbvio, a aplicabilidade numa mesma empresa de várias convenções colectivas dificulta sobremaneira as questões associadas à gestão administrativa dos recursos humanos e é potencializadora de tratamentos diferenciados. Por esta razão, são cada vez em maior número aqueles que defendem a unicidade dos IRCT, no sentido de agilizar a gestão do factor humano no contexto empresarial, mas, também, como meio de incrementar o diálogo social no interior da empresa.

De acordo com o Quadro 104, verificamos que existe ainda um número de estabelecimentos em que vigoram mais do que um IRCT.

Quadro 104 - Estabelecimentos cujos trabalhadores estão abrangidos por 1 ou mais IRCT

Nº de IRCT	Nº de Estabelecimentos	%
1	260760	98,5339
2	3362	1,2704
3	425	0,1606
4	73	0,0276
5	16	0,0060
6	3	0,0011
7	1	0,0004
TOTAL	**264640**	**100**

Fonte: DETEFP/MTS, Quadros de Pessoal, 1999

5.1.4. Conteúdo das Convenções Colectivas de Trabalho

A análise do conteúdo das Convenções Colectivas de Trabalho permite-nos apreender sobre as estratégias e comportamentos dos actores sociais, pese embora as restrições

impostas pelo Direito do Trabalho à negociação colectiva, decorrentes do intervencionismo do Estado, associadas ao generalizado baixo nível salarial, tenham contribuído para que estas, em grande parte, tenham um carácter essencialmente pecuniário (PRAZERES, Id.).

Uma análise do conteúdo das Convenções Colectivas de Trabalho permite-nos distinguir entre as matérias de ordem não pecuniária e as cujo conteúdo tem uma orientação de natureza pecuniária.

Uma análise no período compreendido entre 1997 e 2001 permite-nos concluir que as alterações de âmbito pecuniário continuam a deter uma maior expressão, quando comparadas com as de âmbito não pecuniário, conforme se depreende dos valores apresentados pelos Quadros 105 e 106, pois 6125 (77,9%) correspondem às primeiras e apenas 1742 (22,1%), às segundas.

Todavia, e de acordo com PRAZERES (Id.), as questões não pecuniárias têm vindo a assumir um maior peso, particularmente a partir de 1997.

Abordando as matérias de conteúdo não pecuniário, verifica-se que a informação disponibilizada pelo quadro levanta algumas dificuldades de análise, relativamente ao âmbito da presente dissertação, considerando que as questões relativas à organização do tempo de trabalho e ao conteúdo funcional surgem em rubricas cuja classificação não é muito inteligível.

Não obstante, constatamos que matérias como "Profissão e definição de funções", "Duração do trabalho", "Adaptabilidade/Flexibilidade do tempo de trabalho", "Formação e reconversão", "Descanso semanal e feriados", "Horário de trabalho/Intervalo de descanso", "Mobilidade funcional/Polivalência", "Trabalho nocturno" e "Trabalho suplementar"[24], correspondem a aproximadamente 43% do total das alterações,

[24] Porque se incluem no objecto da Lei nº 21/96, de 23 de Julho, que constitui o elemento legislativo de suporte ao desenvolvimento da presente dissertação.

mantendo alguma importância relativa questões que tradicionalmente fazem parte da agenda sindical[25].

Quadro 105 - Número de alterações de conteúdo não pecuniário das revisões das convenções colectivas publicadas de 1997 a 2001

MATÉRIAS DE CONTEÚDO NÃO PECUNIÁRIO	AE/ACT	CCT	TOTAL
Profissões e definição de funções	109	125	234
Duração do trabalho	94	139	233
Protecção na maternidade e paternidade	80	106	186
Carreiras profissionais	91	84	175
Férias	86	50	136
Adaptabilidade / Flexibilidade do tempo de trabalho	67	67	134
Faltas	38	31	69
Âmbito geográfico e sectorial	10	37	47
Segurança, higiene e saúde no trabalho	18	27	45
Trabalhadores estudantes	26	15	41
Descanso semanal e feriados	20	20	40
Formação e reconversão	19	19	38
Idade mínima de admissão	5	33	38
Horário de trabalho /Intervalo de descanso	12	21	33
Trabalho a tempo parcial	5	25	30
Regime disciplinar	12	15	27
Regimes complementares de segurança social	17	8	25
Admissão	6	16	22
Cessação do contrato de trabalho	9	13	22
Mobilidade geográfica (deslocações/transferências)	14	8	22
Direitos sindicais	11	9	20
Direitos e deveres das partes	10	9	19
Mobilidade funcional / Polivalência	11	7	18
Trabalho de menores	9	7	16
Trabalho de mulheres	4	10	14
Igualdade de oportunidades	4	4	8
Serviços sociais	8	0	8
Trabalho nocturno	2	5	7
Trabalho suplementar	2	4	6
Prevenção e assistência	4	0	4
Repatriamento	0	4	4
Assiduidade	3	0	3
Contrato de trabalho a termo	1	2	3
Composição de tripulações / Lotações	3	0	3
Âmbito profissional	1	1	2
Avaliação de desempenho	2	0	2
Comissão Paritária	0	2	2
Isenção de horário de trabalho	0	2	2
Diálogo social	0	1	1
Eleição de representantes de trabalhadores	1	0	1
Escalas de serviço	1	0	1
Trabalho de pessoa com deficiência	0	1	1
TOTAL	**815**	**927**	**1742**

Fonte: DGCT/MTS

A celebração de convenções colectivas abrangendo temas de cariz não pecuniário, tem decorrido de forma circunstancial, não correspondendo, na nossa opinião, a uma alteração fundada e assimilada pelos parceiros sociais de alargar os conteúdos da negociação colectiva. As conclusões apresentadas por PRAZERES (Id.: 73) nesta matéria

[25] Questões ligadas à melhoria de condições de vida e de trabalho, às carreiras, higiene e segurança no trabalho, entre outras.

parecem corroborar a nossa interpretação: «*O período normal de trabalho teve grande importância em 1997 e 1998 devido ao impacte que a Lei nº 21/96 de 23/7 teve na contratação. A protecção da maternidade e da paternidade tem assumido um relevo crescente em 1999 e 2000, o que traduz a necessidade, sentida pelos parceiros sociais, de divulgar a nova legislação sobre esta matéria. Por outro lado, os novos temas da negociação colectiva, tais como a formação profissional, flexibilidade, higiene e segurança no trabalho, participação dos trabalhadores, conciliação da vida familiar e da vida profissional continuam a não ter relevância nas convenções colectivas.*».. Tal : as questões sobre o período normal de trabalho

No que concerne às alterações de natureza pecuniária, e face à moderação salarial que tem imperado na segunda metade da década de 90, os sindicatos procuram fazer crescer a massa salarial por via do crescimento dos subsídios, pois a orientação dominante de que as remunerações base devem ter um crescimento menos que sofrível, tornou os sindicatos particularmente atentos às remunerações complementares, que cresceram em diversidade e em importância, conforme atestam os números apresentados no quadro seguinte.

Quadro 106 - Número de alterações de conteúdo pecuniário das revisões das convenções colectivas publicadas de 1997 a 2001

PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS	1997	1998	1999	2000	2001	TOTAL
Subsídio de refeição	321	293	313	313	314	1554
Subsídios ligados à mobilidade geográfica	171	168	210	175	204	928
Abono para falhas	171	176	187	206	173	913
Diuturnidades	163	161	176	177	172	849
Subsídios por funções/competências específicas	110	120	108	141	98	577
Subsídios diversos	59	70	80	72	77	358
Subsídios de turno	68	61	64	73	61	327
Seguros	46	42	32	29	21	170
Subsídios por horários de trabalho especiais	5	17	32	29	21	110
Subsídios de estudo	29	24	10	24	21	108
Subsídios por eventos familiares	31	11	7	15	11	75
Remuneração do trabalho suplementar	3	10	10	15	13	51
Remuneração por desempenho	4	7	8	12	6	37
Prémio por assiduidade	14	7	:	11	:	32
Prestações por acidentes de trabalho	:	6	8	8	8	30
Subsídio projecto da obra formação profissional	2	:	:	:	:	2
Prestações complementares de segurança social	:	2	:	:	:	2
Subsídio de férias	:	:	:	:	2	2
TOTAL	**1197**	**1175**	**1245**	**1296**	**1212**	**6125**

Fonte: DGCT/MTS, Relatórios trimestrais sobre o movimento da contratação colectiva.

5.2. A conflitualidade laboral em Portugal

Tal como referimos anteriormente no presente capítulo, menores ritmos de crescimento económico, elevadas taxas de desemprego, baixas taxas de inflação, reduzidos índices de filiação sindical e uma maior precariedade do emprego, entre outros factores, cerceiam a capacidade reivindicativa dos trabalhadores e das suas estruturas representativas, impedindo-os de desenvolverem formas radicais de luta, designadamente a promoção de greves.

Não será, por isso, de estranhar que esta manifestação de acção colectiva de luta tenha vindo a perder importância. Da análise do Quadro 107, constatamos que, ao longo do período considerado, todas as variáveis observadas - número de greves, número de trabalhadores envolvidos, número de dias de trabalho perdidos, número médio de trabalhadores envolvidos por greve e número de dias de trabalho perdidos por greve - apresentem valores tendencialmente decrescentes.

Quadro 107 - Total de greves (Continente)

Anos	número de greves	trabalhadores envolvidos	dias de trabalho perdidos	número médio trabalhadores envolvidos por greve	número de dias trabalho perdidos por greve
	N.º	N.º	N.º	(3)/(2)	(4)/(2)
1	2	3	4	5	6
1995	282	60,5	62,9	215	223
1996	274	50,5	52,9	184	193
1997	265	45,9	80,1	173	302
1998	227	44,2	94,8	195	418
1999	200	33,5	67,4	168	337
1ºTrim.	67	19,1	15,4	285	230
2ºTrim.	76	13,1	37,9	172	499
3ºTrim.	30	2,8	4,2	93	140
4ºTrim.	42	2,8	6,3	67	150
2000					
1ºTrim.	68	12,1	13,8	178	203
2ºTrim.	117	18,2	17,2	156	147
3ºTrim.	40	3,7	4,3	93	108
4ºTrim.	35	2,8	6,3	80	180

Fonte: MTS/DETEFP.

Relativamente à distribuição do fenómeno pelos diferentes sectores de actividade (Quadro 108), e apesar do período observado primar por reduzido, concluímos que o tipo de sector de actividade em que a greve tem vindo a ser utilizada como instrumento de luta no processo reivindicativo se tem alterado.

A decrescente importância relativa das actividades industriais no total do emprego e na actividade económica em geral, com a concomitante perda de peso dos "colarinhos azuis", transferiu da indústria transformadora para o sector dos transportes e telecomunicações a liderança do recurso à greve.

Este facto parece[26] estar associado à ideia, relativamente generalizada, de neste sector, particularmente nos transportes, o peso dos trabalhadores sindicalizados ser ainda bastante significativo.

Quadro 108 - Estrutura do número de trabalhadores envolvidos por sectores de actividades

Actividades	1997	1998	1999					2000			
			1ºTrim.	2ºTrim.	3ºTrim.	4ºTrim.	ANO	1ºTrim.	2ºTrim.	3ºTrim.	4ºTrim.
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura, Silvicultura, Caça	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pesca	0,1	0,2	-	3,0	-	-	1,2	-	-	-	-
Ind.Extractiva	1,2	1,7	1,2	-	-	-	0,5	0,5	2,8	-	11,0
Ind.Transformadora	84,4	48,7	79,2	42,4	26,5	65,9	60,0	28,6	44,3	41,8	19,1
Electricidade, Gás e Água	-	1,5	1,7	0,2	-	-	0,9	0,7	1,1	-	-
Construção	0,8	0,0	0,8	0,3	-	0,2	0,5	-	-	-	-
Comércio Grosso, Retalh.,Rep.Veic.	2,3	5,4	3,8	5,0	-	1,0	3,3	1,2	0,4	1,3	0,6
Alojamento e Restauração	0,5	1,1	0,9	1,1	-	10,2	1,6	0,6	0,1	-	0,9
Transp.Armaz.e Comunicações	6,4	35,4	8,7	46,3	68,7	15,9	28,9	63,8	47,7	41,6	43,2
Activid.Financeiras	-	-	-	0,1	-	-	0,0	-	-	-	-
Activid.Imobilia.S.P.Emp.	2,8	4,5	3,4	1,5	0,2	0,2	2,2	3,0	2,5	9,2	21,3
Educação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Saúde e Acção Social	-	0,5	-	-	0,3	0,3	0,1	0,2	0,3	-	0,2
Outras Activ.Serv.Col.Soc.e Pes.	1,1	0,9	0,1	0,0	4,3	4,7	0,8	1,4	0,7	3,2	3,6

Notas: Uma greve pode desenvolver-se em vários sectores de actividade; por isso o total é igual ou inferior ao somatório das várias colunas; como também se pode desenvolver ao longo de mais que um trimestre, assim sendo, o total das greves no ano é igual ao somatório dos trimestres.
Os valores do 1ºTrimestre de 2000 respeitam ao mês de Março, no entanto os valores das actividades da Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água, e da Saúde e Acção Social dizem respeito ao mês de Fevereiro, porque só existem valores para este mês.

Fonte: MESS/DE, MQE/DE, MTS/DETEFP - Greves - Anual, Boletim Estatístico.

[26] Dizemos "parece" porque o acesso à informação sobre filiação sindical ser, em regra, bastante dificultado e esta, por sua vez, imprecisa.

Em conformidade com o referido anteriormente - relativamente ao conteúdo da negociação colectiva -, as questões pecuniárias assumem um papel de destaque, e com importância crescente, no tipo de reivindicações apresentadas como motivo de greve.

A acentuação deste tipo de reivindicações estará associado à moderação salarial que tem presidido às negociações entre sindicatos e empregadores e entre sindicatos e o Estado.

Quadro 109 - Estrutura das greves segundo o tipo de reivindicações

Continente* (%)

Reivindicações	1995	1996	1997	1998	1999					2000			
					1ºTrim.	2ºTrim.	3ºTrim.	4ºTrim.	Ano	1ºTrim.	2ºTrim.	3ºTrim.	4ºTrim.
Salariais	47,4	46,3	47,1	50,5	51,0	46,9	40,8	52,6	46,9	58,2	55,0	61,8	54,2
Duração do Trabalho	13	16,3	14,8	20,5	18,0	21,6	23,9	25,6	21,6	19,6	15,0	17,3	18,8
Emprego	16,2	15,7	20,4	9,6	7,0	8,7	17,0	9,0	8,7	8,9	9,0	4,9	5,0
Higiene, Segurança, Ob.Socais	9,2	7,2	6,8	5,9	3,0	6,5	7,0	6,0	6,5	4,4	4,0	6,2	13,0
Livre Exer.Org.Trab.Acç.Discip.	2,1	2,1	1,8	2,9	-	0,2	-	-	0,2	0,6	1,0	1,0	-
Estatuto ou Estrut.da Empresa	1,3	2,3	0,7	0,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Regulamentação Colectiva	10,1	9,5	7,6	10,4	21,0	6,1	11,0	6,0	6,1	8,2	16,0	8,6	9,0
Outras	0,7	0,6	0,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Notas: Não está incluída a Administração Pública.
A partir de 1995 os dados passam a incluir as Regiões Áutonomas (Açores e Madeira).

Fonte: MESS/DE, MQE/DE, MTS/DETEFP - Greves - Anual.

Os valores mais elevados em 1995 e em 2000 terão subjacentes causas distintas. Enquanto, em 1995[27], podemos associar um maior surto grevista, tanto pelo momento do ciclo político-eleitoral, como com a insatisfação e contestação ao governo PPD/PSD de maioria absoluta, já em 2000 o maior surto grevista poderá ser explicada pela instabilidade política provocada por um governo sem suporte maioritário na Assembleia da República, cuja acção governativa era considerada, por muitos analistas e comentadores políticos, como de "navegação á vista" e facilmente pressionável.

O Quadro 110 revela-nos a particularidade do movimento grevista ter sido mais intenso no início da década de 90, num período de claro desaceleramento da actividade económica, o que parece contradizer NELSON, que afirma que a inflexibilidade sindical é maior em períodos de expansão económica.

[27] Em 05 de Outubro de 1995 ocorreriam eleições legislativas que terminariam com um ciclo político.

Quadro 110 - Número de greves, de trabalhadores em greve e de dias de trabalho perdidos em Portugal

Continente

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Número de Greves	181	307	271	262	409	230	300	282	274	265	227
Número de Trabalhadores em Greve (milhares)	155,5	296,1	128,9	119,1	131,9	83,1	94,4	60,5	50,5	45,9	44,2
Dias Perdidos (milhares)	198	357,4	146,5	123,8	189,9	79,9	96,8	62,9	52,8	80,1	94,8

Notas: Não está incluída a Administração Pública.
A partir de 1995 os dados passam a incluir as Regiões Autonomas (Açores e Madeira).

Fonte: MESS/DE, MQE/DE, MTS/DETEFP.

Pese embora as greves ao nível de empresa serem em número substancialmente mais elevado, são as greves *pluriempresa* que movimentam maior número de grevistas, embora a sua duração seja mais curta, como se depreende pelo número total de dias perdidos.

Tal facto resultará da diferença de impacto que estes fenómenos suscitarão, quer junto da comunicação social, quer nas populações, não tão poucas vezes apanhadas no turbilhão da conflitualidade laboral. Por outro lado, uma greve de empresa para ser eficaz requer períodos mais dilatados de greve de modo a poderem afectar o curso normal do processo produtivo.

Quadro 111 - Número de greves, trabalhadores em greve e dias de trabalho perdidos

Anos	greves de empresa			greves de pluriempresa			Total		
	n.ºde greves	n.º de trab. em greve (milhares)	n.º de dias de trabalho perdidos (milhares)	n.ºde greves	n.º de trab. em greve (milhares)	n.º de dias de trabalho perdidos (milhares)	n.ºde greves	n.º de trab. em greve (milhares)	n.º de dias de trabalho perdidos (milhares)
1995	246	35,4	41,9	36	25,1	21,0	282	60,5	62,9
1996	243	23,3	29,8	31	27,2	23,0	274	50,5	52,9
1997	236	30,8	50,0	29	15,1	30,1	265	45,9	80,1
1998	211	33,9	78,3	16	10,4	16,4	227	44,2	94,8
1999	180	22,4	38,5	20	11,2	29,0	200	33,5	67,5

Notas: A partir de 1995 os dados passam a incluir as Regiões Autonomas (Açores e Madeira).

Em 1997 houve mudança de CAE.

Fonte: MESS/DE, MQE/DE, MTS/DETEFP - Greves - Anual.

A tendência para a diminuição da ocorrência do fenómeno grevista em Portugal acompanha a tendência verificada na generalidade dos países europeus comunitários.

Algumas das razões então aduzidas encontram, também aqui,a sua pertinência. Mas um outro aspecto merece ser sublinhado: é nos países latinos que o recurso à greve é mais frequente, enquanto nalguns países da Europa Central e do Norte adquire muito menos importância.

Por último realce-se que é nos países com mais baixas taxas de desemprego, com maior crescimento económico e com melhor nível de vida, que as greves se fazem menos sentir. Incluem-se neste grupo países como a Áustria, a Irlanda, a Holanda, o Luxemburgo e a Suécia.

Quadro 112 - Número de greves realizadas nos últimos 10 anos nos países da UE

Países	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Alemanha	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Áustria	7	9	9	3	3	0	1	0	1	0
Belgica	81	33	62	49	28	30	46	60	17	484
Dinamarca	132	232	203	151	218	240	424	930	1023	1257
Espanha	1047	1312	1645	1360	1209	908	883	830	744	632
Finlandia	606	450	270	165	125	171	112	94	91	98
França	2040	1790	1572	1494	1472	1671	2066	1439	1607	1475
Grécia	207	234	161	824	596	215	110	171	125	
Holanda	27	29	28	23	12	17	14	12	17	22
Irlanda	38	49	54	38	46	28	34	32	28	34
Itália	1297	1094	791	903	1054	861	545	904	923	1103
Luxemburgo	0	1	0	0	0					
Portugal	307	271	262	409	230	300	282	274	265	227
Reino Unido	701	630	369	253	211	205	235	244	216	166
Suécia	139	126	23	20	33	13	36	9	14	13
Total	6629	6260	5449	5692	5237	4659	4788	4999	5071	5511

Notas: Os valores apresentados neste quadro incluem valores relativos às greves e aos "Lock-out". Importa lembrar que existem especificidades próprias que, de alguma forma, convém ter em atenção no caso de comparação, como por exemplo: no caso dinamarquês não estavam incluídas as greves com menos de 100 dias perdidos até 1995, em relação ao caso português importa lembrar, logo em primeiro lugar, que o "lock-out" não é permitida pela lei portuguesa, ou que, por exemplo, até 1994 estavam excluídas as Regiões Autónomas e que, nos valores apresentados, não se encontram incluídas as greves realizadas na Administração Pública, bem como nos estabelecimentos com menos de cinco trabalhadores.

O valor para Portugal referente ao ano de 1997 não é coincidente com o valor referido no Quadro 2.7, já que os valores enviados para o ILO foram tratados de forma diferente por esta intituição, ou seja o valor total das greves foi obtido a partir da soma dos vários sectores, quando por exemplo uma mesma greve pode abarcar mais do que um sector de actividade.

Em 1997 houve mudança da CAE utilizada como referência no caso português.

Fonte: YearBook of Labour Statistics 1999 (ILO).

Exceptuando o caso da Suécia, as mesmas conclusões podem ser retiradas relativamente aos dados evidenciados nos Quadros 113 e 114, que reportam, para os últimos 10 anos, sobre o número de trabalhadores em greve e o número de dias perdidos em greve.

Quadro 113 - Número de trabalhadores em greve (milhares) nos últimos 10 anos nos países da UE

Países	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Alemanha	-	-	-	-	132.555	400.676	183.346	165.721	13.472	4.286
Áustria	3.715	5.274	92.707	18.039	6.869	0.000	0.060	0.000	25.800	0.000
Belgica	19.5	9.8	11.2	21.9	8.5	5.9	12.8	20.0	9.0	18.9
Dinamarca	27.212	37.386	37.861	32.938	58.764	36.788	124.496	65.735	75.349	502.258
Espanha	1382.1	977.0	1983.8	5192.1	1076.8	5437.4	573.5	1087.8	650.6	680.6
Finlandia	157.15	206.92	128.02	102.56	23.17	70.54	127.04	43.11	28.40	35.38
França	20.300	18.500	18.800	16.300	19.900	18.0	43.5	11.4	12.2	10.1
Grécia	795.744	1.303.973	476.082	243.173	181.737	73.859	52.246	76.060	45.414	
Holanda	15.356	24.978	42.050	52.419	20.662	21.809	55.020	8.126	7.221	30.770
Irlanda	3.692	10.309	17.975	13.107	12.764	5.007	31.653	13.339	5.364	8.060
Itália	4.451.833	1.633.996	2.952.242	3.178.000	4.384.000	2.614.000	445.000	1.689.400	737.300	435.400
Luxemburgo	0.00	0.70	0.00	0.00	0.00	-	-	-	-	-
Portugal	296.1	128.9	119.0	131.9	83.1	94.4	60.5	50.5	45.9	44.2
Reino Unido	727.0	298.2	176.0	148.0	385.0	107.0	174.0	364.3	130.0	92.7
Suécia	34.102	73.159	2.508	17.987	29.318	21.996	125.489	9.137	11.856	0.570
Total	5.351.954	3.107.575	3.640.225	3.571.963	4.846.569	3.174.135	1.017.250	2.027.518	921.776	980.774

Notas: Os valores apresentados neste quadro incluem valores relativos às greves e aos "Lock-out". Importa lembrar que existem especificidades próprias que, de alguma forma, convém ter em atenção no caso de comparação, como por exemplo: no caso dinamarquês não estavam incluídas as greves com menos de 100 dias perdidos até 1995, em relação ao caso português importa lembrar, logo em primeiro lugar, que o "lock-out" não é permitido pela lei portuguesa, ou que, por exemplo, até 1994 estavam excluídas as Regiões Autónomas e que, nos valores apresentados, não se encontram incluídas as greves realizadas na Administração Pública, bem como nos estabelecimentos com menos de cinco trabalhadores.
Em 1997 houve mudança da CAE utilizada como referência no caso português.

Fonte: YearBook of Labour Statistics 1999 (ILO).

Quadro 114 - Número de dias perdidos (milhares) por greve nos últimos 10 anos nos países da UE

Países	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Alemanha	-	-	-	-	592.995	229.436	247.460	98.135	52.896	16.102
Áustria	2.986	8.870	58.341	23.437	13.008	0.000	0.120	0.000	19.125	0.000
Belgica	132.8	103.0	66.5	198.7	54.7	71.3	100.2	146.3	40.1	87.1
Dinamarca	52.9	97.6	70.0	62.8	113.7	75.0	197.3	75.7	101.7	3173.0
Espanha	3685.4	2612.9	4536.6	6332.6	2141.3	6276.7	1457.1	1579.7	1836.8	1280.9
Finlandia	204.210	935.150	458.340	76.090	17.310	525.700	869.422	20.076	103.713	118.184
França	800.225	528.000	497.300	359.200	510.900	500.5	783.8	444.1	393.4	345.6
Grécia	9.280.631	23.440.717	5.839.663	2.830.017	1.602.316	665.666	449.960	765.336	390.760	
Holanda	23.820	206.717	96.356	85.416	44.673	47.387	691.477	7.394	14.603	33.206
Irlanda	50.358	222.916	85.513	190.609	60.987	25.550	130.300	114.585	74.508	37.374
Itália	4.436.100	5.181.300	2.985.000	2.737.100	3.411.000	3.374.000	909.300	1.930.000	1.185.600	580.400
Luxemburgo	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00					
Portugal	387.4	146.5	123.8	189.9	79.9	96.8	62.9	52.8	80.1(2)	94.8
Reino Unido	4128.0	1903.0	761.0	528.0	649.0	278.0	415.0	1303.3	234.7	282.4
Suécia	409.713	770.356	21.724	28.141	189.828	52.398	627.291	61.348	23.579	1.677
Total	15.208.043	31.294.026	10.042.237	6.330.010	6.443.017	4.920.137	3.925.210	2.996.874	1.864.784	786.943

Notas: O valor para Portugal referente ao ano de 1989 não é coincidente com o valor referido no Quadro 2.7, já que os valores enviados para o ILO foram tratados por esta instituição de forma diferente, ou seja o valor total das greves foi obtido a partir da soma dos vários sectores, quando por exemplo uma mesma greve pode abarcar mais do que um sector de actividade.
Em 1997 houve mudança da CAE utilizada como referência no caso português.

Fonte: YearBook of Labour Statistics 1999 (ILO)

6. Síntese conclusiva

O desemprego crescente e as transformações operadas no modo de funcionamento e de regulação dos mercados de trabalho, estas última induzidas, quer pela alteração dos quadros jurídico-laborais, quer pelo acentuar do desequilíbrio das relações de poder, quer, ainda, pela sobreposição das lógicas e interesses das grandes empresas aos objectivos e desígnios dos poderes públicos nacionais, colocam novos desafios às relações laborais, promovendo novas formas de colaboração institucional entre os actores sociais colectivos.

Este novo quadro de relacionamento motiva a alteração das estratégias, tácticas e objectivos do movimento sindical, confrontando-o com a quebra de homogeneidade da força de trabalho e a redução da sua representatividade, mas, de igual modo, com o reforço da representatividade e do poder do movimento associativo patronal. Por seu turno, os Estados ou, na sua tradução prática, os governos nacionais, modificam o seu

papel na economia e na sociedade, reduzindo a sua intervenção directa e assumindo o papel de facilitador da negociação e do diálogo social. A esta relação tripartida - a Concertação Social - é cometida a atribuição de, ao nível político, estabelecer entendimentos e compromissos, que possam gerar benefícios para as partes envolvidas.

Todavia, este fenómeno, designado por macroconcertação, tem convivido com outras formas de aproximação de interesses, em que ao nível da empresa se celebram compromissos contratuais, que tomam em linha de conta a realidade específica de cada sector de actividade, região ou empresa. A realidade portuguesa tem acompanhado e aderiu, de certa forma, a este fenómeno, contribuindo para a celebração de alguns acordos que, embora não acolhendo consenso geral, revelam uma tentativa de entendimento entre os actores sociais colectivos.

Naturalmente que o percurso da concertação social e da própria negociação colectiva não podem ser dissociados das especificidades e evolução do próprio sistema político e das características culturais e legais nacionais, bem como das particularidades dos próprios actores sociais, individual ou colectivamente considerados.

A Concertação Social em Portugal, particularmente no virar para o segundo lustre da década de 90, permitiu a criação das condições sociais e políticas necessárias à flexibilização do mercado laboral e da utilização do factor trabalho no contexto empresarial.

Não obstante o exposto, e embora a conflitualidade laboral tenha diminuído em Portugal, durante a década de 90, acompanhando a tendência comunitária, a regulamentação colectiva de trabalho perdeu fulgor e não deu o necessário salto qualitativo, não integrando, na amplitude que seria desejável, as temáticas de natureza não pecuniária, que constituem apanágio dos processos negociais das sociedades pós-industriais. As razões que estão na base desta constatação serão abordadas, mais adiante, na Parte V.

PARTE V

FLEXIBILIDADE E POLIVALÊNCIA EM PORTUGAL

PARTE V

FLEXIBILIDADE E POLIVALÊNCIA EM PORTUGAL

Capítulo 11
A abordagem à problemática da flexibilidade do trabalho por parte de alguns Estados-Membros da União Europeia

Capítulo 11 - A abordagem à problemática da flexibilidade do trabalho por parte de alguns Estados-Membros da União Europeia

1. Considerações prévias

A utilização flexível do factor humano no contexto organizacional coloca sérias reservas à compatibilização dos modelos tradicionais de prestação de trabalho e das normas jurídico-laborais que os regulam, levando alguns dos actores económicos e sociais a reivindicar a substituição do paradigma clássico do Direito do Trabalho, marcado, segundo estes, por uma excessiva regulamentação e rigidez, por um outro, de cariz neoliberal, orientado para uma maior flexibilidade das relações contratuais e para o desmantelamento do excessivo proteccionismo dos direitos dos trabalhadores[1].

Importa, segundo esta concepção neoliberal, abandonar mecanismos de representação colectiva de interesses e reduzir substancialmente o intervencionismo estatal[2], que dificultam o ajustamento automático do mercado de trabalho e propiciam o perpetuar do desemprego.

ABRANTES (2001: 83) enuncia com particular simplicidade e clareza o problema que se coloca, isto é, «*... encontrar a fórmula para compatibilizar a capacidade de adaptação das empresas às exigências derivadas de uma cada vez maior competitividade com os direitos de cidadania e a dignidade de quem trabalha. A questão é procurar o equilíbrio entre a eficácia empresarial e a tutela dos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores*». Os imperativos da competitividade empresarial não podem, nem devem, no nosso entendimento, sobrepor-se aos direitos adquiridos dos trabalhadores, conseguidos ao longo de séculos de luta reivindicativa, fazendo-os recuar para formas de sujeição perfeitamente atentatórias da dignidade humana.

---

[1] De acordo com Garcia PEREIRA (2001), a flexibilidade pode ser entendida enquanto instrumento de precarização do emprego, suprimindo os direitos que assistem aos trabalhadores, visando a transformação dos salários de custos fixos em custos variáveis, tudo isto tendo como desígnio último a pretensa melhoria da competitividade empresarial.

[2] Ainda segundo Garcia PEREIRA (Id.), Os constrangimentos dos tempos modernos colocam-se, de igual modo ao sistema sócio-político. Perante as exigências colocadas ao factor trabalho, o Estado desenvolve um conjunto de políticas, educacionais, formativas e de emprego, que visam adequar as características da força de trabalho aos requisitos procurados pela actividade económica. Paralelamente, a sua função legislativa assume particular relevância, mormente pela sua capacidade de adequar o edifício jurídico-laboral aos imperativos da competitividade.

Se é certo que a legislação laboral funciona como resposta enquadradora dos problemas sentidos entre as diversas entidades jurídicas em presença, não podemos olvidar que esta resposta está datada e representa o instrumento a utilizar em contexto próprio.

Uma apreciação sistemática da eficácia da legislação laboral pode e deve suscitar processos pontuais da sua revisão, mas o legislador deve procurar preservar equilíbrios e, sobretudo, acautelar os direitos e os interesses da parte mais desprotegida ou, como tão bem sintetiza ABRANTES (Id.: Ibid.), «*a complexidade do desafio está em não se deixar enredar, nem numa cristalização das leis laborais, nem na subversão desregulamentadora dos mecanismos protectores e das garantias dos trabalhadores*».

Os países encaram a problemática da flexibilidade segundo perspectivas diferentes: uns objectivam o reforço da flexibilidade interna, promovendo a concertação e a negociação colectiva como vias para o estabelecimento de plataformas, que conciliem os interesses das partes; outros, onde o diálogo social é problemático e a capacidade de fazer respeitar os compromissos assumidos pelas partes é diminuta, privilegiam a solução legislativa, com carácter impositivo. Sem um clima de confiança entre os parceiros sociais o modelo de flexibilidade encontrado passa, em regra, pela flexibilidade externa, que se baseia, essencialmente, na supressão dos regulamentos que suportam a rigidez do mercado de trabalho.

Tem-se assistido, cada vez mais, a uma tentativa de flexibilizar o mercado de trabalho nacional por via da solução legislativa. Embora estas tentativas tenham merecido alguma oposição dos trabalhadores e de organizações sindicais, o que é certo é que se têm introduzido algumas alterações que visam atingir essa flexibilidade.

2. Enquadramento

Ao longo da história das relações industriais, a redução do tempo de trabalho constituiu um objectivo inexoravelmente associado à melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores e à partilha do emprego disponível, este último desiderato, tanto mais actual, quanto o crescimento económico conseguido sem aumento do emprego, mas pelos

ganhos de produtividade, acentuou o problema do desemprego como flagelo das sociedades desenvolvidas.

Paradoxalmente, a redução do horário de trabalho, quando acompanhada por uma crescente flexibilidade na utilização do factor humano, tem sido invocado como um factor crítico de sucesso nas estratégias empresariais de promoção da competitividade. Este paradoxo parece encontrar alguma racionalidade na interpretação produzida por Lyon-Caen: «... *esta redução tem por corolários: intensificação do ritmo para uns, aumento da carga para outros. O tempo não é homogéneo nem idêntico para todos*»[3].

3. O quadro normativo comunitário e a organização do horário de trabalho

As discussões científicas, técnicas e jurídicas sobre a organização do horário de trabalho, na Europa, remontam aos anos 70, quando a crise económica internacional generalizada fez disparar o desemprego.

Encarada como uma medida tendente à redução do desemprego, a redução do horário de trabalho mereceu a elaboração de uma Recomendação, a Recomendação do Conselho 75/457, de 22 de Julho de 1975, onde se preconizava a instituição da semana das quarenta horas (VECCHI, 2000). Sem efeito vinculativo, alguns E-M mantiveram os esquemas e os regimes de duração do horário de trabalho inalterados.

Bem mais tarde, já em 1983, uma outra proposta de recomendação esteve na agenda do debate, sem que fosse possível encontrar consensos.

Somente em 23 de Novembro de 1993, dez anos depois, surge a Directiva 93/104/CE, que vem estabelecer regras relativamente a alguns aspectos de organização do horário de trabalho.

[3] Citado por AUVERGNON, Philippe (2000), *op. cit.*, p. 121.

A aprovação desta Directiva tornou, assim, obrigatória a introdução desta norma nos ordenamentos jurídico-laborais nacionais, pelo que os países foram impelidos à iniciativa legislativa.

É neste contexto que os países, que ainda não tinham procedido à redução da duração do horário de trabalho para as quarenta horas, iniciam os processos de produção legislativa.

A redução do horário de trabalho foi utilizada como pretexto e contrapartida para o reforço da flexibilidade do trabalho, designadamente a introdução da figura da flexibilidade funcional ou polivalência.

No intuito de introduzirem um quadro de referência, ao nível comunitário, para as alterações produzidas no sistema jurídico-laboral nacional, em matéria de flexibilidade e polivalência, passaremos, de seguida, a uma análise dos processos de reforma dos quadros jurídico-laborais ocorridos em França, Itália e Espanha.

4. A reforma do quadro jurídico-laboral em França

4.1. Os primeiros passos

Em 16 de Janeiro de 1982, interrompendo um interregno de quase 150 anos, o governo francês, de uma penada, legislou sobre diversas questões laborais (LALLEMENT; 1995):

- Fixou em 39 horas a duração semanal de trabalho, a partir de 01 de Fevereiro desse ano, e para as 35 horas semanais, em média, a partir de 31 de Dezembro de 1983, os trabalhadores sujeitos continuamente a trabalho por turnos;
- Instituiu a universalidade do direito a 5 semanas remuneradas o período de férias por ano;
- Limitou para 130 horas anuais o trabalho extraordinário.

Ao mesmo tempo, o governo francês deixava abertura para o alargamento da redução da duração horária de trabalho com base na negociação colectiva, acordos sectoriais ou de empresa. A possibilidade de revogar a prática de encerramento aos domingos, o aligeiramento das restrições ao trabalho feminino nocturno, a celebração de acordos

individuais sobre os esquemas horários de trabalho, a contabilização numa base anual do tempo de trabalho, foram outros desenvolvimentos consubstanciados no designado "Acto Auroux".

Após o insucesso das negociações interprofissionais, em 1984, a negociação colectiva foi, a partir de 1986, a via instrumental encontrada para a promoção da flexibilidade, particularmente no âmbito da organização do tempo de trabalho.

O crescimento do desemprego trouxe para a discussão política a necessidade de estimular a redução do tempo de trabalho, não enquanto demonstração do progresso social, mas enquanto instrumento de política de emprego, numa visão claramente humanista: o direito ao trabalho torna imperativa a sua redistribuição num quadro de redução do seu volume.

Importa, agora, não deixar apenas que os parceiros sociais, por via da negociação colectiva, encontrem, no seu próprio ritmo e num clima de diálogo, plataformas de entendimento, mas criar, no plano político-legislativo, estímulos à celebração de acordos tendentes à concretização do objectivo.

Várias foram as iniciativas legislativas desenvolvidas nesta conformidade, umas mais eficazes, outras nem tanto.

Por sua vez, o relativo insucesso nas rondas de negociação motivou o relançamento, por via legislativa, da redução do tempo de trabalho. O "Acto De le Barre", de 28 de Fevereiro de 1986, contempla a prossecução dos objectivos anteriormente consignados em duas vias: por um lado, a possibilidade, no âmbito da celebração de acordos de sector, da redução para uma média 39 horas de trabalho semanal, com um limite de 42 horas, com base num esquema de contabilização anual do tempo de trabalho; por outro, o encorajamento, através da concessão de benefícios sociais aos trabalhadores (ex: redução do tempo de trabalho, estabilidade do rendimento, etc.), à celebração de acordos (Id.; Ibid.).

Adoptando uma postura liberalizadora, o "Acto Séguin", de 19 de Junho de 1987, vai mais longe: reduz ainda mais os constrangimentos à utilização do trabalho feminino, permite às empresas a celebração directa de acordos tendentes a uma maior

flexibilização horária e, o mais importante, dissocia o reforço da flexibilidade da questão da redução da duração semanal do horário de trabalho, sendo possível que as contrapartidas se processem sobre a forma de compensação pecuniária, de formação ou alargamento da jornada de trabalho.

À tentativa frustrada de promoção do emprego a partir da isenção de encargos sociais aos empregadores, como contrapartida da redução do tempo de trabalho, acompanhada pelo aumento de efectivos, prevista na «Lei Quinquenal sobre o Emprego», de 20 de Dezembro de 1993, sucedeu-se uma outra, com mais sucesso - a «Lei de Robien», de 11 de Junho de 1996 - em que a adesão por via da celebração de um número significativo de acordos de empresa, levou à criação de aproximadamente 35000 empregos em apenas um ano (AUVERGNON, Id.).

Em 1997, com a chegada ao poder de Jospin, e face ao impacto estritamente temporário das iniciativas legislativas entretanto produzidas, mesmo contrariando a tradição francófona de mutação da legislação laboral por via impositiva, a redução do tempo de trabalho contrabalançada por incentivos financeiros é substituída pela imperatividade da sua implementação.

A designada «Lei Aubry I», de 13 de Junho de 1998, abre a oportunidade dos parceiros sociais encontrarem uma solução negociada durante um período de transição, a partir do qual a «semana das 35 horas» será um facto. Acautelando as diferenças sócio-económicas patenteadas por empresas de desigual dimensão, dois anos separam a plena aplicabilidade da redução para 35 horas de trabalho semanal: 01 de Janeiro de 2000 é a *red line* para empresas com mais de 20 trabalhadores; e 01 de Janeiro de 2002, para empresas com menos de 20 trabalhadores.

Porque importava mais reformar alguns pontos importantes do direito laboral, como as questões associadas, entre outros aspectos, ao trabalho suplementar, às novas modalidades de relação contratual, à modificação do contrato de trabalho, do que considerar a instrumentalidade da criação de mais emprego, a «Lei Aubry I» viria a ser complementada pela «Lei Aubry II», datada de 19 de Janeiro de 2000.

4.2. A «Lei Aubry II»

Sem afastar a possibilidade de negociação colectiva em matéria de redução do tempo de trabalho e os incentivos financeiros previstos instituídos pela «Lei Aubry I», pelo menos para algumas das empresas, a nova lei tem como principal preocupação a consagração da nova duração legal e as suas consequências práticas da sua implementação, mormente no que concerne às suas implicações jurídicas.

À semelhança do ocorrido com a entrada em vigor, em Portugal[4], com a «Lei das 40 horas», a implementação da «Lei das 35 horas» suscitou a precisão de um conjunto de aspectos a saber:

- A contagem do tempo de trabalho efectivo, dadas as suas implicações, entre outras, com a consideração do trabalho suplementar;
- A incidência da aplicabilidade da lei num grupo muito específico, ele mesmo particularmente heterogéneo - os quadros.

Embora o segundo aspecto não seja totalmente despiciendo, será tratado de forma particularmente sintética dado o seu carácter acessório, pelo que iremos privilegiar uma abordagem mais incisiva sobre o primeiro aspecto, tomando a centralidade apresentada face à problemática em apreço.

4.2.1. A contagem do tempo de trabalho efectivo

A lei precedente reflectia já uma preocupação doutrinária sobre esta matéria ao definir como tempo de trabalho efectivo «*... o tempo durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador e deve conformar-se às suas directivas sem poder dedicar-se livremente a ocupações pessoais*» (Id.; Ibid.: 124). Sem questionar esta conceptualização, a «Lei Aubry II» produz alguns aditamentos no sentido de atenuar algumas ambiguidades que uma definição tão genérica não deixa de suscitar.

[4] Como adiante constataremos no Capítulo 12.

Nesta conformidade, os tempos de pausa para refeições ou outras pausas não serão contabilizados como tempo de trabalho efectivo, exceptuando os casos em que os trabalhadores se mantenham em sujeição às orientações emanadas pelo empregador.

Nalgumas situações, não obstante não se enquadrem na figura de tempo de trabalho efectivo, traduzem-se na instituição de contrapartidas, quer em termos de tempo de repouso, quer em termos financeiros. Integram-se neste âmbito, os tempos dispendidos, no interior da empresa, para mudança de roupa, quando se torne obrigatório o uso de roupa de trabalho, ou a determinação, em certas actividades ou profissões, de períodos de inacção, quando tais práticas estejam fundadas nos usos ou em convenções ou acordos colectivos.

Rejeitando a dicotomia tempo de trabalho/tempo de não trabalho, de repouso ou consignado a actividades de lazer ou outras da preferência do trabalhador, a jurisprudência francesa, bem em linha com a interpretação posterior do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, não considera como tempo de trabalho efectivo a disponibilidade do trabalhador a ocorrer às necessidades do empregador, desde que este tempo decorra fora das instalações da empresa.

Embora não permanecendo à disposição permanente e imediata do empregador, e por ter de permanecer, ou no seu domicílio, ou nas proximidades, é nossa convicção, vê claramente cerceada a sua liberdade individual no que respeita às opções de aproveitamento de um tempo, que não é de trabalho efectivo, mas não o é, também, de incondicional uso pessoal.

4.2.2. O regime das horas suplementares

Todas as actividades de trabalho, enquadráveis no conceito de trabalho efectivo, sempre que ultrapassem o limite fixado na lei prefiguram uma situação de trabalho suplementar e, como tal, sujeitos aos limites e ás contrapartidas financeiras por esta estipuladas, ou à substituição, no todo ou em parte, por tempo de descanso equivalente.

O ordenamento jurídico-laboral francês prevê, exceptuando acordo de empresa derrogatório, duas modalidades distintas de contabilização do tempo de trabalho semanal e à respectiva forma de organização: por um lado, a consideração da semana compreendida entre as 0 horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo; por outro, e tal como refere AUVERGNON (Idem: 126), um « ... *quadro de apreciação alargado (...) num período quadri-semanal, por ciclos, em todo o ano ou parte dele (havendo modulação*[5]*), ou ainda (sem modulação) no período de um ano.*».

Esta distinção é relevante dado que o contingente anual de horas suplementares fixado em 130 horas por ano civil por trabalhador é reduzido para 90 horas sempre que uma convenção ou acordo colectivo estabeleçam uma modulação do tempo de trabalho. Estes limites podem ser distendidos através de autorização da Inspecção do Trabalho.

As contrapartidas estabelecidas para compensação do trabalho suplementar são de dois tipos: financeiras e de repouso, no todo ou em parte, sendo que sempre que ultrapassem o contingente estabelecido este último se torna obrigatório.

4.2.3. O tratamento diferenciado dos quadros

A clara separação entre o dispositivo normativo e a realidade laboral dos quadros mereceu, por parte da Lei Aubry II, a consideração das especificidades das condições de prestação de trabalho destes face aos dos demais trabalhadores.

Mas os próprios quadros correspondiam a um universo não homogéneo, pelo que o legislador, no que respeita ao modo de contabilização do tempo de trabalho efectivo, procedeu a um tratamento diferenciado. As categorias a considerar e o modo de apurar o tempo de trabalho são, assim, sintetizadas:

- ***Quadros dirigentes:*** Porquanto se trate de indivíduos cuja actividade se desenvolve num quadro temporal nem sempre coincidente com o horário normal de funcionamento da empresa, ao mesmo tempo que requer níveis de qualificação e de

[5] As questões ligadas à modulação e aos ciclos serão delineadas mais adiante quando se abordarem as modalidades de organização e repartição do tempo de trabalho.

autonomia funcional não verificáveis noutros trabalhadores, tendo como contrapartidas sistemas de recompensa assaz diferenciados, entendeu por bem o legislador reconhecer a inaplicabilidade da lei geral no que respeita aos regimes de determinação da duração do trabalho, do trabalho nocturno, bem como as normas aplicáveis aos descanso diário e semanal e aos feriados, sendo que na parte restante são aplicáveis as demais normas do Código de Trabalho;

- ***Quadros integrados numa colectividade de trabalho:*** Por se tratarem de trabalhadores que desenvolvem funções de chefia directa, torna-se relativamente fácil pré-definir um horário de trabalho que, em regra, é muito semelhante ao dos seus colaboradores. Todavia, as suas responsabilidades não se esgotam na supervisão e controlo das actividades de trabalho dos seus subordinados, exigindo um envolvimento com as demais actividades de gestão, que tendem a estender-se para além do horário normal de trabalho. A lei define o mecanismo de determinação da remuneração acessória, de carácter fixo, a pagar a estes por contrapartida de trabalho suplementar[6];

- ***Quadros intermédios:*** Assumindo-se como a subcategoria quantitativamente mais importante, incorpora todos os demais quadros não englobados nas subcategorias anteriores, logo a mais heterogénea. Em termos genéricos, estes quadros são todos aqueles que desenvolvem actividades de temporalidade mais irregular, quer pela especificidade dessas actividades, quer pela imprevisibilidade do envolvimento do seu contributo na actividade da empresa. No entanto, o legislador não quis deixar de acautelar a extensão dos benefícios gerados pela implementação da medida de redução do horário de trabalho, introduzindo a possibilidade de, por via de acordo ou convenção colectiva, de fixar esquemas de compensação com base temporal diferenciada - semanal, mensal ou anual.

[6] Como refere AUVERGNON (Idem: 129), o Código de Trabalho define as condições básicas de aplicação: acordo expresso e não presumido do trabalhador; número constante de horas suplementares.

4.2.4. As implicações jurídicas da redução do horário de trabalho

Para além das alterações enunciadas anteriormente, a redução do horário de trabalho induziu mutações muito pronunciadas, quer no que respeita aos condicionamentos a atender em matéria de organização do tempo de trabalho, quer no que concerne à determinação da remuneração, bem como, ainda, a eventuais modificações no contrato de trabalho. De seguida, analisaremos individualizadamente cada um destes tópicos.

4.2.4.1. Modalidades de organização do tempo de trabalho

No intuito de promover a negociação colectiva, bem como um crescente envolvimento dos parceiros sociais nas várias questões laborais, designadamente na implementação de novas modalidades de organização e de repartição do tempo de trabalho, a «Lei Aubry II» abre caminho a soluções negociadas, sem descurar situações em que a decisão unilateral do empregador se constitui quase como única opção.

Embora vinculado à consulta prévia das estruturas representativas na empresa dos trabalhadores, a ausência de convenção colectiva de trabalho confere a possibilidade ao empregador, embora condicionada às opções estipuladas na lei, de definir unilateralmente o regime horário de prestação de trabalho.

A repartição do tempo de trabalho, para a realização das 35 horas de trabalho semanal, é, então, sujeita à escolha entre as seguintes modalidades:

- A repartição numa base semanal;
- A repartição numa base quadri-semanal.

A repartição numa base semanal pressupõe a escolha dentro do seguinte leque:

- ***Uniforme:*** 5 dias de trabalho, com dois dias de repouso semanal (Sábado e Domingo ou Domingo e Segunda-Feira) ou em 6 dias de trabalho, com repouso semanal ao Domingo;

- ***Desigual:*** 6 dias de trabalho, com o limite diário de 8 horas, com repouso ao Domingo acrescido de meio-dia ou, desde que sem oposição dos representantes dos trabalhadores, 4 ou 4,5 dias de trabalho, com o limite diário de 10 horas.

No que respeita ao modelo de repartição quadri-semanal, a legislação permite a contabilização num período mais alargado do tempo de trabalho, em que, mesmo num quadro de redução do tempo de trabalho semanal, é exequível a manutenção de um horário colectivo de trabalho semanal oscilando entre as 35 e as 39 horas semanais.

A decisão do empregador de recorrer a esta modalidade só é possível para empresas de laboração contínua ou para sectores cujas especificidades da actividade merecem acolhimento legal.

O tempo de trabalho remanescente às 35 horas de trabalho semanal conferem ao trabalhador o direito de um tempo de repouso complementar[7], que será pré-determinado pelo empregador, tomando como referência a base quadri-semanal a que se reporta.

A organização do tempo de trabalho pode ser, também, estabelecida com base na negociação colectiva. A negociação colectiva permite uma maior flexibilidade relativamente à instituição de modalidades de organização do tempo de trabalho, que satisfaçam os interesses do empregador, salvaguardando os dos trabalhadores. Neste contexto, a «Lei Aubry II» introduziu profundas e inovadoras alterações no Código de Trabalho no que à organização do tempo de trabalho diz respeito.

De forma sistematizada AUVEGNON (Id.: 140 e ss.) apresenta e interpreta as formas agora instituídas e que enformam diferentes modos de organização e de repartição do tempo de trabalho:

- Os ciclos de trabalho;
- A modulação do tempo de trabalho;
- A organização e redução do tempo de trabalho sob a forma de dias de descanso;
- A conta poupança-tempo.

[7] Para informação mais detalhada *vidé* AUVERGNON, Philippe, *Op. Cit.*, p. 139.

A «Lei Aubry II» permite que, através de acordo de empresa ou de estabelecimento[8], a duração do tempo de trabalho na empresa possa ser organizada em termos de ***ciclos de trabalho***, desde que preencham cumulativamente dois requisitos: os ciclos de trabalho não podem exceder as 12 semanas e a distribuição tem que ser idêntica nos diferentes ciclos.

Este último requisito é particularmente limitativo, porque pressupõe uma regularidade e previsibilidade das actividades de trabalho, de molde a ser possível a programação antecipada, o que não é compatível com flutuações da intensidade produtiva, típicas de mercados turbulentos e voláteis como os que caracterizam a globalização dos mercados.

O modo de determinar o trabalho suplementar, e as majorações das remunerações a que este confere direito, observa as regras gerais já citadas para outras modalidades de organização do tempo de trabalho, só que, neste caso, considera na contagem o quadro plurianual do ciclo.

O ***sistema de modulação do tempo de trabalho***, que permite a variação da duração do tempo de trabalho semanal, em todo ou em parte do ano, atentas as limitações impostas em termos diários e semanais, está longe de ser um instituto inovador no ordenamento jurídico-laboral francês, considerando que precedeu a entrada em vigor da «Lei Aubry II».

Este sistema permite uma grande flexibilidade na definição dos horários colectivos de trabalho semanal, sem recurso ao pagamento de trabalho suplementar, desde que a duração média semanal não ultrapasse as 35 horas e as 1600 anuais. Embora sob certas limitações, é agora possível proceder a uma individualização dos horários de trabalho[9].

---

[8] A legislação anterior já previa a possibilidade da organização e repartição do tempo de trabalho tomasse como base os ciclos de trabalho, mas obrigava à celebração de acordo de ramo com extensão.

[9] Tal como refere AUVERGNON (Id.: 141), a individualização dos horários de trabalho só «*...se pode conceber como modalidade de aplicação duma modulação colectiva, no respeito dos períodos baixos e altos da actividade comuns aos trabalhadores duma mesma unidade de trabalho*». É nosso entendimento que tal condicionante visa proteger a parte mais desfavorecida da relação laboral – o trabalhador – de práticas discriminatórias e hostis do empregador, tendo como fim a pressão psicológica sobre o primeiro e a redução das condições de sustentabilidade da relação laboral.

A lei proíbe de forma expressa que as ausências do trabalhador, independentemente de serem ou não objecto de remuneração, possam ser recuperadas ou compensadas. Esta proibição parece favorecer o trabalhador sempre que a ausência justificada confere direito a remuneração, mas prejudica-o em casos duma ausência sem direito a remuneração (ex: uma ida ao médico!), considerando as eventuais implicações negativas que poderão resultar em matéria de acesso a prémios de assiduidade ou outras situações laborais que se prendam com factores, como o tempo de serviço e/ou antiguidade.

A terceira modalidade, ***a organização e redução do tempo de trabalho sob a forma de dias de descanso***, foi, nas palavras de AUVERGNON, particularmente saudada pelos empregadores, o que pode ser subentendido, na nossa perspectiva, como particularmente desfavorável para os trabalhadores.

Esta modalidade que considera a possibilidade do tempo de trabalho efectivo que excede as 35 horas até às 39 poder ser compensado sob a forma de tempo de descanso, pode ser encarado como instrumento potenciador de agravamento da desigualdade na relação laboral, porque mantendo as limitações anteriormente enunciadas para a modulação, no que diz respeito às ausências do trabalhador, permite ao empregador usufruir dos trabalhadores em horários mais dilatados, sem direito aos benefícios inerentes à situação de trabalho suplementar, e penalizar o trabalhador quando este, mesmo que por razões que estão para além da sua vontade, se ausente.

Por último, a ***conta poupança-tempo***, introduzida pela «Lei Aubry I», assenta no princípio de que o trabalhador, desde que o deseje, poderá gerir, de acordo com as suas conveniências, o uso e a disponibilidade do tempo livre remunerado que dispõe, a partir da utilização diferida dos tempos de descanso compensatório e dos benefícios gerados pela redução do horário de trabalho. Embora com restrições, é possível uma gestão plurianual do tempo acumulado, com a utilização até - em regra que comporta algumas excepções - cinco anos após a obtenção de direito de dias livres com uma duração mínima de dois meses.

Com a «Lei Aubry II» esta modalidade vê reforçada a sua importância, pela crescente diversificação das suas formas de utilização:

- A possibilidade de passagem a regime de tempo parcial por motivos que se prendam com situações de doença de familiares próximos;
- O acesso a formação fora do tempo de trabalho, desde que a frequência dessas acções resulte de acordo entre o empregador e o trabalhador e se integrem num processo de valorização profissional, tendente a uma melhor adaptação às novas exigências do trabalho;
- A possibilidade dos trabalhadores com mais de 50 anos utilizarem o crédito de tempo para antecipar a cessação da actividade ou, pelo menos, reduzir a sua intensidade.

4.2.4.2. Implicações na remuneração

A redução da duração legal do trabalho suscitou ao legislador a preocupação de que os trabalhadores, particularmente os sujeitos a níveis salariais mais baixos, fossem vítimas de uma redução drástica dos seus rendimentos de trabalho. Nesta conformidade, e sem que tal preocupação se revestisse de uma revalorização do salário-hora, através de quotizações sociais, foi possível instituir a figura da «*garantia mínima de remuneração*».

Este mecanismo, tal como refere AUVERGNON (Idem: 145), pode ser extendida aos trabalhadores que pretendam aderir a uma modalidade horária de prestação de trabalho inferior a 35 horas semanais, sendo que neste caso a remuneração a que o trabalhador terá direito resultará da aplicação de uma regra de proporcionalidade.

Esta medida, na aplicabilidade imediata do princípio de igualdade de tratamento, é igualmente válida para trabalhadores cujo vínculo contratual seja mais precário, isto é, para trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo certo e para trabalhadores temporários.

4.2.4.3. Implicações no contrato de trabalho

A redução da duração do trabalho, por aplicação da «Lei Aubry II», por via de acordo colectivo, desde que não acompanhada de redução de salário ou dos mecanismos que

estão na base da sua determinação, não constitui uma alteração do contrato de trabalho, mas, tão somente, uma modificação das condições de trabalho.

Por conseguinte, o empregador não carece de obtenção de consentimento prévio dos trabalhadores afectados. O(s) trabalhador(es) que recuse(m) incorrem numa situação de despedimento individual, salvaguardando o empregador de observar a tramitação processual em casos de despedimento por motivo económico.

Procurando preservar o interesse colectivo em detrimento do interesse individual, e não se tratando de um despedimento provocado por motivo pessoal, é questionável se não estaremos perante uma situação de despedimento atípico. Parece relativamente consensual para alguns autores[10] que, nestas situações, estaremos perante um caso de aplicação do «direito comum».

4.2.5. A manutenção de incentivos à redução negociada

Porquanto a «Lei Aubry II» tenha instituído a obrigatoriedade da redução da duração do trabalho para as 35 horas em processo faseado, esta lei reforçou e simplificou os apoios, anteriormente instituídos pela «Lei Aubry I», às empresas que, numa base negocial, pretendessem implementar de forma antecipada a aplicação da lei.

Os apoios a conceder a estas empresas passaram por:

- Diminuição dos encargos sociais, a conceder apenas às empresas privadas, quando a redução do horário de trabalho para as 35 horas foi realizada até 01 de Janeiro de 2002. A obtenção deste benefício está dependente da celebração de Acordo de Empresa onde, para além de outras questões, se identifiquem as vantagens que a redução do horário de trabalho comporta em matéria de emprego;
- Concessão de apoios financeiros, cujo montante é determinado face aos resultados conseguidos, quer em termos de redução da duração do trabalho, quer em termos de emprego criado;

[10] Conforme defende MOREAU, M.-A., *«Le contrat de travail face à la loi relative à la réduction du temps de travail»*, in Revue de Jurisprudence Sociale 2000, nº 4, pp. 247-259, citado por AUVERGNON (Idem: p. 149).

- Concessão de apoio em consultadoria, em que o Estado se obriga a assumir os encargos resultantes desse apoio, cuja finalidade se traduz na promoção da negociação colectiva, bem como da avaliação e minimização dos impactos negativos que a redução pode provocar em termos da organização empresarial.

5. A reforma do quadro jurídico-laboral em Itália

5.1. Considerações prévias

Entender a forma como se desenvolveu o processo de flexibilização do trabalho em Itália, remete-nos para a compreensão do sistema de relações industriais italiano e das suas especificidades, designadamente do facto das alterações sobre o modo de funcionamento do mercado de trabalho, tradicionalmente se escorarem mais na negociação colectiva e nos acordos estabelecidos aos diferentes níveis (nacional, sector de actividade e empresa), do que na intervenção governamental por via legislativa (GASPARINI; 1995).

Tal explica o facto de o dispositivo legal que regulamentava o tempo de trabalho, datado de 1923, ter sido, nas últimas décadas, sucessivamente objecto de reformulações tácitas, por via de acordos obtidos no âmbito da negociação colectiva.

A confrontação laboral que marcou as décadas de 60 e 70 contribuiu para o reforço do poder sindical das diferentes centrais, que mantêm, mesmo durante a crise económica do início da década de 90, elevados níveis de sindicalização.

O papel do Estado enquanto mediador de conflitos acentua-se na década de 80, quando a crise se avoluma e o desemprego aumenta significativamente. A partir desta altura, o Estado assume-se, claramente, como uma terceira parte nas relações industriais, iniciando-se um processo de recentragem da negociação colectiva à escala nacional. As políticas e as instituições que promovem a negociação são confrontadas com um alargamento das temáticas em debate, tentando travar o ritmo de crescimento do desemprego.

A partir da década de 90, sem que tal questione a importância da institucionalização da negociação colectiva a nível nacional, os sindicados e as empresas têm vindo a adoptar um relacionamento mais cooperativo, na senda de uma crescente descentralização das negociações, de molde a encontrar soluções de compromisso que vão de encontro às especificidades de cada situação. Em discussão, para além das questões salariais, outros temas se têm vindo tornar recorrentes: os bónus de produtividade, a mobilidade, as qualificações, o tempo de trabalho, entre outros (Id., Ibid.).

5.2. A natureza da reforma

Antes de qualquer outra consideração, é importante ressalvar a importância do sistema juslaboral italiano, considerando que este influenciou fortemente a produção do DL nº 21/96, de 23 de Julho.

O artº 2107º do Código Civil italiano remete para a lei ordinária a fixação do limite da duração do horário de trabalho ou, em alternativa, para a produção de normas corporativas.

Nesta conformidade, e dando cumprimento à Directiva comunitária, a Lei nº 196/97[11], de 24 de Junho, através do seu artº 13º, introduz a norma das quarenta horas no ordenamento jurídico-laboral italiano, podendo, eventualmente, ser inferior desde que acordado em contratação colectiva.

Tal como refere VECCHI (2000), a entrada em vigor deste diploma não se fez sem alguma polémica, considerando que o limite estipulado contrariava o RDL 629/23, que estabelecia a jornada diária de 8 horas, num total semanal de 48. Este debate doutrinário sobre qual o dispositivo que iria determinar a duração efectiva da semana de trabalho prolongou-se por algum tempo.

Uma outra questão levantada prendia-se com os limites impostos ao trabalho extraordinário, dado que a Lei nº 549/95 estipulava um limite máximo de 12 horas

[11] O conhecido "Pacchetto Treu" (Pacote Treu, o apelido do Ministro do Trabalho e da Previdência Social, responsável pela produção deste diploma).

semanais, o que adicionado ao tempo efectivo de 40 horas, totalizava 52 horas de trabalho semanal, em profunda violação do definido na directiva comunitária. Esta divergência foi ultrapassada com a Lei nº 409/98, que redefiniu o regime de trabalho extraordinário.

Sedimentado que está o processo de redução de 48 para 40 horas de trabalho semanal, a Câmara de Deputados italiana iniciou um processo de discussão relativamente a uma proposta de redução da duração semanal de trabalho para as 35 horas.

Relativamente à questão da promoção da flexibilidade funcional, a Lei nº 196/97, prevê, segundo VILAR (1997):

- A exclusão da mobilidade descendente;
- A possibilidade de execução de tarefas complementares e acessórias do tipo de actividade mencionada no contrato;
- A execução de tarefas equivalentes, fora do contratualmente acordado, nos termos do poder modificativo *(Jus variandi);*
- Que o trabalhador só possa ser afectado a actividades recondutíveis à sua categoria.

6. A reforma do quadro jurídico-laboral em Espanha

6.1. Considerações prévias

A transição democrática, iniciada em 1976, marcou o início da reforma do mercado de trabalho em Espanha, onde o regime franquista tinha consolidado o papel tutelar do Estado nas relações laborais.

Iniciado ainda em 1976, os anos de 1977 e 1978 marcam um novo fulgor na reforma do mercado de trabalho. Saracibar Sautua[12] (CES; 1998) recorda os objectivos privilegiados na reforma laboral, que envolveram governos de sensibilidade política diferente, no fim da década de 70:

[12] Conselheiro Laboral e Assuntos Sociais da Embaixada de Espanha em Portugal.

- Modernização da legislação laboral;
- Flexibilização das relações de trabalho;
- Potenciação da negociação colectiva como via imprescindível para dinamizar a economia e favorecer a criação de emprego;
- Reconhecimento da autonomia das partes: sindicatos e empregadores.

Os institutos normativos em vigor, as *«Ordenanzas Laborales y los Laudos de Obligado Cumplimiento»* e a *«Ley de Contratos de Trabajo»*, de 1944, deram lugar a um documento mais moderno, o *«Estatuto de los Trabajadores»*, publicado em Março de 1980, e na linha das orientações europeias: a defesa de um Estado de Bem-Estar Social e a atribuição do protagonismo nas relações laborais aos actores sociais.

Aprovado com um amplo consenso parlamentar, este Estatuto tinha como características fundamentais (SAUTUA in CES, 1998):

- A diminuição do património normativo garantista da legislação anterior, introduzindo maior flexibilidade na gestão da mão-de-obra;
- A redução das competências da administração em matérias, entre outras, como a classificação profissional e as eleições sindicais, designadamente no seu papel de árbitro e de mediador de conflitos;
- O estabelecimento de um limite na contratação a termo;
- A regulamentação da participação dos trabalhadores na vida da empresa;
- O reconhecimento do importante papel da negociação colectiva.

Este Estatuto viria a ser, mais tarde, em 1984, objecto de revisão, procurando, pela letra da lei, institucionalizar um conjunto de medidas e de práticas, implementadas em matéria de alargamento dos períodos de contratação a tempo certo, logo a partir de 1976, por vida regulamentar, tendentes a fomentar o emprego de segmentos populacionais mais flagelados pelo desemprego, como os mais jovens.

Em 1994, já com o Governo socialista, e no intuito de dar resposta em termos de criação de mais emprego, num quadro de relançamento económico no período subsequente à

recessão económica internacional, que marcou o início da década de 90, dá-se início a uma nova reforma laboral com os seguintes propósitos (Id., Ibid.):

- Obter uma maior adaptabilidade e flexibilidade do contrato como via necessária à promoção da competitividade empresarial;
- Impulsionar a estabilidade do emprego, minimizando os abusos do emprego excessivo da flexibilidade na contratação, que se traduziram numa crescente dualização do mercado de trabalho;
- Patrocinar o alargamento dos conteúdos das temáticas em debate na negociação colectiva.

Esta reforma introduziu importantes alterações no *»Estatuto de los Trabajadores»* e na *«Ley de Procedimiento Laboral»*, contemplando, designadamente (Id., Ibid.):

- A legalização das empresas privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário;
- A definição de um período de experiência nos regimes de contrato de trabalho a termo;
- Uma ampla flexibilidade interna da força de trabalho em questões como, a classificação profissional, o salário, a duração da jornada de trabalho, a mobilidade funcional e geográfica e a modificação substancial das condições de trabalho;
- O regime de extinção da relação de trabalho por motivos disciplinares, por causas económicas, técnicas, organizativas e de produção;
- O regime de eleições dos representantes dos trabalhadores, indo de encontro aos interesses dos sindicatos maioritários;
- Regime de negociação colectiva, em particular os conteúdos e as normas de aplicabilidade em situações em que se verifique a existência de mais de uma acordo para uma mesma empresa;
- Medidas de promoção do emprego dos grupos problemáticos;
- Melhoria da gestão dos serviços públicos de emprego.

Saracibar Sautua (Id., Ibid.) reporta a controvérsia gerada com esta iniciativa legislativa, bem como a insatisfação gerada nos actores sociais, tanto ao âmbito dos objectivos preconizados, quanto aos resultados obtidos:

- Os sindicatos, que se opuseram firmemente à iniciativa legislativa, promovendo uma greve geral, consideram que nem se conseguiu criar emprego e que, em sentido inverso, a qualidade do emprego decaiu com o aumento da precariedade e da rotação da mão-de-obra;
- Os empresários, que evidenciam o carácter pouco ambicioso da reforma, já que evitaram todas as medidas conducentes à redução dos custos laborais ou ao incremento da flexibilidade do mercado de trabalho;
- O governo que se seguiu, que considera insuficiente a reforma e que em nada contribuiu para a melhoria de performance dos principais indicadores de emprego.

As reformas laborais produzidas até 1994 deixaram a nu algumas fragilidades do sistema de relações laborais. Neste âmbito, a negociação colectiva foi incapaz de dar resposta aos desígnios preconizados no essencial devido a:

- Estrutura deficiente do processo, com ênfase nos acordos de base sectorial e provincial, gerando acordos diferenciados para um mesmo sector;
- Existência de vazios normativos por derrogação das anteriores normas sem corresponde cobertura nas normas que se sucederam, propiciando que certas temáticas não sejam abrangidas;
- Permanência de um grande número de trabalhadores que não é abrangido por nenhum acordo;
- Não contemplação das novas relações de trabalho entretanto introduzidas na realidade laboral;
- Uma inadequada regulamentação sobre o dever de negociar.

6.2. A actual reforma laboral

As expectativas criadas em torno da nova reforma laboral eram múltiplas. A necessidade de tornar mais operacional a negociação colectiva e de retirar a Espanha do topo do ranking das taxas de desemprego eram objectivos que condicionaram todo o processo.

O diálogo promovido pelo governo deveria conduzir a um entendimento que satisfizesse, na medida do possível, os interesses das partes envolvidas:

- O governo pretendia:
  - Promover a competitividade empresarial;
  - Criar mais emprego;
  - Reduzir a precariedade e a rotação da mão-de-obra;
  - Remeter para a negociação colectiva a discussão dos principais temas laborais.
  - Uma inadequada regulamentação sobre o dever de negociar.
- Os empregadores reclamavam:
  - Reduzir os encargos com os despedimentos;
  - Agilizar o funcionamento dos tribunais de trabalho e procurar que estes sejam mais receptivos aos despedimentos por causas económicas[13].
- Por seu lado, os sindicados reivindicavam:
  - A redução do número de modalidades de contratação;
  - A diminuição da rotação de mão-de-obra;
  - A racionalização da negociação colectiva;
  - A aceitação da facilitação do despedimento por motivos tecnológicos, económicos ou produtivos, mas sem que envolvesse redução no valor das indemnizações;
  - A implementação de uma nova modalidade de contratação que contemplasse a inserção de grupos mais desfavorecidos no mercado de trabalho.

[13] Tal interesse prende-se com o facto da indemnização a pagar ao trabalhador despedido por este motivo ser manifestamente inferior.

O processo de discussão da nova reforma laboral permitiu encontrar alguns consensos em torno das seguintes questões:

- A institucionalização de uma nova modalidade de contratação dirigido aos grupos-problema[14] ou na conversão de trabalho a termo por trabalho permanente, em que as sanções por despedimento consideradas improcedentes acarretavam menores encargos para os empregadores;
- Uma maior precisão nos requisitos para o despedimento por causas objectivas[15] a fim de diminuir os casos de declaração de improcedência por via judicial;
- A manutenção dos montantes indemnizatórios por despedimento de trabalhadores permanentes ou por despedimento objectivo considerado improcedente;
- Eliminação da figura dos contratos de trabalho por lançamento de nova actividade;
- Reintrodução do contrato de trabalho permanente, mas descontínuo;
- Substituição do contrato de aprendizagem pelo contrato formativo, com a possibilidade de protecção social em termos de incapacidade temporária ou em caso de desemprego;
- A articulação entre os níveis estatal e provincial de convenção colectiva;
- O estabelecimento de medidas que facilitem o controlo sindical sobre as situações de despedimento individual por causas objectivas, o cumprimento sobre o estabelecido em matéria de duração das jornadas de trabalho, dos períodos de descanso e a possível redução do trabalho extraordinário;
- A alteração da estrutura salarial, integrando agora a possibilidade de fixar uma componente variável a definir por convenção colectiva, ou em caso de impossibilidade, por acordo entre as partes;
- A regulamentação das categorias profissionais afectadas por derrogação com a entrada em vigor do Estatuto;

[14] Jovens, desempregados de longa duração, indivíduos mais idosos ou portadores de deficiência.

[15] Por razões económicas, tecnológicas, organizativas ou de produção.

- A constituição de uma comissão tripartida - governo, sindicatos e empregadores -, para estudar a delimitação do recurso ao trabalho temporário e tipificar as infracções do seu uso ilícito.

7. Síntese conclusiva

As orientações comunitárias no sentido de uma maior flexibilidade do trabalho, conforme reportado no Capítulo 8, desencadearam, na generalidade dos E-M, processos de reforma dos quadros jurídico-laborais, seguindo algumas linhas de orientação comuns, que nos permitem afirmar da existência de uma tendência na sua harmonização.

O processo apresentou, todavia, algumas vicissitudes, considerando que, numa fase inicial, por se tratar de uma recomendação comunitária, não produziu os efeitos desejados. Somente, mais tarde, em 1993, através da Directiva 93/104/CE, os objectivos preconizados assumiram um carácter vinculativo para os E-M. É neste contexto que se processam as reformas supracitadas, tornando-se relevante o estudo comparativo dos processos ocorridos em França, em Itália e em Espanha.

Refira-se, no entanto, que o alcance das medidas legislativas é diferenciado em função da realidade nacional de cada E-M. Enquanto em França a preocupação da redução do horário de trabalho para as 35 horas semanais, apenas produziu impactos ao nível da organização do tempo de trabalho, designadamente com a introdução da figura do "tempo de trabalho efectivo", já nos casos italiano e espanhol as medidas implementadas possuíram um impacto mais amplo, incidindo sobre outras questões, como o da flexibilidade funcional, o que os aproxima mais do verificado em Portugal.

Como particularidade relevante sublinhe-se que, tanto no caso francês, como no espanhol, as reformas ocorrem num contexto político de governação socialista, o mesmo se verificando em Portugal, o que, sem se pretender entrar numa abordagem político-partidária de carácter dicotómico, não deixa de ser interessante que a fragilização da situação dos trabalhadores, e a consequente redução de direitos, se tenha processado num quadro ideológico mais próximo da "esquerda".

PARTE V

FLEXIBILIDADE E POLIVALÊNCIA EM PORTUGAL

Capítulo 12
Flexibilidade e polivalência funcional: o novo quadro jurídico-normativo da organização e gestão do tempo de trabalho

1. A Lei 21/96, de 23 de Julho: Âmbito e análise de conteúdo

1.1. A "Lei das Quarenta Horas"

A Lei 21/96, de 23 de Julho, constitui-se como a consagração legal do ACSCP, rubricado em 1996, e que contou com a total e a firme oposição da CGTP-IN.

Considerando a relativa amplitude de consensualidade conseguida no espectro político-partidário, bem como ao nível dos parceiros sociais, não deixa de ser perceptível um certo sentimento, para uns, de que se foi longe de mais e, para outros, de que se ficou a meio caminho.

O diploma em questão tem uma dupla preocupação: por uma lado, estabelece novas regras a observar, quer quanto à duração do horário de trabalho, quer quanto aos princípios a observar na sua definição; e, por outro lado, dá nova redacção a alguns artigos dos decretos-lei nºs 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (Regime jurídico do contrato individual de trabalho) e 409/71, de 27 de Novembro (Regime da duração do trabalho e descanso semanal).

Embora genericamente reconhecida como a «Lei das Quarenta Horas», e pese o carácter taxativo do objectivo em apreço, foi, sobretudo, em questões como a organização dos horários de trabalho e a definição do conteúdo de trabalho, face às alterações operadas no objecto do contrato individual de trabalho, que tornaram este diploma objecto de divergência e de discussão pública.

No sentido de recentrar a discussão crítica do diploma supracitado, importa sumariar o conteúdo de cada um dos seus artigos:

- ***Artº 1º:*** Estipula a redução do horário semanal de trabalho para as 40 horas, de forma faseada, sempre que não tenha sido convencionado um regime mais favorável, tendo particular preocupação na definição de «*período de trabalho efectivo*»;
- ***Artº 2º:*** Contempla a necessidade de fazer acompanhar a redução do horário semanal de trabalho com medidas de adaptação do horário de trabalho;
- ***Artº 3º:*** Incide sobre os princípios a observar na adaptabilidade do horário de trabalho, quer no que respeita à definição de «*período normal de trabalho*», quer de

outras manifestações de flexibilidade de prestação de trabalho, designadamente, a redução do número de dias de trabalho semanal e/ou o aumento do número de dias de férias como medida compensatória;

- ***Artº 4º:*** Prevê, em caso de insucesso em processo de negociação colectiva, a adopção pelo todo do instituído no artigo 3º;
- ***Artº 5º:*** Dá nova redacção aos artigos 10º e 12º do Decreto-Lei nº 409/71, que regulam as questões associadas aos «*intervalos de descanso*» e à «*organização do horário de trabalho*»;
- ***Artº 6º:*** Ao introduzir um novo conjunto de pontos ao artº 22º da LCT, este artigo reorienta o princípio da estabilidade do objecto de prestação de trabalho estabelecido contratualmente, para além das situações excepcionais permitidas ao empregador, no exercício do princípio jurídico legalmente reconhecido como *jus variandi*, facultando-lhe uma "... *nova figura de variabilidade do objecto do contrato de trabalho, conhecida vulgarmente como polivalência funcional*" (DIAS, 1997: 123).
- ***Artº 7º:*** Define mecanismos de resolução de conflitos entre o diploma e as convenções colectivas celebradas anteriormente;
- ***Artº 8º:*** Define o âmbito de aplicação do diploma;
- ***Artº 9º:*** Estipula a data de entrada em vigor do diploma.

Passemos, agora, a uma análise mais pormenorizada sobre o conteúdo explícito e sobre os potenciais subentendidos e ambiguidades que encerra o articulado do diploma em questão, com natural ênfase nos artigos cujo conteúdo se enquadra no âmbito da presente dissertação.

1.2. O Tempo de Trabalho

1.2.1. Definição jurídica

Numa análise mais detalhada sobre o conteúdo do artº 1º, designadamente sobre os nºs 3 e 4, chama-nos particular atenção a delimitação conceptual de «*período de trabalho efectivo*», bem como a forma como as interrupções e as pausas de trabalho serão ou não

contabilizadas como tempo de trabalho, tornando o conceito temporalmente distinto do de «*período normal de trabalho*» (PNT). Tal como refere DIAS (1997: 14) o conceito de «*período de trabalho efectivo*» (PTE), pese referências anteriores não tinha, ainda, sido introduzido na legislação laboral nacional.

A alteração em questão não se prefigura como mera questão de semântica. Como refere o mesmo autor, "... *sempre que no período normal de trabalho ocorram interrupções da actividade do trabalhador, seja qual for a sua designação e a fonte da sua criação, as mesmas interrupções não são consideradas para efeito de determinação do PTE (ainda que entrem no conceito de PNT), sempre que a inactividade implique paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador...*". A ilação que se pode retirar é que sempre que um dado posto de trabalho deixe de laborar ou requeira substituição de trabalhador, para continuação de actividade, que não por razões técnicas ou consideráveis enquanto períodos de repouso, não obstante o trabalhador se encontrar fisicamente no espaço de trabalho e á disposição da entidade empregadora, o tempo em questão não é susceptível de contabilização como tempo de trabalho.

O trabalho por turnos, em contextos produtivos de laboração contínua, parece consubstanciar situação de excepção desde que, tal como salienta DIAS (Id.: 25), não se verifique interrupção da actividade produtiva e o trabalhador não se ausente do espaço da empresa, a fim de prestar apoio em situação de anomalia que exija a sua presença imediata. Nem outra coisa seria possível de se verificar, considerando que a permanência em laboração obrigará ao desdobramento de outros trabalhadores, que partilhem o espaço de trabalho na vigilância, assistência ou controlo dos equipamentos, configurando-se numa situação de sobre-trabalho destes últimos.

É nossa convicção que, inocentemente, ou talvez não, o legislador, ao mesmo tempo que estipulava a redução do horário de trabalho, criava as condições jurídicas necessárias para que, de forma sub-reptícia, e em situações perfeitamente passíveis de ocorrência, o tempo normal de trabalho pudesse manter-se para além do limite de referência das quarenta horas, já que o nº 4 do artº 1º estipulava a obrigatoriedade de manutenção do regime de pausas, descansos ou interrupções, a não ser que por acordo ou convenção colectiva tais práticas fossem alteradas ou eliminadas.

Outra questão que justifica uma abordagem mais pormenorizada prende-se com a implementação da redução do horário de trabalho, mas cujas implicações sobre a problemática da adaptabilidade do horário de trabalho obrigam ao seu equacionamento em tempo posterior.

Por último, refira-se as implicações que a redução do horário de trabalho produzem sobre as questões remuneratórias. A manutenção do nível salarial traduz-se, na prática, numa revalorização do salário, dado que o valor salário/hora aumenta, com as consequências inerentes, tanto em matéria de pagamento de trabalho suplementar, como no que concerne às situações de descontos.

A consagração do «*período de trabalho efectivo*», enquanto elemento inovador no ordenamento jurídico-laboral nacional, no que à determinação da duração do horário de trabalho diz respeito, parece não encontrar universalidade de aplicação. Por exemplo, enquanto na legislação laboral francesa, exceptuando situações estritamente pontuais, decorrentes, ou dos usos e costumes, ou de consideração explícita em acordos ou convenções colectivas de trabalho, os períodos de inactividade não são contabilizados e, logo, não remunerados, a legislação laboral espanhola considera como factor relevante na contabilização do tempo efectivo de trabalho a permanência do trabalhador no espaço de trabalho.

1.2.2. Adaptabilidade do horário de trabalho

Enquanto benefício inquestionável para os trabalhadores, a redução do horário de trabalho oferece contrapartidas às entidades empregadoras, disponibilizando-lhes uma plasticidade acrescida no regime de prestação de trabalho, em termos particularmente diferenciados:

- A consideração de um período de quatro meses como referência para a determinação média da duração normal do trabalho semanal (nº 1 do artº 4º);
- A definição de um *plafond* semanal de 10 horas e diário de 2 em matéria de alargamento do horário de trabalho, para o qual não é contabilizado o "*(...) trabalho suplementar prestado por motivo de força maior (...)*" (nºs 2 e 3 do artº 4º), podendo-

se questionar quem, para além da entidade empregadora no exercício do seu poder de direcção, poderá contribuir para a classificação de uma situação específica enquanto tal;

- Em situações em que a duração normal do trabalho semanal seja já inferior a 40 horas, é possível encontrar outras cambiantes em termos de redução horária, por exemplo, através da redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou, ainda, pelo aumento do período de férias;
- A obrigatoriedade de um intervalo mínimo de 12 horas entre jornadas de trabalho.

Embora a negociação colectiva seja a via prioritária, estabelecida pelo diploma, para a definição do processo de implementação da redução do horário de trabalho, o artº 4º, prevendo a impossibilidade da obtenção de acordo, remete para a observância, na globalidade, das regras conforme o preceituado no artº 3º.

Mas, tal como referido, a redução do horário semanal de trabalho constitui apenas uma das faces da moeda: ao empregador, sempre que confrontado com um desfasamento entre a duração do horário diário de trabalho e o período de funcionamento da empresa, assiste, com as restrições supracitadas, o direito de impor esquemas de organização do trabalho em termos horários que se ajustem às suas necessidades. Nas palavras de DIAS (Id.: 51), «... *altera a rigidez do próprio horário, individual ou colectivo, que passa a ser elástico, admitindo durações diferentes, desde que ao fim do período de referência, corresponda, em termos de média, à duração do horário fixo e rígido.*»

Esta elasticidade permite a adequação dos horários à sazonalidade das actividades e às flutuações dos ciclos produtivos, sujeitando os trabalhadores a cargas horárias mais intensas em períodos de maior pressão da procura, compensando-os com horários mais reduzidos em períodos de quebra, sem que o empregador mantenha um mesmo trabalhador inactivo, mas com direito a remuneração, tendo que lhe pagar trabalho suplementar nos períodos de actividade acrescida.

Obviamente que a possibilidade conferida de flexibilizar a duração do horário de trabalho comporta nítidos inconvenientes para o trabalhador, designadamente:

- Deixa de poder gerir, de acordo com as suas necessidades, o seu tempo de lazer, dispondo de tempo em excesso de forma não programada, eventualmente sem que dele possa fazer aproveitamento, sendo privado desse em períodos em que poderia de alguma forma rentabilizá-lo;
- Jornadas de trabalho mais dilatadas deixam de conferir direito a remuneração suplementar, com uma consequente perda de rendimento;
- Situações de sobrecarga de trabalho, com evidentes sequelas em termos de fadiga sem qualquer contrapartida adicional.

Poder-se-á referir que esta iniciativa legislativa encontra, de algum modo, paralelo, quer em termos de outros ordenamentos jurídicos e de recomendações produzidas por instituições internacionais, quer em iniciativas nacionais em sede de concertação social.

Com efeito, a OIT, tal como refere DIAS (Id.: 52), já em 1962, referenciava a possibilidade de uma redução do horário de trabalho ser acompanhada por uma maior flexibilidade na sua definição.

Por outro lado, e como refere este mesmo autor, o Código de Trabalho em França, e através do que designou por «*modulação de horário*», prevê um esquema semelhante ao que viria a ser adoptado por Portugal, encontrando tratamento similar em Espanha, em que se prevê um sistema de contabilização das horas de trabalho numa base anual[1].

O Decreto-Lei nº 397/91, de 16 de Outubro, dá corpo à iniciativa do AES, celebrado em 1990, no sentido de introduzir a flexibilidade horária, e que viria a ser reafirmada, mais tarde, no ACSCP de 1996 (Parte IV, pontos 1.2. e 1.5.), com a definição das linhas orientadoras, embora realçando o papel que a negociação colectiva deve assumir numa matéria de tão crucial importância.

Parece confirmar-se, então, a convicção de que este Acordo de 1996 terá funcionado como uma ante-câmara do Lei nº 21/96, ideia partilhada por DIAS (Idem: 58): «*Estes novos consensos foram acolhidos na Lei nº 21/96, em que:*

[1] Conforme nº 2 artº 34º do Estatuto dos Trabalhadores, com as alterações produzidas pela Lei nº 5/83, de 29JUN (citado por DIAS, Amadeu, *op. cit.*, p. 55).

- *O ponto 1.2. serviu de fonte aos artºs 2º e 3º;*
- *O ponto 1.5. enforma o artº 4º; e*
- *O ponto 2. foi acolhido no artº 7º.*»;
- O artº 5º da Lei nº 21/96 introduz novos conteúdos aos artºs 10º e 12º do Decreto-Lei nº 409/71, de 27 de Setembro.

Relativamente ao artº 10º, a nova redacção do nº 2 prevê o alargamento do número de horas de trabalho consecutivo, de 5 para 6 horas, e estipula a possibilidade de redução dos intervalos entre sessões de trabalho, que podem atingir um mínimo de 30 minutos, em vez do período anteriormente fixado com duração entre 1 e 2 horas, bem como a fixação de quaisquer outro tipo de intervalos durante o período de trabalho diário, desde que estabelecidos em sede de convenção colectiva.

No que respeita ao artº 12º do Decreto-Lei supracitado, para além dos nºs 1 e 2 originais são aditados os nºs 3 e 4, que estabelecem os mecanismos de definição dos horários de trabalho, sendo de relevar a preocupação do legislador em salvaguardar os interesses da parte menos protegida, isto é, os trabalhadores, ao impedir a fixação unilateral da alteração dos horários e sem a prévia consulta dos representantes legais dos trabalhadores.

O direito a eventual compensação económica por prejuízos provocados ao trabalhador, resultantes da alteração do horário de trabalho, a consideração de outros elementos susceptíveis de penalizar o trabalhador em termos de saúde, segurança e qualidade de vida (ex: a vivência familiar, sempre que na empresa trabalhem outros elementos do agregado familiar), são, enquanto princípio, preocupações atendidas pelo legislador, cuja aplicabilidade no quotidiano das empresas importa confirmar.

O direito à informação prévia atempada, designadamente pela afixação em local próprio da empresa e vertida nos mapas de horário de trabalho, bem como a comunicação à Inspecção-Geral do Trabalho (IGT), constituem mecanismo de protecção na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Retomando a discussão da problemática dos intervalos consignados a descanso e/ou refeições, bem como da duração em horas consecutivas do período de trabalho, importa reafirmar que o nº 1 do artº 10º persiste como a regra geral: máximo de 5 horas consecutivas e períodos de descanso entre 1 e 2 horas.

A inversão da lógica, ou seja, a prevalência do nº 2 sobre o nº 1, poderia suscitar comportamentos prepotentes por parte do empregador, conferindo a este a possibilidade de submeter o trabalhador a períodos excessivos de trabalho, a que se seguiriam períodos dilatados de descanso, submetendo-o a um período global de afectação à empresa desmesurado, sem tradução em remuneração e com prejuízo evidente do tempo de lazer, considerando que os tempos consagrados a intervalos não são considerados tempo de trabalho, logo não passíveis de compensação económica.

As alterações processadas pelo artº 5º da Lei nº 21/96 ao artº 10º do Lei nº 409/71, sugerem uma outra via de abordagem, tal como refere DIAS (Idem: 96), já que, quer as alterações decorrentes do recurso ao nº 1, quer as que resultam da aplicabilidade do novo nº 2, reduzem o recurso às convenções colectivas, afastando outras modalidades dos instrumentos de regulamentação colectiva.

É entendimento de DIAS (Id.: 98 e ss.) que, considerando o limite da duração da jornada de trabalho em 10 horas, o alargamento para 6 horas consecutivas terá reduzida aplicação, exceptuando em situações muito particulares em que a laboração contínua da empresa ou a especificidade de determinados intervalos de trabalho o justifiquem.

Outra sim é a questão emergente da possibilidade de eliminação do intervalo de trabalho para descanso e/ou refeição. Neste caso, a consequência imediata seria converter as modalidades tradicionais de pelo menos 2 sessões de trabalho diário em jornadas contínuas. Tal situação poderá provocar consequências extremamente nefastas para a saúde e segurança do trabalhador.

Porquanto tais alterações só devam ser autorizadas, ou quando se revertam mais favoráveis para os interesses dos trabalhadores, ou quando tal se justifique face às condições específicas das actividades de trabalho, subsiste a dúvida razoável de que a

iniciativa do empregador tome em linha de conta estes interesses em detrimento dos que emergem da actividade empresarial.

Embora, como refere DIAS (Id.), a protecção dos interesses dos trabalhadores passe pela sua declaração explícita da supressão dos intervalos de descanso, que o empregador tem de anexar ao requerimento apresentado pelo empregador à IGT, é discutível, num contexto de crescente precariedade do emprego, se essa posição dos trabalhadores resultará de um inequívoco acto voluntário ou se, como é bem possível, esta é incitada pelo empregador, compelindo os trabalhadores, no intuito de manutenção do seu posto de trabalho, a reconhecer as «vantagens» emergentes de jornadas contínuas.

1.2.3. Competência para a fixação do horário de trabalho

Atentas as limitações impostas pelo contrato de trabalho e das normas que o regem, a fixação do horário de trabalho, tal como prescreve o nº 1 do artº 11º do Decreto-Lei nº 409/71[2], é da competência do empregador que, no exercício do seu poder de direcção, fixa as condições em que este deve ser prestado.

Esta competência é moderada pelo atendimento de determinados interesses dos trabalhadores, concretamente em situações em que este evidencie limitações na sua capacidade de trabalho ou em que este, por motivos de valorização escolar, técnica e profissional, frequente acções de formação ou cursos escolares, conforme se deduz da análise do artº 5º da Lei nº 21/96.

Se bem que esta moderação da competência discricionária do empregador encontrasse já acolhimento no ordenamento jurídico-laboral no passado, esta constituía-se, apenas, como um elemento orientador, considerando que não assumia um carácter imperativo ou determinativo da conduta do empregador.

As alterações introduzidas pelo artº 5º da Lei nº 21/96 ao artº 12º do Decreto-Lei nº 409/71, com o aditamentos dos nºs 3 e 4 constituem a confirmação do princípio da imodificabilidade unilateral do horário de trabalho:

---

[2] Aliás na sequência do previsto nos artºs 39º e 49º da LCT.

- A **alínea a)** ressalva a necessidade dos horários de trabalho serem definidos com a preocupação de prevenirem riscos profissionais e de saúde dos trabalhadores. Este desiderato vai de encontro às preocupações comunitárias[3] de enquadrar a definição do horário de trabalho como instrumento da política de prevenção de riscos;

- A **alínea b)** estabelece a impossibilidade do empregador alterar unilateralmente o horário de trabalho fora dos condicionalismos legais, isto é, sem o acordo prévio do trabalhador, ideia reforçada pela sucessiva jurisprudência produzida[4];

- A **alínea c)** que fixa a tramitação processual a que se obriga a entidade empregadora para efeitos de alteração do horário de trabalho e cujos princípios enformadores foram já referenciados. Nesta alínea é, ainda, de salientar a obrigatoriedade da alteração dos horários de trabalho ser negociada com as estruturas representativas dos trabalhadores, o mesmo é dizer as Comissões de Trabalhadores e as Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho, por serem as únicas que, independentemente da filiação sindical ou não do trabalhador, representam a generalidade dos trabalhadores[5] e se assumem como órgãos de colaboração[6] na empresa;

- Enquanto modificação lícita e legítima da entidade empregadora de elementos centrais da relação individual de trabalho, a **alínea d)** atribui-lhe o ónus de compensar economicamente o trabalhador, sempre que a modificação do horário de trabalho determine aumento das despesas do trabalhador.

Relativamente às questões emergentes nesta última alínea, algumas dúvidas se nos colocam:

---

[3] Directiva89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989 transposta para o direito interno pelo DECRETO-LEI nº 441/91, de 14 de Novembro.

[4] Conforme o atestam diversos acórdãos do STJ (datados de 16JAN89, 17JAN90 e 29SET93) citados por DIAS, Amadeu, *op. cit.*, pp. 104-105.

[5] Parece inquestionável, no parecer de Amadeu Dias, que um sindicato não pode assumir a qualidade de representante de todos os trabalhadores de uma empresa, mas de apenas os que se encontram nele sindicalizados, conforme DIAS, Amadeu, *op. cit.*, p.107.

[6] Institucionalizados pelo nº 3 do artº 11º do DECRETO-LEI nº 409/71.

- Assumirá o empregador os encargos acrescidos pela dilatação do período normal de trabalho, designadamente penalizações pelo prolongamento da permanência em creche da prole do trabalhador?
- Se o prolongamento do período normal de trabalho inviabilizar, por exemplo, a continuação da utilização de transporte público e obrigar, numa das deslocações, o recurso a transporte privado de aluguer (vulgo Táxi), quem assumirá os acréscimos dos custos de tal solução: o trabalhador ou o empregador?

A aplicar-se o princípio da analogia relativamente ao exemplo referido por DIAS (Idem: 115), no que respeita à mudança do local de trabalho, com a modificação do horário de trabalho, a entidade empregadora apenas seria compelida a assumir «*(...) as despesas directamente impostas pela mudança, designadamente as produzidas pela transferência de haveres, por mudança da habitação e que se esgotam com a implantação do novo local de trabalho e não também outras de carácter permanente, como os almoços fora de casa, e o diferente preço da deslocação para o novo local de trabalho. (Ac. do STJ, de 86-01-10)*», mas tão somente as que «*(...) se circunscrevem unicamente às despesas de transporte por si efectuadas (...) (Ac. da Rel. de Lisboa, 87-11-11)*».

Significaria, então, que o trabalhador seria multiplamente penalizado. Para além de ver dilatado o período adstrito à empresa sem qualquer remuneração suplementar, teria que assumir, ainda, os encargos adicionais que a modificação do horário de trabalho, em razão de interesses exclusivamente empresariais, provocariam na sua vida pessoal.

Procurando melhorar a sintonia entre a vida profissional e a vida familiar, e retomando preocupações antigas[7], através da **alínea e)**, do nº 3, o legislador, embora salvaguardando os interesses da entidade empregadora, incentiva-a a definir horários de trabalho de alguma regularidade e, ainda, a consideração de dias de descanso semanal e períodos de férias coincidentes para elementos do mesmo agregado familiar, tendo em vista minimizar os impactes negativos da diferenciação dos regimes de prestação de trabalho na organização familiar.

[7] É a ilação que se retira pela análise do nº 5 do artº 8º do Decreto-Lei nº 874/76, de 28 de Dezembro, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei nº 397/91, de 16 de Outubro, bem como do nº 4 do artº 51º da LCT.

Não obstante não adquirir um teor vinculativo, mas apenas de carácter programático (DIAS, 1997: 118), assiste-se a uma convergência no sentido da redução da semana laboral para 5 dias, porquanto legislação anterior prever já a concessão de um dia de descanso semanal complementar, o qual poderia ser gozado de forma repartida e diferenciada, conforme previa o normativo anterior[8]. Neste contexto, mais uma vez, uma parte do articulado desta Lei, no caso concreto a que altera o nº 4 do artº 12º, aparece perfeitamente decalcado do texto do ACSCP/96 (ponto 1.4. da Parte IV).

1.3. Polivalência Funcional

1.3.1. Nota prévia

Para além da problemática da modificabilidade do horário de trabalho, a Lei nº 21/96 produz ainda alterações substanciais no objecto da prestação laboral do trabalhador.

Porquanto o princípio da estabilidade do objecto da prestação laboral do trabalhador estivesse salvaguardado pela LCT, embora sem carácter absoluto, esta conferia licitude à entidade empregadora para exigir ao trabalhador outras tarefas e actividades não enquadráveis na categoria para a qual o trabalhador havia sido contratado.

Esta prerrogativa, a usar com carácter de excepção, estava devidamente enquadrada pelos nºs 2 e 3 do artº 22º da LCT, onde eram definidos os moldes e os contornos de tal prerrogativa, de recurso estritamente temporário, e que encontram acolhimento no conceito de *jus variandi*.

O artº 6º da Lei nº 21/96 com a introdução intercalada dos nºs 2 a 6 ao artº 22º, e a consequente renumeração dos antigos nºs 2 e 3 em 7 e 8, respectivamente, alarga as possibilidades da entidade empregadora exigir ao trabalhador a realização de tarefas e/ou actividades distintas daquelas para as quais o trabalhador foi contratado. As alterações introduzidas integram-se num quadro conceptual reconhecido, de forma generalizada, como o de «polivalência funcional».

[8] Nos termos do nº 2 do artº 38º do Decreto-Lei nº 409/71, com a alteração introduzida pelo Decreto-lei nº 398/91, de 16 de Outubro.

Naturalmente que tal faculdade não pode ser exercida de forma arbitrária pela entidade empregadora; pelo contrário, o novo texto do artigo em apreço delimita as condições e as regras a observar em que novas tarefas ou actividades podem ser legitimamente exigidas ao trabalhador, como veremos mais adiante.

A convenção colectiva é a via a utilizar sempre que a alteração do conteúdo do trabalho tenha incidência geral na empresa ou no sector de actividade.

1.3.2. Categoria profissional e funções contratualmente exigíveis

As alterações produzidas no artº 22º da LCT, por força da publicação da Lei nº 21/96, reclamam uma absoluta precisão do conceito de «categoria profissional», pedra angular em torno do qual podem ser licitamente atendíveis à entidade empregadora a exigência ao trabalhador de tarefas ou actividades distintas das que normalmente executa.

Neste ponto concreto DIAS (Id.: 127 e ss.) é particularmente exaustivo na sua apreciação, bem como na referenciação de múltipla jurisprudência que suporta os seus pontos de vista.

Não pretendendo incorrer em pormenores e preciosismos de índole jurídico, não deixa, contudo, de ser relevante enunciar algumas das ideias-base que enformam o sustentáculo argumentativo e o raciocínio do autor supracitado.

Nesta conformidade, e seguindo de perto o pensamento de DIAS (Id., Ibid.), recorrendo à produção jurisprudencial referenciada, procuraremos sintetizar o conceito de categoria profissional que estará, presumimos, na base do espírito do legislador:

- Este conceito pode e deve ser equacionado como uma moeda de duas faces: de um lado, o de «***categoria-função***», que deve ser entendido como o conjunto de tarefas ou actividades a que o trabalhador se obrigou, de forma contratualizada, a realizar dadas as exigências contingenciais do espaço de trabalho; de outro, o de «***categoria-estatuto***», que «*... identifica o núcleo dos direitos mínimos garantidos àquele complexo de funções*»[9];

[9] Acórdão do STJ, de 91-02-06 (DIAS, 1997: 127).

- O conceito de «***categoria-função***» pode ser definido como o resultado da síntese entre as tarefas para que foi contratado ou que realmente exerce e as disposições legais ou contratuais que definem cada categoria;
- O conceito de «***categoria-função***» sobrepõe-se ao de «***categoria-estatuto***», embora, quando os conceitos não têm um âmbito perfeitamente coincidente, a jurisprudência produzida tenha revelado um cariz assaz ambíguo, ora privilegiando a primeira, ora a segunda.

1.3.3. O Jus Variandi

A modificação do objecto de prestação laboral nos termos de *jus variandi* não encontrou alteração de conteúdo, pela introdução da Lei nº 21/96, no ordenamento jurídico-laboral português.

A problemática em apreço é objecto de análise de múltiplos autores e os pressupostos jurídicos da sua aplicabilidade parecem não suscitar apreciável polémica, o mesmo não se podendo dizer, porventura, da sua tradução prática, particularmente em hipotéticas situações de abuso a que o empregador poderá recorrer.

DIAS (Id.: 136 e ss.) e VILAR (1997: 156) apresentam, de forma sistematizada, as condições em que é legítimo e lícito ao empregador modificar a prestação laboral do trabalhador:

- Não existir estipulação contratual que o impeça, mesmo que os restantes pressupostos estejam presentes;
- Que a alteração de funções seja fundada no interesse objectivamente avaliável da empresa e não no exercício de livre arbítrio do empregador, que possa confundir-se como medida persecutória ou de inaceitável pressão sobre o trabalhador;
- Que a alteração de funções ao quadro de categoria-função do trabalhador tenha um carácter estritamente temporário, isto é, que se processe apenas enquanto se verifique o evento ou circunstância que justifique a alteração em causa;

- Da alteração temporária de funções não resulte modificação substancial da posição do trabalhador, o mesmo é dizer que as novas funções devem corresponder a uma situação de afinidade ou similaridade, bem como não coloquem em causa a sua situação hierárquica ou exponham o trabalhador a situações intoleráveis de risco ou penosidade;
- A impossibilidade de diminuição da retribuição quando se trate de realização temporária de actividades a que seja atribuível uma posição inferior e, em caso contrário, a aplicação do tratamento remuneratório mais favorável sempre que a modificação da prestação laboral corresponda a uma retribuição superior;
- Do tratamento mais favorável, em termos genéricos, sempre que as funções a desempenhar temporariamente corresponderem a uma situação mais vantajosa para o trabalhador;
- O trabalhador seja informado das razões que fundamentam o recurso ao *jus variandi*, o que, embora não previsto de forma expressa no diploma, constitui a única via de o trabalhador poder questionar quanto à licitude da determinação.

1.3.4. Âmbito

VILAR (Id.: 159) enuncia as limitações no que respeita ao alargamento do objecto da prestação de trabalho, por via da polivalência, limitações que se integram no disposto no novo texto do artº 22º da LCT:

- *«Que o trabalhador tenha qualificação e capacidade para o seu desempenho;*
- *Que a atribuição das novas funções se articule com a valorização profissional do trabalhador*[10]*;*
- *Que as novas funções tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem ao objecto normal da prestação laboral do trabalhador, estejam ou não compreendidas no conteúdo da sua categoria-estatuto;*

[10] As novas funções assumem um carácter acessório às tarefas ou actividades normalmente desenvolvidas.

- *Que as funções normais do trabalhador se mantenham como actividade principal do trabalhador;*
- *Que do exercício das novas funções pelo trabalhador não resultem para este nem a sua desvalorização profissional, nem a diminuição da sua retribuição;*
- *Que ao trabalhador seja assegurada a retribuição mais elevada correspondente às novas funções, exercidas acessoriamente, se esse for o caso, isto é, se essas funções conferirem aos seus titulares retribuição mais elevada;*
- *Que ao trabalhador seja garantido o direito a reclassificação profissional, se, após determinado período de desempenho[11] das novas funções, este a quiser.».*

A polivalência funcional, introduzida pelo artº 6º, da Lei nº 21/96, enquanto alteração ao artº 22º do Decreto-Lei nº 409/71, constitui um instituto paralelo ao *jus variandi* como derrogação ao disposto no nº 1 deste último artigo, em termos de não observância da regra geral de fazer coincidir as funções e tarefas exigíveis ao trabalhador com as que se enquadram na sua categoria-função.

Obviamente que a figura de «polivalência funcional» se diferencia da de «*jus variandi*», em primeiro lugar, porque enquanto nesta última a iniciativa do empregador é restringida pela verificação cumulativa de várias condições e requisitos, a primeira constitui um direito inquestionável do empregador[12] no exercício do seu poder de direcção, ao qual o trabalhador não se pode substrair[13], mesmo quando legislação ou convenção anterior assim o determinasse.

Não obstante o diploma de 1996 consubstanciar o recurso à convenção colectiva, no sentido de acautelar os interesses das partes, esta não pode inviabilizar ou proibir o exercício de tal princípio[14], mas, tão somente, as contrapartidas devidas ao trabalhador e, ainda, a consideração do seu exercício face às especificidades de cada sector ou empresa.

---

[11] Decorridos seis meses.

[12] Ambas constituem uma decisão unilateral do empregador.

[13] Nos termos da alínea c) do nº 1 do artº 20º da LCT.

[14] O da polivalência funcional, entenda-se.

Relativamente ao âmbito das funções ou actividades a exigir ao trabalhador na aplicabilidade do conceito de polivalência funcional, evidencia-se uma total reorientação relativamente ao sentido do seu exercício no que às tarefas ou actividades exigíveis aos trabalhadores diz respeito, prevendo que estas poderão enquadrar-se, ou não, nas actividades compreendidas no objecto do contrato de trabalho, ao contrário do sucedido com o princípio do *jus* variandi, em que o trabalhador deixa de executar as funções ou actividades que constam do objecto do contrato de trabalho.

Todavia tal exigência obriga a entidade empregadora a concertar esta com o desenvolvimento de acções formativas que capacitem o trabalhador para um adequado exercício da função. Sobressai, iniludivelmente, que a formação a proporcionar ao trabalhador pelo empregador visa, em particular, melhorar a sua proficiência e, porventura, menos conferir-lhe competências que o habilitem a progredir profissional e organizacionalmente, ou tão somente a contribuir para o seu desenvolvimento e realização profissional.

Outro elemento distintivo entre o *jus variandi* e a *polivalência* prende-se com as temporalidades de aplicação. Se o primeiro tem um carácter eminentemente provisório ou transitório, no segundo, em parte alguma, se encontra alguma restrição, pelo que se deduz que tanto pode ter um carácter definitivo, como indeterminado.

Mais uma vez, e no que concerne ao princípio da polivalência, já o ACSCP/90, quer nos termos, quer na finalidade subjacente, aborda no ponto 1.3. da Parte IV esta questão[15].

A possibilidade das funções ou actividades a exigir se enquadrarem ou não na categoria-estatuto coloca-nos, na perspectiva de VILAR (Id.: 160), perante duas modalidades de polivalência, com consequências diferentes em termos de exercício ou não do direito de reclassificação:

- *Polivalência limitada*, em que ao trabalhador são exigidas tarefas com conteúdos similares, mas em áreas funcionais distintas, o que prefigura uma situação de mobilidade interna, sem que contudo existam razões objectivas para a reclassificação;

[15] *Vidé* DIAS (Idem: 140)

- *Polivalência ampla*, em que ao trabalhador são exigidas novas tarefas ou actividades que não se enquadram no âmbito da sua categoria-estatuto normal e, logo, observadas as demais condições previstas na lei, o trabalhador pode reivindicar a reclassificação.

1.3.5. Qualificação e capacidade

Os conceitos de «qualificação» e de «capacidade» são distintos.

Se a qualificação se identifica como a formação profissional inicial[16], que confere as competências para o desempenho de uma profissão e é, vulgarmente, entendida como um processo sistemático e certificável, a capacidade surge-nos como um conceito bem mais difuso e que se prende com a posse efectiva de aptidões de diversa ordem que habilitam a uma determinada realização.

É facilmente entendível que a aquisição de um certificado, em dado momento, que faculte a possibilidade de realização de uma dada actividade pode, por razões que se prendem com o exercício não continuado ou irregular dessa actividade, bem como o não acompanhamento da evolução tecnológica, retirar a um indivíduo a necessária destreza ou competência profissional para o desempenho, com o esperado nível de proficiência, dessa mesma actividade.

Num cenário de permanente mutação tecnológica e dos figurinos de organização do trabalho, a simples aquisição de um título académico ou profissional é um processo de aquisição de competências perfeitamente datado. O desempenho regular, a formação contínua, através de acções formativas de requalificação e de actualização, são condições necessárias para a manutenção da capacidade.

---

[16] Conforme notação do CEDEFOP, publicada em «*Terminologia de Formação Profissional: Alguns Conceitos de Base*», edição do MESS, de 1988, ou conforme previsto no artº 19º do Dec.-Lei nº401/91, de 16 de Outubro, ambos citados por DIAS (Id.: 142).

1.3.6. Afinidade ou ligação funcional

Os dois termos apresentados revelam um carácter de complementaridade, dado que se do primeiro retiramos uma consequência de semelhança ou de analogia, do segundo o de proximidade ou relação, pelo que a interpretação de DIAS (Id.) da aplicabilidade destes termos, no que à atribuição de tarefas ou actividades diferenciadas das que ao trabalhador normalmente lhe estão incumbidas diz respeito, se nos afigura correcta: «*(...) o empregador tanto pode incumbir o trabalhador do desempenho de actividades próximas, acessórias ou complementares - afinidade - como de actividades que com a própria da sua categoria-função apresentem correlação, por integradas num mesmo processo produtivo - ligação funcional*»[17].

Embora a precisão jurídica se nos afigure quase inquestionável, a sua aplicabilidade na realidade organizacional é que nos faz surgir algumas reservas.

Como é que a um trabalhador, na curva descendente da sua vida activa, com baixos índices de escolaridade e de qualificação, com hábitos enraizados pelo desempenho continuado de tarefas rotineiras e desqualificadas, podemos exigir tarefas ou actividades particularmente distintas das que tem vindo a realizar, mesmo que a este proporcionemos acções de requalificação ou reconversão profissional?

Será que estas acções se revelarão eficazes? Não será objectivo do empregador evidenciar a incapacidade do trabalhador de se ajustar às novas exigências do mercado de trabalho, que podem encobrir uma intenção de pressão inaceitável sobre o trabalhador que habilitem o empregador a desenvolver um processo de despedimento por inadaptação do trabalhador?

Que tipo de responsabilidades podem ser assacadas ao trabalhador se durante um período relativamente longo da sua vida activa foi sujeito, por decisão unilateral do empregador, a actividades de trabalho cristalizadoras das suas aptidões e capacidades?

Porque deve ser o trabalhador a expiar as culpas e as penas, que decorrem da utilização de modelos de organização do trabalho esclerosadas e anquilosantes, que serviram os interesses empresariais?

---

[17] Conforme DIAS (Id.: 145).

Como pode o sistema de ensino-formação recuperar e facilitar a reinserção no mercado de trabalho de um trabalhador na recta final da sua vida activa?

Estas são, apenas, algumas das nossas preocupações, para as quais não encontramos resposta fácil, mas que se acentuam a fragilidade da posição do trabalhador e que agravam, no nosso entender, as desigualdades de recursos de poder subjacentes à relação laboral.

1.3.7. Valorização vs Desvalorização Profissional

A capacidade atribuída ao empregador, a título absoluto, de incumbir o trabalhador de realizar tarefas ou actividades diferenciadas é restringida pela impossibilidade deste último ser sujeito a tarefas que correspondam a uma categoria-estatuto inferior.

Esta disposição, é nosso parecer, enquadra-se numa perspectiva de enriquecimento de tarefas, que possibilitem ao trabalhador uma maior realização pessoal, profissional e organizacional, pelo acesso a funções de maior conteúdo, com maior autonomia e de maior visibilidade.

É essa a convicção de DIAS (Id.: 146) que associa estas práticas de diferenciação das actividades de trabalho ao processo de valorização profissional decorrente da formação profissional contínua, conforme estatuído no nº 3 do artº 3º do Decreto-Lei nº 401/91, que dispõe que esta «*(...) insere-se na vida profissional do indivíduo, realiza-se ao longo da mesma e destina-se a propiciar a adaptação às mutações tecnológicas, organizacionais ou outras, favorecer a promoção profissional, melhorar a qualidade do emprego e contribuir para o desenvolvimento cultural, económico e social*».

Mais uma vez as preocupações do legislador são de realçar, mas importa, isso sim, aquilatar da exequibilidade das mesmas, face à heterogeneidade da força de trabalho, das realidades empresariais e dos interesses e motivações dos empregadores.

1.3.8. Reclassificação profissional

Em termos objectivos, a reclassificação profissional coloca-se, preenchidos os demais requisitos previstos na lei, quando se torna imperativo a adequação ou ajustamento da categoria-estatuto às funções efectivamente exercidas, ou categoria-função, sempre que ocorra a alteração do conteúdo funcional das categorias-estatuto.

Em termos simplistas, podemos referir que as tarefas ou actividades agora exigidas ao trabalhador, num quadro de persistência, quer por força de alteração do modelo de organização do trabalho, quer porque por razões várias a profissão do trabalhador deixou de existir, justificam a alteração da designação profissional do trabalhador.

Trata-se agora de encontrar uma nova categoria-função, ligada inexoravelmente a uma nova categoria-estatuto, que, não se traduzindo numa desvalorização profissional do trabalhador nem dos direitos adquiridos, reflicta com maior rigor e precisão o novo quadro de prestação laboral.

1.4. Âmbito de aplicação e entrada em vigor em vigor da Lei nº 21/96

As relações individuais de trabalho comportam especificidades em função, tanto da natureza do trabalho a prestar, como do sector de actividade que se considera.

Tomando em consideração as nuances referidas, a Lei nº 21/96 não é um diploma legal que encontre aplicação sobre a generalidade dos trabalhadores e, nalguns casos, a sua aplicabilidade resulta de interpretação extensiva do seu texto.

No artº 8º da lei supracitada é definido o seu âmbito de aplicação, abrangendo as «... *relações de trabalho abrangidas pelo Decreto-Lei nº 409/71, de 27-9, bem como ao trabalho rural*».

Face ao exposto, conclui-se[18] que a Lei nº 21/96, tem uma aplicação directa sobre as relações de trabalho na indústria, comércio, serviços e trabalho rural; tem uma aplicação indirecta ao trabalho portuário, ao trabalho em empresas públicas e empresas concessionárias de serviços públicos; de forma indirecta, mas subordinada a legislação

[18] Para informação mais detalhada ver DIAS (Id.: 175-180).

supranacional, aos transportes, por razões que se prendem com a especificidade da actividade. Não é de todo aplicável ao trabalho doméstico e o trabalho a bordo.

Por último, e com a redacção do seu artº 9º, a entrada em vigor é determinada para 1 de Dezembro de 1996, exceptuando os casos que se enquadram no nº 1 do artº 4º[19], em que, por inexistência de data pré-determinada, se considera o período de 5 dias a partir da data da sua publicação[20], isto é, dia 28 de Julho de 1996.

1.5. O Regime Sancionatório previsto na Lei

É condição necessária, mas não suficiente, a existência de um diploma legal cujo articulado corresponda à satisfação dos objectivos que presidem à sua concepção.

Mas tão importante quanto isso é a verificação plena das condições da sua operacionalidade, onde se integram os mecanismos de sanção a comportamentos ou práticas desviantes ao espírito da lei.

Não é o caso da Lei nº 21/96 em que a inexistência de um regime sancionatório, concretamente para o disposto nos artºs 1º a 4º, determina que a violação do diploma em apreço nos remeta para o tratamento de analogia, conforme nos afirma DIAS (Id.: 183 e ss.).

Outro aspecto particularmente preocupante prende-se com as medidas das multas a aplicar, cujos montantes, perfeitamente irrisórios, longe de funcionarem como factor dissuasor poderão mesmo incentivar práticas contrárias aos interesses que o diploma procura acautelar, sabido que é que os instrumentos de fiscalização e controlo, mesmo que por razões inerentes à falta de meios, estão longe de ser eficazes.

Das duas ideias referidas anteriormente, pode-se retirar a ilação de que o trabalhador, enquanto parte tradicionalmente considerada como a mais desfavorecida da relação de trabalho, continua a ver diminuída a protecção dos seus direitos e interesses.

---

[19] Empresas em que o período normal de trabalho era superior a 40 horas e que optaram pela sua redução, nos termos da aplicação directa do ACSCP/90.

[20] Princípio jurídico de *Vacatio Legis*.

2. O processo de produção legislativa

2.1. As expectativas, as motivações e os interesses dos parceiros sociais

O processo de produção legislativa ficou condicionado pelos entendimentos estabelecidos, quer pelo ACSCP, quer pelo ACE. Este facto indesmentível é confirmado pelos posicionamentos evidenciados pelos parceiros sociais em diversos momentos pós-produção legislativa, mas também pelo extremar de posições dos partidos políticos em sede de Assembleia da República.

Num debate promovido pelo CES[21], em 1997, subordinado ao tema da flexibilidade, os diferentes parceiros sociais clarificaram as suas posições e é essa clarificação que apresentaremos de seguida.

Segundo Carvalho da Silva, Coordenador Nacional da CGTP-IN, as empresas procuram responder aos problemas da competitividade, colocados pela globalização, à custa da mão-de-obra.

A flexibilidade reduz os custos do trabalho, mas não é, nem a resposta aos problemas da competitividade, nem a solução milagrosa para a criação de emprego, embora possa iludir o problema do desemprego.

Mas outras questões se colocam segundo este dirigente sindical:

- Se não o trabalho regular, quem contribuirá, com estabilidade, para o sistema de Segurança Social e para o Orçamento de Estado, isto é, como irá o Estado garantir um fluxo permanente de receitas?
- Quais os custos sociais e económicos a prazo da crescente precariedade do emprego com que as novas modalidades concorrem?
- Porquê é que a discussão sobre a flexibilidade desagua sempre na questão da flexibilidade da organização do trabalho e se fala tão pouco da flexibilidade das empresas?[22]

---

[21] Cfr.CES (1998a), Seminário "Flexibilidade e relações de trabalho" (realizado em 26 de Março de 1997), Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

Carvalho da Silva considera seriamente discutível que a flexibilidade, pela desregulamentação que provoca, não faça mais do que empurrar para a precariedade massas imensas de trabalhadores. E coloca o dedo na ferida ao referir-se ao facto de que, mesmo quando um trabalhador adere voluntariamente a uma modalidade contratual mais precária, na expectativa de benefícios económicos de curto prazo, essa opção deve ser entendida num quadro restrito e não como forma de legitimar essas práticas.

Por seu turno, João Proença, Secretário-Geral da UGT, tem um discurso mais cauteloso, referindo os excessos a que se presta a legislação, mas abrindo portas ao diálogo.

Os relatórios da OCDE, segundo este dirigente sindical, atestam para o elevado nível de flexibilidade de que goza o mercado de trabalho em Portugal. É, no entanto, evidente, na sua interpretação, que a crescente flexibilidade - dos vínculos laborais ou salarial - se processa numa clara violação da lei.

A vulgarização dos «recibos verdes» tornou o país no expoente da UE em matéria de trabalho pseudo-independente, enquanto que a implementação de diversas modalidades de remunerar o trabalho se tornou a prática corrente. A conclusão, no seu entendimento, é clara (CES; 1998: 32): *"... um alto nível de flexibilidade, um alto nível de precariedade e um alto nível de violação da lei"*.

Esta constatação obrigará à tomada de um conjunto de medidas para o futuro:

- As violações à lei têm que ser severamente punidas e a IGT tem um papel essencial a desempenhar nesta matéria. As violações à lei detectadas têm que ser sancionadas e apresentadas como exemplo a não seguir;
- A precariedade tem que ser combatida porque sem emprego estável não há investimento nas pessoas e sem este as empresas não conseguem ser competitivas. São múltiplos os países onde a mão-de-obra é abundante e bem mais barata, mas não é com estes que Portugal pretenderá concorrer;
- Há que desbloquear o processo de negociação colectiva, pois existe quem não esteja interessado em negociar e, sobretudo, têm que se articular os diferentes níveis de

[22] Esta questão remete-nos para uma reflexão sobre as diferentes modalidades de flexibilidade na empresa tipificadas por Ramos dos Santos e que foram objecto de análise no Capítulo 4 (Figura 4).

negociação - europeu, nacional, sectorial e de empresa. A ideia da existência de um grupo de trabalhadores de uma única empresa com vários contratos de trabalho é inadmissível. A saída é a do contrato único por empresa;

- O diálogo social só é profícuo quando se processa entre parceiros fortes. A força dos sindicatos resulta do nível de sindicalização e esta é fraca junto de trabalhadores precários ou de trabalhadores de PME, pelo que urge garantir o cumprimento dos direitos de associativismo sindical e, mesmo, estimulá-lo, no sentido de melhorar o quadro de funcionamento das relações sociais.

Curioso é verificar que as associações patronais não afinam todas pelo mesmo diapasão. Enquanto a Confederação de Comércio e Serviços de Portugal (CCP) alinha pela posição politicamente correcta, mas inconformada, da Confederação da Indústria de Portugal (CIP), a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) assume uma posição de coragem e reconhece que a Lei apenas veio, no caso da agricultura, a instituir práticas vigentes, decorrentes de um maior equilíbrio nas relações de poder entre empregadores e trabalhadores.

Segundo a CIP, as alterações legais introduzidas pelo diploma, em matéria de gestão do tempo de trabalho e da adaptabilidade das funções, embora positivas em termos de princípios, são manifestamente insuficientes, considerando que parte dos seus benefícios são absorvidos pela redução da duração do horário semanal de trabalho

A redução da duração do horário semanal de trabalho de 44 para 40 horas, sem ajustamento nas remunerações, traduzir-se-á em perda de competitividade, pelo que requerem medidas de compensação.

O que está em causa no promoção da flexibilidade, segundo Nogueira Simões[23], não é o alargamento do espaço de arbitrariedade da entidade patronal *latu sensu*, mas apenas permitir às empresas uma utilização mais flexível da mão-de-obra, no sentido de criar uma maior sustentabilidade da própria empresa, num contexto de maior concorrência.

[23] Vice-Presidente da Confederação da Indústria Portuguesa (CIP)

Mas não obstante as alterações produzidas no quadro jurídico-laboral com a flexibilidade do tempo de trabalho, o mercado de trabalho continua a evidenciar uma grande rigidez e torna-se imperativo, no seu entendimento, reequacionar o direito do trabalho como hoje[24] o conhecemos. O excessivo garantismo que caracteriza o direito do trabalho em Portugal é incapaz de proporcionar o ambiente competitivo de que as empresas carecem.

Quer os fundamentos que sustentam o Direito do Trabalho, quer em especial os elementos enformadores do contrato de trabalho, têm, para Nogueira Simões, que ser repensados, pois os condicionalismos que hoje afectam as relações de trabalho são substancialmente distintos daqueles que presidiram à génese das normas que actualmente as regulam.

Realçando o papel dos parceiros sociais em sede de concertação social que deram azo à Lei nº 21/96, Nogueira Simões reclama o continuar de um caminho iniciado com a produção desse diploma.

Reconhecendo a incapacidade de, por via da negociação colectiva, encontrar soluções de compromisso que atentem às necessidades empresariais, já que lhes impõe a obrigatoriedade de aplicação simultânea de instrumentos convencionais diferentes, há que encontrar uma forma de contornar o bloqueio em que vive o sistema de relações colectivas de trabalho.

A solução passa por considerar a imperatividade de aplicação de um único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho a cada empresa, permitido aos actores sociais alargar o leque das temáticas em discussão, com nítida vantagem para as partes.

É seu convencimento de que a excessiva rigidez do mercado de trabalho, designadamente em termos de contratação e de despedimento, é a primeira causa explicativa da desconfiança dos agentes económicos para procederem a aumentos nos seus quadros de pessoal, ou seja, associa essa rigidez a um menor crescimento, em termos agregados, do emprego em Portugal, mas também em toda a Europa comunitária.

---

[24] Recorde-se que corresponde a uma posição assumida em Março de 1997 no Seminário "Flexibilidade e Relações de Trabalho" organizado pelo CES.

O desenvolvimento da reforma laboral deve ser encetado no sentido de, entre outros:

- Possibilitar a prorrogação excepcional dos contratos a termo;
- Introduzir novas regras no regime de férias e faltas, no trabalho nocturno, ao *lay-off*;
- Desburocratizar as regras referentes à gestão dos tempos, sem precisar quais são essas regras;
- Alterar o conceito e o modo de determinação da retribuição ligando-a à produtividade;
- Facilitar o processo de cessação do contrato de trabalho, tornando menos oneroso e mais expedito o processo de adequação das empresas às suas reais necessidades.

A verdade é que estas reivindicações ficam muito aquém das reclamadas, alguns anos antes, em 1994[25]. Mais tarde, a CIP não se coibiria de reclamar:

- A eliminação de todos os direitos dos trabalhadores adquiridos durante o período revolucionário;
- O alargamento dos períodos contínuos de trabalho;
- A impossibilidade do trabalhador em regime de turnos abandonar o posto de trabalho sem ser substituído, não contando esse tempo como trabalho suplementar para efeitos de descanso, nem para a contabilização face ao limite semanal de horas de trabalho;
- A redução do número de feriados;
- A possibilidade do descanso compensatório ser substituído por remuneração;
- A diminuição dos limites de faltas do trabalhador para efeito de despedimento;
- A liberalização da cessação do contrato por extinção do posto de trabalho;
- A facilitação processual dos despedimentos colectivos;
- A consagração da inaptidão como motivo de despedimento;

[25] Conforme notícia publicada no Diário de Notícias de 25 de Junho de 1994.

- A reintegração do trabalhador indevidamente despedido só em caso de acordo do empregador;
- A eliminação dos direitos de protecção dos representantes dos trabalhadores;
- O alargamento dos períodos de uso dos contratos a termo;
- A redução das contribuições patronais para a segurança social.

Vasco da Gama[26], por seu lado, sublinha que uma coisa é a definição de novos princípios de flexibilização do trabalho por via legislativa, outra será a conversão desses princípios na prática de gestão dos recursos humanos no contexto empresarial. E acrescenta, visando a UGT, que os sindicatos demonstram resistência à implementação, por via da negociação colectiva, de esquemas mais flexíveis na organização do tempo de trabalho.

Reclama[27], nesta conformidade, pela necessidade de os sindicatos não levantarem dificuldades ilegítimas a questões como a *«... descontinuidade e repartição do gozo do dia de descanso suplementar, quando já esteja ou venha a ser instituído ...»*, bem como na *«... adopção do cálculo em termos médios do tempo de trabalho.»*.

Representando as pequenas e médias empresas dos sectores do comércio e dos serviços, que sente de forma intensa a concorrência interna das grandes empresas e dos grandes espaços comerciais, recorda que para empresas com um número de efectivos médios muito baixo e com uma estrutura de custos muito rígida, como é o caso do pequeno comércio em Portugal, a reforma laboral produzida fica muito aquém das reais necessidades das empresas.

Rejeitando, liminarmente, a viabilidade do emprego fixo e permanente como uma modalidade adequada às novas realidades económicas e sociais, defende uma maior imaginação na conceptualização de novas formas de contratação individual. No seu entendimento, a rejeição daquilo que considera impropriamente de trabalho atípico e precário constitui um factor potenciador do crescimento do trabalho ilegal e clandestino.

---

[26] Presidente da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP)

[27] CES (1998[a]), *op. cit.*,, p. 46.

Capítulo 12 - Flexibilidade e Polivalência Funcional: o novo quadro jurídico-normativo da organização e gestão do tempo de trabalho

A economia e as empresas portuguesas, é sua convicção, carecem de uma profunda reforma que passa por:

- ⇨ Uma maior flexibilização na admissibilidade do recurso ao trabalho a tempo parcial;
- ⇨ Novos conteúdos para os contratos de trabalho;
- ⇨ Uma maior mobilidade funcional;
- ⇨ Duração alargada dos contratos a termo;
- ⇨ A aceitação do trabalho temporário lícito.

Esta reforma deve conduzir à erradicação da crença de que a resolução dos problemas económicos e sociais, onde se integra o desemprego, passa pela manutenção dos tradicionais *«... contratos de trabalho sem termo, sem alteração de perfis, estatutos profissionais rígidos e a expectativa de crescimento constante de salários reais e com redução imposta do tempo de trabalho.»*[28].

Enquanto representante de entidades empregadoras com significativas especificidades em relação aos demais sectores de actividade económica, João Machado[29], da CAP, manifesta preocupações e anseios substancialmente diferentes dos evidenciados pelos representantes da CIP e da CCP.

Devido à reduzida dimensão da propriedade, à crescente mecanização dos trabalhos agrícolas e à escassez de oferta de trabalho neste sector, João Machado sublinha que um conjunto de transformações práticas se operou neste mercado de trabalho, que anteciparam em muito a discussão desta temática e a correspondente produção legislativa.

Constituindo-se como diminuta a expressão do trabalho assalariado, mas sendo este cada vez mais qualificado, a escassez da oferta de mão-de-obra conferiu a estes trabalhadores uma capacidade reivindicativa acrescida, traduzível em condições contratuais mais favoráveis: as quarenta horas, introduzidas pela Lei nº 21/96, eram anteriormente já prática corrente e, de facto, muitos trabalhadores tinham um horário

---

[28] Idem.

[29] Vice-Presidente da Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP)

semanal de trinta e cinco horas, considerando que o tempo de transporte era contabilizado como tempo de trabalho, para além do facto de que os salários efectivamente pagos se situavam num patamar superior ao estabelecido nas tabelas salariais.

Tal não significa que o sector não careça de uma ainda maior flexibilidade dos tempos de trabalho: a liberalização crescente nas trocas comerciais de produtos agrícolas, a sazonalidade das actividades e a impossibilidade do trabalho ser realizado sob condições climatéricas desfavoráveis assim o exigem.

Ao representante da CAP apraz registar, no entanto, que a flexibilidade do trabalho há muito que está instituída nas relações entre empregador e trabalhador. O reduzido número de trabalhadores por exploração agrícola e o carácter pessoal da relação entre empregador e empregador têm patrocinado a celebração de acordos bilaterais minimamente satisfatórios.

Duas pretensões foram, todavia, apresentadas por João Machado:

1. A necessidade de incrementar e instituir de facto a polivalência, dada a diversidade das tarefas;
2. A tomada de medidas que permitam aumentar a oferta de trabalho em determinadas alturas do ano. Sublinha, a propósito, o facto do governo francês fechar as escolas durante um mês para que os estudantes possam trabalhar nas vindimas, enquanto o governo português, pelo contrário, antecipou a data de início das actividades escolares.

Como a realidade é dinâmica os próprios posicionamentos dos actores sociais se vão moldando às novas circunstâncias, daí que a interiorização da nova norma, a Lei nº 21/96, tenha justificado algumas dessas alterações de posicionamento.

A CGTP acusa a UGT de ter pactuado com os interesses do patronato, enquanto a UGT, por seu lado, acusa a CGTP de inviabilizar a redução do horário semanal para as 40 horas logo em 1995, pela impossibilidade de implementar no terreno o ACSCP de 1990, que a CGTP se recusou a subscrever, tornando impraticável a existência de dois regimes

diferentes no mesmo espaço de trabalho. Mais, realçam o seu papel, enquanto promotores de consenso com as associações patronais, como uma condição fundamental para o compromisso político em sede de Assembleia da República.

E continuam, salientando que é no sector fabril, em que a CGTP tem mais filiados, que os horários de trabalho são mais dilatados, enquanto no sector dos serviços, com maior penetração da UGT, os horários são significativamente mais reduzidos.

Naturalmente que a UGT reconhece algumas limitações da lei, mas rejeitam responsabilidades, pois estas devem ser assacadas ao nível político e que existem situações de incumprimento e de abuso por parte de alguns empregadores que devem ser combatidos. Entre estas situações destacam-se:

- A eliminação unilateral pelos empregadores das pausas de trabalho;
- O incumprimento da redução do horário nos *timings* previstos na lei;
- A não consideração como tempo de trabalho efectivo as pausas em que o trabalhador permanece disponível para o trabalho, concretamente na substituição do trabalhador no trabalho por turnos e nas pausas impostas pela paragem dos equipamentos.

Adoptando uma postura mais moderada, Manuel Lopes[30], sindicalista da CGTP-IN, contesta apenas o carácter impositivo e globalizante do diploma, que impede a consideração das especificidades de cada sector de actividade e impedem o exercício, nesta matéria, da negociação colectiva.

Relativamente à questão da polivalência, e ultrapassadas algumas "falhas", não considera haver problemas de maior e esta questão pode mesmo revelar-se positiva para os trabalhadores.

Censurável só a possibilidade de empresas adoptarem o figurino das 40 horas e outras não, o que sugere uma injustiça e discriminação perfeitamente inaceitáveis. Considera, mesmo, que a generalização das 40 horas pode funcionar como alavanca para a reivindicação do horário semanal das 35 horas, pretensão muito acarinhada pela CGTP, equacionada pela UGT e totalmente rejeitada pelas confederações patronais.

---

[30] Conforme notícia publicada no Jornal PÚBLICO, de 01 de Maio de 1998.

2.2. O posicionamento político-partidário

A rejeição liminar do projecto de diploma que conduziria ao Lei nº 21/96 não constitui, propriamente, uma surpresa. O PCP, através do Projecto de Lei nº 3/VII, de 31 de Outubro de 1995, de uma penada, e entre outras medidas, propunha a repristinação do regime jurídico do despedimento colectivo, ao mesmo tempo que a abolição do despedimento por inadaptação e por extinção de posto de trabalho

Muito embora tenha sido objecto de discussão alargada e acesa, a Proposta de Lei Nº 14/VII[31], traduz, na sua concepção, de forma quase integral, o texto que irá enformar a Lei nº 21/96. Em termos práticos, as alterações introduzidas resumem-se a quatro, agrupadas da seguinte forma:

1. No artº 5º, que introduz uma nova redacção ao artº 12º do Decreto-Lei nº 409/71, de 27 de Setembro:
   a. A proposta de lei era omissa no que respeita à necessidade de comunicar à IGT, bem como a respectiva afixação na empresa nos respectivos mapas de horário de trabalho, das correspondentes alterações dos tempos de trabalho [nova redacção do número 3, alínea c) do artº 12º];
   b. Ainda no mesmo artigo, o número 4 obriga à negociação colectiva no que concerne ao modo de usufruto do dia de descanso complementar, o que não se verificava na proposta inicial;
2. No artº 6º, que introduz uma nova redacção ao artº 22º do Decreto-Lei nº 409/71, de 27 de Setembro:
   a. A redacção proposta para o número 2 - «*O objecto do contrato de trabalho abrange ainda as actividades ...*» - foi alterada para «*A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar ...*», o que prefigura a manutenção do princípio de que o contrato de trabalho, em si mesmo, estipula o âmbito central das actividades a desenvolver normalmente pelo trabalhador, não permitindo a sua diluição;

[31] Publicada no Diário da Assembleia da República II Série – número 27, de 07 de Março de 1996, pp. 473-477.

b. Por último, pese o carácter excessivamente sucinto do texto aprovado para o número 4[32], ao denotar um carácter imperativo, reduz substancialmente a margem de discricionariedade da entidade patronal, face ao texto inicialmente proposto[33].

Esta proposta de lei viria a suscitar a interposição de recurso de admissibilidade por parte do Partido Comunista Português (PCP) que, ao longo de 55 pontos, para além da contestação da orientação política seguida pelo Partido Socialista (PS) nesta iniciativa legislativa, pretende o reconhecimento da violação de direitos com acolhimento constitucional.

A aprovação da proposta, segundo o PCP, acarretaria o agravamento das condições dos trabalhadores, designadamente:

- O enfraquecimento das suas posições e o questionamento de direitos históricos por força da tendencial desregulamentação das relações laborais;
- O alargamento das competências discricionárias da entidade patronal;
- A subordinação dos tempos de repouso e de lazer dos trabalhadores às exigências empresariais no intuito obsessivo do lucro.

No recurso supracitado, o PCP enuncia as medidas que a proposta de lei incorpora susceptíveis de produzir os resultados nefastos anteriormente referidos:

- A consagração do ***conceito de trabalho efectivo***, ao considerar como tempo de trabalho apenas aquele que é dispendido no exercício de actividades estritamente produtivas, por exemplo, não engloba tempos de paragem forçada por razões não imputáveis ao trabalhador[34];
- A substituição da norma de ***organização do tempo de trabalho*** numa base semanal por outra, numa lógica de ciclos, que pode ser alargada aos 4 meses, numa clara subordinação do trabalhador à lógica empresarial e de desvalorização do elemento humano face ás contingências técnico-produtivas e que, para além disso, permitirá à

---

[32] *"O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional."*

[33] *"O disposto nos números anteriores deve, sempre que possível, visar a valorização profissional e, sempre que necessário, ser articulado com a formação profissional."*

[34] O exemplo citado pelo PCP prende-se com o tempo de espera de um motorista no carregamento do seu camião.

entidade empregadora sujeitar o trabalhador a cargas diárias e semanais de trabalho superiores, respectivamente, às oito e às quarenta horas;

- O alargamento do âmbito de aplicação do ***Jus Variandi***, o que, no nosso entendimento, não nos se afigura correcto, considerando que este instituto não foi objecto de qualquer alteração;
- A anulação dos regimes obtidos por via da negociação colectiva mesmo que mais favoráveis para os trabalhadores, dada a imperatividade das soluções contempladas na proposta de lei, sendo, é nosso parecer, que tal não se verifica, dado que no artº 7º («Regime») as normas propostas têm apenas carácter supletivo.

As posições evidenciadas pelo PCP, que realçam um questionar da sobrevivência do princípio de um Estado social, alicerçadas em pareceres de eminentes constitucionalistas, como Vital Moreira e Gomes Canotilho, abordam a necessidade de se fazer respeitar um conjunto de direitos sociais, económicos e culturais que, no entendimento do PCP, justificam um tratamento de paridade, face aos demais direitos, liberdades e garantias com acolhimento constitucional.

O referido recurso, submetido à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, foi apreciado relativamente à validade dos seus fundamentos e objecto de refutação de forma sistemática pelos relatores do relatório e parecer[35] e estes, posteriormente, sujeitos a votação. Na votação do relatório e parecer, o PS e o CDS/PP (Partido do Centro Democrático Social / Partido Popular) votaram favoravelmente, não considerando o recurso interposto; o PCP e os Verdes votaram contra; e o PPD/PSD (Partido Popular Democrático / Partido Social Democrata) absteve-se.

O posicionamento do CDS/PP, no nosso entendimento, encontra explicação na aliança continuada e não formalizada num hemiciclo em que o PS carecia do apoio deste último partido, decorrente do manietar permanente a que o PS estava sujeito, por força da sua condição de partido mais votado, mas sem maioria absoluta (115 deputados num total de

[35] Quer o relatório e parecer, quer ainda o teor das intervenções dos deputados na Reunião Plenária de 14 de Março de 1996, estão transcritos no Diário da Assembleia da República, I Série – Número 47, de 15 de Março de 1996, pp. 1386-1391.

230), que foi visível na votação plenária em diversos momentos, como, por exemplo, a aprovação da Lei do Orçamento.

Por seu lado, e enquanto remetido a uma situação de oposição, compreende-se a posição do PPD/PSD ao não se expor na votação favorável de um diploma que, embora se integrasse perfeitamente nos seus princípios programáticos, poderia desgastar o seu capital político, dado o carácter, muito previsivelmente, impopular junto dos trabalhadores.

Debrucemo-nos, agora, sobre a refutação dos fundamentos que substantivam o recurso.

A argumentação, patente no recurso, de que na redução da duração do período semanal de trabalho para as quarenta horas surge encapotada a emergência de uma preocupação com os interesses empresariais, de mais facilmente adequarem a afectação da força de trabalho às exigências pontuais dos processos produtivos, é rejeitada pelos relatores, que reconhecem no conceito de trabalho efectivo um carácter estritamente instrumental no contexto da produção e aplicabilidade das normas propostas.

Segundo estes últimos, não é minimamente aceitável que este conceito possa originar, quer condições socialmente menos dignificantes em termos de organização do trabalho, quer, ainda, prejuízos para os trabalhadores no que concerne ao direito ao repouso, ao descanso semanal ou quaisquer outros direitos correlacionados.

O PCP não alinha por esta interpretação, e o Deputado João Amaral ressalva o facto de a primeira iniciativa governamental em matéria de legislação laboral ser particularmente atentatória dos direitos adquiridos pelos trabalhadores, bem como a previsível ocorrência futura de situações de prestação de trabalho, cuja duração semanal poderá atingir as 45, 48 ou mesmo as 50 horas, cumulativamente a jornadas diárias superiores a 10 horas - considerando que não contabilizáveis as pausas - com um desgaste físico acrescido para o trabalhador e sem qualquer contrapartida pecuniária, não sendo despicienda a probabilidade acrescida de acidentes de trabalho suscitados por fadiga.

A deputada Odete Santos perfilha da opinião manifestada pelo seu colega de bancada política, lembrando que a aprovação da Proposta de Lei foi saudada pelo Vice-Presidente da CIP e tende a integrar-se no sentido de uma crescente hiper-liberalização reclamada continuadamente pelos participantes da Cimeira de Davos.

O Deputado Laurentino Dias (PS) procura afinar o diapasão do seu discurso pelo da coragem política do partido a que pertence, ao contrário do PPD/PSD que, embora comprometido nesta matéria pelo instituído no Acordo Económico e Social de 1990, não só não produziu qualquer iniciativa legislativa neste âmbito, como nem sequer se propõe a apoiar o PS no seu propósito.

O PPD/PSD, pese a ambivalência que presidia à sua posição, pela voz do Deputado Luís Marques Guedes, procurou desdramatizar a questão, relevando quer a excessiva confiança da coligação pontual entre o PS e o CDS/PP, quer a postura de ruptura do PCP, motivada, no seu entender, por questões estritamente ideológicas, embora reconhecendo que a sua entrada em vigor não deixará de afectar a vida e os direitos de milhões de trabalhadores, bem como a vida interna das empresas.

Neste sentido, e recordando as sucessivas controvérsias experimentadas em processos legislativos anteriores, em que o Presidente da República optou pela fiscalização preventiva da constitucionalidade, considera prematura a tentativa de sonegar à discussão parlamentar de um Projecto de Lei que, pela sua natureza, requer audição e discussão prévia pelos parceiros sociais. Chama, ainda, a atenção que ao Presidente da República subsiste a possibilidade de solicitar a apreciação preventiva da sua constitucionalidade.

Extremamente sintética, dir-se-ia mesmo cínica, a posição assumida pelo Deputado Jorge Ferreira, do CDS-PP, que, sem apresentação de qualquer contra-argumento, se limitou a invocar a não consideração de validade do recurso interposto pelo PCP e a anunciar o voto desfavorável ao recurso por parte da sua bancada parlamentar.

3. Ambiguidades e desvios ao espírito da Lei

Na reunião plenária da Assembleia da República, de 15 de Maio de 1997, o PCP colocou em debate a aplicação da Lei das Quarenta Horas e os problemas suscitados com a contabilização dos tempos de paragem como tempo de trabalho efectivo.

Reclamando a paternidade do PCP da ideia de instituir legalmente esta norma, a deputada Odete Santos realça a necessidade de esclarecer e definir, definitivamente,

que as pausas e os intervalos de descanso devem, inquestionavelmente, ser contabilizados como tempo de trabalho.

Esta questão tinha sido já aflorada em Comunicado da Comissão política do Comité Central do PCP, datado de 12 de Dezembro de 1996, onde se contesta a posição assumida pelo Governo PS relativamente à interpretação desta questão, que esclarece que as tempos de pausa não devem ser considerados como tempo de trabalho efectivo. Estas críticas estendem-se, naturalmente, às associações patronais, mas, também, à UGT que é acusada de andar a reboque.

A troca mútua de acusações entre o PS e o PCP não disfarça algumas incomodidades: o PCP receava que a aprovação do diploma das 40 horas, também reconhecido como o diploma da flexibilidade e polivalência funcional, funcionasse como ante-câmara[36] para a introdução de medidas mais gravosas, contestando-o antes e reclamando a genialidade da ideia após; o PS pela necessidade de aproximar o quadro juslaboral nacional das orientações comunitárias nesta matéria, mas sofrendo de complexos de "esquerda" à medida que se aproximava das posições defendidas pelas associações patronais.

Por outro lado, reafirma a necessidade da aplicação universal da lei, mesmo para os "apenas" 270000 trabalhadores que, segundo a ministra da Qualificação e do Emprego, ainda não se encontram abrangidos pela redução para as 40 horas.

4. Jurisprudência e acções legislativas subsequentes

4.1. Jurisprudência

Sendo imprecisa quanto baste, a "Lei das Quarenta Horas" presta-se a equívocos susceptíveis de degradar a qualidade das relações laborais.

Pelo distanciamento da relação de poder entre empregador e trabalhador, acentuado pelas características da cultura nacional, os empregadores tendem a evidenciar alguma relutância em considerar as objecções dos seus trabalhadores, quanto estes consideram estar na posse da razão e com a lei pelo seu lado.

[36] Conforme se depreende da análise do conteúdo do Comunicado da Comissão Política do Comité Central do PCP, de 17 de Abril de 1996, intitulada *"PCP lança campanha contra a flexibilidade e a polivalência"*.

É, por isso, muito frequente surgirem conflitos sempre que as instruções do empregador, no exercício do poder de direcção ou do poder determinativo da função, procura afectar o trabalhador a funções diversas daquelas para que foi contratado, quer por necessidade e interesse da empresa, quer pela mera ostentação de poder, quer, ainda, o que é mais grave, com intuitos persecutórios.

Múltiplos são os casos julgados em tribunal, muitos mais são os que, por receio ou insegurança do trabalhador, nunca lá chegam.

As situações de abuso estão documentadas e são diversificadas:

- O empregador que determina uma entrada na empresa mais cedo do que é regra, começando por lhe disponibilizar transporte, mas depois lho retira, forçando-o a fazer o percurso a pé[37];
- Um trabalhador que recusa ser afecto a funções diversas das habituais, invocando a proibição do *Jus variandi* por cláusula de IRC, e é despedido[38];
- Uma trabalhadora têxtil a quem é atribuída uma função diversa, sem que lhe tenha sido comunicado que tem carácter transitório, e é despedida, quando reclama pelas atribuições anteriores[39].

As situações referidas reportam-se a casos com resultado favorável para o trabalhador, mas outras existem em que a decisão judicial pende para o empregador:

- Um trabalhador que se recusa a executar actividades similares às desempenhadas, sem que estas requeiram qualificação distinta[40];
- O trabalhador que pretende que lhe seja paga remuneração por trabalho suplementar, quando o trabalho realizado se enquadra dentro do esquema de flexibilidade horária prevista na lei[41].

---

[37] Acórdão do Tribunal de Relação do Porto (Processo 415/97), publicado no BMJ nº 84, 1999, p. 246.

[38] Acórdão do Tribunal de Relação de Évora (Processo 94/98).

[39] Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 29 de Maio de 2002.

[40] Acórdão do Tribunal de Relação de Lisboa, de 29 de Março de 2000.

[41] Acórdão do Tribunal de Trabalho de Vila Nova de Gaia – 1º Juízo, de 19 de Janeiro de 1998

4.2. Âmbito, lógica e impacto da produção legislativa subsequente

4.2.1. O processo de flexibilização do mercado de trabalho em Portugal

Nunes de Carvalho (Id.)[42] reflecte sobre a manifesta *"juridicação"* do sistema juslaboral português, passando pela enunciação das suas diversas faces, mas sempre deixando pouca margem de manobra ao diálogo entre os verdadeiros actores do mercado de trabalho. Acrescenta que ao estatismo do período corporativo, se sucedeu o forte intervencionismo garantista do pós-25 de Abril, inadequadamente compensados pela produção legislativa avulsa e de emergência que caracterizou o fim da década de 70 e a primeira metade dos anos 80. A rigidez do mercado de trabalho era, assim, potenciada pela dispersão e heterogeneidade das normas que dificultava o seu entendimento e aplicação.

Segundo Nunes de Carvalho (Id.: 79), o ponto de viragem dá-se no fim da década de 80, quando a existência de condições políticas se conjuga com a consolidação do processo de concertação social, a partir de compromissos estabelecidos em Acordos de Concertação Social.

O Decreto-Lei nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que regulamenta o novo regime de cessação dos contratos de trabalho e a instituição dos contratos a termo converte-se na primeira etapa de flexibilização das relações contratuais, pese embora para alguns juristas tenha ficado aquém do desejável, ao não consagrar o despedimento por justa causa fundado em *"causas objectivas"*, exceptuando a possibilidade de despedimento motivado por extinção do posto de trabalho.

Mas algumas outras modificações podem ser encaradas como enformadoras de uma evidente flexibilização:

- O alargamento do período experimental;
- A introdução dos contratos de trabalho a termo incerto;
- A simplificação dos procedimentos tendentes ao despedimento individual com justa causa;

[42] In CES (1998a), *op. cit.*

- A entrada em vigor do Decreto-Lei nº 358/89, de 17 de Outubro, que institui os regimes do trabalho temporário, da cedência ocasional de trabalhadores e da prestação de trabalho no seio de grupos de empresas.

O AES, rubricado em Outubro de 1990, para além de corresponder a uma afirmação definitiva da concertação social, como fórum de debate e de estabelecimento de consensos em matéria económica e social, criou as condições necessárias para a posterior produção legislativa incidindo em múltiplas áreas no domínio das questões laborais, como o alargamento do objecto de autonomia colectiva e as questões da adaptação do tempo de trabalho e da flexibilidade quantitativa, entre outras.

Nunes de Carvalho (Id.: 81) procede ao seu elenco:

- Alargamento do regime de isenção de horário de trabalho a categorias de trabalhadores às quais estava vedado;
- Aumento dos limites anuais das horas de trabalho suplementar;
- Alteração do regime de encerramento semanal;
- Redução da intervenção administrativa na organização do trabalho por turnos;
- Possibilidade, por via da convenção colectiva, de:
  - Reduzir os horários de trabalho;
  - Definir os termos de fixação de férias;
  - Estabelecimento de processos de resolução de litígios decorrentes dos contratos de trabalho;
  - Fixação do período normal de trabalho em termos médios;
- Possibilidade de despedimento por inadaptação do trabalhador, o que corresponde a uma aproximação do despedimento por causas objectivas;
- Introdução de novas modalidades contratuais como a "comissão de serviço";
- Regulamentação do trabalho ao domicílio;
- Introdução do regime jurídico da pré-reforma.

4.2.2. Incidências legislativas sobre a Lei nº 21/96

Face às imprecisões e algumas insuficiências da lei, um conjunto de diplomas foi publicado e incorporado no quadro jurídico-laboral nacional.

A Lei nº 73/98, de 10 de Novembro, vem estender aos demais sectores e trabalhadores não abrangidos pela Lei nº 21/96, o regime de adaptabilidade do horário de trabalho, sem, no entanto, estabelecer qualquer relação com a redução do horário de trabalho.

Liberal FERNANDES (1999) chama particular atenção para um eventual lapso desta nova lei, considerando que não estabelece qualquer norma ou regra a obedecer, relativamente ao descanso inter-jornadas, pelo que suscita a coexistência de dois regimes em matéria de adaptabilidade do horário de trabalho.

Esta nova lei tem, todavia, um mérito que apraz assinalar: a definição e clarificação do conceito de período normal de trabalho. Ao consagrar o princípio de que tempo de trabalho não é sinónimo de trabalho efectivo (Liberal FERNANDES, 1999), e por uma vez, os trabalhadores vêm reconhecidas as suas pretensões de que os tempos em que o trabalhador se mantém à disposição do empregador são contabilizados como tempo efectivo de trabalho, rejeitando a pretensão de muitos empregadores - que encontrou eco em muitos especialistas do Direito do Trabalho e não só - de que as interrupções de actividade ou a paragem do posto de trabalho não fossem incluídas no tempo de trabalho efectivo.

Mais tarde, com a Lei nº 61/99, de 30 de Junho, vem dispensar de horários de trabalho com adaptabilidade os trabalhadores menores, os portadores de deficiência e as trabalhadoras grávidas ou puérperas.

No domínio das sanções ás infracções no domínio laboral, onde se integram a questão da adaptabilidade do horário e a polivalência funcional, a Lei nº 118/99, de 11 de Agosto, e o Decreto-Lei nº 170/2001, de 25 de Maio, desenvolvem e concretizam o regime das contra-ordenações laborais.

Através de um levantamento das alterações legislativas que ocorreram a partir da publicação da Lei nº 21/96 até ao ano 2000, foi possível identificar a aprovação de um conjunto de diplomas que nos levam a crer estarmos perante uma flexibilidade acelerada

do mercado de trabalho, por via legislativa, que configura uma tendência de precarização das relações laborais. De entre os diplomas supracitados enumeram-se os seguintes:

- **Lei nº 38/96, de 31 de Agosto**, que estabelece as regras sobre a cessação por mútuo acordo e por rescisão do trabalhador e sobre o contrato a termo;
- **Despacho Normativo Nº 56/98, de 18 de Agosto**, que cria o programa de apoio específico de deslocação industrial regional;
- **Lei Nº 73/98, de 10 de Novembro**, que estabelece um conjunto de princípios em matéria de organização do tempo de trabalho, onde são estabelecidas condições mínimas de segurança e saúde, abrangendo aspectos como:
  - Duração máxima do trabalho semanal;
  - Protecção dos trabalhadores nocturnos;
  - Garantias relativas ao trabalho em período nocturno:
  - Protecção em matéria de segurança e saúde.
- **Lei nº 103/99, de 26 de Julho**, que regula o trabalho a tempo parcial, focando aspectos como:
  - Conceito de trabalho a tempo parcial;
  - Regulamentação aplicável;
  - Períodos de trabalho;
  - Incentivos à alteração do tempo de trabalho;
  - Incentivos à contratação de trabalhadores para a partilha de postos de trabalho;
  - Incentivos à contratação de trabalhadores, com criação de postos de trabalho;
  - Apoios financeiros à contratação tempo parcial.

5. Síntese conclusiva

A Lei nº 21/96, de 23 de Julho, mediatizada a partir da designação da "Lei das Quarenta Horas", extravasa, quer no espírito, quer na letra da lei, quer, ainda, nas implicações da sua implementação prática, a estrita vocação da redução da duração semanal do horário de trabalho, tanto pela inovação produzida em matéria dos princípios que enformam a organização do tempo de trabalho, como pelo reforço do poder determinativo da função, inerente à condição de empregador, ao permitir atribuir ao trabalhador a execução de actividades e tarefas não estipuladas no contrato de trabalho.

A introdução destes princípios - o de "período normal de trabalho" e o de "período de trabalho efectivo" -, potenciadores de controvérsia e polémica, geraram na sua aplicação interpretações diversas, que se traduziram em abusos que, por sua vez, implicaram a produção de vasta jurisprudência no intuito de os corrigir, contribuindo para a sua precisão conceptual.

Por sua vez, a alteração do conteúdo funcional do trabalhador insere-se na tentativa de flexibilizar a utilização do factor trabalho no contexto empresarial, através da promoção da mobilidade funcional, assumindo, no entanto, contornos que o diferenciam do *jus variandi*, já anteriormente previsto na lei e que não sofreu qualquer tipo de alteração.

Naturalmente que a Lei nº 21/96, em si mesma, deve ser encarada como o corolário de um processo de produção legislativa, onde os actores sociais colectivos confrontaram estratégias, visando a satisfação de interesses e objectivos divergentes. Esta confrontação desenvolveu-se em vários palcos, tanto no contexto das relações laborais, em particular em sede de concertação social, como na esfera política, assumindo o papel de actores, em que explicitaram posições e esgrimiram argumentos e recursos de poder.

Quer num contexto, quer noutro, nem sempre a separação de posições resultou da natureza dos interesses representados, ou do posicionamento ideológico dos actores. Contando com a oposição declarada da CGTP e do PCP, a Lei nº 21/96 é efectivada a partir dos acordos obtidos em concertação social (ACSCP e ACE) e do entendimento no quadro parlamentar entre o PS e o CDS/PP, contando com o beneplácito do PPD/PSD.

O carácter extremamente sucinto da Lei, que a tornou vaga, imprecisa e insuficiente, não só permitiu a ocorrência de abusos, alguns deles identificados e corrigidos pela produção jurisprudencial, como determinou, decorridos apenas dois anos, a produção de um novo diploma, a Lei nº 73/98, de 10 de Novembro, que, para além de alargar o âmbito de aplicação, precisa o conceito de "período normal de trabalho".

Outro aspecto fundamental, na criação de condições para a aplicabilidade da norma jurídica, prende-se com a definição de um quadro sancionatório específico, o que não aconteceu com a Lei nº 21/96, que preconizava a aplicação do tratamento por analogia, sendo que, só mais tarde, com o Decreto-Lei nº 170/2001, de 25 de Maio, se desenvolve e concretiza o respectivo regime das contra-ordenações laborais.

Porque para as associações patronais a Lei nº 21/96 ficou aquém das expectativas e dos interesses que defendiam, a partir da sua publicação assiste-se a uma produção legislativa interna, tendente a reforçar a flexibilidade laboral. Este não era o entendimento das estruturas sindicais, e muito particularmente da CGTP, que reconhecem que a flexibilização laboral se encaminhava para uma crescente precariedade do emprego.

PARTE V

FLEXIBILIDADE E POLIVALÊNCIA EM PORTUGAL

Capítulo 13
Da flexibilidade do trabalho à flexibilidade do emprego

1. A emergência das novas modalidades de prestação de trabalho

Num período em que nas economias industrializadas as empresas viviam a ressaca da crise petrolífera na obsessão da reestruturação, redimensionamento e redesenho das estruturas técnico-organizativas, em Portugal o período revolucionário do pós-25 de Abril de 1974 favorecia a implementação de medidas de promoção da qualidade de vida e de trabalho.

Encarado como um direito inalienável, o direito ao emprego impunha ao Direito do Trabalho o princípio da estabilidade do emprego, num contexto em que a fuga de capitais, o ritmo acelerado de falências e a desarticulação do sistema produtivo faziam crescer o desemprego.

Como refere BETTENCOURT (2001: 122), «*... aquela que na época foi designada como uma das "legislações mais progressivas", foi plena de efeitos perversos que o legislador não soube ou não quis prever*». O princípio da estabilidade e segurança do emprego mais não fez do que levar os empregadores a recorrer a modalidades atípicas de contratação, marcadas pela precariedade.

Somente com a LCT a contratação a termo surge, como medida de excepção, enquanto instrumento de criação de emprego, possibilitando aos empregadores o acesso a mão-de-obra para responder a necessidades pontuais. Num cenário em que a impossibilidade de despedimento sem justa causa se tinha afirmado, o recurso à figura do contrato a termo, instituído como medida de excepção, foi, paulatinamente, transformando-se em regra.

As concepções neoliberais reclamam a substituição de um modelo assente no contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, em que as condições relativas à sua prestação, à remuneração, ao tempo e ao local de trabalho, entre outras, são marcadas pela estabilidade, por um modelo em que modalidades diversificadas de relação contratual coexistem, em função das necessidades empresariais.

Estas novas modalidades de relação contratual, assentes na precariedade, permitem ajustar, de forma flexível, o volume de emprego às necessidades produtivas, que se

alteram em função das flutuações da actividade económica, adequando os custos com o factor humano aos proveitos esperados da actividade empresarial.

Mas não é só ao nível da facilidade de contratação e de despedimento que se reclama uma maior facilidade. A utilização do trabalhador em funções ou actividades distintas e a modificabilidade do regime horário de prestação de trabalho são, entre outras, alterações defendidas por esta concepção neoliberal.

Perante a indefinição e a hesitação, têm proliferado e assumido importância acrescida modalidades diversas de contratação que, por não se enquadrarem no conceito tradicional de relação contratual de trabalho, são englobadas numa designação genérica e imprecisa de «***modalidades atípicas de contratação***».

Esta designação abrange formas tão distintas como, entre outras, o trabalho temporário, o tele-trabalho, o trabalho independente, cujo denominador comum é a redução de custos com o pessoal a suportar pela empresa, quer esta ocorra pela facilidade de rescisão contratual, quer pelos menores encargos sociais a assumir pela empresa, quer, ainda, pela tendência a indexar os custos com remunerações ao desempenho, o que propicia a submissão do trabalhador a ritmos e a cargas de trabalho progressivamente mais intensos e penosos.

Os que combatem esta abordagem neoliberal clamam contra a emergência de uma visão estritamente economicista, que relega o social, e denunciam o cariz falacioso da respectiva argumentação de que a excessiva rigidez é, em si mesma, a razão para o desemprego[1], tanto por causarem o desaparecimento de empresas e, logo, a supressão de empregos, como, sobretudo, por desincentivarem à criação de novos postos de trabalho em detrimento de processos de inovação e intensificação tecnológica.

A promoção da competitividade das economias nacionais e das empresas ao ter sido considerada, de forma quase generalizada, como primeiro desígnio nacional tem empurrado, de forma mais ou menos extensa, os sistemas jurídicos dos diferentes países europeus para a «*... subversão do sistema tradicional das relações laborais (...) se*

[1] Vide ABRANTES, J. J. (2001), *O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho*, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, p. 87.

necessário à custa de valores antes considerados intangíveis, enquanto garantes de condições mínimas de trabalho e da própria estabilidade da relação»[2].

Os empregadores tendem a contratar o menor possível de trabalhadores e, na medida do possível, recorrendo às formas mais precárias que permitam «*... aligeirar ou fazer recair sobre outrem as responsabilidades emergentes do contrato de trabalho*»[3]. Os prejuízos para os trabalhadores desta crescente flexibilidade só podem ser assumidos como danos colaterais e, obviamente, as responsabilidades só podem ser assacadas a estes.

Portugal, não obstante o sentido da sua própria Constituição, que «*... aponta, com efeito, a necessidade de recolocar a pessoa humana no centro do ordenamento jurídico e entende a empresa, não como uma mera coordenação de factores de produção, mas, sim, como um espaço de relação entre pessoas, portadoras dos seus direitos e interesses autónomos, tantas vezes contrapostos*»[4], não escapa a esta sanha liberalizante.

2. As modalidades atípicas de contratação - tipificação

Como forma de aumentar as possibilidades de criação de empresas, a teoria neoliberal defende, nos anos 90, a flexibilização do trabalho e dos custos de mão-de-obra, o que leva à segmentação do mercado de trabalho que se encontra associado à distinção entre o trabalho convencional e o trabalho não convencional ou atípico.

Em Portugal existem várias formas de trabalho que são consideradas atípicas. Então, o que significa "Atípicas"? Segundo Faria (1997), "*são consideradas atípicas, as formas de trabalho que não possuem parcialmente ou na totalidade as seguintes características: estabilidade de emprego, duração de trabalho convencional, remuneração convencional, protecção social, protecção e organização sindical, empregador único e legalmente definido, salário como fonte exclusiva de rendimento do trabalhador e da família.*"

---

[2] Idem (1997b), *Flexibilidade e polivalência*, in I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, p. 136.

[3] Conforme acentua BETTENCOURT (2001: 122).

[4] Idem (2001), *O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho*, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, p. 88.

Encontram-se incluídos neste conceito diferentes formas que serão abordadas de seguida.

2.1. O Contrato de Trabalho a Termo Certo

Só muito recentemente as estatísticas de emprego, em Portugal, apresentam o trabalho a termo de forma desagregada em relação ao trabalho não permanente, daí que se possam encontrar conteúdos diferentes para designar uma mesma realidade, ao longo do tempo.

Considerando o disposto constitucionalmente (artº 53º da CRP), que consagra como direito fundamental dos trabalhadores a segurança do emprego, é nossa ilação de que privilegia a celebração de contratos de trabalho sem prazo e que a introdução de contratos com termo, legalmente instituída, toma o propósito de excepcionalidade, com a imperatividade de preenchimento dos requisitos[5] definidos no Decreto-Lei nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro, pelo que o seu incumprimento produz consequências sobre a natureza contratual, designadamente a conversão em contrato de trabalho sem termo.

Quer pelas situações em que pode ser celebrada esta modalidade de contratação, quer pela duração limitada da sua vigência, é de concluir que o legislador, embora procurando contemplar a satisfação das necessidades pontuais das empresas em matéria de trabalho ou com o carácter de instrumentalidade em termos de política de emprego,

---

[5] Nos termos do disposto no nº 1 do artº 41º do diploma em apreço, a celebração de contratos de trabalho a termo só poderá ocorrer face à ocorrência de uma das seguintes situações (RIBEIRO, 2002):

a) Substituição temporária de um trabalhador;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) Actividades sazonais;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais;

g) Desenvolvimento de projectos, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

h) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

procurou evitar a ocorrência de abusos por parte das entidades empregadoras, que pudesse contribuir para uma precariedade crescente e desnecessária do emprego.

A introdução da contratação a termo[6] no ordenamento jurídico-laboral português, nas situações previstas no artº 41º do Decreto-Lei nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro, com as alterações produzidas pela Lei nº 18/01, de 03 de Julho, tinha inerente as seguintes motivações (RIBEIRO, 2002: 12):

- Aproximar e harmonizar a legislação laboral portuguesa ao quadro das soluções vigentes nos países comunitários;
- Delimitar a celebração de contratos a termo apenas às situações exclusivamente tipificadas no artº 41º, do Decreto-Lei nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- Dotar as empresas de mecanismos de reacção às flutuações de mercado;
- Criar as condições para absorção de maior volume de emprego, favorecendo assim os grupos socialmente vulneráveis;
- Permitir que as empresas adoptem medidas de gestão conducentes ao desenvolvimento do mercado de emprego.

A lei restringe fortemente a celebração destes contratos, porque este tipo de contrato é mais apetecível e benéfico para os empresários dadas as dificuldades de despedimento

---

[6] O contrato de trabalho a termo certo tem uma duração previamente definida numa cláusula acessória do contrato de trabalho, prevista nos art. 270º e seguintes do Código Civil. Antes de surgir a expressão "termo", era utilizada a expressão "prazo", para designar situações de termo certo, assim "termo" passou a abranger de forma mais adequada as situações, quer de termo certo, quer de termo incerto. Portanto, como acabamos de constatar, o contrato de trabalho a termo, poderá ser de termo certo ou incerto, em que cada um deles apenas poderão ser celebrados nas situações específicas referidas.

Este tipo de contrato tem de ser efectuado por escrito e assinado por ambas as partes, ficando sujeito a um contrato sem termo, caso isso não aconteça. A sua renovação não pode efectuar-se para além de duas vezes e a sua duração tem por limite, nesse caso, três anos consecutivos. Este aspecto específico teve como objectivo o de evitar a insegurança para o trabalhador perante a incerteza da renovação ou não do seu contrato.

No caso específico do contrato de trabalho a termo incerto, as situações aplicáveis, são:

- Situações resultantes de trabalho por natureza temporários ou transitórios;
- Este dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou á conclusão da actividade, tarefa ou obra, cuja execução justifica a sua celebração;

num contrato de trabalho "normal" sem termo e porque permite, na prática, o alongamento dos períodos experimentais.

Importante referir que estas formas de contratação (contratos de trabalho a termo, certo ou incerto) contribuem para o aumento da precariedade, uma vez que se verifica um recurso abusivo na sua utilização. Situações há em que os trabalhadores são portadores de contratos renováveis por três períodos consecutivos/subsequentes, facto que é contemplado na lei, permitindo *á posteriori* dispensá-los ou transferi-los para a situação de prestadores de serviços (recibos verdes), para mais tarde serem de novo contratados a termo[7].

A 03 de Agosto de 2001, entrou em vigor a Lei 18/2001, de 13 de Julho, que veio introduzir alterações importantes no regime jurídico dos contratos de trabalho a termo, já que apesar de não eliminarem a discriminação relativa à contratação a termo de jovens à procura do primeiro emprego, constituem um passo importante no combate à precariedade do emprego. Essas alterações vão no sentido de dificultar o recurso fraudulento à contratação a termo para satisfazer necessidade de carácter permanente das empresas, nomeadamente através de:

- Estipulação da nulidade do termo e consequente aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente;
- Determinação da conversão automática do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado sempre que se verifique a celebração de sucessivos contratos a termo;
- Determinação da nulidade do contrato a termo depois do trabalhador passar a trabalhador permanente;
- Aumento da compensação a que o trabalhador tem direito por caducidade do contrato a termo;

[7] Esta foi a forma encontrada para contornar a Lei no seu art. 46°, n°. 4, do Decreto-Lei N° 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que inviabiliza uma nova contratação para o mesmo posto sem que tenham decorrido três meses sobre a cessação do contrato a termo com duração superior a doze meses.

- Alargamento do prazo durante o qual o empregador está impedido de contratar novos trabalhadores a termo para o mesmo posto de trabalho;
- Obrigação por parte da entidade empregadora de comunicar à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais na empresa, no prazo de cinco dias, o teor dos contratos celebrados, bem como a sua prorrogação e cessação.

Tratam-se de melhorias significativas à legislação em vigor, pelo que a nova lei pode e deve constituir um instrumento vital para pôr fim à utilização abusiva da contratação a termo.

2.2. O Trabalho Temporário

De acordo com o Decreto-Lei Nº 358/89, de 17 de Outubro, Art. 2º - al. b), o trabalhador temporário é a "*...pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a sua actividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e direcção fica sujeito, mantendo, no entanto, o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário*[8]".

Apesar desta modalidade já existir antes[9], apenas foi consagrada no nosso regime jurídico em 1989, através do Decreto-Lei supracitado, cuja importância é bastante significativa, já que é uma modalidade com um uso cada vez mais frequente. Surgiu devido à necessidade de mão-de-obra em casos pontuais ou de curta duração, já que

---

[8] O trabalho temporário constitui-se como uma relação triangular, que comporta três elementos na sua relação jurídica:

- A empresa de trabalho temporário;
- A empresa utilizadora;
- O prestador de trabalho.

Neste caso, o contrato de trabalho entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador está sujeito, de um modo geral, ao regime dos contratos a prazo.

Os trabalhadores pertencentes a uma empresa com quem tenham estabelecido este tipo de contrato, geralmente não tomam parte das actividades dos sindicatos representantes dos trabalhadores permanentes e nem possuem elegibilidade activa nas comissões de trabalhadores.

[9] Estudos realizados na Europa, apontam para o seu aparecimento no princípio do século passado, em Inglaterra, em empresas que possuíam serviços especializados de destacamento de pessoal para os sectores doméstico e hoteleiro, assim como na substituição de ausentes e no reforço de efectivos (FARIA, 1997).

nessas situações o regime de contrato de trabalho a termo não se mostrava inteiramente adequado.

Tanto a OIT como a OCDE, definem o trabalho temporário como "... *a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa, a disponibilidade da força de trabalho de certo número de trabalhadores, que ficam funcionalmente integrados na organização da empresa utilizadora*" (Id., Ibid.: 20).

Ao estarem sujeitos a este tipo de contrato, os trabalhadores sofrem uma grande rotatividade, uma vez que passam por várias empresas, estando relativamente pouco tempo a exercer funções em cada uma delas, não havendo, assim, um verdadeiro envolvimento e uma identificação com os objectivos da empresa.

2.3. A Subcontratação

Segundo LEITE (1998), do ponto de vista jurídico[10], a subcontratação[11] designa a relação entre a empresa adjudicatária de determinada obra ou serviço e a empresa que, contratualmente, se obriga a realizar parte da obra ou do serviço, ou mesmo toda a obra ou serviço, que a empresa adjudicatária se comprometeu a proporcionar a um cliente, através do correspondente contrato.

As empresas que sistematicamente recorrem à subcontratação retiram vantagens através da utilização do factor produtivo e do trabalho de outras empresas com menor dimensão, o que vai implicar que os salários desses trabalhadores serão se comparados com os que auferem os trabalhadores de grandes empresas.

---

[10] Neste tipo de relação jurídica também existem três sujeitos, isto é, uma estrutura triangular, que são:

- ⇨ A empresa adjudicatária;
- ⇨ O cliente da empresa adjudicatária;
- ⇨ A empresa subcontratada.

[11] Se tivermos em conta, que na maior parte das situações a subcontratação é o meio pelo qual as empresas vêm crescer a sua produção em quantidade, sem que para isso tenham de aumentar o número de trabalhadores, evitando deste modo a criação de mais postos de trabalho, que iriam beneficiar por certo a sociedade e o elevado número de pessoas à procura de uma oportunidade de trabalho.

A subcontratação é a forma de camuflar e manter discretas relações laborais efectivas, estabelecidas entre trabalhadores da empresa subcontratada (secundária) e a empresa adjudicatária (primária), ficando, esta última, alheada do processo técnico produtivo, que é pertença da primeira que funciona como uma empresa de trabalho temporário ilegal. Na nossa opinião, esta é uma situação muito negativa e com inúmeras desvantagens, quer para a sociedade, quer para os trabalhadores, quer mesmo para as empresas subcontratadas[12].

É lógico, que toda esta conjuntura faça surtir os seus efeitos na sociedade em geral, elevando os índices de instabilidade e precariedade no emprego.

2.4. Contratos equiparados

Segundo o Decreto-Lei Nº 440/91, de 14 de Novembro, este tipo de emprego refere-se "*aos contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho realizado sem subordinação jurídica, no domicílio do trabalhador, bem como aos contratos em que este compre as matérias-primas e forneça por certo preço ao vendedor delas o produto acabado, sempre que num ou noutro caso, o trabalhador deva considerar-se na dependência económica de dar trabalho.*"

Aqui o tipo de relações existentes coloca o trabalhador em posição de dependência material, existindo uma dependência económica por parte do trabalhador em relação ao beneficiário do produto e, portanto, em subordinação económica. Segundo FARIA (Id.), essa dependência económica surge nos casos de debilidade contratual do prestador de

[12] Estas empresas estão condicionadas à direcção, comando, orientação e na dependência directa das empresas suas clientes que são as adjudicatárias, que as mantêm sobre o seu poder, domínio no fundo, debaixo do seu jugo, uma vez que possuem um posicionamento de destaque e porque, também, possuem mais e melhores recursos (financeiros e técnicos), capacidade de resposta e uma maior flexibilização face às flutuações de mercado. Já as subcontratadas não possuem recursos, nem estruturas fáceis de adoptar, quer aos clientes, quer aos mercados, não tem produção exclusiva, nem tão pouco redes de transportes, daí que tenham que se restringir às suas clientes.

Ficando muito mais expostas aos perigos, fragilidades e vulnerabilidades que lhes poderão advir do exterior impostas pelas constantes alterações da sociedade e dos mercados. Isto porque as empresas adjudicatárias podem a qualquer momento fazer cessar os contratos projectando a sua visão de futuro e aos seus objectivos para áreas do globo onde os custos de produção sejam mais reduzidos, como serão o caso dos países orientais e dos da Europa de Leste.

serviços e em que o processo produtivo do prestador de serviços esteja incorporado no processo produtivo da pessoa servida.

Nesta situação podem distinguir-se as seguintes situações:

- O trabalho realizado no domicilio ou em estabelecimento do trabalhador;
- O trabalho desenvolvido por aquele que "compra as matérias-primas e fornece por certo preço ao vendedor delas o produto acabado".

É também nesta área que emergem novas formas de emprego, tais como o tele-trabalho[13]. O recurso a este tipo de trabalho permite às empresas reduzir os seus custos e a adaptação da produção à procura, especialmente a de carácter sazonal.

Uma das vantagens do trabalho domiciliário é o facto de permitir que as mulheres, designadamente as que assumem a responsabilidade em exclusivo pelas questões domésticas e da educação dos filhos, tenham oportunidade de se tornarem economicamente activas. No entanto, é uma das formas de emprego menos protegidas, bem como promoverem a um maior desenraizamento sócio-cultural.

2.5. Trabalho a Tempo Parcial

Numa altura em que não existe regulamentação específica deste tipo de contrato em Portugal, esta modalidade de prestação de trabalho encontrava acolhimento legal no art.

[13] Tele-trabalho é o trabalho executado por um indivíduo, num local que não o tradicional local de trabalho, para um empregador ou cliente, envolvendo o uso de tecnologias informáticas avançadas como elemento central e essencial do trabalho. Este tipo de trabalho pode ser prestado ao domicílio, em centros satélites, ou seja, locais fora do domicílio ou da empresa, que estão preparados e destinados para o efeito e que serão partilhados pelos trabalhadores das organizações, em centros de tele-trabalho, em grupos de trabalho remotos (ligações entre os membros de um mesmo grupo, trabalhando à distância num projecto, numa investigação ou numa actividade específica) e o tele-trabalho nómada (trabalho realizado por indivíduos que viajam e que necessitam de estar constantemente ligados à empresa, clientes ou outros).

As áreas de actividade incluem a consultoria, a tele-formação, o ensino à distância, a publicidade, o marketing ou vendas, o secretariado ou tratamento de texto, a edição electrónica, a contabilidade, as agências de emprego e o atendimento a clientes.

43°, do Decreto-Lei n° 409/71, de 27 de Setembro, remetendo-o, também, para a Lei da Maternidade[14].

Actualmente, e na sequência da Directiva 97/81/CE, o trabalho parcial é pormenorizadamente regulamentado e regido pela Lei n° 103/99[15], de 26 de Julho, que incentiva à sua utilização como forma de partilhar e criar novos postos de trabalho (art° 8° e seguintes).

A referida lei, no seu art° 1° preceitua como trabalho a tempo parcial o período normal de trabalho semanal que seja inferior ou igual a 75 % daquele que é efectivamente praticado pelos trabalhadores que laboram a tempo completo num caso idêntico e comparável.

Esta era uma modalidade de contratação que, até há bem pouco tempo, se encontrava dissimulada e que se destinava a actividades secundárias e/ou momentâneas, ou seja, nem permanentes, nem básicas, as quais não se revestiam de profissionalidade. Hoje em dia, a sua profusão está ligada, ou às dificuldades encontradas no acesso a um emprego com horário total, ou à necessidade de obter um rendimento suplementar.

É mais um caso de trabalho precário se tivermos em linha de conta que as pessoas vinculadas por este regime, estão a trabalhar em sistema de recibos verdes ou em último caso são contratados a termo.

Tal como nota CÉLESTIN (2002), o trabalho a tempo parcial é triplamente precário:

1. ***Na qualificação***, porque os trabalhadores em regime de trabalho parcial são marginalizados, comparativamente aos outros trabalhadores, no acesso aos planos

---

[14] Constituí-se, inúmeras vezes, como a derradeira opção ou recurso das pessoas, mas é, em especial, uma opção do sexo feminino, isto porque as mulheres preferem distribuir o seu tempo entre uma ocupação ou desempenho profissional, que vai ser o seu garante em termos económicos e que lhes trará a satisfação pessoal tão ambicionada e, ao mesmo tempo, permitir-lhes dedicar algum tempo à vida pessoal e familiar.

[15] Como se trata de uma situação especial no que concerne à generalidade dos trabalhadores, é imposta a forma escrita com indicação do número mínimo de horas semanais e respectivo horário de trabalho (art. 1° n° 5).

Ao trabalhador outorgante de um contrato desta tipologia aplicar-se-á o regime dos restantes trabalhadores com excepção daqueles que em situações concretas e por razões objectivas, seja justificável o tratamento distinto, como é o caso da retribuição, que deverá ser proporcional e correspondente ao tempo de trabalho prestado (art.s 2ª e 5ª).

formais de formação concebidos pelas empresas, pois asseguram a realização de tarefas menos qualificadas e menos centrais no desenvolvimento do negócio da empresa;

2. ***Na remuneração***, mas também nas oportunidades de acesso e progressão numa carreira profissional, porque a sua fácil substitutabilidade lhes retira capacidade negocial;

3. ***No estatuto***, pois o carácter acessório da sua participação na empresa lhes nega o reconhecimento social e profissional cabal das suas competências e capacidades, tornando-se um alvo fácil nos processos de reestruturação, para além de terem que se sujeitar a condições de prestação de trabalho desvantajosas, quando não mesmo degradantes, realizando tarefas a ritmos crescentemente intensos, em horários irregulares e privados dos mais elementares direitos e benefícios atribuídos aos outros trabalhadores.

2.6. O Contrato de Prestação de Serviços

O contrato de prestação de serviços é representado pelo trabalho autónomo, que não é abrangido pelas normas jurídicas do direito do trabalho[16]. Como poderá ou não ser alvo de retribuição, sendo o resultado do trabalho que interessa como objecto do direito e não da actividade em si, isso leva-o a ser regido pelas normas jurídicas do direito privado.

Segundo FARIA (Id.), o que distingue fundamentalmente o contrato de prestação de serviços do contrato de trabalho é que, no primeiro, o trabalhador tem a faculdade de escolher os meios e os processos a utilizar, bem como a sua organização no tempo e no espaço, podendo mesmo recorrer da actividade de outras pessoas, em regime de subordinação ou de autonomia para a efectivação do fim visado. No contrato de trabalho, o mesmo não acontece.

---

[16] Segundo o art. 1154° do Código Civil, o contrato de prestação de serviços é aquele em que "*uma das partes se obriga a proporcionar a outra resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição*".

Mas existem situações em que a destrinça entre estas duas modalidades não é sempre tão evidente, aparecendo situações duvidosas em que as características apresentadas por determinado contrato de trabalho são comuns ao contrato de prestação de serviços. Neste caso, para se efectuar a sua distinção, recorre-se ao elemento da subordinação jurídica, levando assim a doutrina e a jurisprudência a fazerem uso de determinados índices para poder testar a existência de uma situação de autonomia ou de subordinação. Os índices mais relevantes e mais frequentes são:

- Organização do trabalho;
- Natureza da prestação;
- Propriedade dos instrumentos de trabalho;
- Local de trabalho;
- Horário de trabalho;
- Retribuição;
- Prestações sociais;
- Outros índices, tais como: exclusividade ou não da prestação de serviço relativamente a um único empresário, existência ou não de auxiliares do prestador de serviço, por este pagos.

Mas nenhum deste índices é decisivo, não sendo pela verificação de um dado número de índices que se chega a uma qualificação do tipo de trabalhador; também há que ter em conta a integração ou não de um trabalhador na estrutura organizativa que pode torná-lo dependente ou independente da organização.

2.7. Partilha do Posto de Trabalho

Esta modalidade é praticamente inexistente e ignorada em Portugal e no resto da Europa Continental, adquirindo a sua grande importância e evidência nos EUA, no Reino Unido e no Canadá. Ainda segundo FARIA (Id.), esta modalidade assenta na repartição de um posto de trabalho a tempo inteiro e de um só salário por dois ou mais trabalhadores que,

assim, dividem tarefas, responsabilidades e benefícios sociais segundo um cálculo proporcional.

2.8. Trabalho por Conta Própria

É considerado trabalhador por conta própria aquele que explora a sua própria empresa ou que exerce independentemente uma profissão ou ofício, tendo ou não pessoal ao serviço.

Esta modalidade, também designada por *"auto-emprego"*, tem sido responsável pela criação de múltiplos postos de trabalho e foi já objecto de algum detalhe no Capítulo 9.

3. A dimensão da precariedade

3.1. A precariedade do emprego na União Europeia

3.1.1. Panorâmica

A composição sectorial do emprego na generalidade dos países da UE, exceptuando os casos da Grécia e de Portugal, tende a evidenciar o peso do sector terciário, que absorve aproximadamente 2/3 do emprego, um sector primário com valores em torno dos 5%, enquanto a indústria se fica em valores ligeiramente inferiores aos 30%.

Da mesma forma, é no sector terciário que se verifica a maior taxa de crescimento do emprego, o que não significa, naturalmente, que o emprego criado seja de melhor qualidade, pelo contrário, o crescimento do emprego verifica-se através do aumento da importância relativa das designadas modalidades atípicas (CÉLESTIN, Id.).

O trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário, o trabalho doméstico - onde se inclui o tele-trabalho - continuam a crescer a ritmos significativos, particularmente nos países da Europa Central e do Norte, atingindo valores na ordem dos 40%, por exemplo na Holanda.

Por seu lado, o peso excessivo do trabalho doméstico e as consequências nefastas sobre o trabalhador têm sido objecto de estudos atentos[17] e a própria OCDE, tão disponível para recomendar a adopção de práticas flexibilizantes, aconselha alguma prudência no que respeita ao uso e abuso destas modalidades (Id., Ibid.).

3.1.2. Os números da Precariedade

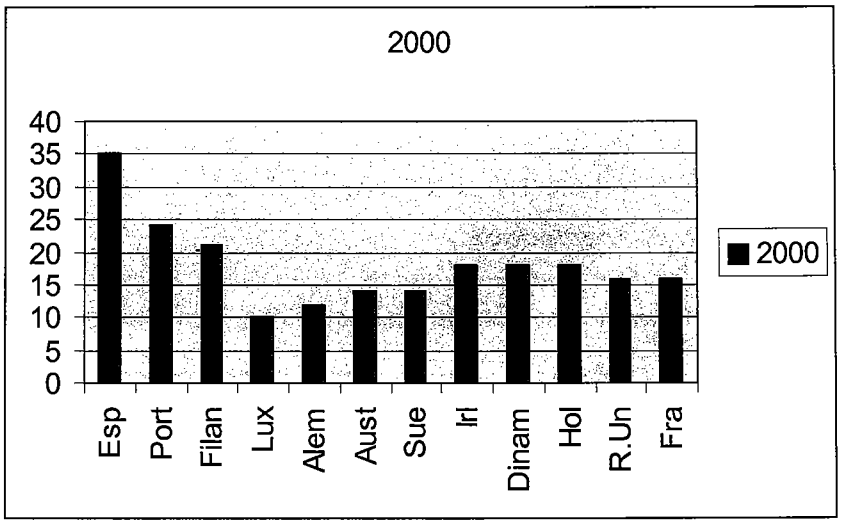
O esforço de uma relativa harmonização dos quadros jurídico-laborais não se tem traduzido na uniformização relativamente às questões da precariedade do emprego, o que nos permite concluir que as alterações por via legislativa não se reproduzem em práticas semelhantes.

A observação do Gráfico 20 e do Quadro 115 permite-nos concluir que os países ibéricos, tendo sido dos últimos a desenvolver reformas juslaborais, são dos que mais elevada precariedade do emprego revelam, para além desta tendência se ter feito particularmente sentir na segunda metade da década de 90.

Parece-nos claro que a alteração do quadro normativo, tendente a uma crescente flexibilidade do mercado de trabalho, tem vindo a ser explorado no sentido de uma flexibilização interna, quantitativa ou numérica, de acordo com as diferentes conceptualizações abordadas anteriormente.

[17] A OIT adverte que num número significativo de países a rápida expansão do trabalho domiciliário justifica já a aplicação dos princípios constantes na Convenção nº 177 e da Recomendação nº 184, de 1996 (CÉLESTIN, *Op. Citada, p. 29).*

Gráfico 20 – Trabalho precário na União Europeia (% do emprego total)



Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Quadro 115 – Tendências recentes da precariedade do emprego na União Europeia

Níveis de crescimento(2000)	Dados recentes (1995-2000)
Países com mais alto índice de Precariedade: Espanha (35%) Portugal (24%) Finlândia (21%)	**Países onde o emprego tem vindo a ficar menos estável:** Reino Unido (-6%) Portugal (-6%) Finlândia (-4%) Áustria (-4%) Irlanda (-3%)
Países com mais baixo índice de Precariedade: Luxemburgo (10%) Alemanha (12%) Áustria (14%) Suécia (14%)	**Países onde o emprego tem vindo a ficar mais estável:** França (+7%) Espanha (+6%) Bélgica (+3%)
Países com a média Europeia: Irlanda (18%) Dinamarca (18%) Holanda (18%) Reino Unido (16%) França (16%)	**Países onde a estrutura do emprego continua inalterada:** Dinamarca Itália Holanda

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Os países da União Europeia variam de percentagem no que respeita aos diversos tipos de contratos existentes no trabalho precário.

Em Espanha é onde se estabelece o maior número de contratos a termo certo (27%), seguida da Finlândia (15%) e da Holanda (11%), enquanto Portugal se estabelece nos 12% relativamente a este tipo de contrato. Em questão de trabalho temporário, este apresenta maior índice na Itália (5%) juntamente com a Irlanda, seguidos de França (3%). Portugal apresenta uma taxa de 4,5% (RIBEIRO, 2002).

Em relação a contratos que não se enquadram, nem nos contratos a termo certo, nem nos contratos temporários, e que são apelidados de "outros", apresenta-se Portugal com maior índice (10%), seguido da Dinamarca (8%). Entre 1995 e 2000, Portugal apresenta-se como um dos países com maiores probabilidades do trabalho estável se degradar mais rapidamente (Quadro 115).

Quadro 116 – Evolução do emprego assalariado na UE (1998-1999)

PAÍSES	1988			1999		
	Emprego Assalariado (em % do total)	Contratos de duração Determinada	Contratos de duração indeterminada	Emprego assalariado (em % do total)	Contratos de duração determinada	Contratos de duração indeterminada
UE-15	**83.4**	**12.8**	**87.2**	**83.7**	**13.2**	**86.8**
Bélgica	82.6	7.8	92.2	82.7	10.3	89.7
Dinamarca	90.3	10.1	89.9	90.7	10.2	89.8
Alemanha	89.0	12.3	87.7	89.2	13.1	86.9
Grécia	56.6	13.0	87.0	56.6	13.0	87.0
Espanha	76.9	32.9	67.1	78.2	32.7	67.3
França	87.5	13.9	86.1	87.8	14.0	86.0
Irlanda	79.2	9.4	90.6	80.6	9.4	90.6
Itália	71.7	8.6	91.4	71.7	9.8	90.2
Luxemburgo	90.5	2.9	97.1	90.9	3.4	90.6
Holanda	88.3	12.7	87.3	88.5	12.0	88.0
Áustria	86.2	7.8	92.3	86.3	7.5	92.5
Portugal	71.0	17.3	82.7	72.5	18.6	81.4
Finlândia	85.4	17.7	82.3	86.2	18.2	81.8
Suécia	88.6	12.9	87.1	88.5	13.9	86.1
Reino Unido	87.3	7.1	92.9	87.9	6.8	93.2

Fonte: EUROSTAT (2000), Enquête sur les Forces de travail - Principaux Résultats 1998/1999, Commission Européenne, communautés Européennes, Luxembourg, pp.4-5 (ADAPT.).

Pode-se então dizer que o contrato de trabalho subordinado (por conta de outrem) a tempo indeterminado se encontra ameaçado de extinção? Analisando as estatísticas do EUROSTAT, disponibilizadas no Quadro 116, relativas aos anos de 1998 e 1999 verificamos que o emprego assalariado representa cerca de 83% do total, ou seja 126.779 mil, em 1998 (83.4%) e 130.016 mil, em 1999 (83.7%), sendo que a média percentual dos trabalhadores detentores de um emprego de duração indeterminada é claramente superior (87.2%, em 1998, e 86.8%, em 1999) à percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho de duração determinada (12.8%, em 1998, e 13.2%, em 1999). Não obstante, a contratação por tempo determinado apresenta um ligeiro acréscimo de um ano para o outro.

Todavia, mais uma vez, a realidade da UE é heterogénea: a percentagem de assalariados no total de emprego oscila entre os 70 e 90%, correspondendo a Portugal o valor percentual mais baixo.

Na UE, ainda que o número de trabalhadores detentores de empregos "típicos" permaneça estável observamos igualmente que, face a esta estabilização, existem muitas outras formas de inserção (ou de reinserção) no mercado de trabalho, tais como os programas de estágios ou de contratos de trabalho a tempo parcial, que se têm expandido tanto ou mais quanto a contratação a termo e/ou contratação de trabalho temporário.

Por razões que se prendem com a existência de níveis salariais e de qualidade de vida diferenciados, os diferentes E-M apresentam diferentes pesos relativos de Emprego a Tempo Parcial, constatando-se que os países com nível de vida mais baixo evidenciam taxas igualmente mais modestas. São os casos da Grécia, Portugal, Espanha e Irlanda, os países da coesão, mas também da Itália, denotando-se a excepcionalidade do Luxemburgo, considerado o país com o nível de vida mais elevado da UE. No outro extremo do *continuum* encontramos a Holanda, cuja taxa ultrapassa, em 2000, os 40%.

Por outro lado, e para além do exposto, a análise do Quadro 117 permite-nos uma outra ilação: como regra geral, o emprego a tempo parcial tem crescido ao longo do período observado, facto explicado pelos incentivos criados ao nível nacional para a promoção

desta modalidade e que tende a estar associado à diminuição das taxas de desemprego, particularmente nos grupos problemáticos referidos anteriormente: mulheres, jovens, idosos, trabalhadores pouco qualificados e desempregados de longa ou muito longa duração.

Quadro 117 - Evolução do Emprego a Tempo Parcial na UE
(Total do Emprego a Tempo Parcial em % do Emprego Total)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	:	:	:	16.4	16.9	17.4	17.7	18.0
EUR-11	:	:	:	:	:	14.1	14.4	15.1	15.7	16.2	16.6
Bélgica	10.9	11.8	12.4	12.8	12.8	13.6	14.0	14.7	15.7	19.8	20.7
Dinamarca	23.3	23.1	22.5	23.3	21.2	21.6	21.5	22.3	22.3	20.8	21.7
Alemanha	15.2	14.1	14.4	15.1	15.8	16.3	16.5	17.5	18.3	19.0	19.4
Grécia	4.1	3.8	4.8	4.3	4.8	4.8	5.3	4.6	6.0	6.1	4.6
Espanha	4.9	4.7	5.8	6.6	6.9	7.5	8.0	8.2	8.1	8.3	8.2
França	11.9	12.1	12.7	13.9	14.9	15.6	16.0	16.8	17.3	17.2	16.9
Irlanda	8.1	8.4	9.1	10.8	11.3	12.1	11.6	12.3	16.7	16.7	16.8
Itália	4.9	5.5	5.8	5.4	6.2	6.4	6.6	7.1	7.4	7.9	8.8
Luxemburgo	6.9	7.4	6.9	7.3	8.0	7.9	7.7	8.2	9.5	10.7	11.3
Holanda	31.7	32.5	34.5	35.0	36.4	37.3	38.1	38.0	38.8	39.4	41.2
Áustria	:	:	:	:	:	13.9	14.9	14.9	15.8	16.8	17.0
Portugal	5.9	7.0	7.3	7.4	8.0	7.5	8.7	9.9	11.1	11.0	10.7
Finlândia	:	:	:	:	:	11.8	11.6	11.4	11.7	12.2	12.2
Suécia	:	:	:	:	:	:	24.5	24.5	23.9	23.8	22.8
Reino Unido	21.7	22.2	23.0	23.4	23.8	24.1	24.6	24.9	24.9	24.8	24.9
Islândia	:	:	:	:	:	:	28.1	28.9	29.9	28.5	28.2
Noruega	:	:	:	:	:	27.7	26.7	27.2	26.7	26.5	26.1
Suíça	:	:	:	:	:	:	28.1	29.3	29.6	30.3	30.5

* Nota: Em 1990, os valores da Alemanha correspondem, apenas, à Alemanha Ocidental

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Embora seja possível de se referir relativamente a outros E-M, um facto ressalta, de imediato, quando apreciamos o peso dos trabalhadores involuntariamente empregados a tempo parcial: exceptuando o caso da Holanda, são os países que experimentam maiores valores de emprego a tempo parcial, onde os seus trabalhadores declaram que esta solução não correspondeu a uma opção pessoal, mas à verificação de certas circunstâncias que os empurrou para esta modalidade.

Quadro 118 - Peso dos trabalhadores empregados involuntariamente em tempo parcial

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU-15	:	:	:	:	:	:	19,1	19,7	18,0	16,8	15,8
EUR-11	:	:	:	:	:	20,1	21,0	21,8	19,6	18,3	17,4
Bélgica	29,4	27,4	30,0	29,3	28,4	27,7	26,5	26,0	26,2	20,3	22,2
Dinamarca	11,7	14,1	16,0	17,1	18,2	17,1	14,5	13,6	13,6	15,3	13,6
Alemanha	4,5	5,4	5,4	6,8	9,4	9,8	11,9	13,3	13,6	13,0	12,0
Grécia	28,6	29,1	34,9	38,0	40,6	37,2	39,6	41,0	44,8	43,8	43,7
Espanha	25,7	21,9	15,6	14,6	18,6	20,9	22,5	24,3	24,7	25,1	22,8
França	:	:	30,5	34,8	39,0	39,4	39,6	41,3	29,7	27,5	26,8
Irlanda	29,4	30,6	31,2	33,7	32,9	32,5	29,9	25,2	24,4	12,7	16,2
Itália	37,2	35,2	33,7	33,2	36,9	36,9	37,6	37,9	36,8	36,4	35,6
Luxemburgo	:	:	:	:	:	:	:	:	:	9,8	:
Holanda	18,3	17,6	4,7	5,1	6,0	7,2	6,2	5,5	5,5	4,3	3,5
Áustria	:	:	:	:	:	7,3	9,3	8,4	15,2	11,3	10,7
Portugal	23,2	20,3	19,4	20,4	19,2	23,1	21,5	21,6	23,7	23,7	23,5
Finlândia	:	:	:	:	:	43,7	40,9	37,6	33,4	37,9	34,7
Suécia	:	:	:	:	:	:	29,5	32,0	30,1	29,6	23,2
Reino Unido	6,3	8,0	11,1	13,3	13,8	13,4	12,6	12,2	11,5	10,3	9,7
Islândia	:	:	:	:	:	:	15,0	12,0	:	:	:
Noruega	:	:	:	:	:	14,2	13,0	12,7	10,3	10,0	10,3
Suíça	:	:	:	:	:	:	5,6	7,0	6,8	5,5	4,6

* Nota: Em 1990, os valores da Alemanha correspondem, apenas, à Alemanha Ocidental

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

3.2. A precariedade do emprego em Portugal

3.2.1. Panorâmica

Em Portugal, a questão da precariedade do emprego atinge a generalidade dos sectores de actividade e atravessa praticamente todas as profissões, embora nalguns, como a construção civil, o comércio a retalho, a restauração e hotelaria, os serviços de higiene e segurança, os casos de violação clara da lei laboral sejam mais evidentes. A violação da lei passa pela inexistência de vínculos laborais, o pagamento de trabalho à hora ou à peça, o não pagamento de contribuições para a Segurança Social, ou mesmo o incumprimento das obrigações fiscais.

Na apresentação de conclusões de um estudo promovido pela Direcção-Geral das Condições de Trabalho (DGCT), Graciete Rodrigues (CES, 1998: 10) enumera algumas das

situações denunciadas pelos sindicatos, favorecedoras do incremento da precariedade no emprego, que passamos a citar:

- "*Em muitas situações a empresa rescinde o contrato por mútuo acordo com os trabalhadores e no dia seguinte os mesmos trabalhadores retomam os seus postos de trabalho com recibo verde e como empresários em nome individual;*
- *Algumas empresas exigem aos trabalhadores, no acto da celebração dos contratos a termo, a assinatura simultânea de uma carta de demissão sem data;*
- *Grandes empresas criam as suas próprias empresas de trabalho temporário;*
- *Os vínculos contratuais que as empresas subempreiteiras e de trabalho temporário estabelecem constituem um dos maiores cancros do mundo laboral.".*

Para além destas práticas desenvolvidas pelas empresas, que podemos considerar como subversivas, os sindicatos reclamam, sobretudo, da passividade ou, mesmo, permissividade dos governos, sobretudo por não criar um quadro sancionatório verdadeiramente dissuasor destas práticas. Teremos que nos questionar até que ponto a existência de penalizações pecuniárias verdadeiramente elevadas levaria o governo à sua cabal aplicação.

Alegam, sobremaneira, os sindicatos de uma verdadeira miopia dos empregadores que, face a um desequilíbrio favorável na oferta/procura de trabalho, ignora os efeitos perniciosos futuros no que concerne a uma mais que provável escassez de certas qualificações no futuro.

A precariedade do emprego, que converte os seus titulares numa sub-categoria, mina por completo a capacidade negocial dos trabalhadores sendo regra, entre outras situações (Id., Ibid.):

- A integração em categorias manifestamente inferiores às suas qualificações e sem direito a carreira;
- A submissão a condições de trabalho extremamente degradantes, penosas e de elevado risco;

- A expoliação dos principais direitos, desde o acesso à segurança social, como a privação de remunerações extra por trabalho suplementar, em regime nocturno ou por turnos;
- A impossibilidade de recorrer a mecanismos de valorização pessoal, dada a sujeição a jornadas de trabalho mais dilatadas ou ao uso do estatuto de trabalhador-estudante.

As novas formas de trabalho, e a precariedade inerente, colocam novos desafios às organizações sindicais no desenvolvimento de acções reivindicativas de carácter colectivo. As limitações à participação colectiva resultam da quebra de unidade e do divisionismo crescente entre os trabalhadores.

Os dirigentes sindicais da CGTP (Id., Ibid.) referem a necessidade de se reforçar a fiscalização e penalizando os empregadores pelo incumprimento das normas laborais. Mais, realçam o facto da falta de informação e de sensibilização da opinião pública contribuírem para a consideração da proliferação das modalidades atípicas de contratação e do aumento da precariedade como situações ou fenómenos normais.

Por seu lado, os dirigentes da UGT (Id., Ibid.) consideram a legislação laboral vigente como satisfatória, mas reafirmam a vontade de ver reforçada a fiscalização do seu cumprimento e a imposição de sanções aos prevaricadores. Consideram, ainda, que o clima de impunidade em que se vive tende a favorecer a instalação de uma situação de caos no mercado, reafirmando a sua convicção no diálogo, na participação e na concertação e na negociação colectiva como as únicas vias para ultrapassar a crise em que se vive.

Os dirigentes sindicais reafirmam a sua confiança nas acções de fiscalização promovidas pela IGT, mas reconhecem que a falta de meios pode comprometer a sua eficácia, opinião partilhada por esta instituição, que salienta o ritmo crescente de situações de incumprimento da lei e de fraude, quer estas ocorram por parte das entidades empregadoras, quer por parte dos próprios trabalhadores.

A IGT (Id., Ibid.) denuncia as práticas de segmentação empresarial com o objectivo claro de dissimulação de contrato, pois os trabalhadores transitam contratualmente de

uma empresa para outra, mantendo a dependência hierárquica e a subordinação de trabalho, mas sujeitando-se a condições contratuais mais precárias.

A necessidade de obtenção de rendimento, de forma transitória perante a vivência de situações de desemprego, o desconhecimento dos direitos que lhes assiste, o receio de retaliação dos empregadores em caso de denúncia, ou, simplesmente, porque julgam que obtêm rendimento mais elevado, entre outras situações possíveis, compram a conivência e o silêncio dos trabalhadores envolvidos, dificultando a acção fiscalizadora da IGT.

As novas modalidades de contratação não resultam, na grande maioria dos casos, de uma opção voluntária do trabalhador, outrossim, a submissão a uma condição desfavorável de um mercado onde o excesso de oferta de mão-de-obra é regra.

Situações de trabalho irregular e multiplicidade de "esquemas" são fenómenos que atravessam a generalidade dos sectores de actividade. As grandes superfícies comerciais, a construção civil, os sectores metalúrgico e de material de eléctrico e electrónico, são os sectores onde estas práticas são mais visíveis, sendo o sector da construção civil, indiscutivelmente, aquele onde o caos, as ilegalidades e a incapacidade de controlo são mais reais e efectivas.

Tomemos, como exemplo, algumas das situações de ilegalidade, irregularidade ou fraude denunciadas pela IGT, e referenciadas por Graciete Rodrigues (Id., Ibid.):

- Falsos trabalhadores independentes, pois desenvolvem trabalho subordinado;
- Falsos empresários em nome individual, já que a dependência é mais próxima ou coincidente com a do contrato de trabalho, do que com a tipificada no contrato de prestação de serviços;
- Ilegalidades várias na aplicação dos regimes de subempreitada ou subcontratação;
- Subempreiteiros que, na prática, funcionam como angariadores de pessoal, pois verificam-se atropelos no exercício do poder de direcção, dado que são outros, e não os subempreiteiros, que o exercem;

- A proliferação do trabalho clandestino ou, pelo menos, com o total afastamento das formas previstas de institucionalização da relação de subordinação jurídica (recibos verdes, facturas ou ausência de todo e qualquer documento justificativo).

A IGT reconhece a incapacidade de combater os fenómenos supracitados e defende a acção coordenada de diversos órgãos da administração do Estado, como a Administração Fiscal, a Inspecção da Segurança Social, os Tribunais de Trabalho e as organizações patronais e sindicais, como uma via de resolução do problema.

Não se julgue que as associações patronais desempenham um papel menor neste processo de fiscalização e de combate à erradicação destas ilegalidades. Ao promover a sua acção de controlo, as associações patronais contribuem para a transparência e para a criação de um mercado mais livre e concorrencial, afastando desse mesmo mercado todas as empresas que desenvolvem práticas de concorrência desleal.

3.2.2. Os números da Precariedade

O INE tem dados que indicam que no conjunto dos contratos de trabalho por conta de outrem os contratos a termo aumentam cada vez mais. Entre o segundo e o terceiro trimestre de 2000 enquanto aumentou apenas 0,2%, já a de trabalhadores com contrato sem termo aumentou 1,5% e a de trabalhadores com outras formas de precariedade aumentou 4%.

As empresas na tentativa de reduzirem o número de trabalhadores efectivos, transformam empregos permanentes em empregos precários. A tendência é para as empresas manterem um número reduzido de empregados efectivos, por isso procuram cada vez mais trabalhadores com vínculos precários.

O trabalhador com emprego precário dificilmente consegue satisfazer as suas necessidades básicas e muito dificilmente consegue satisfazer outras necessidades para além das básicas. Os trabalhadores em situação de emprego precário não se sentem integrados na empresa e por isso não se envolvem pessoalmente, o que pode trazer

resultados negativos para a empresa, uma vez que desta maneira os objectivos da empresa muitas vezes podem não ser alcançados, comprometendo a organização.

A precariedade não é sinónimo de desenvolvimento e bem-estar, mas antes de retrocesso económico e social, de não observância dos direitos dos trabalhadores, de violência e exploração.

Segundo a CGTP[18], em 2000, a precariedade aumentou cerca de 10% em Portugal, o que representa mais de 700 mil trabalhadores com vínculos precários, existindo cerca de 732 mil trabalhadores em situação precária de trabalho, ou seja 20 % do total de trabalhadores por contra de outrem. Esta percentagem eleva-se até aos 40% na população mais jovem, em que as formas de precariedade encontradas, como o recibo verde, o trabalho sazonal sem contrato escrito e o trabalho pontual ou ocasional, foram as que tiveram um maior crescimento, cerca de 13,8%, tendo o contrato aumentado 8,2%.

Apesar da falta de vínculos estáveis, não é apenas isso que demonstra a falta de qualidade do emprego que está a ser criado. O aumento de novos empregos nas profissões não qualificadas (8%), um decréscimo de 2,5% do emprego dos quadros superiores e dirigentes e dos especialistas das profissões intelectuais e científicas (as profissões mais qualificadas), também demonstram o aumento das condições precárias existentes no emprego em Portugal. A juntar a esses dados temos ainda a queda de 2,3% do emprego industrial e o aumento de 9,7% na construção, que é um dos sectores mais desregulados e inclusivé com a existência de trabalho clandestino.

A dinâmica evolutiva do trabalho a termo enquadra-se num âmbito mais geral da evolução do trabalho não permanente[19], considerando que o primeiro se constitui como um sub-tipo do segundo.

Embora tardiamente introduzido no ordenamento jurídico-laboral português, o seu crescimento expressivo transpôs Portugal para patamares elevados de uso desta modalidade, claramente acima da média comunitária, embora ainda a uma grande

[18] Comunicado de Imprensa nº 009/01.

[19] Denominado trabalho temporário pela EUROSTAT.

distância da nossa vizinha Espanha. Segundo dados da EUROSTAT, para 1999, o trabalho não permanente correspondia a 18,6% do total do emprego por conta de outrem, superior aos 13,2% da média comunitária, só ultrapassado pelos 32,7% de Espanha.

Numa análise quantitativa ao fenómeno do trabalho a termo, RIBEIRO (Id.) identifica os grupos-alvo mais sujeitos a regimes de trabalho não permanente:

- A mão-de-obra feminina, independentemente do país em análise;
- Os trabalhadores mais jovens, sendo que se, em termos gerais e para a totalidade dos países da UE, é no escalão etário dos 15 aos 24 anos de idade que o seu peso é mais elevado, o distanciamento em relação à média comunitária é maior no escalão dos 25 aos 49 anos de idade;
- Ao contrário do que passa nos demais países europeus, em Portugal o peso do emprego não permanente, para os indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e os 49 anos é maior nos que detêm maiores níveis de escolaridade, o que parece estar associado a uma difícil transição do sistema de ensino para o sistema de emprego, em que o primeiro forma cada vez mais, mas em áreas que não são solicitadas - conforme se depreende pelas elevadas taxas de desemprego nos mais jovens e mais escolarizados -, obrigando-os a aceitar actividades menos qualificadas e vínculos mais precários;
- Portugal apresenta índices de trabalho não permanente superiores na generalidade das actividades económicas, no entanto, os maiores diferenciais verificam-se no sector terciário, em actividades que requerem mais baixas qualificações como, por exemplo, o comércio, a hotelaria e a restauração, os transportes e comunicações e as actividades imobiliárias. De salientar, também, um peso muito significativo, e com uma grande diferença em relação à média comunitária, do trabalho não permanente face ao emprego por conta de outrem, no sector da construção civil e obras públicas;
- Em Portugal, o trabalho não permanente, exceptuando os trabalhadores da agricultura e pesca e algum operariado, atinge maiores proporções na generalidade das profissões;

⇨ A duração dos contratos não permanentes em Portugal é substancialmente superior à média comunitária.

Quanto à identificação das razões que levam os trabalhadores a aderir aos contratos de trabalho marcados por uma maior precariedade dos seus vínculos, as razões não poderiam ser mais surpreendentes. Num país onde se reclama por uma maior estabilidade do emprego, e a fazer fé na fiabilidade das respostas dadas, em Portugal, embora subsista uma percentagem de trabalhadores que respondeu ter sido uma opção imposta, existe uma maior percentagem, visível em todos os níveis etários, de trabalhadores que referem ter sido sua opção a escolha de um regime de prestação de trabalho com carácter não permanente, quando comparamos com a média comunitária.

Quadro 119 - Razões para o trabalho não permanente (em %), em 1999

	EU-15			Portugal		
	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
Não encontrou trabalho permanente	24,7	43,7	43,0	39,6	43,3	31,2
Não quis trabalho permanente	11,4	7,4	16,3	37,8	37,0	51,9
Contrato de formação	40,1	8,2	:	5,0	2,8	:
Período experimental	3,6	5,9	:	9,4	6,2	:
Não deu resposta	20,2	34,8	34,9	8,2	10,8	13,1
Total das razões	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: EUROSTAT, Inquérito às Forças do Trabalho, 1999

Também em Portugal, de acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do INE, o recurso aos contratos não permanentes (e eventualmente precários) permanece diminuto, se o compararmos com o conjunto dos contratos de trabalho. No Quadro 120 verificamos que, em 1992, do total de emprego subordinado, 2830400 trabalhadores (87.8% do total) possuíam um contrato de trabalho permanente, contra apenas 390700 (12.2%) com contratos não permanentes ou de duração limitada.

Ao longo da década de 90 esta relação parece manter-se com uma ligeira tendência para o aumento da contratação não permanente. Se, em 1994, a relação entre emprego permanente e emprego não permanente, em termos de percentagens, era de 89,4/10,6, em 1995 é de 88,9/11,1, e, assim, sucessivamente, sempre numa tendência de agravamento da precariedade, até atingir, em 2000, 80,1/19,9.

Quadro 120 – Emprego por conta de outrem, por tipo de contrato e sexo

TIPO DE CONTRATO		1992	1993	1994	1995	1996	1997**	1998	1999**	2000**
TOTAL	H/M	3 223.3	3 131.5	3065.2	30.36.4	30.27.5	30.35.8	-	-	-
	H	1 779.7	1 720.2	1670.9	1639.0	1633.9	1649.4	-	-	-
	M	1 443.6	1 411.3	1394.3	1401.1	1393.6	1386.4	-	-	-
Contrato Permanente	H/M	2 830.4	2785.2	2740.0	2699.8	2639.7	2616.9	2792.5	2836.8	2853.3
	H	1 591.1	1551.5	1513.0	1468.7	1428.2	1431.6	1552.0	1567.8	1576.5
	M	1 239.3	1 233.7	1227.0	1231.1	1211.5	1185.3	1240.5	1269.0	1276.8
Contrato não permanente	H/M	390.7	339.5	325.2	336.0	376.8	109.3	592.8***	633.5***	707.4****
	H	187.6	163.6	158.0	167.5	198.08	212.4	302.4***	324.3***	356.3****
	M	203.1	175.9	167.3	168.5	178.0	196.8	290.4***	309.1***	351.1****
NS/NR	H/M	2.2	6.8	5.1	3.7	11.0	9.6	0.9	-	-
	H	1.0	5.1	3.9	2.6	6.9	5.3	0.3	-	-
	M	1.2	1.7	1.1	1.2	4.1	4.3	0.6	-	-

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, Relatórios trimestrais (1994-2000). (ADAPT.).

*Média anual em milhares.

**primeiro trimestre (média anual não disponível).

*** Dados resultantes da agregação das categorias "contratos com termo", "prestação de serviços" e "outro tipo de contrato" introduzidas pelo Inquérito ao emprego 1999.

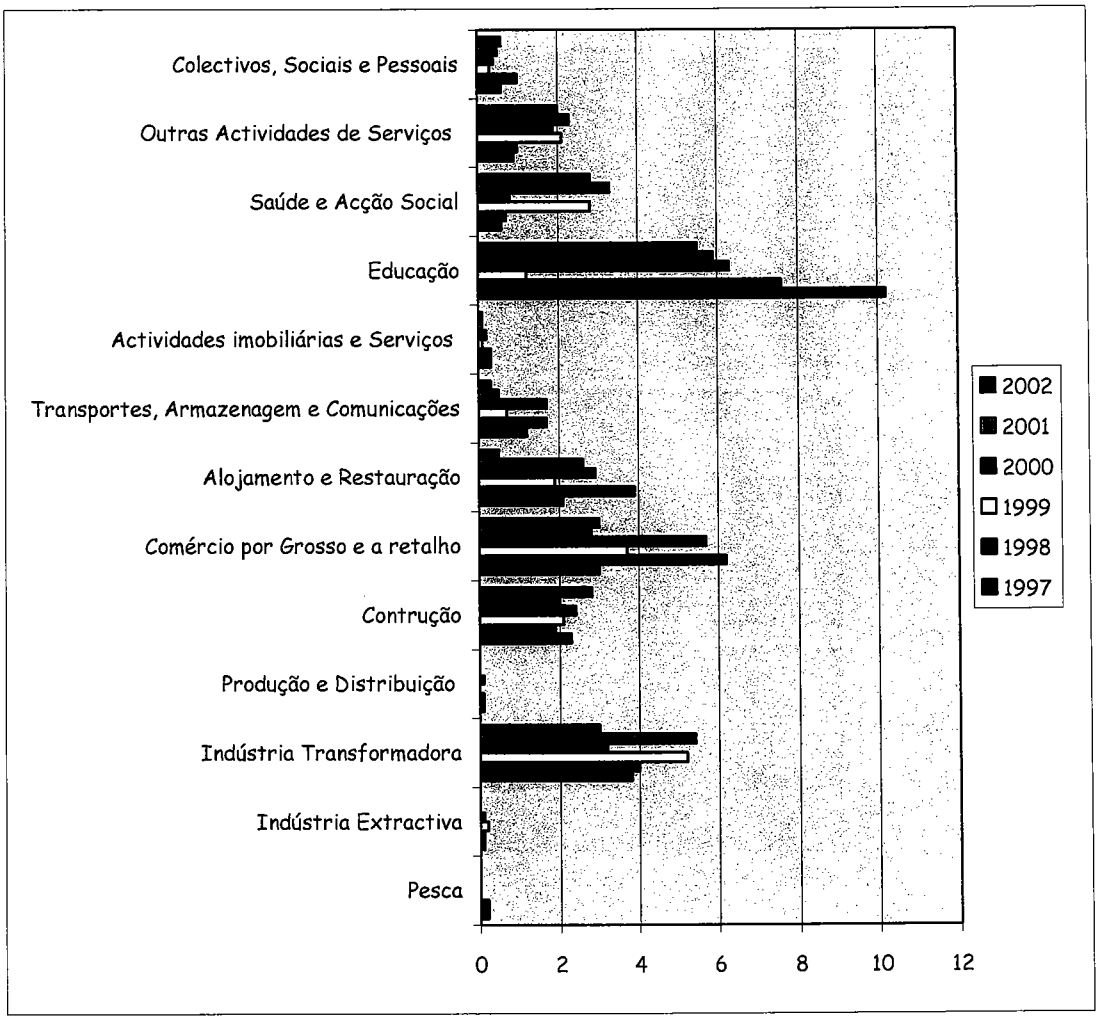
****Dados resultantes da agregação das categorias "contratos com termo", "outros" apresentados pelo Inquérito ao Emprego 2000 (1ºT)

Na generalidade como ilustram os dados estatísticos, embora o recurso aos contratos não permanentes seja diminuto, quando o comparamos com o conjunto do trabalho assalariado, podemos afirmar que, observando o conjunto dos empregos, se esta proporção de "empregos atípicos" não se tornou a forma de emprego maioritária, o seu crescimento recente não deixa de inquietar. A concentração de contratação não permanente parece verificar-se em certos sectores de actividade ou certos tipos de emprego, o que nos poderá levar no futuro a pensar que nestes sectores o emprego poderá progredir sob a forma de "emprego atípico", deixando o trabalho permanente de consistir a regra.

Passemos, de seguida, a análise evolutiva, para o período de 1997-2002, da expressão das diferentes modalidades atípicas de contratação, a partir da análise dos gráficos apresentados.

Relativamente ao tele-trabalho (Gráfico 21) constatamos da sua relativa incipiência em termos de volume, com um comportamento pendular a que não é estranho o facto de ser uma das mais flageladas modalidades em matéria de desemprego, potenciado por flutuações económicas.

Gráfico 21 – N.º de pessoas ao serviço segundo o Tele-trabalho, por sector de actividade económica (Milhares)

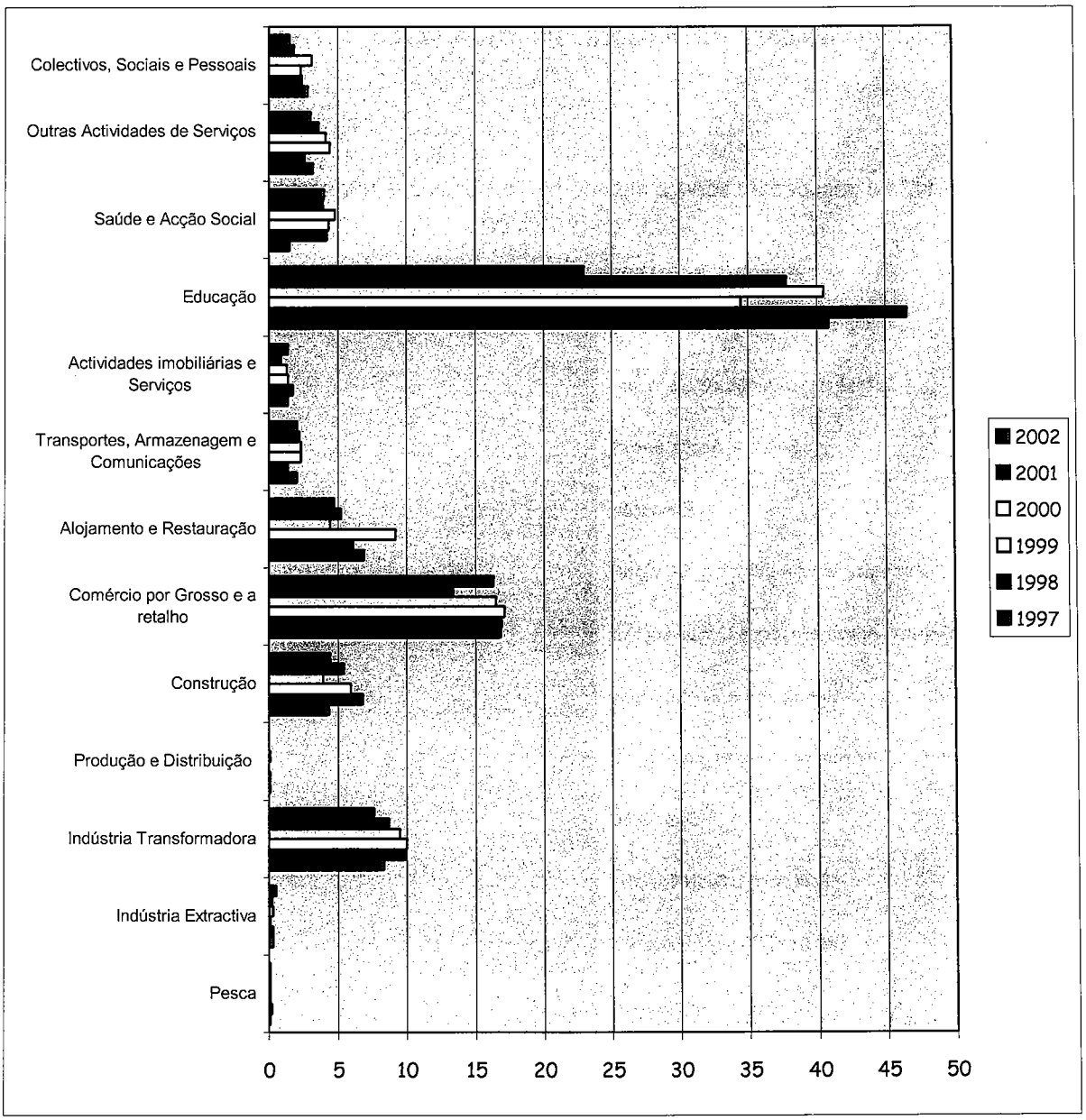


FONTE: Ministério da Segurança Social e do Trabalho

A educação, o comércio e a indústria transformadora são os sectores que mais tele-trabalhadores ocupem, embora seja previsível a emergência de outras actividades do sector terciário.

Relativamente ao emprego em regime de tempo parcial (Gráfico 22), esta modalidade apresenta valores bastante significativos, com especial incidência na educação e nas actividades associadas ao comércio a retalho.

Gráfico 22 – N.º de pessoas ao serviço em Trabalho a Tempo Parcial, por sector de actividade económica (Milhares)



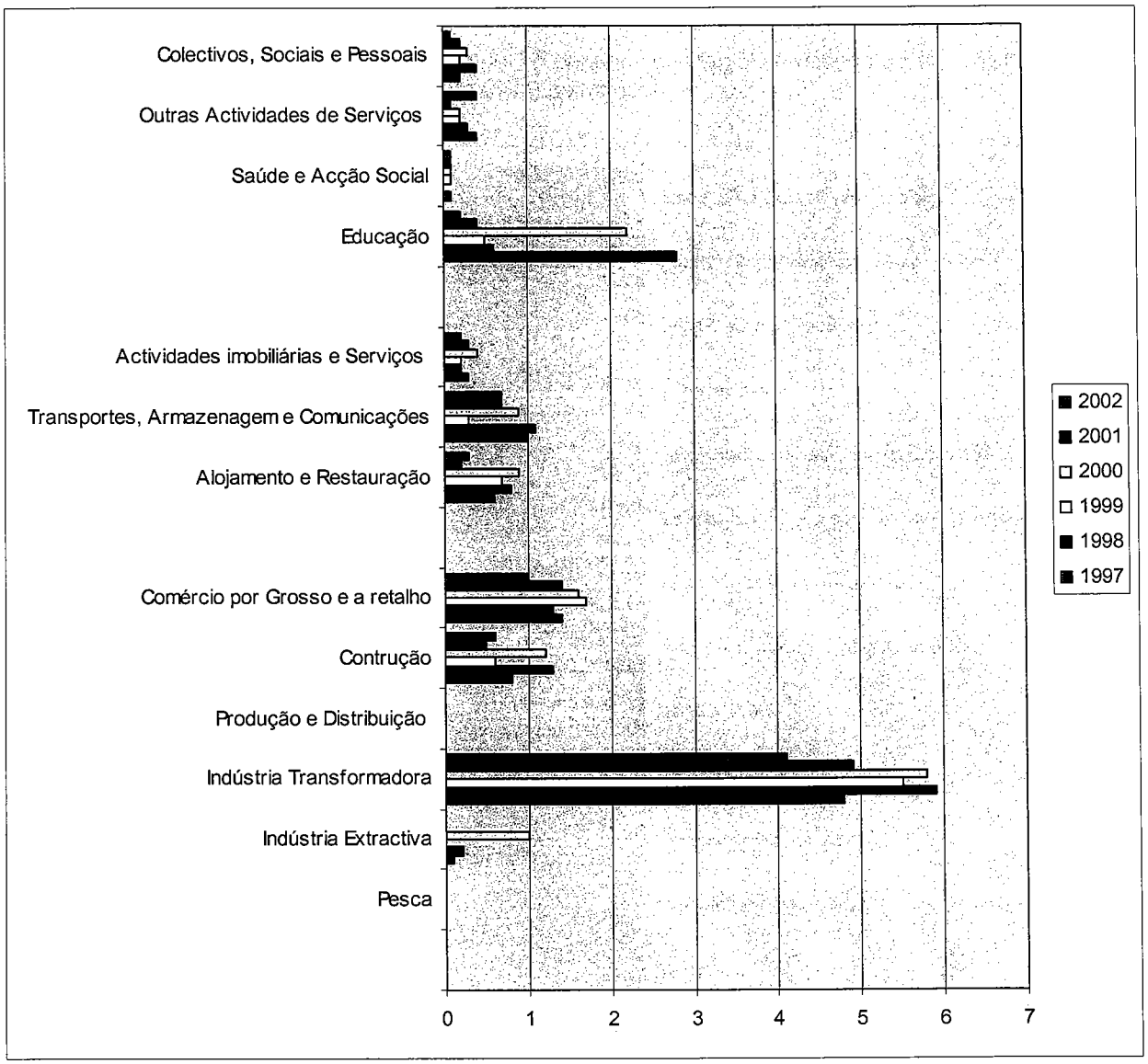
FONTE: Ministério da Segurança Social e do Trabalho

O exercício de actividades na área educativa, em regime de tempo parcial resulta da necessidade de obtenção de um complemento de rendimento para trabalhadores mais

qualificados, mas que o mercado de trabalho penalizou, sendo que seria interessante medir o peso dos trabalhadores que nesta área a exercem como segunda actividade.

Relativamente ao valor elevado verificado no sector do comércio, a questão de obtenção de rendimento complementar deverá manter alguma pertinência, mas, sobretudo prende-se com a tentativa dos jovens e das jovens mulheres, em particular, tentarem a inserção no mercado de trabalho.

Gráfico 23 – N.º de pessoas ao serviço segundo o Trabalho Temporário, por sector de actividade económica (Milhares)

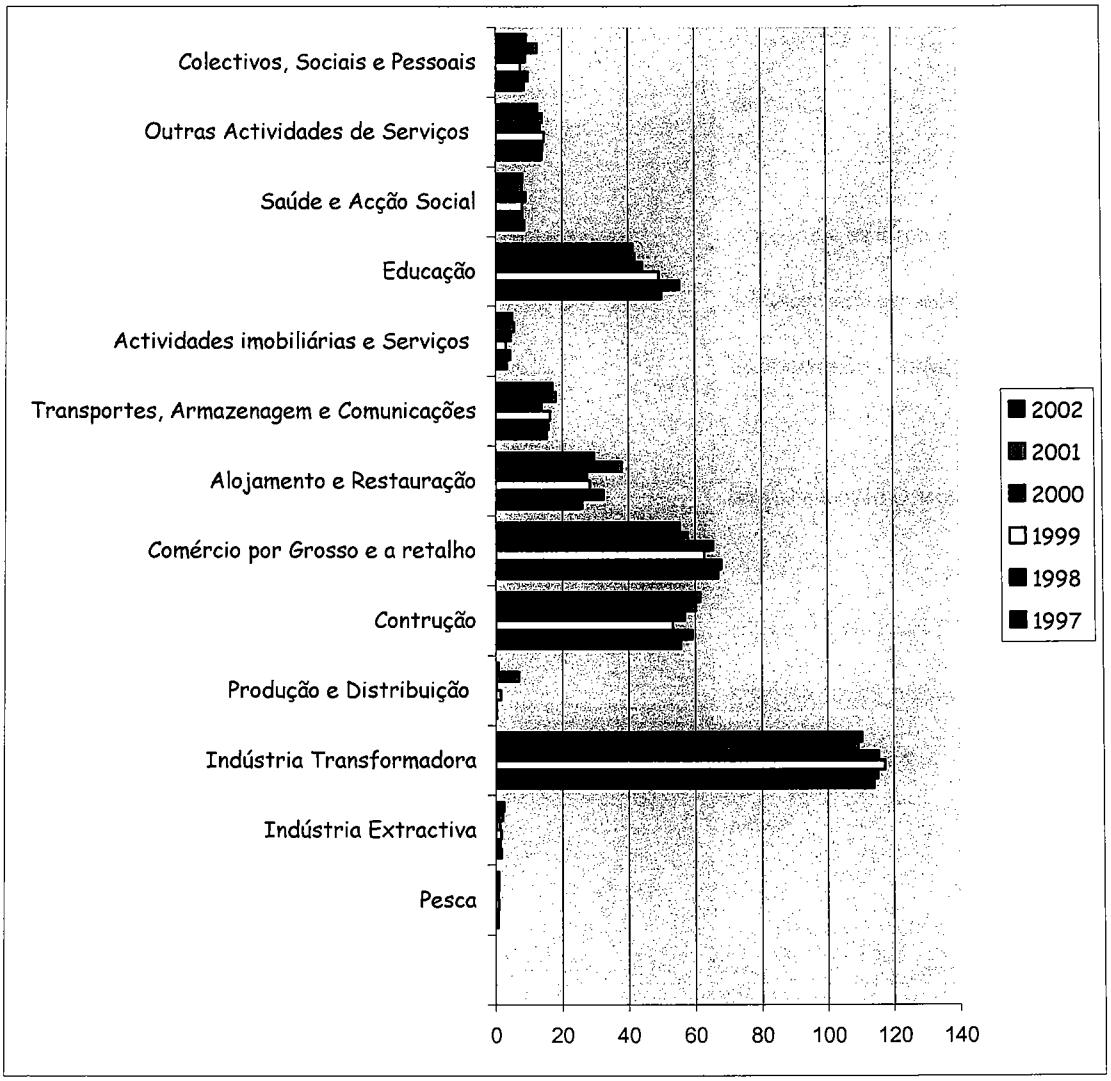


FONTE: Ministério da Segurança Social e do Trabalho

Embora com um perfil semelhante ao do trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário tende a assumir um maior protagonismo em actividades económicas marcadas pela flutuação nas solicitações do mercado (*vidé* Gráfico 23). Não será, por isso, de estranhar que seja na indústria, em geral, e na transformadora, em particular, que se verifica uma maior incidência desta modalidade.

Se nos sectores tradicionais, que são os que empregam mais trabalhadores, se tem assistido a uma relativa estabilidade dos contratos a termo, por outro lado nos sectores mais dinâmicos assistimos a um crescimento do número de trabalhadores que são contratados nesta modalidade.

Gráfico 24 – N.º de pessoas ao serviço segundo o Contrato Com Termo, por sector de actividade económica (Milhares)



FONTE: Ministério da Segurança Social e do Trabalho

No Gráfico 24 verifica-se que a actividade onde predomina este tipo de contrato é na Indústria transformadora, onde se observam resultados homogéneos ao longo do período considerado (1997 a 2002). Este tipo de contrato assume, também, alguma importância nos sectores da Educação, Construção e Comércio por grosso e a retalho. O contrato com termo é menos predominante no sector das Pescas, dado que são os próprios empregadores, por manifesta dificuldade no recrutamento de novos trabalhadores, que se empenham em fixar os próprios trabalhadores.

Constata-se que a utilização destes contratos continua a acontecer de forma crescente e emboscada, facto que tem uma maior incidência nas grandes empresas e cadeias de supermercados onde os trabalhadores são admitidos com contrato a termo. Quando se verifica a caducidade ou rescisão do contrato, os mesmos voltam, como foi já referido anteriormente, a ser readmitidos com o mesmo tipo de contrato, mas para desempenharem funções num outro departamento, constituindo-se como mais uma forma de muitos empregadores afastarem os limites colocados à renovação dos contratos.

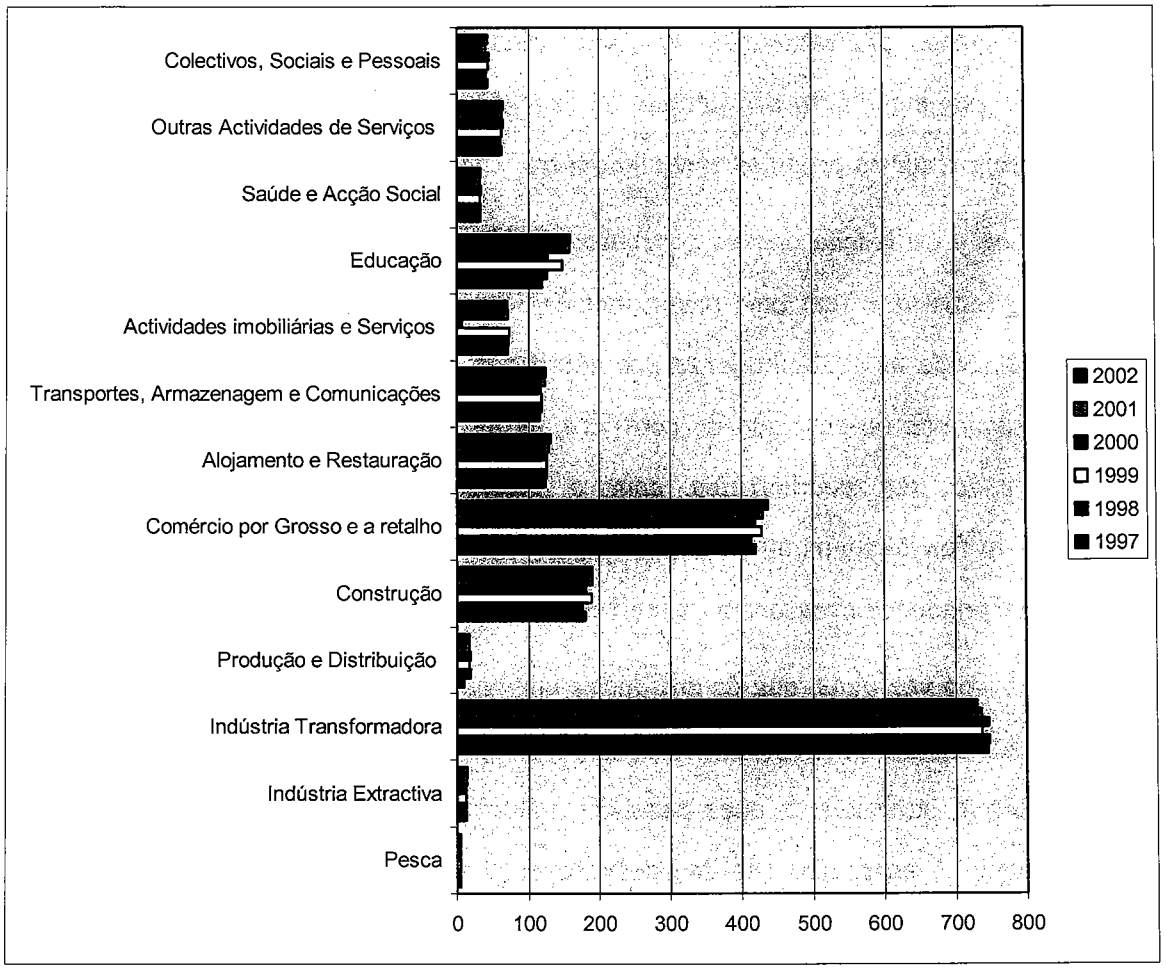
Convém focar, uma vez mais, que às entidades empregadoras lhes é extremamente útil a manutenção destas formas de contratação, uma vez que as libertam de imposições e constrangimentos, quer legais, quer pessoais, relacionados à desvinculação unilateral e porque são também estas formas de contratação que lhes possibilitam e conferem um certo alívio, no que toca aos encargos financeiros que teriam que suportar. Por outro lado, podem, de forma eficaz, eficiente e segura, ajustarem-se em termos de mão-de-obra efectiva às flutuações da quantidade de trabalho necessárias.

De salientar que é a camada mais jovem da população a mais afectada por este tipo de contratação, sobretudo os jovens à procura do 1º ou 2º emprego, observando-se uma discriminação crescente destes regimes contratuais, o que se repercute no elemento individual e social em termos negativos.

Por sua vez, os trabalhadores com contrato sem termo, continuam a apresentar um peso considerável no total do emprego, embora na indústria transformadora, sector de actividade onde tradicionalmente existe maior emprego permanente, o número de

trabalhadores nesta modalidade tenha vindo a descer ao longo do período reflectido no Gráfico 25.

Gráfico 25 – N.º de pessoas ao serviço segundo o Contrato Sem Termo, por sector de actividade económica (Milhares)



FONTE: Ministério da Segurança Social e do Trabalho

A precariedade por via do falso trabalho independente é uma realidade incontestável.

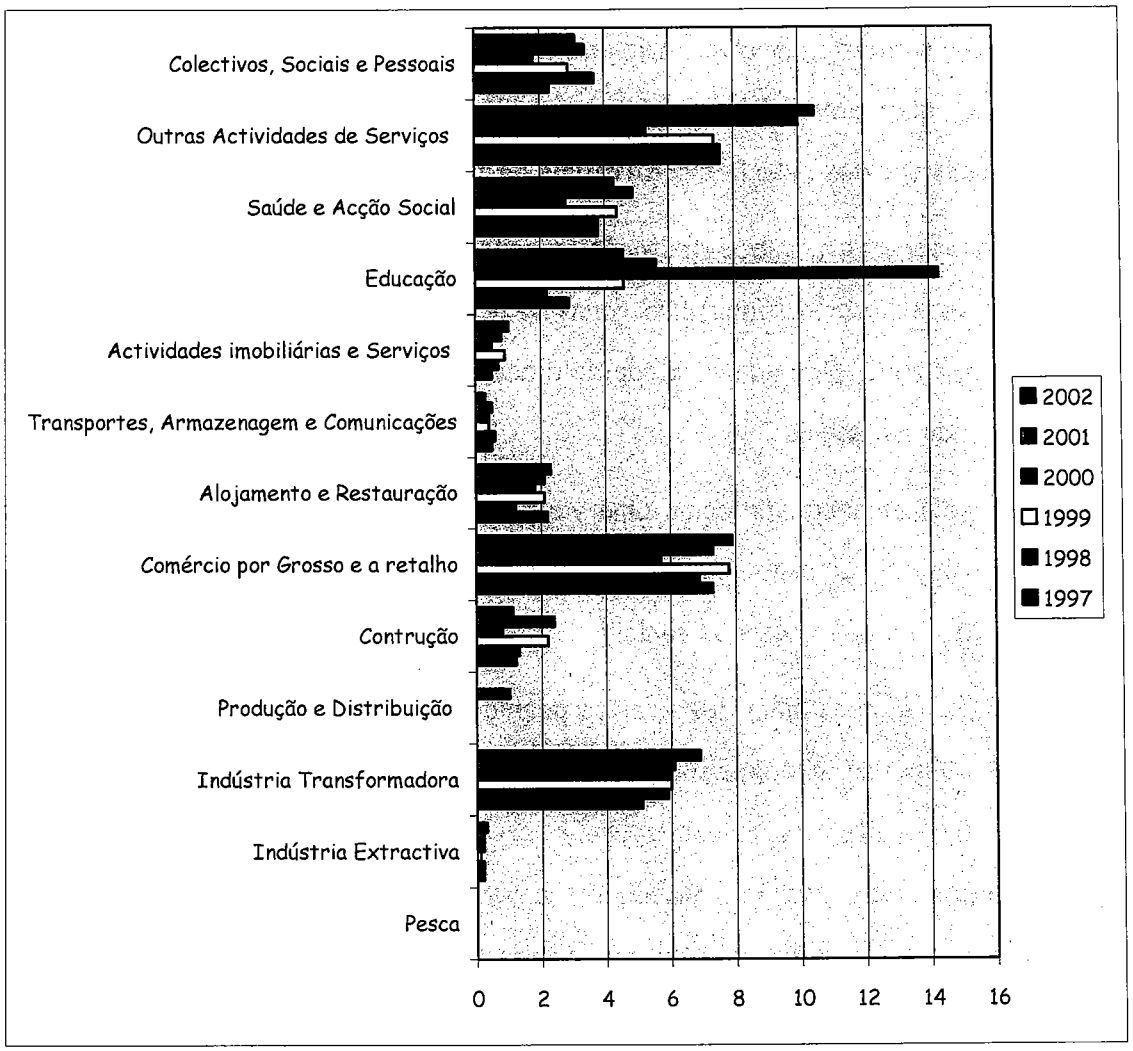
Praticamente inexistente no sector primário e com um peso crescente na indústria transformadora é, no entanto, no sector terciário que o contrato de prestação de serviços e o trabalho independente, vulgo liberal, disparou de forma significativa.

Mesmo com a flexibilidade demonstrada pela reforma do edifício jurídico-laboral, consideramos que os empregadores usam e abusam destas modalidades de contratação,

mesmo em situações em que não subsiste qualquer dúvida de que se está perante casos de trabalho subordinado.

Os sectores de comércio por grosso e a retalho, da educação, da saúde e acção social, espelham, no nosso entendimento, bem a falta de responsabilidade social dos empregadores, quer relativamente aos trabalhadores, quer em relação à sociedade, considerando que o uso indevido desta modalidade corresponde a uma prática de evasão relativamente às contribuições para a segurança social e a uma penalização do próprio sistema fiscal.

Gráfico 26 – N.º de pessoas ao serviço segundo o contrato de Prestação de Serviços e "Recibos verdes", por sector de actividade económica (Milhares)



FONTE: Ministério da Segurança Social e do Trabalho

4. Síntese conclusiva

Contrariando o princípio da estabilidade do emprego, consolidado pelo Direito do trabalho no período subsequente à Revolução de 25 de Abril de 1974, a introdução do instituto do contrato a termo certo constituiu-se como o ponto de viragem para a afirmação da crescente precariedade do emprego.

Limitados na faculdade de despedir, os empregadores, pese os constrangimentos na sua aplicabilidade, usaram de forma perversa a figura do contrato a termo certo, ao mesmo tempo que foram introduzindo novas modalidades de contratação que, pela sua natureza e elementos caracterizadores, foram sendo integrados num conjunto vasto e heterogéneo - as modalidades atípicas de contratação. Esta classificação das movas modalidades de contratação como atípicas decorre, quer da incipiente ou inexistente cobertura legal, quer pelo facto de que quando tipificadas na lei, não se enquadram nos parâmetros clássicos das relações contratuais de trabalho.

O trabalho temporário, a subcontratação, o contrato de prestação de serviços, entre outras modalidades introduzidas, não raras vezes, com carácter de excepcionalidade, foram-se convertendo, pelo aumento rápido e acentuado da sua importância relativa, não em excepção, mas em norma.

Introduzidas pelo empregador como uma via para transformar os custos com o factor trabalho de fixos em variáveis, permitiram, ainda, ao empregador, na grande maioria dos casos, desobrigar-se dos encargos sociais.

Concomitantemente, para além dos efeitos perniciosos que incidem sobre o trabalhador - instabilidade, menor rendimento, maior pressão psicológica, entre outros -, são reconhecidos os efeitos negativos sobre a sociedade, em geral, e, particularmente, sobre os depauperados sistemas de segurança social, acelerando o desmantelamento do Estado-Providência e rompendo com os valores civilizacionais que estão na base das sociedade ocidentais.

Note-se, contudo, que múltiplos governos europeus, bem como diferentes instituições comunitárias, incentivaram estas práticas precarizantes, não só como instrumento de

promoção da produtividade e competitividade, mas, igualmente, como meio de criação de mais emprego. Este último desiderato é amplamente confirmado pelas afirmações produzidas em diferentes estudos promovidos por instituições comunitárias, verificando-se, na prática, que uma parte significativa dos empregos criados, essencialmente no sector terciário, ocorreu no quadro de expansão das modalidades atípicas de contratação.

Este fenómeno não atinge, todavia, uma expressão homogénea ao nível do espaço comunitário: é mais visível nos países da Europa Central e do Norte, onde atinge valores na ordem dos 40%. Porém, e embora o fenómeno tenha surgido mais tardiamente nos países ibéricos, estes são os que apresentam um maior ritmo de crescimento dos índices de precariedade, sendo que Portugal se assume como o E-M onde, na segunda metade da década de 90, o emprego se tornou menos estável.

Não se julgue, contudo, que a precarização do emprego é uma inevitabilidade ou um processo irreversível. A Espanha, por exemplo, apresentando valores elevados, tem feito um esforço e conseguido alguns resultados no percurso para uma maior estabilidade do emprego. A precariedade é, sobretudo, uma escolha que, podendo proporcionar resultados empresariais muito satisfatórios no curto prazo, pode comprometer a sustentabilidade das estratégias de melhoria da produtividade e da competitividade, quer das empresas, quer das economias nacionais, no longo prazo.

Em Portugal o fenómeno da precariedade tem assumido proporções preocupantes devido a razões de vária ordem, que vão desde a ineficácia do quadro jurídico à incapacidade de fiscalização, controlo e sancionamento de práticas ilegais, mas que conta, ainda, segundo algumas estruturas sindicais e de alguns sectores empregadores, com a conivência dos poderes públicos.

Embora a precariedade tenha vindo a crescer em todos os sectores de actividade e atingindo a generalidade das profissões, das mais qualificadas às menos qualificadas, os valores de que esta se reveste tendem a oscilar de modalidade para modalidade. No sector terciário (ex: comércio, restauração, educação) e na indústria transformadora

estas modalidades representam uma parte muito substancial das relações contratuais de trabalho.

Mulheres, jovens e todo o activo que procure a entrada ou a reinserção no mercado de trabalho são alguns dos alvos prioritários deste fenómeno, e são-no, não porque o desejem, mas porque não encontram trabalho permanente.

CONCLUSÃO

1. Considerações prévias

O fenómeno da globalização é, desde há cerca de trinta anos, um dos temas mais acaloradamente discutidos por cientistas, técnicos, gestores e políticos, de todo o mundo, suscitando, assim, ódios e paixões.

Questão controversa, quanto à avaliação que se faz dos seus impactos, certo é que o mundo está mais pequeno e a disseminação dos seus efeitos perniciosos é tão rápida, quanto o são os benefícios que gera. Enquanto conceito multi-dimensional é frequentemente relacionado com a diluição das fronteiras económicas e traz consigo o estigma de uma concorrência acrescida, mais selvagem, porque menos regulada.

E a questão da regulação é central na análise do fenómeno. Ao contrário de tempos idos, em que as empresas se internacionalizavam pela colocação nos mercados internacionais dos produtos em que detinham vantagens comparativas, as últimas décadas evidenciam a fragmentação, segmentação e transnacionalização dos processos produtivos, rompendo distâncias e vencendo diferenças culturais.

A emergência dos novos actores - as ETN, as ONG e as instituições supranacionais - e o fenómeno da multipolarização - através da formação de grandes espaços geoeconómicos, por vezes resultantes de processos de integração económica e política - deslocam do plano nacional para o plano supranacional a capacidade de decisão. Neste contexto, os poderes públicos demonstram total incapacidade para lidar com empresas que não têm rosto, não se lhes conhece a nacionalidade ou origem, nem tão pouco as motivações e estratégias, do mesmo modo que o seu espaço de manobra na definição e implementação de medidas de política económica e social lhes é cerceada pelas imposições e constrangimentos das instâncias supranacionais. A supremacia no mercado e o lucro crescente são os valores éticos que subjazem aos comportamento e às decisões, que afectam a vida de tantos e tantos indivíduos.

A concorrência desenfreada em que as empresas se movem, não é mais do que uma contradição deste modo de produção, considerando que as empresas serão tanto mais aptas, quanto maior for a sua capacidade de sobreviver a uma redução galopante das margens de lucro.

Esta luta incessante pela sobrevivência produz danos colaterais, com os trabalhadores a seremapanhados nas teias do sistema, que lhes exige cada vez mais, sem contrapartidas, exceptuando, talvez, o espectro do desemprego e da exclusão. Essa realidade, retratada pela frieza das estatísticas, afoga emoções e sentimentos e acentua a competição, não só entre empresas, países ou regiões, mas, também, entre os trabalhadores, que suspiram de alívio sempre que não é ele, mas um colega de trabalho, que tomba no infortúnio do despedimento.

Perante este cenário dantesco, um novo termo emerge - a competitividade - que, não raras vezes, é confundido com um outro conceito - a produtividade. "Produtividade" e "competitividade" são conceitos distintos, embora relacionados, considerando que se situam em níveis de exigência diferenciados. Produtividade está associada à optimização na utilização dos factores produtivos, enquanto Competitividade se prende com as questões de satisfação da procura. Dito de outra forma, podemos incrementar a produtividade sem que estes ganhos se convertam num reforço sustentado da competitividade.

Ser competitivo significa fazer melhor, em maior quantidade, mais rápido e a mais baixo custo. Para cumprir esse destino, as empresas reestruturam-se, redimensionam-se, redesenham-se, modernizam-se, inovam-se. Adquirem tecnologias crescentemente sofisticadas e complexas, exigem trabalhadores qualificados, completos, motivados e envolvidos com os objectivos das empresas.

"Flexibilidade" perfila-se como a resposta aos desafios da competitividade. "Empresa flexível", "Produção flexível", "Flexibilidade da gestão", "Flexibilidade tecnológica" e "Flexibilidade do trabalho", são faces de uma mesma realidade, que é multi-dimensional, cuja interacção introduz um equilíbrio dinâmico. Procurar obter ganhos em termos de produtividade e promover a competitividade através, apenas, da utilização de uma destas dimensões, pode produzir resultados imediatos, mas não perspectiva sustentação em termos de longo prazo.

A redescoberta do factor humano como factor gerador de competitividade pressupõe uma nova arquitectura organizacional, o recurso e a exploração optimizada das novas

TIC, que permitem uma flexibilidade produtiva, que incremente a eficiência, a eficácia e a economia de meios. Tal desiderato tem implícita a adopção de uma nova filosofia de gestão, alicerçada em novos princípios e práticas, que para além da qualidade da decisão nas questões de ordem geral, valorize, efectivamente, o factor humano.

E aqui surge a primeira contradição do sistema: procuram-se trabalhadores mais qualificados, mais criativos, com iniciativa, mais flexíveis e adaptáveis, mas, como contrapartida, é-lhes censurada a ambição de, por serem melhores, mais capazes e mais produtivos, pretenderem partilhar dos benefícios da riqueza criada. A maior adaptabilidade do trabalhador a novas exigências funcionais, a sua sujeição a novos esquemas de prestação de trabalho e a novas práticas retributivas, não escondem outros escopos de abordagem à utilização da força de trabalho no contexto empresarial, que forçam a uma maior vulnerabilidade do trabalhador, traduzíveis na crescente disponibilidade em termos horários e numa maior mobilidade, funcional e geográfica, que têm conduzido, não raras vezes, a uma intensificação dos ritmos de trabalho, ao acesso a menores rendimentos, como contrapartida de períodos de trabalho mais dilatados, e à crescente instabilidade do emprego.

Atormentados por um sistema de relações profissionais e laborais, estribado na conflitualidade, e condicionados por sistemas jurídico-laborais que os espartilham, os empresários e gestores reivindicam mais flexibilidade, seja qual for a sua expressão, desde que lhes permita sobre-explorar a força de trabalho e enjeitá-la sempre que interesses pontuais assim o ditem.

O *slogan* de que se são as empresas que geram a riqueza - legitimando o argumento de que tudo o que for bom para as empresas, é bom para as comunidades que as integram - é falacioso e menospreza o efeito multiplicador do rendimento e do consumo, em termos de elevação dos níveis de procura. Ao contrário do pensamento clássico, que advogava que a oferta gerava a sua própria procura, a realidade elucida-nos sobre o que é a verdade do mercado: a procura é que gera a sua própria oferta, ou não vivêssemos numa época em que o objectivo é a satisfação do cliente, falando-se mesmo de uma ditadura da procura.

Mas não foi só a realidade empresarial que se transformou; as pessoas que a constituem também são diferentes. São mais informadas, mais escolarizadas, têm expectativas mais elevadas e, sobretudo, estão mais motivadas para o sucesso, por conseguinte definem objectivos, traçam estratégias e angariam recursos para a sua concretização.

Estes novos trabalhadores não se revêem nas estruturas representativas de interesse, não lhes reconhecendo argumentos nem competência estratégica. A participação individual e directa é o desígnio último destes trabalhadores.

O grande problema das sociedades modernas é, no entanto, o crescimento económico, processado a ritmos lentos e pendulares, incapaz de ultrapassar os ganhos de produtividade, e gerando desemprego. E o desemprego só não atinge valores mais elevados, porque é disfarçado pela desaceleração do crescimento demográfico, pelo envelhecimento populacional, pela redução do período de vida activa e pela introdução de esquemas que geram mais emprego com menos trabalho.

Compete a cada sociedade fazer a sua opção, tendo em conta os valores e os princípios em que está ancorada, perante o dilema da escolha entre mais produtividade e menos emprego e o cenário alternativo, mais emprego com menos trabalho e mais partilhado, com boas performances em termos de produtividade, mas sobretudo com a inversão da prioridade do tempo, isto é, mais tempo para lazer e menos tempo para o trabalho.

Pelo respeito a um património civilizacional centrado na dignidade da pessoa, o modelo social europeu não pode, nem deve, sobrepor os interesses economicistas em que assenta a competitividade, sobre os escombros dos dramas humanos. Por esta razão, o problema do desemprego é mais profundo que os dos seus principais competidores e, em particular do dos EUA, porque no berço da civilização ocidental as pessoas contam.

Por seu turno, e mormente pelas incidências vividas no processo de construção europeia - com a heterogeneidade crescente das economias dos E-M e do potencial do seu capital humano, que dificultam a definição e implementação de políticas consensuais e que promovam a coesão económica e social - têm vindo a evidenciar uma Europa a diferentes velocidades, que têm impedido a UE de uma maior e mais rápida resposta às crises

económicas, visível em menores índices de crescimento económico e de criação de emprego, quando comparadas com as performances da economia norte-americana.

Não escasseiam os arautos do neoliberalismo que defendem a desregulamentação e o desmantelamento dos sistemas de assistência e de protecção social, reclamando dos recursos que se dissipam. Não deixam, contudo, de ter alguma razão, mas a obsessão liberalizadora tolda-lhes a clarividência e impele-os para a defesa de modelos e práticas radicais.

É nesta encruzilhada que se encontra a Europa comunitária - e Portugal -, como consequência das suas opções políticas, a braços com um alargamento sem precedentes, que a descaracterizará e lhe acentuará as vulnerabilidades, que serão tanto maiores, quanto mais frágeis forem as economias nacionais e débeis os seus tecidos económico-empresariais.

Dotado de uma realidade empresarial caracterizada pela pequena e média dimensão, com manifestas insuficiências na preparação dos seus gestores, as empresas portuguesas espelham a desorientação e, num contexto de desmantelamento das medidas proteccionistas, fazem recair sobre os trabalhadores o ónus da sua incapacidade. Não é por acaso que a IMD aponta a fraca capacidade de gestão dos empresários portugueses como o principal bloqueio à promoção da competitividade da economia portuguesa.

Procurando integrar soluções técnico-organizativas modernas e flexíveis com práticas obsoletas de gestão de recursos humanos, buscam o paliativo, sem uma resposta estruturante e duradoura. Pode-se facilitar o uso e o abuso da força de trabalho, mas os resultados serão sempre modestos e transitórios.

Esta constatação é relevada pela alteração do quadro juslaboral onde se encontram as partes. Marcada pela consonância e harmonização comunitária, a reforma laboral, ao introduzir mais flexibilidade nas relações de trabalho, induziu a precariedade e o emprego assente nas baixas qualificações e ficou mais distante do propósito de criar mais e melhor emprego.

Portugal pode ter uma das mais baixas taxas de desemprego na UE, pode copiar medidas e imitar estratégias, mas a realidade é demonstrativa de que as formas atípicas de

contratação deixaram de se constituir como excepção, para se prefigurarem como norma.

Os interesses, as motivações e as estratégias delineadas no quadro da promoção da flexibilidade são díspares. Uns reclamam pela insuficiência das reformas; outros receiam que se tenha ido longe de mais. Entre uns e outros, um número crescente de trabalhadores vive o drama da instabilidade do emprego e a opressão da moderação salarial.

Amarrados a acordos que não passam de processos de intenções, a grande maioria dos trabalhadores sente-se indefeso num sistema de relações laborais em que o diálogo não existe ou é pouco profícuo. Os mecanismos de diálogo social e de negociação colectiva estão perros e a conversa está gasta; será muito importante discutir salários, mas quem beneficiará desse diálogo surdo? Por isso não será de estranhar que, perante a degradação das condições de vida e de trabalho, o desenvolvimento de processos reivindicativos ancorados em formas radicais de luta mereça tão modesto acolhimento.

Em suma, podemos afirmar que o propósito de flexibilizar a utilização do factor trabalho, num quadro de adaptabilidade do horário de trabalho e de uma maior mobilidade funcional não atingiu os seus objectivos: a melhoria da produtividade, da competitividade das empresas e a afirmação de Portugal como uma economia moderna.

Os atropelos à lei, a instituição legal de formas atípicas de contratação, o reforço dos poderes de direcção e determinativo da função acentuam o desequilíbrio de poder de uma relação pela sua natureza já desequilibrada.

2. Conclusões

Estabelecendo uma correlação, que não deixa de suscitar controvérsia, entre o menor dinamismo económico e o aumento do desemprego, enquanto sintomas da perda da competitividade da economia europeia, e o discurso recorrente da excessiva rigidez do mercado de trabalho, bem como a ineficácia das políticas económicas e financeiras seguidas pela generalidade dos E-M, a introdução de medidas flexibilizantes, primeiro

como recomendações, depois de forma imperativa, foram acolhidas na agenda política europeia, dando corpo à discussão da temática da flexibilidade do trabalho, iniciada por analistas e teóricos nos idos anos 80.

Acompanhando os processos de reforma laboral em curso, na grande maioria dos E-M, Portugal iniciou o seu próprio processo, colocando em sintonia a agenda política da produção legislativa, com as iniciativas de diálogo entre os actores sociais colectivos em sede de concertação social, procurando a celebração de um pacto social que viabilizasse esta mudança e minimizasse as manifestações de contestação social no mundo laboral.

Este esforço de convergência, com a doutrina comunitária em matéria de flexibilidade do trabalho, materializou-se na aprovação da Lei nº 21/96, de 23 de Julho, que estabelece uma redução da duração do horário semanal de trabalho e prevê novos mecanismos na organização do tempo de trabalho, bem como determina as condições em que é lícito instituir a polivalência funcional.

Quer a celebração dos acordos, quer a produção legislativa em apreço, fomentaram acesa discussão entre os actores sociais e políticos colectivos, promovendo um fenómeno de bipolarização entre os que davam suporte à lei - mesmo quando alguns deles que a consideravam insuficiente - e os que a contestavam, atribuindo-lhe a responsabilidade de contribuir para a degradação das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores afectados e de comprometer uma panóplia de direitos históricos adquiridos.

Para além de analisar o contexto em que foi produzida a Lei, tomando em consideração as dimensões social, política e económica, constituiu nosso objectivo analisar as motivações, os interesses, as estratégias e tácticas dos actores, relevando os recursos de poder que mobilizaram para os resultados obtidos, ao mesmo tempo que considerámos que o objectivo de flexibilização do trabalho, preconizado pelo diploma em causa, não se esgota neste, bem pelo contrário, tem subjacente um conjunto de desenvolvimentos posterior.

Estabelecido o necessário enquadramento, é mandatório recolocar os objectivos que nortearam a condução e a elaboração da presente dissertação, reproduzindo as ilações que nos foram possíveis apurar, processo que nos irá permitir validar, ou não, as

hipóteses admitidas, bem como contribuir para a fundamentação da resposta à pergunta de partida. A fim de introduzir alguma coerência, e porque facilita uma melhor compreensão, enunciamos, seguidamente, os objectivos de estudo e as ilações respectivas:

⇨ ***"Questionar sobre qual será o modelo de mobilidade reclamado/tolerado pelos actores sociais, considerando que o conceito de polivalência tende a confundir-se com o de mobilidade":***

A questão da rigidez do mercado de trabalho, enquanto causa justificativa para a falta de competitividade das empresas portuguesas, tem sido um argumento apresentado pelos empregadores e respectivas estruturas representativas, dado que as associações sindicais, às pretensões dos primeiros, respondem que a redução da estabilidade do emprego e a supressão de direitos históricos adquiridos correspondem a um retrocesso social, cultural e político.

Para os empregadores o que está em causa é a necessidade imperativa de melhorar a capacidade de resposta das empresas às exigências acrescidas de mercados globalizados, em que as flutuações contínuas dos ciclos económicos tornam obrigatório uma gestão flexível dos factores produtivos, um dos quais é o factor humano.

Nesta conformidade, reclamam relativamente à necessidade de facilitar a contratação e o despedimento, bem como à possibilidade de introduzir modelos de organização do tempo trabalho em função das reais necessidades e, ainda, de introduzir mecanismos que indexem as remunerações ao desempenho efectivo, quer este se coloque no plano individual, quer em termos do grupo de trabalho, quer, ainda, considerando a performance e os resultados empresariais. A flexibilidade ora apresentada está associada a duas modalidades de flexibilidade - a flexibilidade horária e a flexibilidade salarial - que se enquadram, fundamentalmente, numa óptica de flexibilidade quantitativa, até porque pressupõe a possibilidade do empregador poder fazer variar o volume de emprego na empresa em razão das suas estritas necessidades.

Todavia, não é suficiente para o empregador reduzir custos através da maximização do tempo de trabalho disponibilizado pelo trabalhador. O empregador reconhece vantagem na utilização dos seus trabalhadores em contextos funcionais diferenciados, atribuindo-lhe a realização de actividades e tarefas, que exigem qualificações e competências diferenciadas. Mais, se puder integrar o trabalhador numa *pool*, afectando-o a espaços de trabalho e empresas distintas, a utilização do potencial de cada trabalhador é optimizado. Nos termos expostos, o conceito de flexibilidade associado aproxima-se de novas modalidades, concretamente, a flexibilidade profissional ou polivalência funcional, também designada por mobilidade funcional, bem como da mobilidade geográfica.

Por sua vez, os sindicatos tendem a resistir à introdução de medidas de flexibilidade que questionem direitos adquiridos - como o da estabilidade do emprego e o do posto de trabalho, por razões que se prendem com a necessidade de diluição das categorias profissionais que estruturam o modelo de organização sindical -, ou que tendam a acentuar a já desequilibrada relação de poder de que o trabalhador é refém.

Os sindicatos reconhecem, todavia, que o enriquecimento do conteúdo do trabalho e alguma flexibilidade na gestão do tempo de trabalho podem beneficiar os seus associados, receando, porém, que o referido desequilíbrio de poderes possa conduzir a abusos do empregador e a facilitar o despedimento do trabalhador.

Naturalmente que os diferentes actores sociais colectivos apresentam, em função das suas especificidades, motivações e interesses, posicionamentos distintos. A CAP reconhece que as práticas flexibilizantes eram já uma realidade antes mesmo da entrada em vigor da Lei nº 21/96, por força de um maior equilíbrio nas relações de poder entre empregador e trabalhador, enquanto a CIP e a CCP tinham expectativas muito para além do disposto na referida Lei.

Por sua vez, a UGT, ao rubricar o ACSCP e o ACE, reconhece que existem abusos que urge erradicar, mas, ao contrário da CGTP que se opôs frontalmente, considera o diploma globalmente positivo, dado que permitiu a redução do horário semanal de trabalho sem perda de remuneração.

Este último aspecto, fundamenta a reclamação de compensações por parte das associações empresariais, o que não seria inédito, já que embora este aspecto não tivesse sido contemplado no diploma, encontra acolhimento na revisão laboral operada em França.

Por sua vez, e em sede da Assembleia da República, os partidos dividiram-se, tendo a defesa do diploma sido esboçada pelo PS, o partido com responsabilidades governativas, com o apoio inequívoco do CDS/PP, enquanto o PCP procurou obstaculizar a sua aprovação, desenvolvendo as iniciativas que o regime de trabalhos parlamentares prevê, mas sem qualquer resultado. O PPD/PSD, embora o diploma se enquadrasse na sua doutrina programática, optou por tomar uma posição que lhe conferia ganhos políticos, a abstenção.

⇨ ***"Indagar em que medida, e na perspectiva dos diversos actores sociais, o reforço da flexibilidade e da polivalência do factor trabalho será um imperativo para o reforço da competitividade da economia e das empresas portuguesas, e como tal um vector facilitador de uma mais fácil participação de Portugal no processo de construção europeia e de uma crescente internacionalização das empresas portuguesas":***

A participação de Portugal no processo de construção europeia é equacionável segundo duas perspectivas: o da inclusão na Zona Euro (UEM), em que a disciplina orçamental possibilitou o cumprimento dos critérios de convergência nominal, tema que não constituiu preocupação de relevo nesta dissertação; e o da convergência real, onde se enquadram as questões da produtividade das empresas, mas, também, as questões relacionadas com o alinhamento do padrão de especialização produtiva da economia portuguesa com o da economia europeia no seu todo.

Relativamente à convergência real, podemos sublinhar que o crescimento económico em Portugal tem sido superior ao da média comunitária, embora não tenha permitido uma aproximação substancial, conforme aconteceu com a Irlanda, pois o nosso desempenho converge para a realidade grega, ficando aquém do da Espanha. Por outro lado, este processo de convergência foi iniciado num tempo anterior,

concretamente após a adesão à CEE, em que o acesso aos Fundos Estruturais e a maior penetração do IDE - como resultado de uma maior liberalização económica - facilitaram a modernização do país.

No que respeita à produtividade, esta cresceu, mas o seu crescimento foi consequência, mais das melhorias do capital físico, do que da produtividade do trabalho. O crescimento da produtividade do trabalho, por sua vez, é produto de uma intensificação dos ritmos de trabalho, como é indiciado por um crescimento mais acentuado da produtividade horária. Esta realidade contribui para uma diminuição do emprego, que foi acompanhada por uma procura acrescida de trabalho menos qualificado e um menor recurso ao trabalho mais qualificado, que está na base no aumento do desemprego nos indivíduos portadores de maior escolaridade.

A natureza da procura do factor trabalho teve como consequência uma incipiente alteração da estrutura produtiva e no padrão exportador, mantendo-se o peso relativo da indústria transformadora, embora como uma ligeira modificação da importância relativa dos sub-sectores que a compõem.

Do exposto resulta que a competitividade das empresas e da economia portuguesa pode sair comprometida, dado que continua a apostar em sectores e produtos que sofrem uma forte concorrência dos NPI do sudeste asiático e do leste europeu, porque embora os salários e os custos salariais sejam substancialmente inferiores aos verificados para os demais países europeus (UE-15), não são comparáveis aos praticados pelos primeiros.

A competitividade das empresas portuguesas, não passa pela manutenção de salários baixos e de uma maior flexibilidade do trabalho, mas pela introdução de novos processos e de novos produtos, bem como da exploração de outras dimensões da flexibilidade empresarial, designadamente, da flexibilidade da gestão, aspecto sublinhado pela IMD como factor de bloqueio à maior competitividade de Portugal, a par de outros factores como a qualidade das infra-estruturas tecnológicas, do sistema de ensino-formação e das políticas públicas, aspectos igualmente sublinhados por Porter.

⇨ ***"Identificar os interesses, as expectativas, as motivações e os recursos que substantivam as políticas e as estratégias dos actores sociais":***

Os posicionamentos dos actores sociais colectivos são explicados, sobretudo, pela capacidade de mobilização dos seus associados e pelos recursos de poder que podem utilizar na prossecução das suas estratégias. Enquanto as empresas, consideradas como entidades geradoras de riqueza e emprego, conseguem fazer valer os seus pontos de vista junto do poder político - dado que, em termos ideológicos, se verifica uma certa aproximação, senão mesmo uma quase sobreposição - os sindicatos, por seu turno, confrontados com o declínio do seu poder e a menor eficácia das suas estratégias e tácticas, ou buscam uma maior participação no domínio político, como tem sido o caso da UGT, visível no cariz do seu envolvimento na concertação social, onde rubricou, por exemplo, o ACSCP e o ACE, ou, como é o caso da CGTP, escolhem a via da confrontação. A divisão entre as duas estruturas sindicais tem ajudado ao reforço do poder patronal e das suas estruturas associativas, que mobilizam um número crescente de associados.

Dado o posicionamento ideológico do PS, a partir de 1995, a sua governação foi, no nosso entendimento, apenas distinta no estilo, quando comparada com uma governação por partido(s) situado(s) mais à direita do espectro político-partidário. Por isso, não é de estranhar que a legislação laboral produzida, muito em particular a Lei nº 21/96, se tenha dirigido muito mais à satisfação dos interesses e expectativas das associações patronais no seu todo, do que às das associações sindicais, em particular aos da CGTP, considerando que as sensibilidades políticas predominantes na UGT, aproximam mais esta central sindical dos partidos com reais aspirações a funções governativas.

⇨ ***"Determinar de que forma as recentes modificações afectarão o domínio das relações colectivas de trabalho, designadamente a operacionalidade e a eficácia da negociação colectiva":***

Não concretamente pela introdução da Lei nº 21/96, mas pelas tendências constatáveis pela subsequente produção legislativa, as relações colectivas de

trabalho tenderão a assumir uma importância decrescente, considerando que as novas modalidades de contratação empurram os trabalhadores para uma individualização das relações de trabalho. Estes sinais parecem confirmar-se pela desaceleração dos acordos estabelecidos em sede de negociação colectiva, com uma diminuição a partir de 1996, que se deve, por um lado, à diminuição do peso relativo dos "colarinhos azuis" (e também do sector secundário) e, por outro, à afirmação das novas modalidades de contratação, enquadráveis nas relações individuais de trabalho, que perpassam um sector terciário mais pujante, mas que se têm alargado também aos outros sectores de actividade.

A menor importância da negociação colectiva tem convivido com outros fenómenos, internos e externos, onde se destacam, por exemplo, a alteração, embora pouco expressiva, das temáticas em discussão - envolvendo questões de natureza não pecuniária -, a importância acrescida da negociação ao nível da empresa, bem como um maior empenhamento dos actores sociais colectivos na participação ao nível da macroconcertação.

⇨ ***"Diagnosticar e caracterizar a natureza do clima de relações (antagonismo, cooperação, coexistência) entre os actores sociais":***

A diminuição do trabalho permanente, a par do declínio do poder sindical em contraposição ao reforço do poder patronal, tem contribuído para a alteração das relações laborais, reduzindo a conflitualidade social e laboral, traduzível num menor recurso à greve, fenómeno este que acompanha as tendências neste domínio ao nível dos diferentes países da UE.

Se bem que a conflitualidade tenha diminuído, não é possível falar de um clima de cooperação, conforme é incentivado pelas variadas instituições supranacionais. A realidade actual das relações laborais é condicionada por um conjunto de factores onde se incluem, por exemplo, o fraco crescimento económico, a expectativa de redução do volume de emprego e o desmantelamento esperado do Estado-Providência.

O posicionamento dos actores colectivos encontra explicação na articulação entre o plano sócio-laboral e o plano político, consubstanciando estratégias e tácticas. De uma forma simplista, podemos afirmar da existência de uma realidade dicotómica: de um lado, embora com expectativas nem sempre coincidentes e com interesses por vezes conflituais, os que apostam na concertação social e que a encaram como o *forum* privilegiado para a negociação de políticas públicas e de produção legislativa; do outro lado, os que preferem a adopção de práticas de natureza conflitual. No primeiro grupo podemos incluir a UGT, alguns partidos políticos - PS, PPD/PSD e CDS/PP - e as associações patronais; no segundo grupo, a CGTP e o PCP.

⇨ ***"Aquilatar até que ponto foi significativo o contributo, quer do diploma da «flexibilidade e polivalência funcional», quer dos acordos de concertação social, para a redução da rigidez, tanto do funcionamento do mercado de trabalho, como das relações laborais":***

Os acordos estabelecidos em sede de concertação social e a Lei nº 21/96 são produtos de rondas negociais que, pese embora se tenham desenvolvido em espaços diferentes, ocorreram em períodos de tempo sobrepostos.

Retomando o objectivo da redução da duração semanal do horário de trabalho, objecto de acordo já no início da década de 90, e associando-o a uma maior flexibilidade na utilização do trabalho, no que concerne à organização do tempo de trabalho e ao reforço da polivalência funcional, preconizava-se o aligeiramento da rigidez que era apontada ao modo de funcionamento do mercado de trabalho, bem como um desanuviamento do quadro das relações laborais, que permitisse o incremento da negociação colectiva e o alargamento das temáticas em debate, incluindo, cada vez mais, questões de ordem não pecuniária.

Confirma-se a redução da estabilidade do emprego, reveladora de uma menor rigidez do mercado de trabalho, tal como encarado e desejado pelos empregadores, mas não foi visível um novo alento da negociação colectiva, nem tão pouco as questões de natureza não pecuniária se tornaram temas prioritários de discussão como era expectável.

- ***"Caracterizar o contexto da negociação e a natureza do debate em que decorreram as modificações referidas e de que forma estes e outros factos foram determinantes nas estratégias e nas posições assumidas pelos diferentes actores sociais":***

  O auto-afastamento da CGTP do processo negocial que conduziria, no âmbito da concertação social, à celebração do ACSCP e do ACE, parece ter ditado uma clarificação de posições entre os actores sociais, que se transpôs para a esfera política, onde se discutia o processo legislativo que levaria à aprovação da Lei nº 21/96.

  Este facto afigura-se-nos como determinante nas atitudes e posicionamentos de total rejeição e de indisponibilidade para a discussão das questões em causa.

- ***"Constatar até que ponto a alteração legislativa produzida se 'colou' excessivamente às negociações dos acordos de concertação social (de curto e de médio prazo) realizadas em sede de Conselho Económico e Social, retirando margem de manobra aos partidos políticos na definição das suas posições":***

  É controversa a discussão de que se foi o processo negocial da concertação social que influenciou o processo de produção legislativa, ou o inverso. Todavia, é consensual o reconhecimento de que as disposições acordadas na concertação social, na matéria em apreço, coincidem com o espírito da Lei nº 21/96, estabelecendo ambos que a redução da duração semanal do horário de trabalho teria como contrapartida uma maior flexibilidade do trabalho.

- ***"Discutir a conciliação possível entre o poder da entidade empregadora de definir o 'como', 'quando' e 'onde' (poder directivo do empregador) da execução técnica da tarefa pelo trabalhador, num cenário de redução dos limites do objecto da prestação do trabalho, e a posição vulnerável e subalternizada do trabalhador":***

  Configurando-se como uma ampliação dos poderes da entidade empregadora, o diploma em apreço traz à colação a discussão relativamente ás suas consequências

para o trabalhador, considerando que numa relação de trabalho este assume uma posição subalternizada.

A lei nº 21/96 produz um conjunto de implicações para o trabalhador que se podem sintetizar em dois níveis:

- A forma como é determinado e contabilizado o tempo de trabalho, quer pelo prazo dilatado (quatro meses) como é apurada a duração semanal do horário de trabalho, quer pela distinção que convoca entre "período normal de trabalho" e "período de trabalho efectivo" - ambos com implicações ao nível da determinação do trabalho suplementar e do rendimento esperado pelo trabalhador -, transferindo do trabalhador para a empregador a gestão do tempo do primeiro e impossibilitando este de proceder à afectação do seu tempo, em função das suas necessidades e interesses, a actividades de trabalho e de não trabalho (ou lazer);
- A possibilidade de o empregador, no exercício do seu poder determinativo da função, exigir a realização de actividades e tarefas para além do contratualmente estabelecido e da sua categoria profissional, mesmo que para tal tenha que proporcionar formação adequada, coloca-nos sérias reservas, quando se trate de trabalhadores menos jovens, pouco escolarizados e que realizem as mesmas tarefas há um longo período de tempo. Para além da pressão psicológica que pode ser colocada ao trabalhador, abrem-se as portas à possibilidade do despedimento por inadaptação tecnológica.

⇨ ***"Discutir a problemática do novo quadro normativo poder tornar lícito exigir trabalho diverso do convencionado, quando quebradas as barreiras de, regra geral, o trabalhador apenas se sentir obrigado a observar o cumprimento de ordens, instruções e procedimentos enquadráveis no âmbito do conteúdo funcional da sua categoria":***

Embora a lei torne ilícita a mobilidade funcional descendente, ou seja, a exigência de realização de tarefas ou actividades consideradas inferiores à categoria-estatuto do trabalhador, o não cumprimento de ordens de trabalho expressas do empregador pelo trabalhador, mesmo perante a dúvida da licitude, coloca o trabalhador numa

situação de instabilidade que fragiliza a sua posição. Perante o dilema de cumprir ou não cumprir a ordem, o trabalhador percepciona que o "sim" abre perspectivas para novas situações e o "não" promove a conflitualidade e a ameaça do desemprego.

⇨ ***"Analisar a questão da flexibilidade e polivalência funcional poderem ser convertidas em antecâmaras para a introdução de novos princípios e regras, promotoras de uma crescente precariedade do emprego e de facilitação do despedimento, à semelhança do que acontece noutros países europeus, contrariando o princípio constitucional de segurança e de estabilidade de emprego":***

Só por si não é razoável imputar à Lei nº 21/96 a qualidade de instrumento da precarização do emprego, não obstante uma utilização menos criteriosa da lei pelo empregador poder contribuir para uma degradação do clima laboral, no contexto empresarial, através da criação de condições para o afastamento dos trabalhadores com vínculos contratuais permanentes e a sua substituição por trabalhadores com vínculos mais precários.

Porém, este diploma legal pode ser encarado como um sintoma de alteração na legislação laboral, possibilitado por uma modificação na relação de forças entre os actores sociais colectivos, bem como uma nova concepção e preocupação dos poderes públicos sobre as questões do emprego e do funcionamento do mercado de trabalho.

Esta convicção encontra alguma sustentação dados os desenvolvimentos legislativos subsequentes, que tendem a acolher, ou melhor, enquadrar, as ditas modalidades atípicas de contratação que, por seu lado, têm vindo a adquirir maior visibilidade e peso no âmbito da contratação do trabalho.

⇨ ***"Reportar os usos/abusos que foram, são ou serão cometidos":***

A entrada em vigor da Lei nº 21/96 criou a oportunidade para empregadores, menos informados ou com menos escrúpulos, extravasarem o espírito e a letra da lei, levando-os a cometer abusos, degenerando, nalguns casos, em despedimentos ilícitos e noutros prejuízos para os trabalhadores, mas, também, para trabalhadores, menos informados ou julgando deter recursos de poder que afinal não detinham, assumirem

comportamentos culposos que, não raras vezes, culminaram em processos de despedimento por justa causa, que não desejavam, mas não conseguiram evitar.

Para além da menor informação dos actores sociais, individualmente considerados, a imprecisão da lei, marcada por insuficiências, terá contribuído para o surgimento de focos de conflito no espaço de trabalho, que não deverão ser desejáveis para as empresas, nem contribuem para a promoção da competitividade da economia nacional.

⇨ ***"Enunciar as ambiguidades e identificar os processos encontrados para as ultrapassar ou contornar":***

As principais ambiguidades contidas na Lei situam-se, essencialmente, na precisão conceptual de "período normal de trabalho" e na inexistência de um regime sancionatório específico.

Para além da jurisprudência produzida sucessivamente, a Lei nº 73/98, de 10 de Novembro, embora não tivesse como preocupação primordial esta matéria, procedeu à ultrapassagem da primeira questão. Já no que concerne ao regime sancionatório, esta matéria viria ser, posteriormente, contemplada através da publicação da Lei nº 118/99, de 11 de Agosto, e do Decreto-Lei nº 170/2001, de 25 de Maio, que desenvolvem e concretizam o regime das contra-ordenações laborais.

⇨ ***"Discutir até que ponto a alteração do ordenamento jurídico nacional em matéria de Direito do Trabalho corresponde a uma estratégia de convergência com as orientações comunitárias neste âmbito e com as transformações recentemente operadas no direito do trabalho de alguns países europeus":***

A publicação da Lei nº 21/96, de 23 de Julho, corresponde a uma aproximação do quadro legislativo interno às orientações comunitárias nas matérias em apreço e que encontra correspondência nas reformas jurídico-laborais desenvolvidas um pouco por toda a Europa comunitária.

Para além dos estudos promovidos pela UE e das recomendações produzidas por instâncias internacionais, como a OCDE, a Comissão Europeia procedeu, desde meados da década de 70, a um conjunto de recomendações, sem carácter vinculativo,

e logo perfeitamente ineficazes, que vieram a culminar com a Directiva 93/104/CE, que vem estabelecer regras relativamente a alguns aspectos de organização do horário de trabalho, este com carácter obrigatório para os E-M.

Tendo-se procedido à abordagem e análise dos objectivos de estudo, estão reunidas as condições necessárias para se proceder à discussão e validação, ou não das hipóteses colocadas:

⇨ **Hipótese central**: ***"Os baixos índices de produtividade, que resultam na falta de competitividade da economia portuguesa, têm como causa primária a excessiva rigidez do mercado de trabalho, por força do quadro jurídico-laboral vigente, que impede a utilização flexível do factor humano no contexto empresarial.":***

Se é um facto que a produtividade total dos factores, e também do factor trabalho, cresceu durante os últimos vinte e cinco anos acima da média europeia, a mediocridade do ponto de partida determinou que, no virar do milénio, a produtividade do trabalho, em Portugal, correspondesse a menos de 50% da verificada nos EUA e a menos de 70% da média comunitária.

Por outro lado, os ganhos de produtividade parecem estar mais associados à melhoria da qualidade do capital físico, do que a uma transformação efectiva na qualidade da mão-de-obra, o que, quando comparamos a evolução dos custos horários médios do trabalho em Portugal e na UE, indicia a continuação de uma estratégia de promoção da competitividade que aposta numa política de baixos salários.

Ao aceitarmos como credíveis os estudos e as conclusões do IMD, a posição da economia portuguesa no *ranking* da competitividade flutua em torno do 30º lugar, apresentando apenas, e curiosamente, um lugar mais modesto (36º) em 1996. No entanto, é a partir da análise das performances dos diferentes factores que podemos alicerçar as nossas ilações e aí concluir, que não é devido às características do factor humano e às condições de funcionamento do mercado de trabalho, que a economia nacional é reconhecidamente menos competitiva e atractiva, mas devido a outros factores, concretamente, à falta de qualidade das infra-estruturas físicas e

tecnológicas, à falta de capacidade de gestão, às características da economia doméstica e, mais recentemente, à eficácia das políticas públicas.

Nesta conformidade, e face ao exposto, somos forçados a concluir que a flexibilidade do trabalho introduzida pela Lei nº 21/96, de 23 de Julho, só por si é incapaz de gerar acréscimos substanciais de produtividade e que a promoção da competitividade das empresas e da economia portuguesa carece da mobilização de outros factores que não a estrita possibilidade de uma utilização flexível do factor trabalho no contexto empresarial.

⇨ <u>Hipótese secundária 1</u>: ***"A flexibilização do trabalho, por via legislativa, pode ser considerada como condição necessária e suficiente para incrementar a produtividade":***

As condições consensualmente apontadas como promotoras da produtividade e da competitividade assentam nos designados factores intangíveis da competitividade e passam pela inovação, pela qualidade dos produtos, pela focalização em novos mercados. Neste quadro, o papel do Estado, a qualidade dos agentes empresariais e o potencial concretizador da mão-de-obra, são aspectos essenciais.

Para além das debilidades evidenciadas ao nível dos factores intangíveis, a incapacidade do Estado em gerar um quadro competitivo favorável para as empresas, bem como a insuficiente preparação dos empresários e gestores, são algumas das causas explicativas para a situação actual em que vive a economia portuguesa. A estes factores acrescem outros que se prendem com a insuficiente qualidade da força de trabalho e a debilidade do tecido empresarial.

Se a evolução dos níveis de escolaridade e das qualificações requeridas se afastaram desfavoravelmente dos padrões comunitários, por sua vez, e no que respeita ao tecido empresarial este é, essencialmente, constituído por PME, muito vulneráveis às flutuações conjunturais dos mercados, cujos empresários apostam muito pouco na inovação, como se deduz dos reduzidos investimentos em I&D, e assentam as suas estratégias no baixo custo do factor trabalho, como se conclui da análise da evolução da procura de trabalho por níveis de qualificação.

Das limitações referidas resulta uma grande dependência em relação aos mercados externos tradicionais, com uma forte concentração das exportações no espaço comunitário europeu, absorvendo por completo os avanços e os recuos da economia europeia.

Das afirmações produzidas pode-se concluir que a flexibilidade do trabalho é condição necessária, mas não suficiente, para incrementar a produtividade.

⇨ <u>Hipótese secundária 2</u>: ***"O incremento da produtividade é garante da melhoria da capacidade competitiva das empresas"***:

O acesso aos Fundos Estruturais e ao Fundo de Coesão – a par da intensificação do IDE – contribuiu para a modernização da economia do país e da sociedade, em termos globais, permitindo uma efectiva convergência real, por força de um crescimento económico superior à média comunitária, muito embora, a informação estatística disponível revele que Portugal, durante a década de 90, se aproximou a ritmos moderados dessa média, o que se pode revelar comprometedor, considerando os impactes, em termos de acesso aos Fundos Estruturais e ao Fundo de Coesão, numa Europa alargada a leste. Este resultado minimalista apenas é comparável, e em parte, à Grécia.

Os resultados moderados obtidos encontram correspondência na incapacidade de proceder a uma mudança estrutural e profunda no padrão de especialização produtiva, facilmente corroborada pela dinâmica exportadora e importadora da economia nacional, que pouco se alterou e que continua a patentear reduzidas taxas de cobertura (na ordem dos 60%), sugerindo a persistência de uma estratégia de desenvolvimento assente na competitividade-preço, em detrimento da opção pela incorporação de novos factores de competitividade.

Os factos relatados apontam para a conclusão de que, mesmo aumentando a produtividade, a melhoria dos índices de competitividade requerem uma alteração estrutural do sistema económico, mas, também, dos valores, princípios e práticas sócio-culturais, pelo que se considera que a hipótese em questão não se confirma.

⇨ Hipótese secundária 3: ***"A harmonização dos quadros jurídico-laborais, enquanto factor propiciador de uma concorrência mais leal, é essencial, dado o envolvimento de Portugal no aprofundamento do processo de integração europeia"***:

A Directiva 93/104/CE, de 1993, corresponde a uma orientação efectiva de harmonização dos quadros jurídico-laborais nos diferentes países e, como tal, considerando a instituição de um quadro regulamentar comum, assume-se como um mecanismo de redução das diferenças dos quadros concorrenciais em que as empresas se movem, eliminando distorções e promovendo uma concorrência mais leal, já que, supostamente, a atractividade do investimento não se processa em função de quadros legais mais ou menos permissivos.

Refira-se, no entanto, que o alcance das medidas legislativas é diferenciado em função da realidade nacional de cada E-M, conforme constatámos na análise das reformas produzidas em França, na Itália e em Espanha. Enquanto em França a preocupação da redução do horário de trabalho para as 35 horas semanais, apenas produziu impactos ao nível da organização do tempo de trabalho, designadamente com a introdução da figura do "tempo de trabalho efectivo", já nos casos italiano e espanhol as medidas implementadas possuíram um impacto mais amplo, incidindo sobre outras questões, como o da flexibilidade funcional, o que os aproxima mais do verificado em Portugal.

Por último, mas não menos importante, é forçoso sublinhar que outros factores, como a política fiscal, a existência de infra-estruturas de apoio à actividade, entre outros, se constituem como factores que pesam nas decisões de localização dos investimentos, pelo que se conclui, que a harmonização supracitada é uma parte, mas não o todo.

⇨ Hipótese secundária 4: ***"Os propósitos associados à flexibilidade horária e à polivalência funcional podem ser equacionados como um jogo de soma positiva para os actores sociais"***:

O percurso da concertação social e da própria negociação colectiva não podem ser dissociados das especificidades e evolução do próprio sistema político e das características culturais e legais nacionais, bem como das particularidades dos próprios actores sociais, individual ou colectivamente considerados.

A Concertação Social em Portugal, particularmente no virar para o segundo lustre da década de 90, permitiu a criação das condições sociais e políticas necessárias à flexibilização do mercado laboral e da utilização do factor trabalho no contexto empresarial, contribuindo, ainda, para a celebração de alguns acordos que, embora não acolhendo consenso geral, revelam uma tentativa de entendimento entre os actores sociais colectivos.

Não obstante o exposto, e embora a conflitualidade laboral tenha diminuído em Portugal, durante a década de 90, acompanhando a tendência comunitária, a regulamentação colectiva de trabalho perdeu fulgor e não deu o necessário salto qualitativo, não integrando, na amplitude que seria desejável, as temáticas de natureza não pecuniária.

Por outro lado, as vicissitudes da produção legislativa e o número significativo de casos de abuso na sua aplicabilidade estreitam a possibilidade de todo este processo se ter transformado numa oportunidade de melhoria das relações colectivas de trabalho. A esta ideia acresce uma outra, que reforça a convicção de uma precariedade crescente do emprego, minando a confiança das estruturas sindicais na bondade do diploma.

Em súmula, podemos apontar para uma aproximação das partes, que enformam as relações laborais, durante os processos de diálogo social e de produção legislativa, mas que esbate no pós entrada em vigor do diploma, pelo que a hipótese não é totalmente confirmada.

⇨ <u>Hipótese secundária 5</u>: ***"Os propósitos associados à flexibilidade horária e à polivalência funcional podem ser equacionados como um jogo de soma positiva para os actores sociais"***:

"Flexibilidade do trabalho" e "precariedade do emprego" são fenómenos correlacionáveis quando a afirmação do primeiro conduz à acentuação da importância relativa do segundo e entre estes se estabelece uma relação causa-efeito.

Se em termos temporais a evolução positiva dos dois fenómenos é quase coincidente, como comprovam as estatísticas sobre a evolução, a partir de 1996, do peso relativo das modalidades atípicas de contratação face à contratação total, não é tão nítida a relação de causa-efeito, até porque a Lei nº 21/96, em ponto algum legitima ou institui estas formas de contratação.

No entanto, e como já foi referido, o diploma assume uma importância acrescida, não tanto apenas pelo que institui, mas, também, pelos sinais que fornece aos actores sociais, individual ou colectivamente considerados. É neste sentido, que se torna admissível falar em correlação e refutar, pelo menos parcialmente, a hipótese apresentada.

Eis-nos, de ora em diante, em condições de compreender o que está implícito na formulação das estratégias dos actores sociais face à problemática da flexibilidade e da polivalência funcional: "*Como conciliar a flexibilidade necessária às empresas com a segurança dos trabalhadores?*".

A maior flexibilidade do trabalho comporta algumas ameaças para a estabilidade do emprego, justificando algumas reservas para quem detém a responsabilidade de defender os interesses e direitos dos trabalhadores. No entanto, sem empresas não há emprego, sem emprego não há rendimento e sem rendimento não é justificável a actividade produtiva. O diálogo social, numa base de boa-fé, em que as partes apresentem e escutem argumentos, reconhecendo credibilidade e legitimidade para esse diálogo, bem como a reciprocidade na cedência durante o processo negocial, pode permitir chegar a uma plataforma de entendimento, que se converta, então aí, num jogo de soma positiva para as partes envolvidas.

3. Insuficiências na abordagem

Um projecto desta natureza é um projecto datado, resultado de constrangimentos e circunstancialismos, pelo que é sempre possível apontar falhas, insuficiências ou contradições.

As dificuldades sentidas na produção da presente dissertação resultam do excesso de informação qualitativa e na incoerência e inconsistência dos dados qualitativos. Quer porque se verificam quebras na série, quer por permanentemente os dados, mesmo os menos recentes, assumirem a condição de estimativas, ou, mais grave ainda, de previsões, não é uma actividade gratificante procurar quantificar os fenómenos. A consideração dos valores obedeceu, prioritariamente, à sua análise numa perspectiva comparativa, em que se minimizou o seu valor absoluto numa lógica estritamente evolutiva.

Esta dissertação é, adicionalmente, confrontada com outros dois tipos de dificuldade.

Por um lado, tem como conceitos-chave três dos termos mais profusamente usados, quer nos *fora* científicos, quer na discussão coloquial - ***globalização, competitividade*** e ***flexibilidade***.

Por outro lado, move-se entre as linhas de fronteira de várias disciplinas científicas: o Direito do Trabalho; a Sociologia Económica, mas, também, a Sociologia das Organizações e do Trabalho, a Economia e as ciências da Administração e da Gestão; a Demografia.

Embora seja possível encontrar um conjunto de autores de referência, muitos dos quadros e modelos propostos pecam pela rigidez de uma corrente de pensamento, que escamoteia as coisas comezinhas que enformam o nosso quotidiano. Por esta razão, é frequente encontrar uma outra abordagem que, mesmo perdendo em rigor científico e em metodologia, ganham em clareza, em operacionalidade.

Um outro aspecto, de não menos importância, prende-se com o léxico específico a que recorre cada disciplina científica que torna impenetráveis conceitos de alguma

simplicidade, gerando dificuldades que afastam os interessados, mas menos rotinados na gíria profissional.

Reportar insuficiências de abordagem é sempre um caminho perigoso. No entanto, julgamos ser perfeitamente consensual que uma temática tão vasta nos faz correr o risco de uma abordagem abrangente, mas superficial.

Pensamos, todavia, que algumas questões poderiam justificar uma abordagem mais aprofundada, desde um estudo mais pormenorizado sobre os contornos em que se processou a concertação social sobre esta matéria, passando pela análise do processo de produção legislativa, onde a dinâmica dos jogos políticos efervesce, terminando no estudo das situações de incumprimento da lei.

São insuficiências que, ao mesmo tempo, enformam novas linhas de pesquisa.

4. Pistas para investigação futura

Para além das já citadas no ponto anterior, consideramos que o mundo do trabalho é um campo inesgotável para o exercício da intelectualidade e da produção de conhecimento científico.

Um estudo sobre a dimensão e a importância das modalidades atípicas de contratação, dos seus agentes e da sua expressão sociológica, serão algumas das vias possíveis de investigação futura.

Resistem, ainda, áreas afloradas na presente dissertação, mas cujo conhecimento é superficial: referimo-nos, concretamente, ao fenómeno do movimento sindical, tema tão falado, mas tão pouco conhecido e entendido.

Por último, não poderíamos deixar de incluir a temática do Código de Trabalho, não apenas pela via da abordagem jurídica da figura, mas, fundamentalmente, pelas opções que encerra, relativamente à interpretação e ao objectivo de estabelecer princípios, normas e regras que enquadram as relações de trabalho que se vivem, mas, também, as que se desenham para os próximos anos.

BIBLIOGRAFIA

AA VV (1989), *Portugal - o desafio dos anos 90,* Instituto Humanismo e Desenvolvimento, Editorial Presença, Lisboa.

AA VV (1999), *O Futuro da Economia Global - Rumo a uma expansão duradoura?.* OCDE/ME-GEPE, Lisboa.

AA VV (2000), *As novas modalidades de emprego*, Maria da Conceição Cerdeira (coord.), MTS/DGEFP/Comissão Interministerial para o Emprego, Colecção Cadernos de Emprego, nº 24, Lisboa.

AA VV (2000), *Para Uma Europa da Inovação e do Conhecimentoo - Emprego, Reformas Económicas e Coesão Social,* Maria João Rodrigues (coord.), Celta Editora, Oeiras.

ABASCAL, Vicente-Antonio Martinez (1996), *La nueva regulación de la movilidad funcional*, Editorial Aranzadi, Pamplona.

ABOWD, John M.; **CORBEL**, Patrick; **KRAMARZ**, Francis (1997), *The entry and exit of workers and the growth of employment: an analysis of french establishments*, CEPR, London.

ABOWD, John M.; **KRAMARZ**, Francis (1997), *Internal and external labor markets: an analysis of matched longitudinal employer-employee data*, NBER, Cambridge.

ABRAHAM, Katharine G.; **McKERSIE**, Robert B. (edited by) (1990), *New developments in the labor market: toward a new institutional paradigm.*

ABRANTES, José João Nunes (1991), *Segurança no emprego e justa causa de despedimento* in Estudos de Direito do Trabalho. AAFDL, Lisboa.

ABRANTES, José João Nunes (1997), *A redução do período normal de trabalho: a Lei nº 21/96 em questão*, in Questões Laborais, Ano 4, nº 9-10 (1997), Coimbra: pp 81-89.

ABRANTES, José João Nunes (1998), *Flexibilidade e polivalência*, in MOREIRA, António (coord.), I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Actas do Congresso, Livraria Almedina, Coimbra: pp. 135-144.

ABRANTES, José João Nunes (2001), *O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho, in* MOREIRA, António (coord.), IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias, Livraria Almedina, Coimbra: pp. 83-94.

Actualité jurisprudentielle en droit social, in Droit Social, n° 11 (Novembre 1995), Paris: pp. 931-940.

ADDA, Jacques (1997a), *Mundialização da Economia - 1. Génese*, Editora Terramar, Lisboa.

ADDA, Jacques (1997b), *Mundialização da Economia - 2. Problema*, Editora Terramar, Lisboa.

ADLER, Paul S. (edited by) (1992), *Technology and the future of work.*

AGÉNOR, Pierre-Richard (1995), *The labor market and economic adjustment*, IMF, Washington.

ALMEIDA, Fernando Neves de (1996), *Ser ou não ser flexível: eis o desafio*, in Dirigir, n° 43 (Maio-Junho 1996), Lisboa: pp. 55-59.

ALMEIDA, Maria Henriqueta et al. (2002), *Crescimento, Bem Estar Económico e Coesão Social - O período 1995 a 2000 em síntese, in* AA VV, Portugal 1995-2000: Perspectivas de evolução social, DEPP/MTS, Celta Editora, Oeiras.

AMARAL, João Ferreira do (1997), *Economia Portuguesa, União Europeia e Globalização*, in Ministério da Economia, Caminhos da Economia Portuguesa, Economia & Prospectiva, VOL.I, N° 1, Abr./Jun. 1997, Lisboa: pp. 37-43.

AMARAL, João Ferreira do; **LUCENO**, Diogo; **MELO**, António S. (edited by) (1992). *The portuguese economy towards 1992.*

ANDERSEN, Soren Kaj; **DUE**, Jesper; **MADSEN**, Jorgen Steen (1997), *Multi-track approach to public-sector restructuring in Europe: impact on employment relations; role of the trade unions*, in Transfer, - Vol. 3, n° 1 (May 1997), Brussels: pp. 34-61.

ANTOLIN, Pablo (1996), *Gross worker flows: how does the spanish evidence fit the stylized facts*, CEPR, London.

APOLINÁRIO, J. M. Marques (1997), *Desemprego, competitividade e desafio empresarial*, in Dirigir, nº 51 (Setembro-Outubro 1997), Lisboa: pp. 13-15.

ARGYRIS, Chris (1990), *Overcoming organizational defenses: facilating organizational learning*, Allyn and Bacon, Boston.

ARONOWITZ, Stanley; **DiFAZIO**, William (1994), *The jobless future: sci-tech and the dogma of work.*

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA (1996), *Proposta de Lei Nº 14/VII*, publicada no Diário da Assembleia da República, II Série - número 27, de 07 de Março de 1996, INCM, Lisboa: pp. 473-477.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA / Comissão de Assuntos Europeus, *Transparência, alargamento, emprego: teses portuguesas na X COSAC.*

ATKINSON, John (1987), "*Flexibilités de l'Emploi sur les Marchés Internes et Externes du Travail*" in Nouvelles Formes de Travail et d'Activités, Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, Dublin: pp. 3-31.

ATKINSON, John (1993), *Corporate employment policies for the single european market*, Institute of Manpower Studies, Brighton.

ATTALI, Jacques (2000), *Dicionário do Século XXI*, Círculo de Leitores, Lisboa.

Atypical employment: a threat to wage earners or an opportunity?, in Nordic Labour Journal, - nº 1 (1998), Copenhagen: pp. 14-15.

AUVERGNON, Phlippe (2000), *Redução do tempo de trabalho e progresso da flexibilidade em França*, in Questões Laborais. Coimbra Editora, Associação de Estudos Laborais: nº 16 (Ano VII), Coimbra: pp. 121-151.

BAGNASCO, Arnaldo (1997), *Italia: cambio social en tiempos de cambio político*, in Sociología del Trabajo, nº 31 (Otõno 1997), Madrid: pp. 85-119.

BAILEY, Elizabeth E.; **PACK**, Janet Rothenberg (edited by) (1995), *The political economy of privatization and deregulation.*

BAIN, Keith; **HOWELLS**, Peter (1988), *Understanding markets: an introduction to the theory, institutions in job-search theory.*

BALDWIN, John; **DUNNE**, Timothy; **HALTIWANGER**, John (1994), *A comparison of job creation and job destruction in Canada and the United States*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge.

BANCO DE PORTUGAL (1985), *Relatório do Conselho de Administração - Gerência de 1984,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (1986), *Report of the Board of the Directors for the Year 1985,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (1987a), *Relatório do Conselho de Administração - Gerência de 1986,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (1987b), *Relatório do Conselho de Administração - Gerência de 1987,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (1989), *Report of the Board of the Directors for the Year 1988 (Abridged Version),* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (1990), *Relatório do Conselho de Administração 1989,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (1993), *Report of the Directors and Economic and Financial Survey for the Year 1992 (Abridged Version),* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (1994), *Relatório do Conselho de Administração - Gerência de 1993,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (1995), *Annual Report 1994 (Abridged Version),* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (1996), *Relatório do Conselho de Administração 1995,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (1997), *Relatório do Conselho de Administração 1996,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (1998), *Relatório do Conselho de Administração 1997,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (1999), *Relatório do Conselho de Administração 1998,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (2000), *Relatório do Conselho de Administração 1999,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (2001), *Relatório do Conselho de Administração 2000,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (2002), *Relatório do Conselho de Administração 2001,* Lisboa.

BANCO DE PORTUGAL (2003), *Relatório do Conselho de Administração 2002,* Lisboa.

BAÑEGIL, Tomás M. (1993), *El sistema Just in Time y la Flexibilidad de la Producción,* Ediciones Pirámide, S.A., Madrid.

BAREL, Yvan (1999), *Les emplois-jeunes: Flexibilité et employabilité,* in Personnel, n° 399 (Mai 1999), Paris: pp. 66-71.

BAROSA, José Pedro Braga da Cruz (1986), *Três ensaios sobre o mercado do trabalho (contratos, rigidez salarial, ciclos), com aplicação à economia portuguesa.*

BARRETO, António (org.) (1996), *A situação social em Portugal, 1960-1995,* Instituto de Ciências Sociais, Lisboa.

BARROS, Pedro Queiróz de (1996), *Polivalência e flexibilidade: a visão do jurista,* in Dirigir, IEFP, n° 43 (Maio-Junho 1996), Paris: pp. 52-53.

BAS, Christian Le (études coordonnées par) (1987), *La transformation du rapport salarial: enjeux et perspectives.*

BASSI, Laurie J.; **CRAWFORD**, David L.; **EHRENBERG**, Ronald G. (edited by) (1989), *Research in labor economics: a research annual.*

BATISTA, Aida Maria Castanheira (1997), *A Competitividade da União Europeia, Estados Unidos da América e Japão.*

BATISTA, Maria de Lurdes (1993), *Educação: mercado de trabalho.* Ministério da Educação / Departamento de Programação e Gestão Financeira, Lisboa.

BATSTONE, Eric; **FERNER**, Anthony; **TERRY**, Michael (1983), *Unions on the board an experiment in industrial democracy,* Basil Blackwell, Oxford.

BEACH, Dale S. (1991), *PERSONNEL - The Management of People at Work,* Macmilan Publishing Company, New York.

BEARDWELL, Ian; **HOLDEN**, Len (edited by) (1994), *Human resource management: a contemporary perspective.*

BECHET, Marc; **HUIBAN**, Jean-Pierre (ouvrage collectif dirige par) (1992), *Emploi, croissance et competitivite.*

BEI (1998), *Employment in Europe*, BEI, Luxemburgo.

BELL, Daniel (1977), *O Advento da Sociedade Pós-Industrial. Uma tentativa de previsão social*, Cultrix, São Paulo.

BELL, David A. (1984), *Employment in the age of drastic change: the future with robots.*

BELLANTE, Don; **JACKSON**, Mark (1983), *Labor economics: choice in labor markets.*

BENHAYOUN, Gilbert; **BAZEN**, Steve (sous la direction de) (1995), *Salaire minimum et bas salaires.*

BENSON, John (1996), *A typology of japanese enterprise unions*, in British Journal of Industrial Relations. vol. 34, nº 3 (September 1996), London: pp. 371-386.

BERCUSSON, Brian; **DICKENS**, Linda (1996), *Egalité des chances et négociations collectives en Europe 1: définition des themes.* Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, SPOCE, Luxemburgo.

BERGER, Peter L.; **LUCKMAN**, Thomas (2001), *A construção social da realidade - Tratado de Sociologia do Conhecimento*, 20ª edição, Editora Vozes, Petrópolis.

BERGGREN, Christian; **NOMURA**, Masami (1997), *The resilience of corporate Japan: new competitive strategies and personnel practices.*

BERTHOD, G. (1989), *A contribuição da função pessoal na competitividade e no desenvolvimento das empresas*, in Pessoal. Julho-Agosto 1989 (40), Lisboa: pp. 15-20.

BESSY, Christian; **EYMARD-DUVERNY**, François (1995), *Les économistes et les juristes face à la relation de travail dans l'entreprise*, in Revue d'Économique Politique. Anné 105, nº 6 (Novembre-Décembre 1995), Paris: pp. 937-962.

BETTENCOURT, Pedro Ortins de (1997), *Flexibilidade e Rigidez na Contratação a Termo*, in MOREIRA, António (coord.), IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Livraria Almedina, Coimbra: pp. 119-125.

BINMORE, Ken: **DASGUPTA**, Partha (1986), *The economics of bargaining*, Basil Blackwell, Oxford.

BIRK, R. (1987), *Competitividade das empresas e flexibilização do direito do trabalho*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, 19 (3) Julho-Setembro 1987, Coimbra: pp. 281-307.

BIT (1995), *O Emprego no Mundo*, Edição do Conselho Económico e Social, Lisboa.

BLACK, Sandra E.; **LYNCH**, Lisa M, *How to compete: the impact of workplace practices and information technology on productivity.*

BLANCHARD, Olivier, *Revisiting european unemployment: unemployment, capital accumulation and factor prices.*

BLANCO, Vicente (1999), *La flexibilité: Un besoin pour l'entreprise*, in Personnel, n° 399 (Mai 1999), Paris: pp. 46-49.

BLAU, Francine D.; **KAHN**, Lawrence M. (1996), *Wage structure and gender earnings differentials: an international comparison*, in Economics, Vol. 63, n° 250 (Suppl. 1996), London: pp. 30-62.

BLEEKE, Joel; **ERNST**, David (edited by) (1993), *Collaborating to compete.*

BLOTEVOGEL, Hans H.; **FIELDING**, Anthony J. (1997), *People, jobs and mobility in new Europe*, John Wiley & Sons, Chichester.

BOERI, Tito (1998), *Enforcement of employment security regulations, on-the-job search and unemployment duration*, CEPR, London.

BOISLANDELLE, Henri Mahe de (1991), *La gestion des ressources humaines par l'example: 10 situations de G.R.H. avec leurs solutions.*

BOISSONNAT, Jean (1996), *Le travail dans vingt ans.*

BOOTH, Alison L.; **FRANCESCONI**, Marco; **GARCIA-SERRANO**, Carlos (1997), *Job tenure: does history matter?*, CEPR, London.

BORDOGNA, Lorenzo (1996), *Wage bargaining and industrial relations under the single European currency: The problem of the relationship between EMU and no-EMU countries*, in Transfer, Vol. 2, nº 2 (June 1996), Brussells: pp. 298-315.

BOSCH, Gerhard (1995a), *Flexibilité et aménagement du travail.*

BOSCH, Gerhard (1995b), Synthesis Report in AAVV, *Flexible working time - Collective bargaining and government intervention*, OCDE, Paris: pp.17-41.

BOSWORTH, Derek L. (edited by) (1986), *The employment consequences of technological change.*

BOURNOIS, Frank (1991), *Pratiques de gestion des ressources humaines en Europe: donnés comparées*, in Revue Française de Gestion, (Mars-Avril-Mai), Paris.

BOURNOIS, Frank (1996), *Internationalisation et quête de flexibilité*, in Personnel, ANDCP, Nº 373 (Octobre 1996), Paris: pp. 67-75.

BOVER, Olympia; **GARCÍA-PEREA**, Pilar; **PORTUGAL**, Pedro, *A comparative study of the portuguese and spanish labour markets.*

BOYD, Charles (1992), *Individual commitment and organizational change: a guide for human ressource and organization development specialists*, Quorum Books, New York.

BOYER, Robert (1986), *La flexibilité du travail en Europe,* Ed. La Découvert, Paris.

BOYER, Robert (1987), *La theorie de la regulation: une analyse critique.*

BOYER, Robert; **DRACH**, Daniel (1996), *Estados contra Mercados - Os limites da globalização*, Instituto Piaget, Colecção Economia e Política, Lisboa.

BOYER, Robert; **FREYSSENET**, Michel (1996), *Emergencia de nuevos modelos industriales: problemática del programa internacional del GERPISA*, in Sociología del Trabajo, nº 27 (Primavera 1996), Madrid: pp. 23-54.

BRUNHES, B. (1988), *La flexibilité du travail en Europe*, in Liaisons Sociales, nº 3 (Juin 1988), Paris.

BUÉ, J. (1989), *Les différentes formes de flexibilité*, in Travail et Emploi, nº 41, Paris.

CABALLERO, Ricardo J.; **HAMMOUR**, Mohamad L. (1997), *Jobless growth: appropriability, factor substitution, and unemployment*, NBER, Cambridge.

CAMPBELL, Jeffrey R.; **FISHER**, Jonas D.M. (1996), *Aggregate employment fluctuations with microeconomic asymmetries*, NBER, Cambridge.

CAMPBELL, John P.; **CAMPBELL**, Richard J. (1990), *Productivity in organizations: new perspectives from industrial and organizational psychology.*

CANZONETI, Matthew B.; **CUMBY**, Robert E.; **DIBA**, Behzad. *Relative labor productivity and the real exchange in the long run: evidence for a panel of OECD countries.*

CARAÇA, João; **GONÇALVES**, Fernando. *Tecnologia e competitividade: os problemas de um país pequeno.*

CARD, David; **KRUEGER**, Alan B. (1995), *Myth and measurement: the new economics of the minimum wage.*

CARUSO, Bruno (2000), *Alla ricerca della «flessibilità mite»: il terzo pilastro delle politiche del lavoro comunitarie*, in Diritto delle Relazioni Industriali, n° 2/X-2000, pp 141-152.

CARVALHO, António Nunes de, *A flexibilidade do direito do trabalho português.*

CASTELA, M. Jorge C., *Contratação colectiva: negociação e conflito.*

CASTELLS, Manuel (1996), *The Rise of Network Society,* Blackwell Publishers Inc., Massachusets.

CASTELVETRI, Laura (1997), *La flessibilità del lavoro e le funzioni delle discipline giuslavoristiche*, in Diritto delle Relazioni Industriali, n° 1/VII-1997, pp 9-18.

CASTILLO, Juan José (1991), *Las «nuevas formas de organización del trabajo»*, in CASTILLO, Juan José (Ed.), Las nuevas formas de organización del trabajo - Viejos retos de nuestro tiempo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid: pp. 21-35.

CASTILLO, Juan José (1996), *Presentación: un fantasma recorre Europa de nuevo, la producción ligera*, in Sociologia del Trabajo, n° 27 (Primavera 1996), Madrid: pp. 3-21.

CASTRO, Alberto; **MEHAUT**, Philippe; **RUBERY**, Jill (edited by) (1992), *International integration and labour market organisation.*

CASTRO, Javier Gárate (1998), *Composición y solución privada de conflictos de trabajo*, in Civitas - Revista Espanõla de Derecho del Lavoro. nº 87 (Enero-Febrero 1998), Madrid: pp. 21-37.

CATARINO, Acácio F., *Qualificações: centro polarizador do mercado e políticas de emprego e recursos humanos.*

CATTERO, Bruno (1996), *Solamente despilfarro? Sobre redundancia y slack en la producción ligera*, in Sociología del Trabajo, nº 27 (Primavera 1996), Madrid: pp. 77-101.

CEDEFOP, *Concepts and methodology for labour market forecasts by occupation and qualification in the context of a flexible labour market.*

CEDEFOP, *La place de l'entreprise dans les processus de production de la qualification: Effects formateurs de l'organisation du travail: France.*

CEDEFOP, *The role of the company in generating skills: The learning effects of work organisation: Portugal.*

CÉLESTIN, Jean-Bernard (1995), *A OIT e as políticas de emprego.*

CÉLESTIN, Jean-Bernard (2002), *A Qualidade do emprego.* MSST/DGEFP (Colecção "Cadernos do Emprego", nº 37), Lisboa.

CELLA, Gian Primo (1996), *Work and social protection: the transformation or decline of industrial citizenship?*, in Transfer, Vol. 2, nº 4 (November 1996), Brussels: pp. 559-573.

CERDEIRA, Maria da Conceição (1997), *A Evolução da Sindicalização Portuguesa de 1974 a 1995*, MQE, Lisboa.

CERDEIRA, Maria da Conceição (1998), *Movimento associativo patronal português de 1834 a 1994*, Colecção Estudos, MTS, Lisboa.

CES (1992), *A democratização e a OIT*, Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1993a), *O Conselho Económico e Social: legislação, constituição, composição,* Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1993b), *Os acordos de concertação social em Portugal,* Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1994a), *Debate sobre o livro verde da política social europeia,* Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1994b), *Textos em homenagem à OIT,* Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1995a), *Actas do IV Encontro Internacional dos Conselhos Económicos e Sociais e Instituições Similares,* Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1995b), *Os conselhos económicos e sociais e instituições similares: elementos comparativos,* Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1995c), *Parecer sobre o tempo de trabalho,* Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1996a), *Acordo de Concertação Estratégica.* Conselho Económico e Social, Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1996b), *Acordo de concertação social de curto prazo,* Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1996c), *Crescimento, competitividade e emprego,* Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1996d), *Informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária: um modelo negocial,* Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1996d), *O emprego no mundo, 1995: um relatório do BIT,* Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1996e), *Pareceres e reuniões do Conselho Económico e Social,* Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1997), *Problemas actuais da política económica portuguesa: crescimento, desemprego, participação na União Económica e Monetária*, Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1998a), Seminário "Flexibilidade e relações de trabalho" (realizado em 26 de Março de 1997), Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (1998b), *O Plano Nacional de Emprego*, Colóquio organizado pelo CES.

CES (2000), *Emprego, Reforma Económica e Coesão social. Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento*, Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CES (2001), *Seminário sobre produtividade* (realizado em 29 de Setembro de 2000), Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

CHAVEL, Thierry (1999), *Quand le middle management découvre son temps de travail*, in Personnel, n° 399 (Mai 1999), Paris: pp. 60-65.

CHILD, John (1991), *Estrategias gerenciales, nueva tecnología y proceso del trabajo* in CASTILLO, Juan José (Ed.), La Automación y el Futuro del Trabajo - Diseño del trabajo y cualificación de los trabajadores, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid: pp. 541-587.

CISEP (1995), *A demografia das empresas em Portugal: Continente 1982-1992*, Ministerio do Emprego e da Seguranca Social - Departamento de Estatistica.

CLARK, Jon et al. (1988), *The process of technological change: new technology and social choice in the workplace*, Cambridge University Press (Cambridge studies in management), Cambridge.

CLEGG, Stewart (1983), *Organizational Democracy, Power and Participation* in CROUCH, Colin and HELLER, Frank A. (Ed): Organizational democracy and Political Processes, John Wiley & Sons Ltd, Chichester: pp. 3-34.

COHEN, Daniel (1997), *Richesse du monde, pauvretés des nations*, Flammarion, Paris.

COHEN, Daniel; **LEFRANC**, Arnaud; **SAINT-PAUL**, Gilles. *French unemployment: a transatlantic perspective.*

COIMBRA, António Dias (1993), *A mobilidade do trabalhador no âmbito da cedência imprópria: o problema da inexistência de relação contratual laboral entre o trabalhador e o utilizador*, in Revista da Ordem dos Advogados, Ano 53, Vol. 3 (Dezembro 1993), Lisboa: pp. 815-839.

COLLER, Xavier (1996), *Managing Flexibility in the Food Industry: A Cross-national Comparative Case Study in European Multionational Companies*, in European Journal of Industrial Relations, Vol. 2, nº 2 (July 1996), London: pp. 157-172.

COLLER, Xavier (1997), *Reorganización produtiva en los puestos de trabajo: estrategias de acción y relación laboral*, in Sociología del Trabajo, nº 30 (Primavera 1997), Madrid: pp. 71-95.

COMELIAU, Christian (1996), *L'économie à la recherche du développement: crise d'une théorie, violence d'une pratique*. Presses Universitaires de France, Paris.

COMISSÃO EUROPEIA (1980), *Problèmes et perspectives de la négociation collective dans les pays membres de la Communauté*. Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1985), *Work sharing and the reduction and reorganization of working time at firm level*, Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1991a), *Emprego na Europa 1991*, Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1991b), *Temps de travail, emploi et capacités de production*, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1992), *Acção a favor do emprego: Manual prático*, Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1993a), *Emprego na Europa 1992*, Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1993b), *Emprego na Europa 1993*, Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1994a), *Cooperation and competitiveness,* Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1994b), *Crescimento, competitividade, emprego. Os desafios e as pistas para entrar no século XXI - «Livro Branco»,* Editora Bertrand, Lisboa.

COMISSÃO EUROPEIA (1994c), *Crescimento, competitividade, emprego: Acompanhamento da aplicação do "livro branco": Relatório sobre a Europa e a sociedade global da informação: Relatório intercalar sobre redes transeuropeias: Relatório de progresso sobre o emprego: Extractos das conclusões da Presidência do Conselho Europeu de Corfu,* SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1994d), *Employment in Europe 1994,* SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1994e), *Uma política de competitividade industrial para a União Europeia,* SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1995a), *A estratégia europeia de emprego: Progressos recentes e perspectivas: Comunicaçao da Comissão sobre as tendências e a evoluçao dos sistemas de emprego na União Europeia,* Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1995b), *Criação de um Centro Europeu de Relações Laborais (CERL): Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu,* Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1995c), *Employment in Europe 1995,* Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1996a), *Viver e trabalhar na sociedade da informação: prioridade á dimensão humana,* Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1996b), *A situação demográfica na União Europeia: relatório da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu,* SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1996c), *Acção para o Emprego na Europa,* Boletim da União Europeia.

COMISSÃO EUROPEIA (1996d), *Economic evaluation of the internal market*, Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1996e), *Employment in Europe 1996*, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1996f), *European Economy - Economic Evaluation of the Internal Market - Reports and studies.*

COMISSÃO EUROPEIA (1997a), *A situação económica e financeira em Portugal - Portugal na transição para a UEM*, Direcção-Geral dos Assuntos Económicos e Financeiros (Economia Europeia, Nº 1 - Estudos e Relatórios), Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (1997b), *La compétitivité de l'industrie européenne - Rapport 1997*, Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (1997c), *O emprego na Europa 1997: relatório da Comissão*, Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (1997d), *Parceria para uma Nova organização do Trabalho - "Livro Verde"*, Suplemento 4/97, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1997e), *Primeiro Plano de Acção para a Inovação na Europa: Inovação para o Crescimento e o Emprego*, Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (1997f), *Labour market studies: Italy*, Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1997g), *Labour market studies: Spain*, Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1997h), *Livro Branco sobre os sectores e actividades excluídos da Directiva relativa ao tempo de trabalho*, Comunidades Europeias, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1997i), *The Joint Employment Report 1997 & The 1998 Employment Guidelines*, Directorate-general V - Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (1998a), *La compétitivité de l'industrie européenne - Rapport 1998,* Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (1998b), *A dimensão social e laboral da sociedade da informação: prioridade à dimensão humana - etapas seguintes.*

COMISSÃO EUROPEIA (1998c), *Emprego na Europa / Uma Agenda de Emprego para o Ano 2000.*

COMISSÃO EUROPEIA (1998d), *Emprego na Europa 1998. Empregos para todos - todos pelo emprego: das orientações políticas à acção concreta,* Direcção-Geral Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (1999a), *The competitiviness of European industry - 1999 Report,* Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (1999b), *Emprego na Europa 1999. Emprego na Europa: confiança por entre a incerteza,* Direcção-Geral Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, SPOCE, Luxemburgo.

COMISSÃO EUROPEIA (2000), *The competitiviness of European industry - 2000 Report,* Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (2001a), *The competitiviness of European industry - 2001 Report,* Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (2001b), *European competitiviness report 2001,* Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (2002a), *The competitiviness of European industry - 2002 Report,* Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (2002b), *Annuaire Eurostat - Le Guide Statistique de L'Europe 1990-2000.*

COMISSÃO EUROPEIA (2002c), *European competitiviness report 2002,* Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA/COMPETITIVINESS ADVISORY GROUP (1997) (ed.), *Europe competing in the global economy: reports of the Competitiviness Advisory Group,* Edited

by Alexis Jacquemin et Lucio Pench, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburgo.

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL das Comunidades Europeias (1995), *Relatório Anual 1994,* União Europeia.

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL das Comunidades Europeias (1996), *Relatório Anual 1995,* União Europeia.

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL das Comunidades Europeias (1997), *Relatório Anual 1996,* União Europeia.

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL das Comunidades Europeias (1998), *Relatório Anual 1997,* União Europeia.

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL das Comunidades Europeias (1999), *Relatório Anual 1998.* União Europeia.

COMMANDER, Simon (edited by) (1998), *Enterprise restructuring and employment in models of transition.*

CONTARINO, Michael, *Concertational and free-market paths to successful territorial economic adjustment: labour uinons and adjustment in the 1990s*, in British Journal of Industrial Relations, Vol. 36, nº 1, London: pp. 27-41.

CORNFIELD, Daniel B. (1987a), *Labor-Management Cooperation or Managerial Control?* in CORNFIELD, Daniel B. (Ed.). Workers, managers and technological change, Plenum Press (Plenum studies in work and industry), New York: pp. 331-353.

CORNFIELD, Daniel B. (1987b), *Workers, Managers, and Technological Change* in CORNFIELD, Daniel B. (Ed.). Workers, managers and technological change, Plenum Press (Plenum studies in work and industry), New York: pp. 3-24.

CORREIA, António Damasceno (2002), *A polivalência e o direito da empresa a alterar o objecto da prestação laboral*, in Sociedade e Trabalho, Ministério da Segurança Social e do Trabalho / CIDES, nº 16, Lisboa: pp. 6-20.

CORREIA, António Damasceno (2003), *A Concertação Social em Portugal*, Vega Editora (Colecção Vega Universidade), Lisboa.

COTIS, Jean-Philippe; **MÉARY**, Renaud; **SOBCSAK**, Nicolas, *Chômage d'équilibre en France. Une évaluation.*

COTTEREAU, Jacques; **YVERGNIAUX**, Alain (1997), *Investir dans la réduction collective du temps de travail*, in CFDT- Aujourd'hui, nº 123 (Mars-Avril 1997), Paris: pp. 34-63.

COUTROT, Thomas; **FAKHFAKH**, Fathi (1997), *Que négocie-t-on en entreprise et porquoi?*, in Travail et Emploi, nº 71 (1997), Paris: pp. 35-49.

COUTROT, Thomas; **MALAN**, Anna (1996), *L'ênquete relations professionnelles et négotiations d'entreprise: bilan critique d'une opération nouvelle*, in Travail et Emploi, nº 66 (1996), Paris: pp. 7-95.

COUTTS, K.; **ROWTHORN**, R. (1995), *Employment in the United Kingdom: trends and prospects*. University of Cambridge/Department of Applied Economics, Centre for Business Research, ESRC.

CRAMTON, Peter C.; **GUNDERSON**, Morley; **TRACY**, Joseph S. (1995), *The effect of collective bargaining legislation on strikes and wages*. National Bureau of Economic Research Editor (NBER), Cambridge.

CRESPO, Maria de Fátima (1991), *Recursos humanos: chave da competitividade*, in Competir: Informação para a Indústria, Ano 2, nº 2 (Maio-Agosto 1991), Lisboa: pp. 11-17.

CRESSEY, Peter; **DI MARTINO** (1991), Vittorio, *Agreement and innovation: the international dimension of technological change*, Prentice-Hall, New York.

CRISTOVAM, Maria Luísa; **JANEIRO**, Maria João; **BRANCO**, João (1996), *Do acordo económico e social à empresa: flexibilidade do trabalho em Portugal no quadro da regulação das relações de trabalho e da articulação dos níveis de negociação*, in Forum Emprego, Formação e Trabalho, Lisboa, 8 e 9 de Fevereiro de 1996, MQE, Lisboa.

CROUCH, Colin (1993), *Industrial relations and european state traditions.*

CROZIER, Michael (1991), *L'entreprise a l'ecoute*, Interedition, Paris.

CROZIER, Michael; **FRIEDBERG**, Erhard (1977), *L'Acteur et le Système. Les constraintes de l'action collective*, Éditions du Seuil, Paris.

CRUZ, Manuel Braga da (1989), *Teorias Sociológicas*, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.

D'IRIBARNE, Philippe (1990), *Le chômage paradoxal*, PUF, Paris.

DAL-RÉ, Fernando Valdés (1997), *Los derechos de negociación colectiva y de huelga de los funcionarios públicos en el ordenamiento jurídico español: una aproximación*, in CIVITAS - Revista Española de Derecho del Lavoro, n° 86 (Noviembre-Diciembre 1997), Madrid: pp. 837-862.

DAMAS, Joaquim A. Rodrigues (1997), *A redução da duração do trabalho e a adaptação dos horários na Lei n° 21/96*, in Questões Laborais, Ano 4, n° 9-10 (1997), Coimbra: pp 90-114.

DAUDERSTADT, Michael (2001), *Cohesive Growth in the Enlarging Euroland: Patterns, Problems and Policies. A Summarising Essay*, in DAUDERSTADT, M.; WITTE, L. (Eds.), Coehsive Growth in the Enlarging Euroland, Internationale Politik - International Policy Analysis Unit, Bonn: pp. 7-22.

DE GRIP, Andries; **HOEVENBERG**, Jeroen; **WILLEMS** (Ed.), *L'emploi atypique dans l'Union Européenne.*

DEAKIN, Simon, *Organisational change, labour flexibility and the contract of employment.*

DECOURT, Georges (1996), *Société française: assurance, vulnérabilité, processus d'exclusion*, in Économie et Humanisme, N° 337 (MAI1996), Lyon: pp 76-81.

DELGADO, Rui Jorge Henriques (1996), *Evidência empírica de um modelo de desenvolvimento estratégico das empresas portuguesas no mercado europeu.*

Democracia, tripartismo e concertação social, Colóquio Parlamentar, 1995. Lisboa.

DENT, Christopher M. (1997), *A Economia Europeia - O contexto global*, Instituto Piaget (Economia e Política, nº 65), Lisboa.

DESSLER, Gary (1997), *Human resource management.*

DIAS, Amadeu (1997a), *Redução do Tempo de trabalho, Adaptabilidade do Horário e Polivalência Funcional (Lei nº 21/96, de 23 de Julho) - Comentários e Notas Críticas*, Coimbra Editora, Coimbra.

DIAS, Amadeu (1997b), *Polivalência funcional: alteração do artº 22º da Lei Geral do Trabalho*, in Questões Laborais, Ano 4, nº 9-10, Coimbra: pp. 38-60.

DIAS, Damasceno (1996), *O impacto das tecnologias de informação na organização e seus efeitos no sub-sistema humano: Uma aplicação prática às características essenciais do trabalho*, in Organizações e Trabalho, nº 15 (Junho 1996), Lisboa: pp. 15-34.

DIAS, Ivo Antunes (1995), *Mudança Tecnológica e Organizacional e participação - Estudo de caso*, Dissertação de Mestrado em Sistemas Sócio-Organizacionais da Actividade Económica, ISEG-UTL, Lisboa.

DIAZ, M. Pilar; **SNOWER**, Dennis J., *Employment macroeconomic fluctuations and job security.*

DIÉGUEZ, Gonzalo (1997), *Conceptos económicos en la regulación de las relaciones de trabajo (una novedad de nuestras reformas laborales)* in Civitas - Revista Espanõla de Derecho del Lavoro, nº 86 (Noviembre-Diciembre 1997), Madrid: pp. 829-836.

DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO, RELAÇÕES LABORAIS E ASSUNTOS SOCIAIS (1994), *Política social europeia: como avançar na união - Livro Branco.*

DODIER, Nicolas (1997), *Remarques sur la conscience du collectif dans les réseaux sociotéchniques*, in Sociologie du Travail, Vol. 39, nº 2 (1997), Paris: pp. 131-148.

DOLLAR, David; **WOLFF**, Edward N. (1993), *Competitiviness, convergence, and international specialization.*

DOMÚNECH, Rafael; **FERNANDEZ**, María; **TAGUAS**, David, *La fiscalidad sobre el trabajo y el desempleo en la OCDE.*

DONNADIEU, Gérard (1994), Les Flexibilités. "Bilan et perspectives" *in* Personnel, A.N.D.C.P., N° 353, août-septembre 1994, Paris: pp. 25-29.

DONNADIEU, Gérard (1999), Le conflit des flexibilités *in* Personnel, A.N.D.C.P., N° 399, Mai 1999, Paris: pp. 29-35.

DONOSTIA-SAN SEBASTIAN, *Flexibilidad y distribución del trabajo*, Cuadernos de Trabajo, n° 18, CIDEC.

DOORNE-HUISKES, Anneke van; **van HOOF**, Jacques; **ROELOFS**, Ellie (edited by) (1995), *Women and the european labour markets.*

DOWLING, Peter J.; **SCHULER**, Randall S.; **WELCH**, Denice E. (1994), *International dimensions of human resource management.*

DRÈZE, Jacques (1995), *Pour l'emploi, la croissance et l'Europe.*

DRÈZE, Jacques H.; **BEAN**, Charles R. (1990), *Europe's unemployment problem.* The Mit Press, Cambridge.

DRUCKER, Peter (1986), *Inovação e gestão*, Editorial Presença, Lisboa.

DRUCKER, Peter (1993), *Gerindo para o futuro*, Difusão Cultural, Lisboa.

DUBOIS, Pierre; **TERSSAC**, Gilbert de (1992), *Les nouvelles rationalisations de la production*, Cepadues, Toulouse.

DUCATEL, Ken (Edited by) (1994), *Employment and technical change in Europe: work organization, skills and training.*

DUNNE, Timothy; **HALTINGER**, John; **TROSKE**, Kenneth R., *Technology and jobs: secular changes and cyclical dynamics.*

DUNNING, John H. (1993), *Multinational Enterprises and the Global Economy*, Addison-Wesley Publishing Company, Wokingham.

DUNNING, John H. (edited by) (1987), *Multinational enterprises, economic structure and international competitiveness.*

DUNNING, John H. (edited by) (1997), *Governments, globalization, and international business.*

DURAND, Jean-Pierre (sous la direction de) (1993), *Vers un nouveau modele productif?*, Syros, Paris.

EBERTS, Randall W.; **MONTGOMERY**, Edward (1995), *Cyclical versus secular movements in employment creation and destruction.* National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge.

EME, Bernard; **LAVILLE**, Jean-Louis (sous la direction de) (1994), *Cohesion sociale et emploi.*

EMPTER, Stefan (edited by) (1995), *Methods and instruments of a successful employment policy: documentation of the international research.*

Espagne: accord gouvernment-syndicats sur les retraites, in Liaisons Sociales -Mensuel, n° 114 (Décembre 1996), Paris: pp. 36-37.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS - EFILWC (1987), *Participation in technological change*, EFILWC, Dublin.

EUROPEAN ROUND TABLE OF INDUSTRIALISTS (1993). *European Labour markets: an update on perspectives for job generation in the second half of the 1990's / a report.*

EUROPEAN ROUND TABLE OF INDUSTRIALISTS (1996), *Benchmarking for policy-makers: the way to competitiveness, growth and job creation.*

EUROSTAT (1995), *Work organization and working hours: 1983-1992.*

EUROSTAT (1996a), *Employment and unemployment: Aggregates 1980-1994.*

EUROSTAT (1996b), *Enquéte sur les forces de travail: résultats 1994.*

EUROSTAT (1996c), *Enquéte sur les forces de travail: résultats 1995.*

EUROSTAT (1997a), *Enquéte sur les forces de travail: résultats 1996.*

EUROSTAT (1997b), *Labour costs: Updating 1992-1995.*

EUROSTAT (2000a), Enquête sur les Forces de travail - Principaux Résultats 1998/1999, Commission Européenne, Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (2000b), *Statistiques Sociales Européennes - Démographie*, Commission Européenne, Luxembourg.

EUROSTAT (2002), *Statistiques Sociales Européennes - Démographie*, Commission Européenne, Luxembourg.

EUROSTAT (2003), *Eurostat Yearbook 2002*, Edição em CD-ROM.

EVERAERE, Christopheet; **HALIMI**, Philippe (1999), *Emploi, travail et efficacité de l'entreprise: les effects pervers de la flexibilité quantitativce*, in Revue Française de Gestion, JUIN-JUILLET-AOÛT 1999, Paris: pp. 5-21.

FARBER, Henry S. (1996), *The changing face of job loss in the United States, 1981-1993*, NBER, Cambridge.

FARIA, Helena Paula Albino (1997), *As tendências de transformação do trabalho e a precariedade do emprego em Portugal: uma abordagem sócio-organizacional e jurídica..*

FARIA, Jorge (1995), *O conceito de categoria profissional e a nova lógica organizacional*, in Economia e Sociologia, nº 59 (1995), Évora: pp.135-149.

FEMCVT (1991), *Lavoro a tempo parziale nella Comunità Europea*, EFILWC, Dublin.

FEMCVT (1996), *Egalité des chances et négociations colectives 1.*, EFILWC, Dublin.

FEMCVT (1997), *O papel da orientação e do aconselhamento de adultos em matéria de emprego num mercado de trabalho em mudança: resumo do relatório final do EUROCOUNSEL, um programa de investigação - acção no âmbito do aconselhamento e do desemprego de longa duração.*

FERNANDES, António L. Monteiro (1983), *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*, Vol. I e II, Livraria Almedina, Coimbra.

FERNANDES, António L. Monteiro (1991), *Direito do Trabalho - Introdução. Relações Individuais de Trabalho*. Vol. I, Livraria Almedina, Coimbra.

FERNANDES, António L. Monteiro (1999), *Os sentidos de uma revisão «flexibilizante» das leis do trabalho*, in Questões Laborais, Ano 6, nº 13, Coimbra: pp 45-59.

FERNANDES, António L. Monteiro (2001), *Por um direito do trabalho competitivo,* in DEPP/MTS, Trabalho e Relações Laborais, Celta Editora, Oeiras: pp. 47-61.

FERNANDES, Francisco Liberal (1997), *A organização do tempo de trabalho à luz da Lei nº 21/96*, in Questões Laborais, Ano 4, nº 9-10 (1997), Coimbra: pp 115-138.

FERNANDES, Francisco Liberal (1999), *Algumas notas sobre a Lei nº 73/98, de 10-11*, in Questões Laborais, Ano 6, nº 13 (1999), Coimbra: pp 113-120.

FERNANDES, H.; **BAPTISTA**, V. (1996), *Flexibilidade do mercado de trabalho*, in Pessoal, 2ª Série, nº 73 (Jan-Mar 1996), Lisboa.

FERNANDEZ, Angel; et al. (1995), *Flexibilidade: o novo paradigma da produção e as respostas flexíveis da formação numa organização qualificante*, NADU EUROTECNET, Caldas da Rainha.

FERRAZ, António Mendes da Silva (1993), *Rigidez do mercado laboral e instabilidade macroeconómica.*

FERREIRA, Jorge Vicente (1996), *Flexibilização do mercado de trabalho*, in Pessoal, 6ª série, nº 73, Jan./Mar., Lisboa: pp 8-24.

FERREIRA, José Maria Carvalho (1988), *As novas tecnologias, o trabalho e os desafios do sindicalismo,*" in Círculo de Estudos Neno Vasco, Tecnologia e Liberdade, Sementeira, Lisboa: pp. 70-93.

FERREIRA, José Maria Carvalho (1991), *Novas tecnologias e tendências de mudança organizacional do trabalho em Portugal*, in Organizações e Trabalho, nº 5/6 (Dezembro 1991), Lisboa: pp. 155-171.

FERREIRA, José Maria Carvalho (2001a), *Abordagem política das organizações,* in AA VV, Manual de Psicossociologia das Organizações, McGraw Hill, Lisboa: pp. 103-127.

FERREIRA, José Maria Carvalho (2001b), *Novas tecnologias e organização do trabalho, in* AA VV, Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho, Edição da UFSC/SOCIUS, Florianópolis: pp. 69-101.

FERREIRA, José Maria Carvalho *et al.* (1995), *Sociologia*, McGraw-Hill, Lisboa.

FIGUEIREDO, António Manuel (coord.) et al. (2003), *Avaliação do impacto da Estratégia Europeia paras o Emprego em Portugal - Criação de emprego e reconversão do tecido empresarial.* Edição da DEPP/MSST, Colecção *Cogitum* Nº 3, Lisboa.

FIGUEIREDO, António Manuel; **OLIVEIRA**, Manuel Mendes; **CORREIA**, Clara; **RUIVO**, Margarida; **IMAGINÁRIO**, Luís; **VAREJÃO**, José (1997), *Labour market studies: Portugal.*

FILOCHE, Gérard (1996), *Pour en finir avec le chómage de masse.*

FIOLHAIS, Rui (1998), *Sobre as implicações jurídico-laborais do teletrabalho subordinado em Portugal*, IEFP (Leis e Sociedade; 2), Lisboa.

FITOUSSI, Jean-Paul (1997), *O Debate Tabu*, Edições Terramar, Lisboa.

FITOUSSI, Jean-Paul; et al. (1993), *Competitive disinflation: the mark and budgetary politics in Europe.*

FITOUSSI, Jean-Paul; **PHELPS**, Edmund (1989), *The slump in Europe: reconstructing open economy theory.*

FLANAGAN, Robert J. (1995), *Institutional structure and labor market outcomes: Western lessons for European countries in transition*, Research Department Editor, IMF, Washington.

FORRESTER, Viviane (1997), *O horror económico*, Terramar, Lisboa.

FORUM PARA A COMPETITIVIDADE (1994), *Construir as vantagens competitivas de Portugal.*

FORUM PARA A COMPETITIVIDADE (1995), *A Competitividade da Economia Portuguesa - 1995*, Associação para o Desenvolvimento Empresarial, Lisboa.

FORUM PARA A COMPETITIVIDADE (1996), *A Competitividade da Economia Portuguesa - 1996*, Associação para o Desenvolvimento Empresarial, Lisboa.

FORUM PARA A COMPETITIVIDADE (1998), *A Competitividade da Economia Portuguesa - 1997*, Associação para o Desenvolvimento Empresarial, Lisboa.

FORUM PARA A COMPETITIVIDADE (1999), *A Competitividade da Economia Portuguesa - 1998*, Associação para o Desenvolvimento Empresarial, Lisboa.

FORUM PARA A COMPETITIVIDADE (2000), *A Competitividade da Economia Portuguesa - 1999*, Associação para o Desenvolvimento Empresarial, Lisboa.

FORUM PARA A COMPETITIVIDADE (2001), *A Competitividade da Economia Portuguesa - 2000*, Associação para o Desenvolvimento Empresarial, Lisboa.

FOUGÈRE, Denis; **KRAMARZ**, Francis (1997), *Le marché du travail en France: quelques pistes d'analyse.*

FREEMAN, Christopher; **SOETE**, Luc (edited by) (1987), *Technical change and full employment.*

FREIRE, Adriano (1998), *Internacionalização - Desafios para Portugal*, Verbo Editora.

FREIRE, João (2001a), *O sistema de relações colectivas de trabalho em Portugal: bloqueios e hipóteses de superação,* in DEPP/MTS, Trabalho e Relações Laborais, Celta Editora, Oeiras: pp. 83-95.

FREIRE, João (2001b), *Sociologia do Trabalho: Uma Introdução*, 2ª Edição (revista), Edições Afrontamento, Biblioteca das Ciências do Homem, Porto.

FREYSSINET, Jacques (1984), *Le chomage.*

FRIESEN, Jane (1997), *The dynamic demand for part-time and full-time labour*, in Economica, Vol. 64, nº 255 (August 1997), London: pp. 495-507.

GADREY, Jean; **GALLOUJ**, Camal (1998), *Flexibilité a court terme et flexibilité durable*, in Personnel, nº 391 (Juillet 1998), Paris: pp. 43-48.

GALLIE, Duncan; **MARSH**, Catherine; **VOGLER**, Carolyn (edited by) (1995), *Social change and the experience of unemployment.*

GALTIER, Bénédicte (1996), *Modéles microéconomiques de la relation salariale et durabilité de l'emploi*, in Économies et Sociétés, Vol. 30, nº 11-12 (Novembre-Décembre 1996), Grenoble: pp. 47-120.

GARCÍA, Carmen Agut (1999), *Nuove forme di flessibilità del mercato del lavoto spagnolo: la clausola de «sganciamento salariale»*, in Diritto delle Relazioni Industriali, nº 3/IX-1999, pp 399-408.

GASPAR, Maria Laura; **FIOLHAIS**, Rui (1996), *Europa social (1957-1992) evolução e perspectivas na área das relações e condições de trabalho*, MQE, Colecção Estudos, Série A - Estudos Gerais, nº 11.

GASPARD, Michel (1988), *Des solutions pour l'emploi á la approche du XXIe Siécle*, in *Travail, activité, Condittion Humaine a Láuble du XXIe Siécle*, editado por Christian Lalive d'Epinay, Maastricht.

GASPARD, Michel (1997), *Reinventar o crescimento - Os caminhos do emprego na Europa*, Edições Terramar, Lisboa.

GASPARINI, Giovanni (1995), Italy: The case of Retail Trade, *in* **AAVV**, *Flexible working time - Collective bargaining and government intervention*, OCDE, Paris: pp. 153-165.

GAUDU, François (1997), *Travail et activité*, in Droit Social, nº 2 (Février 1997), Paris: pp. 119-126.

GIDDENS, Anthony (1997), *Para além da esquerda e da direita: o futuro da política radical*, Celta Editora, Oeiras.

GIDDENS, Anthony (2000a), *O mundo na era da globalização*, Editorial Presença, Lisboa.

GIDDENS, Anthony (2000b), *Sociologia*, 2ª edição, Fundação Calouste Gulbenkian - Serviço de Educação e Bolsas, Lisboa.

GILBERT, Robbie (1989), *Employment in the 1990's.*

GIRAUD, Pierre-Noel (1996), *A Desigualdade do Mundo - A Economia do Mundo Contemporâneo*, Edições Terramar, Lisboa.

GODET, Michel (1994), *Le grande mensonge: l'emploi est mort; vive l'activitè*, Fixot, Paris.

GODINHO, Manuel Mira (2000), *Posição competitiva da UE nos anos 90 - A ameaça da divergência in* AA VV (Isabel Salavisa Lança, org.), A indústria portuguesa - Especialização internacional e competitividade, Celta Editora, Oeiras: pp. 37-59.

GOLDMAN, Michael (edited by) (1993), *The social dimension: employment policy in the European Community.*

GOLDTHORPE, John H. (compilation de) (1991), *Orden y conflicto en el capitalismo contemporaneo: estudios sobre economia politica en los paises de Europa Occidental.*

GOODMAN, Paul S.; **GRIFFITH**, Terri L.; **FENNER**, Deborah B. (1990), *Understanding Technology and the Individual in an Organizational Context* in GOODMAN, Paul S. (Org.) et al. Technology and organizations, Jossey-Bass, San Francisco: pp. 45-86.

GOODMAN; S. F. (1996). *The european union.*

GORDON, Robert J., *Is there a tradeoff between unemployment and productivity growth?*

GOWLAND, David (1991), *Money, inflation and unemployment.*

Gradual retirement: lessons from the Nordic Countries and the Netherlands / Leo Delsen, in European Journal of Industrial Relations, San Francisco: Vol. 2, nº 1 (March 1996), San Francisco: pp. 55-67.

GRENIER, Jean-Noel; **GILES**, Anthony; **BÉLANGER**, Jacques (1997), *Flexibilité interne et flexibilité externe: une étude comparative dans le secteur manufacturier au Canada*, in Relations Industrielles, Vol. 52, nº 4 (Automne 1997), Quebéc: pp. 683-711.

GRUPO DE LISBOA (1994), *Limites à competição,* Publicações Europa-América (Economia&Gestão), Sintra.

GUIMARÃES, Fernanda Luísa Marques (1996), *Estatísticas da duração do trabalho.*

HADDAD, Dominique et **HALIMI**, Philippe (1999), *Flexibilité du travail ou Flexibilité de l'emploi?*, in Personnel, nº 399 (Mai 1999), Paris: pp. 36-40.

HAMEL, Gary; **PRAHALAD**, C. K. (1994), *Competing for the future.*

HANCKÉ, Bob (1997), *Travail, capital et État*, in Travail et Emploi, n° 71, Paris, pp. 83-96.

HANSEN, Lise Lotte (1997), *The complex reality of convergence and diversification in european industrial relations systems: a review of the 1996 IREC Conference*, in European Journal of Industrial Relations, Vol. 3, n° 3 (November 1997), London: pp. 357-376.

HARDY, Sally; et al. (edited by) (1995), *An enlarged Europe: regions in competition?*

HARTOG, Joop; **TEULINGS**, Coen (1994), *Wage formation and labor market flexibility in the Netherlands*, Universidade Nova de Lisboa/Faculdade de Economia.

HASSEL, Anke (1998), *The culture-free organisation? Industrial relations in european authorities*, in European Journal of Industrial Relations, Vol. 4, n° 1 (March1998), London: pp.57-79.

HASSLER, John; **MORA**, José V. Rodríguez, *Employment turnover and unemployment insurance.*

HECKSCHER, Charles C. (1988), *The new unionism: employee involvement in the changing corporation*, Basic Books, New York.

HENDRY, Chris (1994), *Human resource strategies for international growth*, Routledge, London.

HENDRY, John; **HOPE**, Veronica (1994), *Cultural Change and Competitive Performance*, in European Management Journal, Vol. 12, n°.4, December 1994: pp. 401-406.

HOLCMAN, Robert (1996), *Le chômage: mecanismes économiques, conséquences sociales et humaines*, in Notes et Études Documentaires, N° 5045 Paris.

Homens, valores e tecnologias, XXX Encontro Nacional da APG, XXI Eurolatino, 24 e 25 de Novembro de 1997, APG, Lisboa.

HOPKINS, Terence K.; **WALLERSTEIN**, Immanuel (coordinated by) (1996), *The age of transition: trajetory of the world-system, 1945-2025.*

HUTCHINSON, Sue; **BREWSTER**, Chris (1994), *Flexibility at work - Strategies and practice. A report prepared for the European Association for Personnel Management*, Institute of Personnel and Development, London.

ICEP, UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA E TVI (1995), *Estratégias de Internacionalização para as Empresas Portuguesas*, Lisboa.

INDERGAARD, Michael; **CUSHION**, Michael (1987), *Conflict, Cooperation and the Global Auto Factory* in CORNFIELD, Daniel B. (Ed.). Workers, managers and technological change, Plenum Press (Plenum studies in work and industry), New York: pp. 203-228.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (1982), *Censos - Resultados Definitivos de Portugal (1981)*, Direcção Regional de Lisboa e Vale do Tejo, Lisboa.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (1992), *Censos - Resultados Definitivos de Portugal (1991)*, Direcção Regional de Lisboa e Vale do Tejo, Lisboa.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (2002), *Censos - Resultados Definitivos de Portugal (2001)*, Direcção Regional de Lisboa e Vale do Tejo, Lisboa.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT - IMD (1994), *The World Competitiviness Yearbook 1994*, Lausanne.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT - IMD (1995), *The World Competitiviness Yearbook 1995*, Lausanne.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT - IMD (1996), *The World Competitiviness Yearbook 1996*, Lausanne.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT - IMD (1997), *The World Competitiviness Yearbook 1997*, Lausanne.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT - IMD (1998), *The World Competitiviness Yearbook 1998*, Lausanne.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT - IMD (1999), *The World Competitiviness Yearbook 1999*, Lausanne.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT - IMD (2000), *The World Competitiviness Yearbook 2000*, Lausanne.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT - IMD (2001), *The World Competitiviness Yearbook 2001*, Lausanne.

INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT - IMD (2002), *The World Competitiviness Yearbook 2002 - Executive Summary 2002*, Lausanne.

JACQUEMIN, Alexis; **PENCH**, Lucio R. (1997) (ed.), What competitiviness for Europe? An introduction *in* European **Comission/Competitiviness Advisory Group**, *Europe competing in the global economy: reports of the Competitiviness Advisory Group*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburgo: pp. 1-42.

JANEIRO, Maria João (1998), *O trabalho a tempo parcial na regulamentação colectiva: limites e condições da sua prestação*, MTS.CICT (Estudos. Série C - Trabalho; 13), Lisboa.

JESSOP, Bob; et al. (edited by) (1991), *The politics of flexibility: restructuring state and industry in Britain, Germany and Scandinavia*, Billing&Sons Ltd, Worcester.

JÓDAR, Pere (1996), *Más Allá Braverman: el enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción*, in Sociología del Trabajo, nº 29 (Invierno 1996), Madrid: pp. 3-31.

JORGE, José Manuel Peres (1997), *Políticas económicas e taxa natural de desemprego.*

JUNANKAR, P.N. (1987), *From school to unemployment?: the labour for young people*, MacMillan Press, Houndmills.

KAMA, Alain Ayong le (1995), *Évolution de l'emploi et du chômage en France*, CDC, Paris.

KARANASSOU, Marika; **SNOWER**, Dennis J., *How labour market flexibility affects unemployment: long-term implications of the chain reaction theory.*

KARLÖF, Bengt (1989), *Planeamento Estratégico do Negócio: Conceitos e Modelos Essenciais*, Economia&Gestão, Publicações Europa-América, Mem Martins.

KELLY, John E. (1997), *Industrial relations: looking to the future*, in British Journal of Industrial Relations, nº 3 (September 1997), London: pp. 393-398.

KOBRIN, Catherine; **SARFATI**, Hedva (1987), *La flexibilite du marche de l'emploi: un enjeu économique et social*, BIT, Genéve.

KOHLER, Christoph; **WOODARD**, James (1997), *Systems of work and socio-economic structures: a comparison of Germany, Spain, France and Japan*, in European Journal of Industrial Relations, Vol. 3, nº 1 (March 1997), London: pp. 59-82.

KOVÁCS, Ilona (1987a), *Mudança tecnológica, organização do trabalho e relações laborais*, in Revista de Ciência, Tecnologia e Sociedade, Setembro/Dezembro 87 (3): pp. 55-65.

KOVÁCS, Ilona (1987b), *Tendências actuais da mudança tecnológica e organizacional na indústria: um estudo da arte - Análise sociológica da mudança tecnológica e organizacional do trabalho industrial: impacte sobre os modelos cultural e de participação*, ISEG.

KOVÁCS, Ilona (1988), *Novas tecnologias na indústria*, in Emprego e Formação, MAIO 1988 (Nº 5): pp. 29-40.

KOVÁCS, Ilona (1989), *Tendências de transformação tecnológica e organizacional nas empresas: a emergência de novos sistemas produtivos*, in Economia e Sociedade, Novembro 1989 (1): pp. 39-66.

KOVÁCS, Ilona (1992), *Novas tecnologias, organização e competitividade*, in AA VV, Sistemas flexíveis de produção e reorganização do trabalho, CESO I&D/PEDIP, Lisboa: pp. 17-67.

KOVÁCS, Ilona (1994), *A participação no contexto da competitividade*, in Organizações e Trabalho, Outubro 1994 (12): pp. 11-29.

KOVÁCS, Ilona (1996), *Inovação e recursos humanos: reflexões acerca do "Livro Verde sobre a inovação" da UE*, in Organizações e Trabalho, nº 15 (Junho 1996), Lisboa: pp. 115-123.

KOVÁCS, Ilona (1999), *Consequências da reorganização das empresas no emprego,* in Economia e Sociedade, N° 22, Celta Editora, Oeiras: pp. 9-25.

KOVÁCS, Ilona (2001), *Empresa flexível: problemas sociais do pós-taylorismo, in* AA VV, Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho, Edição da UFSC/SOCIUS, Florianópolis: pp. 43-68.

KOVÁCS, Ilona et al (1992), *Sistemas flexíveis de produção e reorganização do trabalho*, PEDIP, Lisboa.

KOVÁCS, Ilona et al (1994), *Mudança tecnológica e organizacional do trabalho na indústria portuguesa*, PEDIP/DGI/CESO, Lisboa.

KOVÁCS, Ilona et al (1994), *Qualificações e mercado de trabalho.*

KOVÁCS, Ilona, *Novas tecnologias, recursos humanos, organização e competitividade.*

KOVÁCS, Ilona; **CASTILLO**, Juan José (1998), *Novos modelos de produção: trabalho e pessoas*, Celta Editora, Oeiras.

KOVÁCS, Ilona; **FERREIRA**, José Maria Carvalho; **SANTOS**, Maria João (1994), *MUDANÇA TECNOLÓGICA E ORGANIZACIONAL - Análise de tendências e estudos de casos*, Relatório do projecto de investigação para 1993/94 da equipa do SOCIUS.

KOVÁCS, Ilona; **MONIZ**, António Brandão (coord.) (1997), *Evolução das qualificações e das estruturas de formação em Portugal*, IEFP, Lisboa.

KOVÁCS, Ilona; **MONIZ**, António Brandão; **CERDEIRA**, Maria da Conceição (1993), *Mudança tecnológica e organizacional na indústria portuguesa*, Direcção-Geral da Indústria, Lisboa.

L'intégration des publics en difficulté sur le marché du travail: les tendances de l'union Européenne, in Observateur de l'Emploi - Tendances, N° 27 (1996), Bruxelles.

L'obligation de non-concurrence, *in Liaisons Sociales - Spécial*, n° 12498 (Septembre 1997), Paris: pp.105-110.

La flexibilité du travail contribue-t-elle à la baisse du chômage?, in Liaisons Social, Mensuel, n° 116 (Février 1997), Paris: pp. 18-19.

La médiation, c'est bien, la prévention, c'est mieux, in Liaisons Sociales - Mensuel, n° 123 (Novembre 1997), Paris: pp. 54-56.

La médiation: de 1957-67 à 1997, in Personnel, n° 379 (Mai 1997), Paris: pp. 52-99.

La négociation collective: nouveaux horizons, nouveaux problèmes, in Droit Social, n° 12 (Décembre 1997), Paris: pp. 1004-1069.

La réduction du temps de travail, in Droit Social, n° 9-10 (Septembre-Octobre 1998), Paris: pp. 744-798.

Labour relations and globalization, in Revue Tiers-Monde, Vol. 37, n° 148 (Octobre-Décembre 1996), Paris: pp. 757-827.

LALLEMENT, Michel (1995), *French: The case of Retail Trade, in* AAVV, Flexible working time - Collective bargaining and government intervention, OCDE, Paris: pp. 121-152.

LALLEMENT, Michel (1997), *Du governement à la gouvernance de l'emploi*, in Cahiers Internacionaux de Sociologie, Vol. 103 (Juillet-Décembre 1997), Paris: pp. 295-311.

LANÇA, Isabel Salavisa (2000), *Especialização Internacional e Competitividade em Portugal (1970-1996) in* AA VV (Isabel Salavisa Lança, org.), A indústria portuguesa - Especialização internacional e competitividade, Celta Editora, Oeiras: pp. 5-35.

LANÇA, Isabel Salavisa (2001), *Mudança Tecnológica e Economia - Crescimento, Competitividade e Indústria em Portugal),* Celta Editora, Oeiras.

LAROUSSE (1996), *Nova Enciclopédia Larousse (Vol. 16),* Círculo de Leitores e Larousse, Lisboa.

Las relaciones laborales en una economia globalizada, in Economía y Sociología del Trabajo, N° 27-28 (Marzo-Junio 1995), Madrid.

LAWRENCE, Robert Z.; **BRESSAND**, Albert; **ITO**, Takatoshi (1996), *A vision of the world economy. Openess, diversity, and cohesion.*

LEBAUBE, Alain (1990), *L'emploi en miettes*, Hachette - [S.l.], D.L.

LEBAUBE, Alain (1997), *Le Travail toujours moins ou autrement*, Le Monde, Paris.

LEITÃO, Maria Josefina Menezes (1992), *A negociação colectiva na flexibilização do tempo de trabalho na Bélgica*, MQE, Colecção Estudos, Série C - Trabalho, nº 9.

LEITÃO, Maria Josefina Menezes (2001), *O sistema de relações de trabalho português no contexto europeu: algumas pistas para o aumento da sua funcionalidade, 1995-2000,* in DEPP/MTS, Trabalho e Relações Laborais, Celta Editora, Oeiras: pp. 213-231.

LEITE, António Nogueira; **MACHADO**, José Ferreira (1990), *Duração e flexibilidade do horário de trabalho*, in Economia, Vol. 14, nº 1 (Janeiro 1990), Lisboa: pp. 123-130.

LEITE, Jorge (1997), *Flexibilidade funcional*, in Questões Laborais, Ano 4, nº 9-10 (1997), Coimbra: pp.5-37.

LEITE, Jorge (1998), *Legislação do Trabalho*, 12ª edição, Coimbra Editora, Coimbra.

LEROY, Sandrine (1999), *Contrats de travail: une regard de juriste*, in Personnel, nº 403 (Octobre 1999), Paris: pp. 13-16.

Les enjeux de la répartition du travail: dossier, In Travail et Emploi, nº 74 (1998), Paris.

LEVY, Alberto R. (1992), *Competitividade organizacional.* Tradução de Adolpho Carlos Von Randow-Me.

LIMA, Maria da Paz Campos (2001), *A negociação colectiva sectorial: a perda de centralidade na regulação laboral?, 1995-2000,* in DEPP/MTS, Trabalho e Relações Laborais, Celta Editora, Oeiras: pp. 233-250.

LIMA, Marinús Pires de; **REGO**, Raquel (2001), *Participação dos parceiros sociais e representatividade: Portugal no contexto da estratégia europeia para o emprego, 1995-2000,* in DEPP/MTS, Trabalho e Relações Laborais, Celta Editora, Oeiras: pp. 251-271.

LINHART, Danièle (1997), *El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos del debate científico*, in Sociología del Trabajo, nº 31 (Otõno 1997), Madrid: pp. 15-36.

LINHART, Danièle (1997), *El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos del debate científico*, in Sociología del Trabajo, nº 31 (Otõno 1997), Madrid: pp. 15-36.

LOPES, Fernando Ribeiro (1998), *Contratação Colectiva*, in MOREIRA, António (coord.), I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Actas do Congresso, Livraria Almedina, Coimbra: pp. 47-65.

LOPES, Helena (1996), *A organização do trabalho, variável-chave entre o desenvolvimento dos recursos humanos e a competitividade*, in Formação & Inovação, Ano 1, nº 1 (Abril 1996), Lisboa: pp. 5-11.

LOPES, José da Silva (1995), *A Economia Portuguesa desde 1960*, Gradiva,Lisboa.

LOPES, José da Silva (1997), *Portugal e a Globalização Económica*, in Ministério da Economia, Caminhos da Economia Portuguesa, Economia & Prospectiva, VOL.I, Nº 1, Abr./Jun. 1997, Lisboa: pp. 25-36.

LOPES, José da Silva (2001), *A União Económica e Monetária e os salários*, in DEPP/MTS, Trabalho e Relações Laborais, Celta Editora, Oeiras: pp. 163-177.

LUZ, Sílvia; **PINHEIRO**, Maximiano, *Wage rigidity and job mismatch in Europe: some evidence.*

LYON-CAEN, Antoine (1997), *La négociation collective dans ses dimensions internationales*, in Droit Social, nº 4 (Avril 1997), Paris: pp. 352-367.

MACEDO, Jorge Braga de (1994), *European Union and cohesion*, Universidade Nova de Lisboa. Faculdade de Economia.

MACHADO, Maria João (1997), *A polivalência funcional: uma nova realidade jurídico-laboral*, in Trabalho & Segurança Social, Ano 7, nº 3 (Março 1997), Porto: pp. 11-13.

MADRUGA, Regina Maria Simplício (1998), *As tecnologias de informação e a flexibilidade do trabalho: o teletrabalho.*

MARMON, Ramon (1996), *Actual versus virtual employment in Europe: is Spain different?*, CEPR, London.

MARQUES, Carlos Alves; **CUNHA**, Miguel Pina e (coord.) (1996), *Determinantes da gestão e relações com o mercado.* Dom Quixote (Biblioteca Economia & Empresa; 46), Lisboa.

MARQUES, Maria Margarida (1995), *A mobilidade ocupacional: notas para uma discussão sobre a flexibilidade do emprego em Portugal*, in Organizações e Trabalho, nº 14 (Dezembro 1995), Lisboa: pp. 107-143.

MARTIN, Hans-Peter; **SCHUMAN**, Harald (1999), *A Armadilha da Globalização- O assalto à Democracia e ao Bem-Estar Social*, 2ª Edição, Editora Terramar. Lisboa.

MARTINS, Álvaro (relator) (1997), *Globalização: implicações para o desenvolvimento sustentável.*

MARTINS, Amândio; et all. (1995), *A OCDE e a questão do emprego / desemprego*, DGEEFP, Cadernos de Emprego.

MARUANI, Margaret (1996), *Industrial sociology and the Challenge of Employment*, in European Journal of Industrial Relations, Vol. 2, nº 1 (March 1996), London: pp. 113-122.

MASSEY, Doreen; **MEEGAN**, Richard (1982), *The anatomy of job loss: the how, why and where of employment decline.*

MATEUS, Abel Moreira (1998), *Economia Portuguesa - Desde 1919*, Editorial Verbo, Lisboa,.

MATEUS, Abel Moreira (2001). Portugal's Acession and Convergence Towards the European Union, in DAUDERSTADT, M.; WITTE, L. (Eds.), *Coehsive Growth in the Enlarging Euroland*, Internationale Politik - International Policy Analysis Unit, Bonn, pp. 52-65.

MATEUS, Augusto (1997), *A globalização da economia*, in Cadernos de Economia, ABR/JUN1997, Lisboa: pp. 9-13.

MATEUS, Augusto; **BRITO**, J. M. Brandão de; **MARTINS**, Victor (1995), *Portugal XXI - Cenários de Desenvolvimento*, Forum de Acompanhamento de Empresas, Bertrand Editora, Lisboa.

MATOS, Jorge Rocha de (1987), *Associativismo: uma realidade nacional.*

MAYER, Francine (1996), *Temps partiel et précarité*, in Relations Industrielles, Vol. 51, nº 3 (Autonne-Fall 1996), Québec: pp. 33-39.

MAYER, Jean (1988*), Bringing jobs to people: employment promotion at regional and local levels*, International Labour Office - Genéve.

McCONNEL, Campbell; **BRUE**, Stanley L. (1995), *Contemporary labor economics.*: McGraw-Hill, New York.

McLOUGHLIN, Ian; **CLARK**, Jon (1992), *Technology change at work*, Open U. P., Buckingham (Pa.).

MÉDA, Dominique (1997), *Le partage du travail*, in Problèmes Politiques et Sociaux, n° 780-781 (Février-Mars 1997), Paris.

MEHAUT, Philippe; **RUBERY**, Jill; **CASTRO**, Alberto (1992), *International integration and labour market organisation*, Academic Press, Londres.

MEULDERS, Danièle; **PLASMAN**, Olivier; **PLASMAN**, Robert (1996), *Atypical work in the European experience*, in Transfer, Vol. 2, n° 4 (November1996), Brussels: pp. 574-601.

MICHAU, Jean-Louis (1981), *L'horaire modulaire pour un amanagement du temps du travail.*

MICHIE, Jonathan; **SMITH**, John Grieve (edited by) (1994), *Unemployment in Europe.*

MICHON, François (1987), *Flexibilité et marché du travail*, in Les Cahiers Français, n° 231 (Mai-Juin 1987), Paris: pp. 35-38.

MICHON, François (1996), *Os debates sobre o emprego e o desemprego em França*, in Cadernos de Ciências Sociais, n° 17 (Julho 1996), Porto: pp. 5-47.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA (1997), *Caminhos da Economia Portuguesa*, Economia & Prospectiva, Vol. I, N° 1, Abr/Jun, Lisboa.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA (2000), *Questões Europeias - Grandes tendências*, Economia & Prospectiva, N° 11, Out99/Mar2000, Lisboa.

MINISTÉRIO DA QUALIFICAÇÃO E EMPREGO / CENTRO DE INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E TÉCNICA (coligido por) (1997), *As formas atípicas de emprego e a*

flexibilidade do mercado de trabalho, MQE.CICT (Estudos. Série D - Emprego, Formação e Reabilitação Profissional; 11).

MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO (2002), *Plano Nacional de Emprego 2002 - Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*, Lisboa.

MINISTÉRIO DO EQUIPAMENTO, DO PLANEAMENTO E DA ADMINISTRAÇÃO DO TERRITÓRIO / SECRETARIA DE ESTADO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL (1998), *Plano Nacional de Desenvolvimento Económico e Social (PNDES) 2000-2006 - Diagnóstico Prospectivo (Versão de 25-09-98)*, Lisboa.

MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO E DA ADMINISTRAÇÃO DO TERRITÓRIO (1993), *Preparar Portugal para o séc. XXI - Opções estratégicas*, Edição CES, Lisboa.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE (1998), *Plano Nacional de Emprego 1998 - Portugal*, Lisboa.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE (1999), *Plano Nacional de Emprego 1999 - Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*, Lisboa.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE (2000), *Plano Nacional de Emprego 2000 - Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*, Lisboa.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE (2001), *Plano Nacional de Emprego 2001 - Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*, Lisboa.

Moderniser le marché européen du travail / *Semaine de l'Emploi 97, Bruxelles, 4-6 Novembre 1997*, Bruxelles.

MODIGLIANI, Franco et al. (1998),*An Economists' Manifesto in Unemployment in the European Union"*, in BNL Quartely Review, no. 206, September 1998

MONIZ, António Brandão (1991), *Processos de mudança tecnológica e organizacional na indústria portuguesa*, FCT/UNL, Monte da Caparica.

MONIZ, António Brandão (1998), *Políticas de Emprego e Sociedade da Informação: para uma Sociedade do Conhecimento*, in Sociedade e Trabalho, nº 2 (Março 1998), Lisboa.

MONTEIRO, Fernando Joaquim (1995), *Tripartismo e políticas activas de emprego: conclusões e resoluções da 5ª Conferência Regional Europeia da OIT.*

MORGADO, Sónia Maria Aniceto (1996), *Formação profissional como dinamizadora da produtividade e do desenvolvimento global na e da sociedade portuguesa.*

MOSCA, Joseph B. (1997), *The restructuring of Jobs for the Year 2000*, in Public Personnel Management, Vol. 26, nº 1 (Spring 1997), Alexandria: pp. 43-59.

MOURA, Rui (1996), *Flexibilização: Pessoas, organizações e concertação social*, in Dirigir, nº 43 (Maio-Junho 1996), Lisboa: pp. 3-9.

MOZZICAFREDDO, Juan (1997), *Estado Providência e Cidadania em Portugal*, Celta Editora, Oeiras.

MTAS (1996a), Memoria, 1995 (de Ministerio de Asuntos Sociales), *Madrid.*

MTAS (1996b), *Nuevas orientaciones en la organización del trabajo: la dinámica de la relaciones industriales*, Informes OCDE (51), Madrid.

MTAS (1997), Veinte años de concertación y diálogo social en España, *Madrid.*

MTAS (1998), *Guia laboral 1998 e de asuntos sociales*, Madrid.

MUET, P-A (1994), *Chomage et Politique Économique*, OCDE, nº 9406.

MUYSKEN, Joan; **NEUBOURG**, Chris de (edited by) (1989), *Unemployment in Europe.*

NAISBITT, John; **ABURDENE**, Patricia (1987), *Reinventar a empresa,* Editorial Presença, Lisboa.

NAPOLI, Mario (1998), *Il «Pacchetto Treu»*, in **AAVV** (1998), *Le Nuove Leggi Civili Commentate*, , pp 1171-1178.

NELSON, Joan M., *Organized Labor, Politics, and Labor Market Flexibility in Developing Countries.*

NEUMARK, David; **POLSKY**, Daniel; **HANSEN**, Daniel, *Has job stability declined yet? New evidence for the 1990s.*

NEVES, João César das (1994), *The Portuguese Economy - A picture in figures - XIX*

and XX Centuries, Universidade Católica Editora, Lisboa.

NEVES, José; **FERREIRA**, José Maria Carvalho (2001), *Poder, conflito e negociação*, in AA VV, Manual de Psicossociologia das Organizações, McGraw Hill, Lisboa: pp. 501-529.

NILAND, John R.; **LANSBURY**, Russel D.; **VEREVIS**, Chrissie (edited by) (1994), *The future of industrial relations: global change and challenges.*

Nordic focus on functional flexibility, in Nordic Labour Journal, nº 1 (1998), Copenhagen: pp. 6-7.

Normes du travail, formes et modes d'emploi, relations professionelles, in Economies et Sociétés, Vol. 32, nº 3 (Mars 1998).

NORONHA, M. (1993), *Sindicatos, que futuro?*, Clássica Editora, Lisboa.

NORTE, Nélia Maria Afonso (2002), *Os determinantes do desemprego europeu e sua evolução*, in Sociedade e Trabalho. Ministério da Segurança Social e do Trabalho / CIDES: nº 16, Lisboa: pp. 73-83.

Nouveaux modèles de négociation, de résolution de conflits et de solution conjointes de problèmes, in Relations Industrielles, Vol. 51, nº 2 (Printemps 1996), Québec.

NOYELLE, Thierry J. (1987), *Beyond industrial dualism: market and job segmentation in the new economy.*

OCDE (1985), *Croissance de l'emploi et mutations structurelles*, OCDE, Paris.

OCDE (1989), *La flexibilité du marché du travail - Nouvelles tendances dans l'entreprise*, Paris.

OCDE (1992), *Nouvelles orientations dans l'organisation du travail: la dynamique des relations professionnelles*, Paris.

OCDE (1995a), *Adaptabilité contre flexibilité - un programme syndical pour gére le changement*, TUAC.

OCDE (1995b), *La mise en oeuvre de la strategie: l'etude de l'OCDE sur l'emploi.* OCDE, Paris.

OCDE (1995c), *The OCDE jobs studies: implementing the strategy*, Paris.

OCDE (1995d), *The OCDE jobs study: facts, analysis, stratégies*, Paris.

OCDE (1996a), *Programme Travailleurs/Employeurs: le temps de travail: rapport d'une réunion d'experts syndicaux tenue dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs*, Paris.

OCDE (1996b), *Reconciling economy and society: towards a plural economy*, Paris.

OCDE (1997a), *Rapport Annual 1997*, Paris.

OCDE (1997b), *Implementing the OECD Jobs Strategy: Member Countries' Experience*, Paris.

OHMAE, Kenichi (1990), *The borderless world: power and strategy in the global marketplace.*

OIT (1987), *Modelos de empleo y politica economica: una decada de experiencias del PREALC.* (edited by)/PREALC.

OIT (1989), *Adjustement, employment and labour market policies.*

OIT (1995a), *Le travail dans le Monde: 1995.*

OIT (1995b), *Mas alla de la crisis.* (Edited by)/PREALC

OIT (1996a), *Negociações colectivas*, Trad. de Sandra Valle, MQE.CICT (OIT: Estudos B - Trabalho; 3), Lisboa.

OIT (1996b), *Os sindicatos e a OIT: manual de educação para os trabalhadores*, MQE.CICT, 1996 (OIT: Estudos B - Trabalho; 4), Lisboa.

OLIVEIRA, José Gonçalves Grosso de (1984), *Qualificação, divisão do trabalho e mercado de trabalho*, MTSS, Colecção Estudos - Série A, "Estudos Gerais", nº 5, Lisboa.

OLNEY, Shauna L. (1996), *Unions in a changing world: problems and prospects in selected industrialized countries*, ILO, XII, Geneva.

OXFORD UNIVERSITY, *World Development Report 1995 - Workers in an Integrating World*, Oxford University Press.

OZAKI, Muneto (1996), *Relations professionnelles et organization du travail dans les pays industriels*, in Revue Internationale du Travail, Vol. 135, nº 1 (1996), Genève: pp. 39-63.

PCM (1996), *Concertação estratégica para modernizar Portugal: linhas de força para o desenvolvimento.*

PEDROSO, Paulo (2001), *Por uma democracia laboral moderna,* in DEPP/MTS, Trabalho e Relações Laborais, Celta Editora, Oeiras: pp. 3-8.

PELLEGRINI (1990), *Collective bargaining in the construction industry: wages, hours and vocational training in Belguim, The Federal Republic of Germany, France, Italy, Spain and the United Kingdom*, SPOCE, Luxemburgo.

PEREIRA, António Garcia (1998), *Negociação Colectiva, Concertação Social e Intervenção do Estado*, in MOREIRA, António (coord.), I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Actas do Congresso, Livraria Almedina, Coimbra: pp. 67-77.

PEREIRA, António Garcia (2001a), *Globalização e sindica*lismo, *in* AA VV, Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho, Edição da UFSC/SOCIUS, Florianópolis: pp. 147-156.

PEREIRA, António Garcia (2001b), *O futuro do direito do trabalho ou o futuro direito do trabalho,* in DEPP/MTS, Trabalho e Relações Laborais, Celta Editora, Oeiras: pp. 39-45.

PEREIRA, Elvira; **CASQUEIRA**, Fernando (1997), *O (des)emprego e as novas formas de organização do trabalho*, in Dirigir, nº 49 (Maio-Junho 1997), Lisboa: pp. 54-58.

PERROT, Anne (1992), *Les nouvelles theories du marche du travail,* Decouverte, Paris.

PETERS, Thomas J.; **WATERMAN**, Robert (1987), *Na senda da excelência*, Dom Quixote, Lisboa.

PETERS, Tom (1992), *Liberation management: necessary disorganization for the nanosecond nineties.*

PETERS, Tom (1993), *L'entreprise liberee: liberation management.*

PETERS, Tom (1995). *Em busca do uau!: Um guia para os tempos confusos.*

PIMENTEL, Menéres (1999), *O sistema de concertação social, o diálogo social e a negociação*, in Questões Laborais, Ano 6, nº 14, Coimbra.

PIORE, Michael; **SABEL**, Charles (1984), *The Second Industrial Divide: possibilities for prosperity*, Basic Books, New York.

PODOLNY, Joel M.; **BARON**, James H. (1997), *Resources and relationships: social networks and mobility in the worplace.*

POLLERT, Anna (1994), *Adiós a la flexibilidad?*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

PORTER, Michael E. (1991), *Estratégia competitiva. Técnicas para análise de indústrias e da concorrência.*

PORTER, Michael E. (1992), *Vantagem competitiva.*

PORTER, Michael E. (1994), *Construir as vantagens competitivas de Portugal*, Monitor Company, Fórum para a Competitividade, Lisboa.

PORTUGAL, Pedro, **ADDISON**, John T., *Unemployment insurance and joblessness in Portugal.*

PRAZERES, Fátima (2001), *Contratação colectiva, 1995-2000,* in DEPP/MTS, Trabalho e Relações Laborais, Celta Editora, Oeiras: pp. 63-82.

PROENÇA, Manuela (1997), *O processo de convergência da economia portuguesa face à União Europeia: áreas de vulnerabilidade*, MPAT.DPP, Lisboa.

QUENEAU, Harvé; **KAISERGRUBER**, Danielle; **VILLATTE**, Karine (1997), *Étude sur le marché du travail: France*, Bernard Brunhes Consultants, SPOCE, Luxemburgo.

QUIVY, Raymond; **Van CAMPENHOUDT**, Luc (1998), *Manual de Investigação em Ciências Sociais,* Gradiva, Lisboa.

RAMON SELLAS I BENVINGUT (1996), *Las causas económicas, técnicas, organizativas o produtivas que justifican la extinción del contrato de trabajo: su concurrencia y requisitos para su estimación*, in Revista de Trabajo y Seguridad Social, Nº 22 (Abril-Junio 1996), Madrid: pp. 29-64.

REBELO, Maria da Gloria Carvalho (1999), *A (in)adaptacão na organização do trabalho: uma perspectiva sócio-organizacional e jurídica,* Celta Editora, Oeiras.

REBELO, Maria da Glória Carvalho (2001), *A flexibilidade no trabalho: as questões da redução do tempo de trabalho e do trabalho a tempo parcial,* in Economia e Sociedade, Nº 26, Celta Editora, Oeiras: pp. 31-40.

REBELO, Maria da Glória Carvalho (2002), *As virtudes da flexibilidade estratégica e ofensiva,* in Recursos Humanos Magazine, SET/OUT 2002, Lisboa: pp. 20-23.

REGINI, Marino (1997), *Still engaging in corporatism? Recent italien experience in comparative perspective,* in European Journal of Industrial Relations, Vol. 3, nº 3 (November 1997), London: pp. 259-278.

REYNAUD, Emmanuel; **REYNAUD**, Jean-Daniel (1996), *La régulation des marchés internes du travail,* in Revue Française de Sociologie, Vol. 37, nº 3 (Juillet-Septembre 1996), Paris: pp. 152-157.

RIBEIRO, Maria Eduarda (2002), *O Trabalho a Termo em Portugal. Exploração de dados estatísticos.* Ministério da Segurança Social e do Trabalho (DEPP/CIDES), Colecção "Estudos" (Série C - "Trabalho", Nº 15), Lisboa.

RIFKIN, Jeremy (1996), *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era,* Putnam, New York.

RIGAUDIAT, Jacques (1996), *Réduire le temps de travail,* Syros, Paris.

RODRIGUES, Maria João (1988), *Os caminhos da flexibilidade: uma perspectiva sobre a evolução do sistema de emprego,* in A política social face às questões do emprego: que alterações, ISCTE, Lisboa.

RODRIGUES, Maria João (1991), *Competitividade e recursos humanos: dilemas de Portugal na construção europeia,* Publicações Dom Quixote, Lisboa.

RODRIGUES, Maria João (1996), *O sistema de emprego em Portugal - Crises e mutações,* Biblioteca de Economia de Empresa, Publicações Dom Quixote.

ROJOT, Jacques (1998a), *Working-hours and flexibility*, in Personnel, nº 386 (Janvier-Février 1998), Paris: pp. 9-14.

ROJOT, Jacques (1998b), *Working-hours and flexibility: the recent evolution*, in Personnel, nº 387 (Mars 1998), Paris: pp. 7-14.

ROMÃO, António Francisco Espinho (2001), *Competitividade, Globalização e Desenvolvimento*, CEDIN/ISEG, Documento de Trabalho nº 1/2001, Lisboa.

ROMERO, Ricardo Montoro (1997), *La reforma del Estado de Bienestar: derechos, deberes e igualdad de oportunidades*, in Revista Espanõla de Investigaciones Sociológicas, nº 79 (Julio-Septiembre 1997), Madrid: pp. 9-41.

ROSA, Manuel Francisco (1997), *Globalização, tecnologias e competitividade: impacto nas qualificações e no sistema de organização do trabalho.*

ROTHMAN, Robert A. (1987), *WORKING - sociological perspectives*, Prentice-Hall, New Jersey.

ROUSTANG, Guy (1987), *L'emploi un choix de société*, D. de Brouwer, Paris.

RUBERY, Jill; **WILKINSON**, Frank (1994), *Employer strategy and the labour market*, Oxford University Press, New York.

SÁ, Jorge A. Vasconcellos e (1999), *Portugal a voar baixinho - Um país à procura da convergência real*, Editorial Verbo, Lisboa.

SAINSAULIEU, Renaud (1987), *Sociologie de l'organization et de l'entreprise*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques/Dalloz, Paris.

SAINT-PAUL, Gilles, *The rise and persistence of rigidities.*

SALAIS, Robert; **STORPER**; Michael (1993), *Les mondes de production: enquête sur l'identité économique de la France.*

SANTOS, Américo Ramos dos (1989a), *Flexibilidade do trabalho e flexibilidade da tecnologia: conceitos, tipologias e medidas*, in Estudos de Economia, Abril-Junho 1989, Lisboa: pp. 325-333.

SANTOS, Américo Ramos dos (1989b), *Flexibilização do trabalho: características e perspectivas,* in Emprego e Formação, (8) Maio 1989, Lisboa: pp. 5-16.

SANTOS, Américo Ramos dos (1992), *Competitividade, flexibilidade e qualificação: vias para a coesão económica e social na Europa Comunitária,* in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano 34, nº 4 (Outubro-Dezembro 1992), Coimbra: pp. 261-273.

SANTOS, António (1998), *Outsourcing e flexibilidade - Uma ferramenta de gestão para o século XXI*, Texto Editora, Lisboa.

SANTOS, António Carlos dos, *Neoliberalismo e crise das relações laborais. Análise de uma estratégia patronal.*

SANTOS, Francisco Lopes dos (1990), *Estratégia e competitividade.*

SANTOS, Francisco Lopes dos (1991), *Adesão à Europa e competitividade,* in Dirigir, IEFP, nº 21 (Novembro-Dezembro 1991), Lisboa: pp. 7-12.

SANTOS, Maria João (1995), *Competitividade e novos modelos de produção,* in Organizações e Trabalho, nº 14 (Dezembro 1995), Lisboa: pp. 65-82.

SANTOS, Maria João (2001), *Estratégias empresariais no pós-fordismo,* in Economia e Sociedade, Nº 26, Celta Editora, Oeiras: pp. 9-30.

SANTOS, Maria João (2001), *Processos de globalização versus movimentos de concentração e restruturação produtiva, in* AA VV, Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho, Edição da UFSC/SOCIUS, Florianópolis: pp. 17-41.

SANTOS, Nicolau (1996), *A procura dos sinais de flexibilidade*, in Dirigir, nº 43 (MAI-JUN1996), Lisboa: pp. 10-13.

SANTOS, Vitor (Org.) (2001), *Globalização, Políticas Públicas e Competitividade*, Celta Editora, Oeiras.

SARACIBAR SAUTUA, José António, *La reforma del mercado de trabajo en España.*

SARFATI, Hedva (2000), *Lê chômage: à qui la faute?*, in Problèmes économiques, nº 2.688-2.689, 15-22 Novembre 2000, Hebdomadaire: pp. 14-25.

SAUTEJAU, Florence (sous la direction) (1998), *Memo Social: travail, emploi, securité sociale, retraite, in* Liaisons Sociales, n° hors série, Paris.

SCHULTEN, Thorsten (1996), *European Works Councils: Prospects for a New System of European Industrial Relations*, in European Journal of Industrial Relations, Vol. 2, n° 3 (November 1996), London: pp. 303-324.

SEBASTIÃO, Antonieta do Rosário Pinto (1997), *Mobilidade profissional em Portugal: proposta de uma metodologia de análise e ensaio de aplicação.*

SECRETARIA DE ESTADO DO PLANEAMENTO E DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL (1993), *Preparar Portugal para o século XXI: análise económica e social.*

SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO E FORMAÇÃO/Ministério da Segurança Social e do Trabalho (2002), *Principais características da negociação colectiva em Portugal (1994-2001)*, Ministério da Segurança Social e do Trabalho (DEPP/CIDES), Colecção Estudos (Série C - "Trabalho", n° 16), Lisboa.

Seminário sobre a organização do trabalho, 24 e 25 de Março de 1998, IDICT, Lisboa.

SENGENBERG, Werner; **LOVEMAN**, Gary W.; **PIORE**, Michael J. (edited by) (1991), *The re-emergence of small enterprises: industrial restructuring in industrialised countries.*

SILVA, Aníbal Cavaco (1995), *As Reformas da Década - 1986-1995*, Bertrand Editora, Lisboa.

SILVA, José Luís de Almeida (1995), *Les «Flexibilités dans l'entreprise»* in EUROTECNET, Flexibilité - Le nouveau paradigme de la production et les réponses flexibles de la formation dans une organisation qualifiante, DG XXII Education, Formation et Jeunesse, Caldas da Rainha: pp. 29-142.

SILVA, Luís Gonçalves da (1998), *A Lei n° 21/96: Redução da Duração do Trabalho e Organização do Horário de Trabalho*, in AAVV (1998), Colectânea de estudos de homenagem a Francisco Lucas Pires, pp 183-199.

SILVA, Maria Manuela Maia da (1997a), *Flexibilidade e rígidez das leis laborais. As novas formas de contratação*, in MOREIRA, António (coord.), IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Livraria Almedina, Coimbra: pp. 95-113.

SILVA, Maria Manuela Maia da (1997b), *Mobilidade funcional: reflexões para um novo entendimento da mobilidade funcional do trabalhador, no contexto da relação de trabalho: um estudo comparativo*, in Questões Laborais, Ano 4, nº 9-10 (1997), Coimbra: pp. 61-80.

SIMITRIS, Spiros (1997), *Le droit du travail a-t-il encore un avenir?*, in Droit Social, nº 7-8 (Juillet 1997), Paris: pp. 655-668.

SIMÕES, Victor Corado (coord.) et al. (2000), *Investimento, Produtividade, Competitividade e Emprego: Evolução Sectorial*, Observatório do Emprego e Formação Profissional, Lisboa.

SMITH, Chris; **ELGER**, Tony (1997), *International competition, inward investment and the restructuring of european work and industrial relations*, in European Journal of Industrial Relations, Vol. 3, nº 3 (November 1997), London: pp. 279-304.

SOARES, Maria Cândida Medeiros, *Os acordos de concertação social e o emprego.*

SOARES, Maria Cândida Medeiros; **ABECASSIS**, Maria Margarida, *Estratégia de desenvolvimento dos recursos humanos em Portugal: reflexos sobre o emprego.*

SOARES, Maria Cândida Medeiros; **VITAL**, Maria Odete, *Contributos para a definição de uma política de emprego.*

SOARES, R. P.; **ADEGAS**, M. P. (1995), *A Internacionalização da Economia Portuguesa*, Texto Editora, Lisboa.

Sobre a flexibilidade, in Dirigir, nº 43 (Separata), Maio-Junho 1996, IEFP, Lisboa.

SOHLMAN, Asa; **TURNHAM**, David (1994), *What can developing countries learn from OECD labour market programmes and policies?*, OCDE/Development Centre.

SOUNALEIX, Jacques (1999), *Atouts et Limites de L'Annualisation. Quelques exemples d'entreprise*, in Personnel, nº 399 (Mai 1999), Paris: pp. 50-52.

STANDING, Guy (1997), *Globalization, labour flexibility and insecurity: the era of market regulation*, in European Journal of Industrial Relations, Vol. 3, nº 1 (March 1997), London: pp. 7-37.

STANKIEWICZ, François (direction de) (1991), *Las estrategias de las empresas frentes a los recursos humanos: el post-taylorismo.*

STOFFAES, Christian (1987), *A Crise da Economia Mundial*, Publicações Dom Quixote, Lisboa.

STOLEROFF, Alan D. (1995), *Elementos do padrão emergente de relações industriais em Portugal*, in Organizações e Trabalho, nº 13 (Dezembro 1995), Lisboa: pp. 11-42.

STOLEROFF, Alan D. (1996), *Sociologia e gestão de recursos humanos*, in Organizações e Trabalho, nº 15 (Junho 1996), Lisboa: pp. 105-113.

STOREY, John (Ed.) (1991), *New perspectives on human Resource Management*, Routledge, London.

Supplément statistique nº 24: les indicateurs de la flexibilité du marché du travail, in Observatoire de l'Emploi - Tendances, nº 24 (1996), pp. 19-22 .

TEIXEIRA, Cláudio (1991), *A flexibilidade na gestão dos recursos humanos*, in Revista de Gestão, Março 1991, ISCTE, Lisboa.

TEIXEIRA, Cláudio (1996), *Organização do trabalho e factor humano: de instrumento a actor*, IEFP (Gestão Criativa; 3), Lisboa.

Temps de travail, in Observatoire de l'Emploi, nº 61 (Printemps 1998), Bruxelles: pp.30-33.

TERGEIST, Peter (1995), *Introduction in* AAVV, Flexible working time - Collective bargaining and government intervention, OCDE, Paris: pp. 9-16.

TERSSAC, Gilbert de; **DUBOIS**, Pierre (sous la direction de) (1992), *Les nouvelles rationalisations de la production.*

TERTRE, Christian du (1989), *Technologie, flexibilité, emploi - Une approche sectorielle du post-taylorisme*, Éditions L'Harmattan, Paris.

TORRES, Francisco (1998), *A globalização, a competitividade e o emprego na UEM*, in Cadernos de Economia, Ano XII, nº 45 (OUT/DEZ 1998), Lisboa: pp. 13-17.

Transitions sur le marché du travail et travail à temps partiel, in Observatoire de l'Emploi - Politiques, nº 54 (Étè 1996), Bruxelles: pp.23-31.

TREU, Tiziano (1984), *Contratação colectiva e relações industriais*, APG, Lisboa.

TREU, Tiziano (1996), *Conclusions du Président de la Conferénce tripartite sur la croissance et l'emploi*, Rome, 14-15Juin 1996, União Europeia (Conselho), Bruxelles.

TRIST, Eric L. (1981), *The Sociotechnical Perspective*, in VAN DE VEN, Andrew & JOYCE, William F. (Ed.): Perspectives on Organization Design and Behavior, John Wiley & Sons, New York.

TROMPETTE, Pascale (1997), *La négociation dans léntreprise: symbolique de l'honneur et recompositions identitaires*, in Revue Française de Sociologie, Vol. 38, nº 4 (Octobre-Décembre 1997), Paris: pp. 791-820.

TURNHAM, David, *Employment creation and development strategy.*

TURQUET, Pascale (1996), *État et négociation salariale: pour une lecture critique des représentations économiques orthodoxes*, in Travail et Emploi, nº 68, Paris: pp. 61-72.

VALKENBURG, Ben; **BEUKEMA**, Leni (1996), *The organisation of flexibility: atypical jobs as a challenge for the modernisation of trade unions*, in Transfer, Vol. 2, nº 4 (November 1996), Brussels: pp. 738-754.

VAN DER MEER, Marc (1997), *Trade union development in Spain: past legacies and current trades*, MZES, Mannheim.

VASCONCELOS, Pedro Pais de (1995), *Contratos Atípicos.*

VAUGHAN-WHITEHEAD (1990), *Négociations salariales en Europe*, Comunidades Europeias. Comissão.

VAZ, Isabel Faria (1997). *As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do mercado de trabalho.* MESS.CICT (Estudos. Série D - Emprego, Formação e Reabilitação Profissional; 11), Lisboa.

VECCHI, Luca (2000), *Disciplina dell'orario di lavoro in Italia*, in Diritto delle Relazioni Industriali, nº 1/X-2000, pp 61-73.

VIEGAS, José Manuel Leite; **COSTA**, António Firmino (org.) (1998), *Portugal, que modernidade?*, Celta Editora, Oeiras.

VILAR, António (1997), *Flexibilidade e Polivalência Funcional*, in Questões Laborais, Ano 4, nº 9-10 (1997), Coimbra: pp 147-168.

VINDT, Gèrard (1998),*500 anos de Capitalismo. A mundialização de Vasco da Gama a Bill Gates*, Temas e Debates - Actividades Editoriais. Lisboa.

VIVARELLI, Marco (1997), *The economics of technology and employment: theory and empirical evidence.*

WHITE, Graham, *Increasing flexibility relative labour costs as a means of reducing unemployment: do the theoretical foundations exist*

WHITE, M. (1987), *Working Hours. Assessing the potential for reduction*, International Labour Office, Geneva.

WICKENS, Peter (1993), *The road to Nissan: flexibility, quality, teamwork*, MacMillan, Houndmills.

WILKINSON, Frank, *Co-operation, the organisation of work and competitiveness.*

WOLF, Peter de (edited by) (1990), *Competition in Europe: essays in honour of Henk W. de Jong.*

WORLD DEVELOPMENT REPORT (1995), *Workers in an Integrating World*, Oxford University Press.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (1993), *Curso de Direito do Trabalho*, Editorial Verbo, Lisboa.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (1997), *A mobilidade funcional e a nova redacção do artº 22º da LCT*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXXIX (XII da 2ª Série) - Nºs 1-2-3, Janeiro-Setembro/1997, LEX - Edições Jurídicas, Lisboa: pp. 51-130.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (1998), *Flexibilidade e Mobilidade*, in MOREIRA, António (coord.), I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Actas do Congresso, Livraria Almedina, Coimbra: pp. 103-131.

XAVIER, José Augusto Correia de Brito (1996), *A flexibilidade no mercado de emprego europeu em anos recentes.*

YOFFIE, David B. (edited by) (1993), *Beyond free trade: firms, governments, and global competition.*

ZAFIRIAN, Philippe (1993), *Compétence vers l'organisation qualifiante*, ANACT, Paris.

ZINGONE, Gaetano (1986), *A flexibilidade do mercado de emprego*, in Cadernos Sindicais, nº 8 (1986), Lisboa: pp. 1681-1689.