

Relações de trabalho, estratégias sindicais e emprego (1974-90)*

1. INTRODUÇÃO

Apresentamos aqui uma análise de alguns aspectos principais da periodização das relações profissionais e da política social de emprego em Portugal entre 1974 e 1990. Procuramos articular as mudanças fundamentais na conjuntura política e económica com a política global de emprego, as estratégias de gestão da mão-de-obra e os comportamentos dos trabalhadores. Partimos da hipótese de que o modelo de relações profissionais que se instala é condicionado pela crise política e económica e pelas características das organizações sindicais. Trata-se de um esforço de sistematização de dados sociológicos, que permite eliminar algumas lacunas existentes no conhecimento desta temática. É uma tentativa ainda provisória, na medida em que a carência de estudos aprofundados e completos é evidente.

Na análise das relações patronato-trabalhadores-Estado procuraremos verificar se as práticas operárias em relação ao patronato foram de tipo mais *institucional* (por exemplo, a negociação) ou, pelo contrário, claramente *antagonistas* (designadamente acções directas de ruptura antipatronal). Estudaremos também se, nas relações entre a «base» e os órgãos representativos dos trabalhadores (ORT), como as comissões de trabalhadores (CT) ou as comissões intersindicais (CIS), foram adoptados modelos *tradicionais*, em que a tomada de decisões pertenceu a um grupo restrito ao qual o colectivo delegou poderes (centralização da autoridade na cúpula dos ORT), ou se, pelo contrário, se criaram estruturas descentralizadas de repartição de poderes (*mobilização democrática de base*, que é um *modelo inovador*).

Estar-se-á também atento à evolução dos temas reivindicativos, abordando as relações entre os temas salariais (igualitários e hierárquicos) e os qualitativos.

O terreno da pesquisa é predominantemente constituído por estudos de casos das principais empresas das cinturas industriais de Lisboa e Setúbal, com enfoque particular nos estaleiros navais da Lisnave e da Setenave. Isto

* Na recolha e tratamento da informação colaborou Pedro d'Alte Bártole Pires de Lima.

implica que o quadro de referência seja principalmente baseado nas características típicas das grandes regiões de Lisboa e margem sul do Tejo: industrialização com suporte em unidades de dimensão maior, com operariado urbano, com predomínio do sexo masculino, com qualificações, salários, organização e capacidade reivindicativa superiores à média nacional.

As monografias históricas foram privilegiadas, mediante uma análise intensiva da periodização da política de emprego e das relações sociais de trabalho. A raridade de estudos sociológicos existentes, a precariedade dos meios disponíveis para a pesquisa, a fraca fiabilidade dos dados estatísticos nacionais e a especificidade diferenciada de algumas práticas localizadas e relevantes conduziram-nos a esta opção. Utilizámos um conjunto importante e flexível de técnicas de inquérito: recolha documental, observações directas de empresas, questionários e entrevistas semidirectivas com informantes privilegiados.

Usámos também textos nossos já publicados¹, assim como estudos realizados no ISCTE, sob a nossa orientação, no Seminário de Sociologia do Trabalho².

Diferenciaremos 4 períodos:

- a) 1974-75 — fase revolucionária, durante a qual há uma transformação importante das instituições e o colectivo operário age como actor social relativamente autónomo, designadamente em relação aos partidos políticos; a acção directa, a ruptura e a democracia de base dominam;
- b) 1976-81 — institucionalização de um sistema de relações industriais e de democracia representativa, dominância da negociação, normalização das transformações anteriores, implantação progressiva dos sindicatos e das células partidárias;
- c) 1982-86 — aumento dos efeitos da crise económica e dos riscos de desemprego, reivindicações defensivas, programa de estabilização do Fundo Monetário Internacional; riscos de manutenção de postos de trabalho e salários em atraso;

¹ Designadamente os nossos artigos «A acção operária na Lisnave», in *Análise Social*, n.º 52, 1977; «Transformações das relações de trabalho nas indústrias navais», in *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.ºs 18-19, 1985; «Travail et pratiques ouvrières dans les chantiers navals», in *Travail*, n.º 14, 1987; e o livro, escrito em colaboração com Maria de Lourdes Lima dos Santos e Vítor Matias Ferreira, *O 25 de Abril e as Lutas Sociais nas Empresas*, Afrontamento, 1976-77, 3 vols. Importa referir que a presente pesquisa foi apoiada em contratos de investigação celebrados com a JNICT e o IEFP (Projectos 86-94 e 87-425, de que o autor foi investigador responsável).

² Nomeadamente os seguintes: F. Bóia e outros, *Sistemas de Trabalho na Lisnave*; T. S. Rosa e outros, *Trabalho, Consciência e Acção Operária na Setenave*; M. J. Lopes e outros, *Análise dos Conflitos de Trabalho na Lisnave entre 1982 e 1985*; M. L. Martins e outros, *Lisnave — Conflitos de Trabalho Numa Situação de Insegurança de Emprego*; V. Pinto e outros, *Uma Investigação na Setenave*; M. C. Santos e outros, *Lisnave: Crise e Desemprego (1979-84)*; M. C. Laço e outros, *Uma Tentativa para a Saída da Crise: Mudança da Política Sindical e da Gestão da Mão-de-Obra na Lisnave*.

- d) 1987-90 — diminuição da taxa de desemprego, em parte à custa da contratação a prazo. Qualidade de emprego sacrificada à quantidade de emprego.

2. O PERÍODO 1974-75: A FASE REVOLUCIONÁRIA E A TRANSFORMAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES

2.1 RELAÇÕES PROFISSIONAIS: DO MARCELISMO À DEMOCRACIA

A crise revolucionária despoletada em Abril de 1974 estende-se até ao 25 de Novembro de 1975. Importa começar por caracterizar o contexto global das mudanças sociais. Depois de um movimento de vastas manifestações populares, os suportes principais do regime corporativo são destruídos. Surgem os partidos políticos, num clima de instabilidade governamental. Os aparelhos do Estado são reconvertidos e múltiplas reivindicações de base pressionam diversas reformas institucionais.

Um conjunto muito extenso de trabalhadores procuram agir num plano autónomo em relação aos partidos políticos. A *acção directa*, a *ruptura*, a *democracia de base* e a *iniciativa dos trabalhadores* são as características que dominam o movimento.

É uma fase em que as greves e os conflitos de trabalho se sucedem. O movimento social inclui a dinâmica das comissões de moradores (lutas urbanas, ocupação de casas, substituição de alojamentos degradados, construção de creches, etc.), a democratização das escolas, os grupos de alfabetização, a ocupação das autarquias locais. A sociedade produz-se a si própria. Os aparelhos de Estado encontram-se paralisados. Os governos são instáveis e têm pouco poder.

Sucedem-se as *medidas económicas e sociais*. Pela primeira vez é fixado um salário mínimo nacional, que se aplica a cerca de 50% da população activa por conta de outrem, o que implicará consequências nos processos globais, quer de formação dos salários, quer de criação e supressão de emprego. Generalizam-se complementos salariais: férias pagas, 13.º e 14.º mês, mensualização, abonos de família. Simultaneamente, ensaiam-se políticas de condicionamento dos salários, dos preços e das rendas de habitação.

As pensões de reforma são actualizadas. Inicia-se um sistema de subsídio de desemprego. São aprovadas as bases gerais dos programas de medidas económicas de emergência. Criam-se o Programa Nacional de Emprego e a Secretaria de Estado do Emprego. Restringem-se as possibilidades de despedimento, quer individual quer colectivo. Diminui-se a duração de trabalho.

No âmbito das relações colectivas de trabalho, estabelece-se o regime geral das associações sindicais, instituindo um conjunto significativo de direitos e liberdades. Define-se o regime das associações patronais. O direito à greve

é reconhecido. Constituem-se comissões de conciliação e julgamento, destinadas a solucionar as questões resultantes das relações individuais de trabalho.

No contexto da reforma do sistema educativo, o ensino secundário é unificado, acabando com a separação rígida entre o ensino liceal e o ensino técnico.

São criados o Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas Industriais, o Instituto de Participações do Estado e uma Comissão de Apoio às Cooperativas. Nacionalizam-se os bancos, companhias de seguros e diversas empresas de sectores importantes (nomeadamente siderurgia, energia eléctrica, cimentos, transportes, petroquímica, tabacos, cervejas, Setenave, Estaleiros de Viana do Castelo, Cuf). São intervencionadas, suspensas as administrações ou nomeadas comissões administrativas para diversas empresas. Os efeitos sobre os modos de gestão da mão-de-obra são visíveis.

Todo este conjunto de medidas se insere num *contexto* marcado por movimentos sociais, designadamente no que se reporta aos conflitos de trabalho. As greves generalizam-se, muitas delas fora do quadro legal e exteriores aos sindicatos e aos partidos políticos. Basta lembrar que o Partido Comunista qualificou várias destas lutas como «contra-revolucionárias»³.

A organização sindical é liderada pelos militantes mais activos e a Inter-sindical nacional é reconhecida pelo Governo como detentora do monopólio da representação, situação que se manterá até 1976. O sindicato de classe organiza-se mais depressa do que o patronato, o que lhe confere recursos elevados.

Importa destacar o aparecimento de múltiplas *comissões de trabalhadores* nas empresas, que surgem espontaneamente e dirigem autonomamente os movimentos reivindicativos. O controlo operário é experimentado em várias empresas importantes. A principal instância de acção e negociação é constituída pelas organizações de base dos trabalhadores, com suporte em modelos colectivos de decisão e estabelecendo uma articulação com instituições políticas.

Em muitas centenas de pequenas e médias empresas, os trabalhadores empreendem uma *experiência de autogestão*. Trata-se de ocupações que se sucedem na sequência de conflitos de trabalho, de abandonos de empresas pelos patrões, de saneamentos e de ameaças de falência. A preocupação instrumental é, muitas vezes, a de salvaguardar os postos de trabalho e os salários. Muitos processos de autogestão e cooperativas surgem por efeito da crise económica, e não como uma escolha ideológica assumida. Paralelamente, os estudos de casos revelam a opção por líderes que se impõem pela competência técnica. A lógica da gestão e a da representação dos interesses operários da base entram frequentemente em contradição.

No conjunto dos conflitos de trabalho interessa salientar diversas características: reivindicações de base (económicas, salário mínimo, vantagens sociais), emancipação da tutela patronal e da repressão do regime corporativo, democratização da empresa, saneamentos, imposição do reconhecimento dos órgãos representativos dos trabalhadores, temas igualitários (redução do leque salarial), ocupações dos sindicatos corporativos, estratégia ofensiva, melhoria das condições de trabalho e de vida, extensão das modalidades de salário indirecto, pressões institucionais (gestão da mão-de-obra, articulação da empresa com o meio envolvente, participação dos serviços públicos na reprodução da força de trabalho).

As reivindicações são frequentemente impostas, sob o impulso de uma forte *mobilização* de base. A espontaneidade domina. Estabelecem-se ligações entre as comissões de trabalhadores de várias empresas e ramos de actividade. As assembleias gerais e as comissões de trabalhadores integram sindicalizados e não sindicalizados e funcionam com uma relativa *autonomia* em relação aos partidos políticos.

Nesta fase, as reivindicações quantitativas são predominantes. No entanto, as exigências que visam um controlo da gestão das empresas adquirem uma importância grande. A periodização das acções revela uma passagem das reivindicações económicas às políticas (saneamentos, estrutura do poder, controlo operário, estatuto da empresa, luta contra o capitalismo, articulação com o poder político). Por outro lado, as ocupações com laboração e as que implicam a expropriação do patronato assumem relevância crescente. O ano de 1975 será assim marcado por formulações mais ofensivas. As relações entre associações sindicais e patronais estão bloqueadas, com excepção da contratação colectiva sectorial.

As relações de trabalho modernizam-se e as formas de inserção internacional mudam, num movimento de libertação geral das iniciativas no mundo do trabalho, que se traduz numa aceleração e numa ruptura política rápida e profunda do processo histórico.

A explosão reivindicativa compreende projectos que, num período ulterior, se revelarão *diferentes* no seu significado e nos actores que os suportam: movimentos de base, defesa contra a exclusão económica, orientações gestionárias, inovação cultural, modernização sem ruptura, pressão institucional para a intervenção do Estado na economia e na sociedade. A desarticulação e a fragmentação do movimento reivindicativo são acentuadas.

As grandes empresas, nomeadamente nas cinturas industriais, funcionam como elementos *motores* da acção operária, exercendo um efeito de arrastamento noutras unidades. A difusão de temas mais *qualitativos* é feita a partir daquelas.

A Lisnave e a Setenave ilustram claramente este movimento. Um bom exemplo é a manifestação de operários da Lisnave, em Setembro de 1974. Eles descem à rua e vão ao Ministério do Trabalho, reivindicando o saneamento de um administrador do grupo CUF, tema que era aparentemente impossível de negociar.

No entanto, o conflito termina com o seu afastamento da Lisnave. Neste contexto há palavras de ordem que se generalizam a outras empresas: contestação das leis da greve e das manifestações. Apesar da proibição da manifestação, esta realiza-se, o que revela a fraqueza e as contradições que atravessam os aparelhos de Estado, incluindo os militares.

Deve-se sublinhar também o aparecimento de um sector público de empresas importantes, como resultado da nacionalização dos bancos e dos principais ramos da indústria, o que destrói os grandes grupos económicos privados.

Ao nível da acção e da organização dos trabalhadores, pode-se concluir que o período imediatamente ulterior ao 25 de Abril é marcado pela *acção directa, espontânea e de base*. Esta descentralização é progressivamente substituída por uma acção mais organizada segundo objectivos de intervenção definidos nas organizações sindicais, dominadas pela hegemonia das orientações do PCP, principalmente a partir de 11 de Março de 1975.

Num processo contraditório, as transformações sociais juntam-se aos efeitos da crise económica internacional e das mudanças do mercado de trabalho: terciarização, feminização, regresso dos residentes das ex-colónias, diminuição da emigração, aumento do desemprego, urbanização. Os suportes do regime anterior (corporativismo, autoritarismo, regime colonial) são destruídos, num processo de ruptura política rápida e profunda. As lutas sociais entram em contradição com os modelos institucionais anteriores, mas as novas fórmulas institucionais do pós-25 de Abril não definem claramente um novo tipo de acumulação.

Na segurança social, na habitação, na saúde, nos conflitos de trabalho, o Estado intervém mais activamente na regulação da reprodução social. Contudo, não há uma correspondência no domínio da produção, do progresso tecnológico e dos sistemas organizacionais.

No âmbito do mercado de trabalho, o Estado procura sustentar o emprego, mas o aparelho produtivo não é reestruturado.

2.2 SITUAÇÃO ECONÓMICA

Durante estes dois anos, a situação económica, tanto nacional como internacional, era crítica, devido principalmente ao choque petrolífero. O Governo Português adoptou uma política de contenção de preços e de nacionalizações, o que, aliado à situação internacional de subida do preço do petróleo, provocou, no ano de 1975, uma descida de cerca de 4,3 % do PIB. A taxa de desemprego aumentou significativamente em 1975. Uma maior falta de confiança por parte dos investidores fez diminuir cerca de 27 % (segundo estatísticas do FMI) o investimento, estando esta descida, em parte, associada ao aumento da taxa de desemprego, pois o mercado de trabalho teve dificuldade em absorver quer os que procuravam trabalhar, quer aqueles que tinham perdido o emprego.

[QUADRO N.º 1]

	1974	1975
População residente total (em milhares de pessoas)...	8594	8879
População activa civil (× 1000)	3761	3902
Emprego (× 1000)	3694	3724
Desemprego (× 1000)	79	193
Procura do 1.º emprego (× 1000)	34	84
Procura de novo emprego (× 1000)	45	109
Taxa de actividade (percentagem)	43,8	43,9
Homens	55,5	56,5
Mulheres	33,2	32,6
Taxa de desemprego (percentagem)	2,1	4,9
Rendimento nacional <i>per capita</i> (em contos)	39,8	42,3
Investimento bruto (milhões de contos)	84,3	61,5
Salários reais (base: 1974 = 100)	100,0	109,4

Fontes: INE, Banco de Portugal e FMI⁴.

3. O PERÍODO 1976-81: INSTITUCIONALIZAÇÃO PROGRESSIVA DE UM SISTEMA DE RELAÇÕES INDUSTRIAIS, IMPLANTAÇÃO CRESCENTE DOS SINDICATOS E DAS CÉLULAS PARTIDÁRIAS, NORMALIZAÇÃO DAS TRANSFORMAÇÕES DA FASE ANTERIOR, PLURALISMO SINDICAL

3.1 CONTEXTO POLÍTICO E ECONÓMICO

Convém começar por registar alguns dados políticos. Em 1976-78 governa o Partido Socialista (a partir de Janeiro de 1978, em aliança com o CDS). Em 1979 surgem governos de iniciativa presidencial. Em 1980-81, a Aliança Democrática ganha o poder, onde se manterá até 1983.

Em 1976, o Governo acaba com o monopólio legal da CGTP. Em 1978 é criada uma nova central, a UGT, que se encontra próxima dos Partidos Socialista e Social-Democrata e se implanta mais facilmente no sector terciário, embora crie também novos sindicatos em ramos como a metalurgia, a química e os têxteis. Ela surge como rival política e ideológica da CGTP e, em grande parte, por incentivo do Estado.

O Governo tenta combater a inflação. Entre 1977 e 1979 adopta uma política de contenção salarial de carácter directo, fixando «tectos salariais» e condicionando a negociação colectiva. Entre o final de 1979 e 1982, o Governo pratica um sistema de contenção salarial indirecta, não permitindo que os aumentos salariais sejam superiores à taxa de inflação fixada como meta e sejam repercutidos nos preços. O poder de compra dos assalariados baixa e os despachos de regulamentação dos salários aumentam.

⁴ Para dados mais desenvolvidos cf. quadro n.º 2 no anexo.

As relações do trabalho são condicionadas por um conjunto de factos: a diminuição dos salários reais (exceptuando nos anos de 1980 e 1981, em que houve alguma recuperação), a perda da importância do peso do rendimento salarial, as políticas económicas restritivas influenciadas pelas negociações com o Fundo Monetário Internacional (1978), a desvalorização do escudo (1977), o impacte social da austeridade, as leis sobre os contratos de trabalho a prazo (1976), a declaração de empresas em situação económica difícil, que implica a suspensão da contratação colectiva. A crise económica enfraquece o movimento sindical, que recua para a tentativa de defesa do poder de compra e dos postos de trabalho. As preocupações com a concorrência e a produtividade dominam as iniciativas patronais e públicas. O patronato recupera margens de manobra e procura reconstituir os níveis de lucro e acumulação.

A Constituição Política de 1976 consagra o Estado Social Português, mas as contradições políticas e sociais impedem a realização dos seus objectivos. O Plano a Médio Prazo, de 1977-80, orientado para a satisfação das necessidades básicas, entre as quais o emprego, nunca chega a ser aprovado.

Os processos de negociação colectiva são suspensos temporariamente entre Novembro de 1975 e o final desse ano. Depois é criada uma Comissão Interministerial para Intervenção na Negociação Colectiva.

3.2 A POLÍTICA DE EMPREGO

Os problemas do emprego justificam um certo número de medidas políticas. São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos. São criados o Departamento Técnico do Fundo Social Europeu, a Comissão Interministerial para o Emprego e o Instituto do Emprego e Formação Profissional.

É aprovada a lei de bases da promoção do emprego. São criados incentivos à mobilidade geográfica e apoios a empresas para criação de postos de trabalho. São aprovadas a participação nos contratos de viabilização e na recuperação de empresas através da Parempresa e a participação nas medidas relativas a empresas com projectos de reemprego, implicando reconversão e reorganização, bem como apoios específicos a cooperativas e ao artesanato, nas áreas do emprego e formação profissional. São criados o subsídio de desemprego, bolsas de formação profissional, subsídios de emprego-formação, a formação e a integração empresarial dos quadros e programas de ocupação de tempos livres dos jovens. É adoptada a Convenção da OIT sobre a política de emprego, formação profissional e segurança social.

As medidas pontuais e de curto prazo sobre emprego não impedem o agravamento do *desemprego*. A taxa de desemprego, que era de cerca de 2,1 % em 1974, sobe em 1976 para perto de 6,5 %, elevando-se em 1979 a 8,2 %, descendo ligeiramente em 1980 e alcançando novamente em 1981 os valores de 1979. A partir de 1979 ganham relevância o desemprego feminino e a procura do primeiro emprego. Já anteriormente se focaram alguns dos factores que contribuíram para esta evolução: diminuição da emigração, retorno das ex-colónias, feminização do mercado de trabalho, despedimentos.

Num processo contraditório, a «normalização» das mudanças verificadas na fase anterior e a desvalorização da força de trabalho marcam outro conjunto de medidas: os contratos a prazo precarizam a relação salarial e verificam-se cortes nos orçamentos de sectores sociais (saúde, educação, habitação). Procede-se à regulamentação da negociação colectiva, da liberdade sindical e das comissões de trabalhadores, das férias, feriados e faltas, da cobrança das cotizações sindicais e do direito de greve.

3.3 RELAÇÕES INDUSTRIAIS

O contexto da política do emprego desenvolve-se no quadro de um conjunto de características das *relações sociais de trabalho*, de que se salientam as seguintes: ensaios de institucionalização de um sistema de negociação⁵, maior centralização da contratação colectiva, implantação crescente dos sindicatos, enquadramento sindical da acção operária e das comissões de trabalhadores, verticalização dos sindicatos, intensificação da lógica e do controlo dos *partidos políticos*, *clivagens ideológicas* que dividem os trabalhadores, substituição gradual da democracia descentralizada pela delegação de poderes a militantes de cúpula, controlo da acção pelos representantes eleitos, diminuição da importância das assembleias gerais e plenários, reivindicações defensivas e hierarquizadas nas empresas (aumento do leque salarial, desdobramento de categorias profissionais).

Esta última tendência converge com a verificada na análise da evolução dos contratos colectivos: o grau de dispersão salarial diminui entre 1974 e 1979; em seguida há uma recuperação, ainda que parcial, da dispersão anterior.

As reivindicações são enquadradas no estudo dos problemas económicos e financeiros das empresas, em ligação com a política global do Estado.

Exemplificando com as indústrias navais, refere-se que em 1976 é criado um Centro de Coordenação da Indústria Naval, no Ministério da Indústria, com a participação da Comissão de Coordenação das Comissões de Trabalhadores das Indústrias Navais (CCCTIN). A acção da CCCTIN, na procura de uma alternativa viável para a crise do sector, é dominada por uma orientação de defesa da planificação económica, do progresso técnico e do desenvolvimento industrial, em articulação com opções políticas, em que o papel dos aparelhos de Estado é fundamental. Encontramos aqui um elemento de continuidade, que irá reaparecer mais tarde (1984): uma reivindicação e uma pressão institucional, dirigida prioritariamente ao *Estado*.

Entretanto, a conjunção da CGTP e da UGT nas práticas sindicais torna-se muito difícil. Para isto contribuem diversos factores: ligações directas das duas centrais aos partidos políticos, divergências de projectos ideológicos,

⁵ Relembra-se a regulamentação da negociação colectiva, da constituição das comissões de trabalhadores, da liberdade sindical e do direito de greve.

diferenças de composição social. A CGTP aproxima-se mais de uma concepção leninista de subordinação da acção sindical a objectivos políticos; a UGT articula o sindicalismo gestor e o de negociação⁶.

No que respeita à CGTP, a polarização dirigida ao Estado é explicável por elementos ideológicos. A hegemonia desta central em determinados sectores traduz-se em propostas «estatistas» e dirigistas. No caso concreto das indústrias navais, outras circunstâncias vão no mesmo sentido: características das grandes empresas do ramo naval (tecnologia moderna, gestão racionalizada, dependência de um modelo centralizado de acumulação); composição social dos trabalhadores (qualificação profissional, autonomia e «saber fazer» de níveis elevados, produtividade e salários superiores à média de indústria); peso das grandes empresas; estatuto jurídico de estaleiros importantes (empresas públicas).

Durante esta segunda fase, as contradições dos projectos ideológicos e sociais tornam-se mais nítidas. Por outro lado, aumenta a tensão entre a acção de base e a pressão institucional sobre o poder político.

A insuficiência da oferta de emprego e a segmentação do mercado de emprego, bem visíveis neste segundo período, tornam-se ainda mais claras após 1982, como veremos depois, quando analisarmos o terceiro período.

3.4 EVOLUÇÃO ECONÓMICA

Apresentaremos em seguida alguns dados referentes a este período:

[QUADRO N.º 2]

	1976	1977	1978	1979	1980	1981
População residente total (milhares).....	9076	9156	9197	9325	9395	9488
População activa civil (milhares).....	4050	4098	4107	4198	4257	4325
Emprego (milhares)	3820	3789	3772	3853	3925	3969
Desemprego (milhares)	262	309	335	345	332	356
Procura do 1.º emprego (milhares)	109	154	189	195	175	182
Procura de novo emprego (milhares)	153	155	146	150	157	174
Taxa de actividade (percentagem)	44,6	44,8	44,7	45,0	45,3	45,6
Homens	57,4	57,1	56,8	56,1	56,2	55,5
Mulheres	33,0	33,6	33,7	35,0	35,4	36,7
Taxa de desemprego (percentagem)	6,5	7,5	8,2	8,2	7,8	8,2
Salários reais (base 1974) (a)	107,9	99,4	94,2	91,0	93,9	96,0
Taxa de crescimento do PIB (percentagem)	6,9	4,6	3,4	6,2	4,1	0,8

(a) Estes índices foram calculados através da conversão à mesma base de diversos índices, recolhidos nas publicações do Banco de Portugal. Embora isto não seja muito rigoroso, foi a melhor maneira de obter uma série única.

Fontes: Banco de Portugal e INE.

⁶ Importa mencionar ainda o sindicalismo independente, que recusa a verticalização nas duas centrais. Técnicos, quadros, pilotos, maquinistas, entre outros, constituem sindicatos categoriais autónomos, que defendem interesses específicos de grupos profissionais com lugares estratégicos no processo económico.

3.5 A POLÍTICA DO ESTADO E DO PATRONATO

A análise das relações profissionais exige, além da interpretação das acções dos trabalhadores, a compreensão da racionalidade das acções (fins, resultados) levadas a cabo pelo principal responsável pela estratégia empresarial — o patronato — e pelo Estado, considerado como agente regulador central e como impulsionador do desenvolvimento⁷.

Interpretando as decisões tomadas (ou não tomadas, mas fortemente reivindicadas), que tiveram (ou poderiam ter tido) impacte mobilizador de mudança, face à crise de um sector estratégico como o das indústrias navais, chegámos a conclusão convergente com a de Maria João Rodrigues, para a periodização geral da política de emprego⁸.

Além da análise das intenções *modernizadora* ou *reprodutora* dos actores sociais⁹ e da identificação das suas diferenças, geradoras de conciliação ou de conflitualidade, procedeu-se a uma comparação das reacções estratégicas prosseguidas em relação à mão-de-obra nos estudos de casos das indústrias navais. Utilizou-se, para essa comparação, a grelha de análise elaborada por Maria João Rodrigues para a detecção das reacções de *acomodação*, *rejeição* ou *assimilação* na gestão da mão-de-obra perante a nova relação salarial.

De acordo com a autora, as reacções de *acomodação* às relações salariais sobrevividas no pós-74 têm que ver com a erosão da rendibilidade dos capitais, o endividamento das empresas, a travagem do recrutamento e a expansão do desemprego declarado em coexistência com a expansão do subemprego, que pode conduzir a um processo de pseudovalidação do emprego, que se traduz por um *impasse* entre a falência e a reconversão. Uma expressão deste *impasse* é a extensão dos salários em atraso, que os trabalhadores são obrigados a aceitar para defenderem o seu emprego. Este tipo de reacção provoca uma travagem na criação de emprego e uma rigidificação das estruturas de emprego.

As reacções de *rejeição* visam contornar a relação salarial que se tornou dominante após o 25 de Abril. Entre outros indicadores, referem-se: inflação; quebra de salários reais; travagem das promoções; formas precárias de emprego; trabalho clandestino; formas de trabalho independente; plurirren-

⁷ Sobre este ponto utilizámos principalmente o texto de Lima *et alii*, «Desenvolvimento das relações do trabalho nas indústrias navais [...]». Cf. também o conceito de Estado e das suas relações com as classes dominantes e populares expresso por Touraine em *La Production de la Société*, 1973, pp. 255-275.

⁸ *O Sistema de Emprego em Portugal*, 1988.

⁹ Para Touraine (*op. cit.*), entende-se por *modernização* a acção que se reporta à classe dirigente (de que o Estado é componente importante), para o desenvolvimento industrial e para a mudança, que se impõe por força da acção contestatária da classe popular, perante as novas condições económicas e sociais, mas que não põe em causa a sociedade de classes. Por *reprodução* entende-se a garantia da manutenção da ordem social e económica, a dominância de funções integradoras e repressivas para a classe popular, mas também funções portadoras de marginalização social, por forma a manter a coesão social.

dimento; degradação de recursos humanos; travagem da modernização das empresas.

As reacções de *assimilação* da nova relação salarial traduzem-se em transformações do sistema de emprego, que permitam que este reinstitua condições de equilíbrio entre a oferta e a procura de emprego. Trata-se de uma flexibilidade ofensiva, que transforma o modo de regulação do sistema salarial, estimulando a criação de emprego e o desenvolvimento industrial, valorizando simultaneamente o capital, a qualidade da especialização produtiva e do emprego.

Fazendo um estudo aprofundado das reacções patronais nos estaleiros navais, verifica-se que a orientação dominante em 1979-80 vai no sentido da «acomodação»¹⁰. No plano mais geral, as medidas de apoio à manutenção dos postos de trabalho vão conter as tensões, que se acumulam sob a forma de subemprego, como refere Maria João Rodrigues. Mas este modelo irá rapidamente esgotar-se no decurso do período seguinte, uma vez que se irão agravar quer a insuficiência da oferta do emprego, quer a segmentação do mercado de emprego, como veremos agora.

4. O PERÍODO 1982-86: CRISE ECONÓMICA E AUMENTO DO DESEMPREGO; INTEGRAÇÃO NA COMUNIDADE ECONÓMICA EUROPEIA; COMPETITIVIDADE ENTRE AS CENTRAIS SINDICAIS

4.1 CONJUNTURA ECONÓMICA E POLÍTICA

As variáveis retidas para a identificação deste período são as seguintes: programa de estabilização do FMI (1983), continuação das políticas de austeridade, adesão à CEE (1985), agravamento das ameaças de desemprego, atraso no pagamento dos salários e pensões de reforma, fenómeno que atinge proporções preocupantes, planos de viabilização da Lisnave e da Setenave, início de processos de reconversão industrial, mudanças resultantes da implantação de novas tecnologias, subida acentuada de comportamentos defensivos, diminuição da sindicalização e da mobilização nos conflitos de trabalho, enfraquecimento da acção reivindicativa, divisões no seio do movimento sindical.

Os salários reais descem significativamente entre 1982 e 1984, com alguma recuperação até 1986 (cf. quadro n.º 2 do anexo), os salários em atraso atingem várias dezenas de milhares de trabalhadores, o número de reivindicações desce acentuadamente entre o início e o fim do período, os resultados das reivindicações nas greves de empresa são predominantemente desfavoráveis,

as greves e o número médio de grevistas por greve diminuem fortemente entre 1981 (ano do pico superior) e 1986 (embora, neste último ano, pareça verificar-se uma certa recuperação do indicador da mobilização) (cf. quadro n.º 1 do anexo).

No plano político, o PS obtém a maioria eleitoral em Abril de 1983 e governa em coligação com o PSD até Outubro de 1985. A partir desta altura, o PSD exerce o governo.

O défice externo e a inflação condicionam a intervenção governamental. A precarização e o aumento da procura de um novo emprego tornam-se crescentes. Os contratos a prazo atingem quase 500 000 trabalhadores (como se pode ver no quadro n.º 2 do anexo, em 1983, cerca de 18 % dos trabalhadores são contratados a prazo).

A recessão económica é indiciada pelo abaixamento do ritmo de crescimento do PIB (-1,6 % em 1984, por exemplo). A taxa de desemprego atinge 10,5 % em 1984 e 10,2 % em 1986, chegando em certas zonas, como a península de Setúbal, a valores estimados em 20 %. Despedimentos, falências e encerramento de empresas ameaçam sectores em crise, como os estaleiros navais e os transportes marítimos, entre outros. Segundo um relatório do IEFP sobre a situação do mercado de trabalho (Junho de 1985), apenas 25 % dos desempregados oficialmente inscritos recebiam subsídio de desemprego.

O esgotamento do modo de travagem das tensões no mercado do emprego é claro a partir de 1982. A procura de novo emprego passa a ser o elemento dominante do desemprego. O panorama do mercado de trabalho e da economia é visível no quadro seguinte (quadro n.º 3).

[QUADRO N.º 3]

	1982	1983 (b)	1984	1985	1986
População residente total (milhares) ..	9540	9499	9579	9674	9743
População activa civil (milhares)	4275	4620	4574	4561	4559
Emprego (milhares)	3959	4147	4095	4086	4095
Desemprego (milhares)	316	473	479	475	464
Procura de 1.º emprego (milhares) ...	146	205	178	171	160
Procura de novo emprego (milhares) ..	170	268	301	304	304
Taxa de actividade (percentagem)	44,8	48,6	47,8	47,1	46,8
Homens	54,6	58,1	57,2	56,4	56,1
Mulheres	36,0	39,8	38,9	38,6	38,1
Taxa de desemprego (percentagem) ...	7,4	10,2	10,5	10,4	10,2
Salários reais (base: 1974) (a)	93,9	89,1	81,6	84,4	89,7
Taxa de crescimento do PIB (percentagem)	3,2	-0,3	-1,6	3,3	4,3
Percentagem de contratados a prazo ..		17,6	13,4	13,2	15,8

(a) Estes índices foram calculados através da conversão à mesma base de diversos índices recolhidos nas publicações do Banco de Portugal. Embora isto não seja muito rigoroso, foi a melhor maneira de obter uma série única.

(b) Os valores deste ano (excepto os salários reais e a taxa de crescimento do PIB) foram calculados tendo em conta apenas os três últimos trimestres do ano (médias), devido a não estarem disponíveis dados para o 1.º trimestre.

Fontes: Banco de Portugal e INE.

4.2 LEGISLAÇÃO SOBRE EMPREGO

No domínio do apoio ao emprego (ou com implicações no sistema de emprego), um conjunto de diplomas deve ser seriado. Destacamos os seguintes:

Lei Orgânica do Instituto do Emprego e Formação Profissional (1982), Estatuto do IEFP (Decreto-Lei n.º 247/85, de 12 de Julho), criação do Conselho Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho (1982), Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho (1983), criação do Departamento para os Assuntos do Fundo Social Europeu (Decreto-Lei n.º 156-A/83, de 16 de Abril), estabelecimento do regime jurídico da aprendizagem e criação da Comissão Nacional de Aprendizagem (1984), Lei-Quadro do Sistema de Segurança Social (Lei n.º 28/84, de 14 de Agosto), criação de cursos técnico-profissionais e profissionais (ano lectivo de 1983-84), criação do Conselho Permanente de Concertação Social, de composição tripartida e de carácter consultivo, com competência no domínio sociolaboral (Decreto-Lei n.º 74/84, de 2 de Março), extinção das Comissões de Conciliação e Julgamento (Decreto-Lei n.º 115/85, de 18 de Abril), estabelecimento de programas integrados de desenvolvimento regional e de promoção de emprego (1982), programa de desenvolvimento integrado para a península de Setúbal (1985)^{11, 12}, formação de agentes de desenvolvimento em matéria de emprego e formação profissional (Despacho Normativo n.º 72/85, de 10 de Agosto), incentivos às iniciativas locais de emprego — ILE (Despacho Normativo n.º 46/86, de 4 de Junho), sistema de incentivos aos investimentos de carácter regional e à criação de emprego (Decreto-Lei n.º 280-A/86, de 5 de Setembro)¹³, apoio às cooperativas — emprego e formação profissional (Portaria n.º 802/82, de 24 de Agosto), apoio às cooperativas — emprego e formação profissional (Despacho Normativo n.º 160/82, de 4 de Agosto, e Despacho Conjunto de 22 de Janeiro de 1983), programas de ocupação dos trabalhadores rurais desempregados no Sul (1984), programas de ocupação para os desempregados (Despacho Normativo n.º 86/85, de 2 de Setembro), programas de ocupação temporária de postos de trabalho (Resoluções do Conselho de Ministros n.ºs 16/86 e 36/86, Despacho Normativo n.º 76/86, de 29 de Agosto), suspensão e redução da prestação de trabalho (Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro), abolição do tecto salarial (Decreto-Lei n.º 313/83, de 2 de Julho), equiparação a desemprego involuntário da suspensão da prestação

¹¹ A resolução do Conselho de Ministros n.º 11/87, de 11/3, virá confirmar e desenvolver o PROSET, com o objectivo da criação de emprego e de reduzir o desemprego para um nível aceitável.

¹² Importa salientar que, em 1987, o Governo aprovará o Programa de Correção Estrutural do Défice Externo e do Desemprego — PCEDED e o IEFP estabelecerá o Plano Integrado de Desenvolvimento a Médio Prazo.

¹³ Em 1987, o Decreto-Lei n.º 225/87, de 5 de Junho, aprovará incentivos à mobilidade geográfica de trabalhadores desempregados.

do trabalho sem garantia de retribuição (Despacho Normativo n.º 35/84, de 19 de Janeiro, e Decreto-Lei n.º 7/86, de 14 de Janeiro), seguro de desemprego e subsídio de desemprego (Decreto-Lei n.º 20/85, de 17 de Janeiro), criação do Fundo de Garantia Salarial (Decreto-Lei n.º 20/85, de 17 de Fevereiro, e Despacho Normativo n.º 90/85, de 20 de Setembro), regulamentação da duração de trabalho suplementar (Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro), formação profissional dos jovens em regime de aprendizagem (Decreto-Lei n.º 102/84, de 29 de Março), formação profissional em coopeção (Decreto-Lei n.º 165/85, de 16 de Maio), programas de emprego-formação destinados aos trabalhadores jovens (Despacho Normativo n.º 73/85, de 10 de Agosto), programa de apoio financeiro a estágios (Despacho Normativo n.º 74/85, de 10 de Agosto), medidas específicas para pessoas deficientes — emprego e formação profissional (Despacho Normativo n.º 388/79, de 31 de Dezembro, Despacho Normativo n.º 52/80, de 21 de Dezembro), regime jurídico do emprego protegido (Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de Janeiro, Decreto Regulamentar n.º 37/85, de 24 de Junho), regime jurídico da carteira profissional (Decreto-Lei n.º 358/84, de 13 de Novembro), incentivo à criação do próprio emprego nos desempregados subsidiados (Portaria n.º 365/86, de 15 de Julho), incentivo à criação de actividades independentes nos jovens com menos de 25 anos e desempregados de longa duração, através da concessão de apoio financeiro sob a forma de subsídio não reembolsável (Despacho Normativo n.º 18/86, de 14 de Fevereiro, despacho do MTSS de 7 de Fevereiro de 1986 — 2.ª série — Montante de Apoios e despacho do MTSS de 1 de Julho de 1986 — 2.ª série — Modificação do Montante de Apoios), incentivos à contratação de trabalhadores deficientes (Decreto-Lei n.º 299/86 de 19 de Setembro), superintendência do IEFEP na execução do programa de construção de novos centros de formação e reabilitação profissional (Decreto-Lei n.º 151/86, de 18 de Junho), valorização profissional no sector do artesanato através da criação do Centro de Formação Profissional do Artesanato, designado por CEARTE (Portaria n.º 402/86, de 25 de Julho), criação do Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins, designado por CECOAF (Portaria n.º 510/86, de 10 de Setembro), concessão de um apoio, designado por subsídio complementar de formação, aos ex-estagiários inscritos nos centros de emprego e admitidos em empresas ou outras entidades para complementar a sua formação (Despacho Normativo n.º 109/86, de 12 de Dezembro).

A multiplicidade de diplomas normativos registados no âmbito do apoio ao emprego dá uma ideia clara da acção do Estado. Este aspecto é complementado por um conjunto de programas de manutenção e criação de emprego, entre os quais citamos o plano de construção de novos centros de formação, apoios financeiros à sustentação de postos de trabalho, a implementação de um sistema informatizado de gestão de emprego, a constituição do Fundo de Apoio à Iniciativa de Jovens Empresários, o projecto integrado da inserção profissional de jovens mulheres desempregadas e a fundação da Uninova.

Uma análise da política do emprego permite concluir que faltam ainda o estabelecimento de um programa integrado de compatibilização de objectivos, a participação efectiva dos agentes económicos e sociais num plano estratégico de desenvolvimento, a transformação da relação salarial, dos modos de gestão da mão-de-obra e do próprio sistema produtivo. Por outro lado, o emprego era considerado menos importante do que o controlo da inflação e do défice externo.

4.3 ESTRATÉGIAS PATRONAIS

Valerá a pena salientar agora alguns exemplos de estratégias patronais em empresas importantes de sectores em crise, como os estaleiros navais¹⁴.

Na Lisnave, a gestão da mão-de-obra adapta-se às condições específicas do mercado mundial. Referem-se a reforma antecipada de mais de 2000 trabalhadores, a tentativa de suspensão de contratos de trabalho (*lay-off*), cerca de 2000 rescisões voluntárias de contratos de trabalho (sob a ameaça de despedimentos), despedimento com indemnização de perto de 150 trabalhadores, subempreitadas, cedência de mão-de-obra, diminuição dos prémios e de benefícios sociais, polivalência, flexibilidade, mobilidade entre trabalhos de bordo e de oficina, turnos, diminuição dos tempos mortos, divisão da empresa em novas unidades (*spin-off*), intervenção do Governo e declaração da empresa em situação económica difícil. Segue-se o acordo social, assinado pelo patronato e pelos sindicatos em 1986 e renovado sucessivamente, com uma cláusula de paz social extremamente importante. Este facto é paralelo à vitória da UGT nas eleições de 1986 para a Comissão de Trabalhadores, confirmada nos anos seguintes.

Os planos para a Setenave integram medidas que traduzem a ligação entre a crise económica e as mudanças na acção sindical e nas políticas de gestão. O acordo de viabilização é aprovado em 1983 e os sindicatos aceitam um conjunto de compromissos. Em troca de um apoio financeiro do Governo para a conclusão de um superpetroleiro, os trabalhadores aceitam, durante um período limitado, não exercer certos direitos (greve, férias). Por outro lado, são condicionados os aumentos salariais e os operários podem ser mudados de função e de horário segundo as necessidades de produção. Numa segunda fase, o patronato procede a cerca de 700 rescisões voluntárias com indemnização. Trata-se de uma negociação de crise, em que a procura da flexibilidade e novos compromissos sociais tipificam

¹⁴ No início deste artigo justificou-se já a escolha dos estaleiros navais como objecto privilegiado de estudo. Mas vale a pena acrescentar que a Lisnave sempre foi um símbolo emblemático tanto de estratégias patronais inovadoras como do movimento operário. Já antes do 25 de Abril era um «laboratório de experimentação social». Com o 25 de Abril tornou-se um símbolo da revolução de 1974, atendendo ao tipo de militância de «vanguarda» dos seus trabalhadores e à sua importância estratégica.

um período no decurso do qual se efectua toda uma remodelação de relações sociais e em que as relações de força entre sindicatos e patronato se alteram profundamente.

As lógicas patronais e estaduais tornam-se mais de *reprodução* da ordem social dominante do que de modernização. As reacções patronais enquadram-se no tipo de *rejeição* das conquistas obtidas após o 25 de Abril. Degrada-se a gestão dos recursos humanos, acentua-se a conflitualidade interna, reduz-se a capacidade competitiva, aumenta a dependência financeira das empresas em relação à política governamental. Esta última é caracterizada por uma grande indefinição em termos de política económica e pela restrição orçamental do sector público industrial¹⁵. A gestão da mão-de-obra, nas duas empresas, acompanha uma tendência de *rejeição*, apontada para o País por Maria João Rodrigues a partir de 1981: o dualismo na gestão da mão-de-obra aumenta¹⁶. Conforme salienta esta autora, a capacidade para adiar o desemprego por reconversão parece começar a esgotar-se, nomeadamente com a falência e a reestruturação de empresas de sectores em crise, como as indústrias navais, os transportes marítimos e a construção civil.

Por outro lado, fenómenos como o dos salários em atraso e da economia clandestina só puderam ser amortecidos pelos mecanismos de solidariedade familiar e local, que se reactivaram em zonas de crise como Setúbal.

Retomando um estudo de caso, deve-se sublinhar que, a partir de 1986, a situação se altera na Lisnave. A negociação de um contrato social permite que se ajuste ainda mais o emprego àquilo que o patronato deseja (redução substancial de efectivos, contratação de subempregados), que a formação de salários se adequa aos níveis da produtividade, que se reduza a conflitualidade existente no sector. A política de gestão da mão-de-obra torna-se novamente de «acomodação».

Uma vez que referimos mais em profundidade os estaleiros navais, vale a pena apontar o caso específico dos estaleiros de Viana do Castelo¹⁷. Encontramos aqui uma estratégia patronal do tipo inovador, com grande eficácia na conquista de mercados e na «agressividade» técnica, que encontra apoio financeiro do Estado. Dominam os comportamentos de «modernização» e de «acomodação» à nova relação salarial. Eles são um bom exemplo da forma como a adopção de modelos inovadores nas relações sociais, bem como a margem de liberdade e iniciativa conquistada pela empresa, permitem melhores eficácia organizacional e capacidade de competição e de mobilidade. Neste estaleiro, o emprego quase não diminui após 1974, o que se relaciona com factores que convergem com a qualidade do comportamento patronal. O operariado é mais flexível e encontra mecanismos amortecedores da crise: ligação à agricultura e ao meio rural. Com casa própria, ligado efectivamente à terra, católico e com «espírito de empresa», contribui para

¹⁵ Cf. Lima *et alii*, 1990.

¹⁶ Rodrigues, 1988.

¹⁷ Para um estudo mais aprofundado deste caso cf. Lima *et alii*, 1990.

alguma diluição dos conflitos entre o capital e o trabalho. A acção patronal não é contestada pelos sindicatos (que são maioritariamente da CGTP), que adoptam tipos de acção próximos do tipo «negociação contratual». As margens de adaptação e flexibilidade, bem como os modelos culturais das relações capital/trabalho, permitem-nos concluir que a reacção do tipo «assimilação» da nova relação salarial conduz a bons resultados em matéria de sistema de emprego.

4.4 COMPORTAMENTOS SINDICAIS

Já anteriormente assinalámos que as reivindicações e as greves diminuem e que o peso dos temas defensivos aumenta: é o caso do pagamento dos salários em atraso e da defesa dos postos de trabalho. As políticas de austeridade económica contribuem para este facto. Para tentar manter o emprego industrial, o movimento sindical restringe cada vez mais o conteúdo da negociação aos salários, aceitando por vezes taxas de actualização inferiores às da inflação. Entre os factores explicativos desta queda de salários reais referem-se o enfraquecimento do poder de negociação dos sindicatos, as dificuldades financeiras de muitas empresas, a evolução desfavorável da especialização produtiva portuguesa quanto à divisão internacional do trabalho e determinadas políticas de rendimentos. Convém sublinhar ainda que muitas matérias importantes são subtraídas à negociação colectiva e reservadas à lei: horários, férias, segurança social, etc.¹⁸

A dificuldade da mobilização nos conflitos de trabalho pode ser indiciada pela tentativa de concretização, em 1982, de greves gerais pela CGTP, que decorrem sem grande êxito. Conforme se salientou anteriormente, o número médio de grevistas por greve decresce sucessivamente entre 1980 e 1985.

As orientações dominantes na acção operária — as da CGTP — revelam elementos de *continuidade*, por comparação com o período anterior: sindicalismo de classe e anticapitalista, vanguardismo ideológico, controlo centralizado das decisões e das informações, tentativa de imobilização das tendências minoritárias (tanto as da UGT, como as da UDP), negociação dirigida pelos representantes sindicais, delegação de poderes a militantes voluntários. A diminuição global da acção militante de base da CGTP, por um lado, a proximidade do poder, alguns acordos favoráveis no sector público e com o patronato e as tendências mais participantes da UGT, por outro lado, explicam certas subidas nos resultados da UGT nas eleições de comissões de trabalhadores e o aumento de adesões a esta orientação.

Um outro aspecto deve ser realçado. A par das dificuldades da mobilização nas greves, surgem novas formas de acção, ora apelando para expressões simbólicas, ora invocando a solidariedade. Trata-se de elementos de *desconti-*

¹⁸ Outro factor importante é o condicionamento da negociação colectiva no sector público pelos Ministérios da Tutela.

nuidade, por confronto com a fase anterior: processos mais radicais (sequestros, concentrações, manifestações de rua, bloqueamentos de vias de comunicação), afrontamento mais directo do Governo e do patronato, sensibilização da opinião pública (comunicados, desfiles, cravos, bandeiras negras), objectivos mais explicitamente políticos (defesa da nacionalização, recusa da revisão constitucional, luta contra o Governo). A título de exemplo, mencionam-se as greves de transportes, as manifestações de rua de estaleiros navais, os sequestros na Lisnave e na Siderurgia, a marcha contra o desemprego (1982), a concentração dos metalúrgicos em Lisboa (1982), o corte do trânsito da auto-estrada de Lisboa-Setúbal (1983), a vigília de sindicalistas da função pública (1983), manifestações de rua da CGTP (1984), a manifestação da Sorefame (1984), a vigília de Natal junto à Assembleia da República (1984).

Devemos assinalar, no entanto, que em certas situações há desfasamentos entre um *discurso ideológico contestatário* (e, por vezes, instrumental em relação a partidos políticos) e *práticas de negociação ao nível das empresas*, quer formais quer informais.

Simultaneamente, há *tensões* entre, por um lado, modos de acção operária defensiva, moderada, aparentemente acomodada ao conformismo e à desmobilização, e, por outro lado, tipos de comportamento radical, marcados pontualmente por acções individuais e desespero, de anomia e de marginalidade. O isolamento, o fatalismo, o espírito de concorrência desenvolvem-se. O movimento sindical gere dificilmente estas tensões e não consegue evitar comportamentos do tipo «individualismo utilitarista» (candidaturas voluntárias a reformas antecipadas e a despedimentos com indemnização, trabalho temporário, ganchos e biscates, trabalho no domicílio, isolamento, defesa de privilégios «corporatistas», etc.).

A crise agrava o dualismo, a segmentação do mercado de trabalho e as desigualdades económicas e sociais. Para ultrapassar a rigidez das normas institucionais que limitam a mobilidade da mão-de-obra, o patronato utiliza políticas de gestão diferenciada dos trabalhadores: empregos precários, subempregadas, cedência de mão-de-obra, contratos a prazo, individualização. A economia subterrânea desenvolve-se e atinge mais de 20 % do PIB, de acordo com certos cálculos aproximados.

Vale a pena referir alguns indicadores: trabalho clandestino, biscate, reformados a trabalhar em regime de subempregada, dependência de outras fontes de rendimento para além do salário, empresas com actividades ilegais, fraudes fiscais.

Paralelamente, faz-se pressão para que o Estado intervenha na gestão de mão-de-obra e nos conflitos sociais: centralização da negociação colectiva, políticas de emprego, formação escolar e profissional, segurança social, apoio financeiro à reconversão, sistema de seguro do desemprego. As lógicas liberais coexistem dificilmente com as lógicas intervenientes. Um bom exemplo deste «corporativismo de Estado» é um conjunto de dependências das associações sindicais e, por vezes, patronais em relação a suportes governamen-

tais. A acção política e partidária determina fortemente alguns comportamentos associativos. A *centralidade* do Estado é simultânea da debilidade da «sociedade civil».

Em 1984, o Conselho Permanente de Concertação Social é criado. Em 1986, o 5.º Congresso da CGTP marca indícios significativos de uma transformação desta central. Em 1987, ela virá a ocupar o seu lugar no Conselho, ao lado da UGT e dos organismos patronais, depois de ter mantido o lugar vago durante três anos, com receio do comprometimento com as opções de política económica ali tomadas.

No contexto desta mudança na conjuntura económica e nas estratégias dos actores sociais, da dispersão e da não integração dos trabalhadores desprotegidos, da crise económica e dos riscos de desemprego, das tentativas de liberalização das leis laborais, há diferentes alternativas para a acção operária:

- a) A tentativa de negociação de um programa para tornar viáveis certas empresas, com a participação do Estado, do patronato e dos sindicatos numa política industrial¹⁹; simultaneamente, haveria um plano de criação de postos de trabalho em pequenas e médias empresas e de iniciativas locais de emprego, num processo de concertação, de recomposição da relação salarial e de flexibilização da gestão da mão-de-obra;
- b) Os riscos de decomposição da acção colectiva, com o refluxo das redes de solidariedade e a perda de identidade social implicada pela desvalorização das funções práticas das acções colectivas;
- c) A intensificação da função ideológica e do vanguardismo de um sindicalismo crispado pela defesa, a todo o custo, das vantagens e direitos adquiridos, o que pode conduzir quer a comportamentos, por parte da base, de recusa dos dirigentes sindicais, quer ao utilitarismo individualista. O centralismo pouco democrático de algumas cúpulas sindicais enfraquece a acção colectiva.

O sindicalismo de classe da CGTP perde algum controlo dos comportamentos da base. A UGT, mais reformista, ganha influência no sector terciário. Mas ambas as correntes manifestam dificuldades em propor e concretizar alternativas viáveis: intervenção no contexto da introdução de novas

¹⁹ Um exemplo é o estudo realizado por um grupo de quadros e de economistas, que põem a modernização da frota mercante e da pesca, numa articulação dos problemas das indústrias navais e dos transportes marítimos (cf. «A indústria naval em Portugal — contributos para a sua viabilização», Lisboa, 1984). Trata-se, ainda aqui, de uma pressão dirigida ao Estado. Relembrem-se também as formas de *concertação social* no contexto da crise: acordo social da Lisnave, acordo social da Setenave, paz social dos Estaleiros de Viana do Castelo, propostas de desenvolvimento para Setúbal, contrato social para a modernização (UGT), acordo de viabilização da cristalaria (Marinha Grande). E vale a pena sublinhar que o primeiro acordo sobre rendimentos e preços data de 1986.

tecnologias, na política de emprego, na organização do trabalho. Por outro lado, a *dependência* das centrais sindicais em relação aos partidos políticos agrava a *competitividade* entre elas e a divisão dos trabalhadores.

A adesão de Portugal à CEE parece, no entanto, favorável ao desenvolvimento de modos de concertação social: aceitação de compromissos recíprocos, negociações, recurso à greve só em última instância, procura de acordos sociais, um «sindicalismo de proposição».

É óbvio que as mesmas considerações podem ser adaptadas quer às centrais patronais, quer ao Estado.

5. O PERÍODO DE 1987-90: RECUPERAÇÃO ECONÓMICA; DIMINUIÇÃO DO DESEMPREGO; PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO; FRAGMENTAÇÃO DA CONSCIÊNCIA DE CLASSE; REFORÇO DO SINDICALISMO PARTICIPATIVO

5.1 CONJUNTURA ECONÓMICA E POLÍTICA

Em 1987, o PSD obtém a maioria absoluta, o que acontece pela primeira vez desde o advento da democracia eleitoral. Isto permitir-lhe-ia «dispensar» a concertação para governar. A forma unilateral como aprovou o chamado «pacote laboral» (a nova legislação sobre os despedimentos) é um dos indicadores desta situação, que tem como resposta a greve geral de 1988, apoiada pelas duas centrais sindicais. Esta greve tem uma importância significativa, indicando uma mudança de posição dos sindicatos, alguma agudização das condições de vida dos trabalhadores e uma contradição interna dentro do bloco social-democrata. Ela revela, por outro lado, a dimensão *política* do movimento sindical, na medida em que se polariza na discussão parlamentar das leis laborais e é a primeira grande «convergência na acção» das duas centrais.

Quanto à *situação económica*, a taxa do crescimento do produto interno bruto (em termos reais) tem-se mantido em níveis apreciáveis, sendo este crescimento, para os anos de 1989 e 1990, superior à média dos outros países da CEE. No entanto, esta aceleração do PIB, em 1990, deve ser matizada, pois cerca de 1,5% deste crescimento é imputável aos apoios concedidos a Portugal pelo FEDER (Fundo Europeu do Desenvolvimento Regional), com vista a atenuar assimetrias regionais dentro da Comunidade²⁰. Se retirarmos este aumento de 1,5% ao aumento total do PIB (3,9%) para 1990, o valor de 2,4% é inferior aos cerca de 3% que apresentou este indicador para a média dos outros países da Comunidade.

²⁰ Estudo do Departamento Central de Planeamento. E há ainda outros fundos que foram canalizados para Portugal: FSE, FEOGA, PEDIP, etc.

Os motores deste crescimento favorável terão sido as exportações e o investimento.

Taxa do crescimento do PIB (em termos reais)

1987	1988	1989	1990
5,1 %	4,0 %	5,4 %	3,9 %

Fontes: INE, OCDE.

Por outro lado, o crescimento e a queda da inflação verificados desde 1987 resultam em parte de uma conjuntura internacional favorável, traduzida na descida dos preços do dólar e do petróleo.

A componente da despesa interna que mais nos interessa analisar, devido à sua importância em termos de criação de emprego, é o *investimento total*. Esta variável indica-nos o que foi gasto no total da nossa economia, com vista a aumentar a capacidade produtiva, quer em termos da produção industrial e agrícola, quer em termos de prestação de serviços. Este aumento da capacidade irá, praticamente em todos os casos, aumentar a procura de trabalho no total da economia. Poderá haver, em casos pontuais, um número de empregados que perderão o seu emprego devido ao facto de a empresa onde eles trabalhavam ter feito um investimento em tecnologia avançada (computadores, por exemplo), que irá realizar certas tarefas que aqueles empregados realizavam, com maior rapidez e precisão, mas esses empregados poderão ser apoiados muitas vezes através de cursos de formação, que os treinarão a desempenhar outras tarefas mais qualificadas. Além disso, existem leis laborais que impedem o despedimento sem justa causa de trabalhadores contratados.

O investimento em Portugal desacelerou-se entre 1987 e 1989, apresentando, no entanto, valores superiores aos dos anos anteriores, havendo uma pequena retoma da aceleração em 1990.

Investimento total
(Variação em volume — percentagem)

1987	1988	1989	1990
28,4	11,6	8,3	9,0

Fontes: INE, OCDE.

Os valores são sempre positivos, o que significa que não houve desinvestimento, em termos globais, durante o período em análise. Por outro lado, o aumento do investimento estrangeiro contribuiu para a evolução positiva verificada, com repercussões no mercado de trabalho.

Esta aceleração do investimento total verificada em 1990 estará positivamente correlacionada com o facto de 1990 ter sido um ano recorde na *criação de novos empregos*. Segundo um relatório divulgado pelo Ministério do Emprego e Segurança Social, datado de 15 de Março de 1991, o número de novos postos de trabalho em 1990 foi de cerca de 225 000²¹, valor muito mais alto do que o verificado nos anos anteriores (nos anos de 1987 e 1988, a criação de novos empregos foi de 104 500 e 125 800 respectivamente).

Há também que realçar um aspecto importante: a evolução do número de contratados a prazo. Em 1987 verificou-se um aumento substancial no número de contratados a prazo, em 1988 esse aumento manteve-se, em 1989 essa variação baixou e, finalmente, em 1990 registou-se uma diminuição de contratados a prazo (cf. quadro n.º 2 em anexo). A criação de novos postos de trabalho verificada nos anos de 1987 e 1988 terá sido, em parte, obtida à custa do aumento do número destes contratos. Por outras palavras, parte do aumento da quantidade de novos empregos terá sido feita à custa de uma diminuição da *qualidade do emprego* (emprego precário, *part-time*). Por outro lado, em 1990 verifica-se uma diminuição da contratação a prazo, o que nos indica que a melhoria do número de postos de trabalho não se verificou apenas em termos quantitativos, mas também em termos qualitativos. Também se pode relacionar a evolução da taxa de contratos a prazo com a variação do investimento total: nos anos de 1987 e 1988, o aumento do investimento foi grande, devido, além de outros factores, ao facto de muitos projectos de investimento serem aprovados porque as empresas, ao terem o direito de mandar embora trabalhadores com contratos a prazo ao fim de um curto período de tempo, enfrentavam um menor risco do que aquele que teriam sem esse direito. Portanto, o custo de oportunidade de investir era mais baixo. A criação de novos empregos exerceu uma forte pressão sobre a taxa de salários nominais, devido às condições de equilíbrio no mercado de trabalho.

A taxa de desemprego portuguesa é, neste momento, uma das menores dos países da CEE. Esta situação é coincidente com a aproximação da taxa de salário real à evolução tendencial de longo prazo da produtividade, o que pode sugerir a existência de uma situação equilibrada²². Importa ainda referir que o mercado de trabalho português tem revelado uma grande flexibilidade, à qual não são alheios os resultados obtidos. Em relação aos jovens, verifica-se uma tendência para uma diminuição do número daqueles que procuram a sua primeira colocação, o que vem confirmar a tendência expansionista anteriormente referida.

²¹ Declaração do Ministério do Emprego e Segurança Social, publicada na imprensa (16/3/91).

²² Vítor Gaspar, «1991: o ano da convergência nominal», in *Indústria*, n.º 2, Fevereiro de 1991.

	1987	1988	1989	1990
População empregada (milhares)	4194	4289	4399	4496
População desempregada (milhares)	392	332	281	260
Procura do 1.º emprego (milhares)	132	105	83	73
Procura de novo emprego (milhares)	260	227	198	187
Taxa de desemprego (percentagem)	8,5	7,2	6,0	5,5
Índice de salários reais (base 1987)	100,0	101,5	101,8	n. d.
Percentagem de contratados a prazo	17,6	19,2	19,1	18

Fontes: Banco de Portugal e INE.

Em termos de estrutura da população total, verifica-se um aumento da taxa de actividade de cerca de 46,9 % para 48,5 % entre 1987 e 1990.

	1987	1988	1989	1990
População total (milhares)	9770	9788	9804	9808
População activa (milhares)	4586	4621	4680	4756
Taxa de actividade (percentagem)	46,9	47,2	47,7	48,5
Homens	55,8	55,8	56,4	56,9
Mulheres	38,7	39,3	38,7	39,9

Fonte: INE.

Fazendo agora uma *análise sectorial*, é fácil verificar que a percentagem de empregados no sector primário tem vindo a decrescer: de 35,4 % em 1974 baixou para 23,7 % em 1984, para depois atingir valores de 18,9 % e 17,7 % em 1989 e 1990, respectivamente. A descida que se verificou entre 1974 e 1984 deveu-se essencialmente a uma transferência de trabalhadores para outros sectores (principalmente o secundário) e entre 1984 e 1990 pode-se também destacar, com a adesão de Portugal à CEE, a utilização da Política Agrícola Comum (PAC), o que levou a uma maior modernização da agricultura portuguesa e menor necessidade de mão-de-obra agrícola. A percentagem de trabalhadores pertencentes ao sector secundário tem-se mantido mais ou menos ao nível dos 34 %, com pequenas oscilações. O sector terciário subiu de 31,3 % para 47,6 % entre 1974 e 1990, o que é revelador de um peso crescente dos serviços em relação à produção e, por outro lado, é acompanhado pelo ingresso progressivo de mulheres no mercado de emprego.

População empregada por sectores

Sectores	1974	1979	1984	1989	1990
Sector primário (percentagem)	35,4	30,6	23,7	18,9	17,7
Sector secundário (percentagem)	33,3	35,0	33,9	35,2	34,6
Sector terciário (percentagem)	31,3	34,4	42,5	46,0	47,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: INE.

Outro factor que importa salientar nesta análise é a diminuição do desemprego de longa duração, que tem vindo a aproximar a taxa de desemprego verificada da taxa óptima (taxa de desemprego estrutural). Com efeito, de 182 000 pessoas que estavam nessa situação em 1986 passou-se para 73 000 (menos de metade) em 1990. No futuro prevê-se que a situação poderá melhorar ainda mais, devido à aplicação de vários programas operacionais específicos, nomeadamente através da CEE²³. Convém anotar, no entanto, que determinados processos de reconversão agrícola e industrial têm vindo a ser sistematicamente adiados.

5.2 LEGISLAÇÃO SOBRE EMPREGO

Seguidamente analisaremos a legislação sobre a política de emprego e formação profissional durante este período.

Foi concedido aos jovens à procura do 1.º emprego um subsídio de inserção na vida activa (Decreto-Lei n.º 156/87, de 31 de Março). Foi homologada a criação do Centro de Formação Profissional das Pescas (Centro Forpescas), de modo a incentivar a formação de carácter extra-escolar, a fim de obter a qualificação e aperfeiçoamento profissional dos pescadores (Portaria n.º 596/86, de 11 de Outubro). Do mesmo modo, foi homologada a criação do Centro Protocolar Profissional para Jornalistas (Portaria n.º 667/86, de 7 de Novembro).

Foram homologados protocolos que criaram vários centros de formação profissional em diversos sectores: indústria eléctrica, indústria de fundição, indústria de vestuário e confecção (CIVEC), indústria de engarrafamento de águas e termalismo (CINAGUA), indústria alimentar (CFPSA), indústria do calçado (CFPIC), construção civil (CENFIC), indústria de ourivesaria e relojoaria do Norte (CINDOR), indústria metalúrgica e metalomecânica (CENFIM), indústria de construção e obras públicas do Norte, interempresas da Beira-Serra (CINTERBEI), indústria de cerâmica (CENCAL), sector informático (CESAI), indústria da cortiça do Norte (CINCORK), sector dos trabalhadores de escritório, comércio, serviços e novas tecnologias (CITEFORMA), sector agro-pecuário (CENTAGRO) e indústrias de madeira e mobiliário (CFPIMM). Pode-se, portanto, concluir que 1987 foi um ano em que se investiu fortemente na *formação profissional*.

Além das medidas anteriormente referidas, importará também destacar mais algumas, referentes aos jovens.

O despacho conjunto da Presidência do Conselho de Ministros e MTSS (3/7/87, II série), através de um financiamento das acções de formação de jovens animadores juvenis e monitores do programa Inforjovem, apresentado pela Secretaria de Estado da Juventude ao Fundo Social Europeu, visa

²³ O Instituto do Emprego e Formação Profissional prevê que, entre 1990 e 1993, mais de 700 000 formandos serão abrangidos por acções a desenvolver pelos 14 programas operacionais supervisionados pelo IEFP.

desenvolver as tecnologias de informação e a formação de animadores com vista a promover e dinamizar o associativismo juvenil. A Portaria n.º 335/87, de 23 de Abril, através de normas de execução indispensáveis à aplicação do Decreto-Lei n.º 156/87, de 31 de Março (concessão aos jovens à procura do 1.º emprego do subsídio de inserção destes na vida activa), visa dar aos jovens condições mínimas de vida, estimulando a sua capacidade de iniciativa e a vontade de melhoria do seu nível de preparação para o exercício de uma função.

Já no ano de 1988 foi homologado o protocolo que criou o Centro de Formação Profissional para o Sector da Reparação Automóvel (CEPRA), visando promover actividades de formação profissional para valorização dos recursos humanos do sector (Portaria n.º 16/88, de 7 de Janeiro). Foi também homologado o protocolo que cria o Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil (CITEX) (Portaria n.º 283/88, de 4 de Maio). O despacho dos Ministérios da Educação e do Emprego e Segurança Social de 3/6/88 (II série), através da aprovação do regulamento provisório para o curso de formação em regime de aprendizagem de técnicos de electricidade e electrónica automóvel, visa dar formação inicial a jovens em regime de aprendizagem, com vista à valorização dos que, saídos do regime escolar, pretendam a sua inserção na vida activa.

A aprovação do regulamento provisório para o curso de ceramista industrial e para as profissões do sector de hotelaria foi feita, respectivamente, pelos despachos conjuntos do Ministério da Educação e do Emprego e da Segurança Social de 20/6/88, II série, e de 24/6/88, II série. O Governo foi autorizado a legislar sobre o trabalho de menores e incentivar a frequência da escolaridade obrigatória, através da Lei n.º 53/88, de 13 de Maio. O acordo de cooperação financeira entre o IIEFP e a Comissão de Coordenação Regional do Algarve (acordo de cooperação de 28/7, II série) visou permitir aos formandos a aquisição de conhecimentos técnicos profissionais necessários ao desempenho de uma profissão.

Foi homologado um protocolo que cria o Centro Protocolar de Formação Profissional para o sector da justiça (Portaria n.º 538/88, de 10 de Agosto).

O despacho conjunto dos ministros da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e Segurança Social de 7/9/88 (II série) visa a valorização dos recursos humanos ocupados nas diferentes actividades agrícolas. O despacho conjunto dos ministros da Educação e do Emprego e da Segurança Social de 20/9/88 (II série) visa a articulação dos estabelecimentos de ensino superior politécnico com os centros de formação profissional. O agravamento do esquema de sanções para as entidades que empregam menores com idade inferior à determinada na lei para o acesso ao emprego visa desincentivar a utilização do trabalho infantil (Decreto-Lei n.º 286/88, de 12 de Agosto). O Decreto-Lei n.º 230/88, de 5 de Julho, visa criar condições mais favoráveis à constituição de cooperativas de jovens. O Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, visa garantir a igualdade de oportunidades e tratamento

na admissão e no exercício de funções públicas, através da disciplina do regime de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no âmbito da administração pública.

A regulamentação do Programa 2 do PEDIP — Formação Profissional — visa a formação de empresários, gestores e quadros empresariais (Decreto-Lei n.º 101/88, de 31 de Dezembro).

O Despacho n.º 6/89, de 23 de Fevereiro (II série), visa preparar os jovens para uma melhor adaptação às actividades profissionais e proporcionar às entidades empregadoras trabalhadores qualificados profissionalmente, através da criação do programa de inserção dos jovens na vida profissional. O Decreto-Lei n.º 64-C/89, de 27 de Fevereiro, visa combater o desemprego de longa duração através da atribuição de incentivos à criação de empregos para desempregados de longa duração. O Decreto-Lei n.º 26/89, de 21 de Janeiro, visa a elevação da qualificação profissional dos recursos humanos do País, através da criação de escolas profissionais. O Decreto-Lei n.º 58/89, de 22 de Fevereiro, visa a protecção social aos trabalhadores atingidos pelas medidas de reestruturação, através de um alargamento dos períodos de concessão das medidas de apoio aos trabalhadores das empresas dos sectores do carvão e do aço. O Decreto-Lei n.º 79-A/89, de 13 de Março, visa a protecção dos trabalhadores desempregados, através da definição e regulamentação da concessão do subsídio de desemprego (revoga o Decreto-Lei n.º 20/85, de 17 de Janeiro). O Decreto-Lei n.º 69-A/89, de 27 de Setembro, através do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, visa a adaptação da legislação do trabalho às condições actuais de integração na CEE, no referente à cessação do contrato individual de trabalho. O Decreto-Lei n.º 64-B/89, de 27 de Setembro, através do regime de suspensão e redução da prestação de trabalho (*lay-off*), visa a adaptação do *lay-off* às condições actuais de integração na CEE. O Despacho n.º 10/89, de 28 de Março (II série), cria o programa Formação Integrada de Quadros, que visa pôr à disposição dos jovens recém-diplomados um meio de acesso ao emprego e apoiar as empresas no recrutamento de quadros qualificados. O despacho conjunto do ministro adjunto da Juventude e do secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional de 9/8/89 (II série) visa preparar os jovens para uma melhor adaptação às actividades e proporcionar-lhes um primeiro contacto com o mundo laboral através do programa de Inserção de Jovens na Vida Profissional (IJOVIP) e do programa de Ocupação Temporária de Jovens (OTJ) — Permuta de Informação entre os Serviços Regionais do IEFP e do Instituto da Juventude. A Lei n.º 17/89, de 5 de Julho, visa introduzir alterações na duração semanal do trabalho através do regime jurídico da duração e horário de trabalho na administração pública (alteração do Decreto-Lei n.º 187/89, de 17 de Maio).

O despacho conjunto de 9/8/89 (II série) visa a formação e valorização dos recursos humanos nacionais através do Programa 2 — Formação Profissional do PEDIP — Linhas Gerais de Orientação. O despacho conjunto dos ministros da Indústria e Energia e da Segurança Social de 23/8/89 (II

série), através da criação de uma comissão para a implementação desta medida (Programa 2), visa os mesmos objectivos que o anterior.

Podemos assim verificar que, durante o ano de 1989, houve um esforço das autoridades no sentido de proporcionar aos *jovens* um melhor acesso ao mercado de trabalho através de uma formação profissional especializada e de adequar algumas leis às normas da CEE (contratos a prazo e *lay-off*).

A legislação mais importante durante o ano de 1990 foi a seguinte.

O Despacho Normativo n.º 31/90, de 10 de Maio, visa combater o desemprego sazonal através de programas ocupacionais (POC). O despacho conjunto dos secretários de Estado do Orçamento e do Emprego e Formação Profissional de 18/9/90 (II série) visa promover a igualdade no trabalho e no emprego através da aprovação do regulamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego. O despacho do ministro do Emprego e Segurança Social de 22/8/90 (II série) visa incentivar o emprego de pessoas deficientes, através da regulamentação do Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto. A Portaria n.º 514/90, de 6 de Julho, visa melhorar as condições de vida dos mais desfavorecidos através da atribuição aos aposentados e reformados de um 14.º mês. O Decreto-Lei n.º 231/90, de 14 de Julho, visa adaptar ao direito interno as disposições da directiva 89/105/CEE, de 21/12/88, através de um regime de comparticipação dos medicamentos pelo Estado. O Decreto-Lei n.º 295/90, de 21 de Setembro, visa normalizar a situação do pessoal oriundo dos serviços médico-sociais, através da integração desse pessoal no regime jurídico da função pública.

O Decreto-Lei n.º 402/90, de 21 de Dezembro, estabelece diversas medidas de apoio aos trabalhadores da siderurgia e do carvão, visando a protecção social dos trabalhadores atingidos pela reestruturação. O despacho conjunto dos ministros do Planeamento e da Administração do Território e da Indústria e Energia de 22/11/90 abre concurso do Programa 5 — Missões de Produtividade do PEDIP, com vista a apoiar o incremento da produtividade nas empresas industriais. O Decreto-Lei n.º 179/90, de 31 de Dezembro, cria o novo sistema de incentivos à qualidade, com o objectivo de modernizar o tecido industrial. O Despacho n.º 123/90, de 7 de Janeiro de 1991, estabeleceu o programa Jovens Técnicos para a Indústria, de modo a possibilitar o emprego de jovens.

Finalmente, em 1991, vale a pena destacar a criação de um sistema de incentivos à diversificação industrial do vale do Ave, a constituição de uma *régie* cooperativa de turismo jovem, a alteração da estrutura orgânica do DAFSE, a revisão do salário mínimo nacional e a nova Lei Orgânica do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

A análise da política do emprego e formação profissional permite concluir que parece desenhar-se uma transição de uma orientação tradicional voltada para a garantia de empregos e o estímulo a reformas antecipadas a uma orientação mais recente de articulação com a política económica e industrial, mediante promoção selectiva de certos programas de criação de emprego, incentivos financeiros, medidas de *flexibilidade* e, por vezes, seg-

mentação do mercado de emprego. Uma dualização das relações de trabalho, num processo de transição de políticas de garantia de estatuto para políticas de orientação mais liberal de mercado, pode naturalmente pôr em causa o modelo *histórico* de constituição do sindicalismo de classe, baseado na representação de grandes colectivos homogêneos de trabalhadores. Por outro lado, a institucionalização de um sistema de concertação entre parceiros sociais e autoridades públicas pode implicar alguma incerteza e *ambivalência* para os sindicatos, hesitantes entre orientações mais tradicionais e posturas mais modernas e mesmo pós-modernas²⁴.

Quanto ao *modelo* de formação profissional, parece desenhar-se um sistema de suportes diferenciados. O *Estado* assume um papel mais relevante no que respeita à população desempregada e grupos mais desprotegidos. As *empresas* e os centros de gestão participada investem mais na formação contínua da população empregada. E, por último, a formação inicial dos *jovens* centra-se na escola e em modos institucionais que conferem certificação profissional (escolas profissionais, aprendizagem, programas de estágios nas empresas).

5.3 COMPORTAMENTOS SINDICAIS

A recuperação económica, a diminuição do desemprego e a precarização do emprego influenciam os comportamentos sindicais. O sindicalismo de classe tende a entrar em crise e a sofrer transformações. Emerge um sindicalismo de proposição, típico de novos modelos de consciência e de sistemas de trabalho modernos.

O sindicalismo tem características que reflectem a especificidade da sociedade portuguesa: industrialização tardia, dependência tecnológica, dominância de sectores tradicionais e de mão-de-obra intensiva, de pequenas e médias empresas, baixo nível de instrução e qualificação da mão-de-obra, debilidade das classes sociais próprias da sociedade industrial (burguesia industrial, operariado), tradições de centralização política e intervenção estatal e jurídica, falta de autonomia dos actores sociais em relação ao Estado, hiperpolitização dos sindicatos.

A sociedade portuguesa é heterogénea: associam-se os problemas da passagem de uma sociedade pré-industrial a uma sociedade industrial (*desenvolvimento nacional, modernização*) com os da sociedade industrial, havendo também já elementos da sociedade pós-industrial (modos de vida urbana próxima da pós-modernização, terciarização, novas tecnologias da informação, influência dos *mass media*, internacionalização)²⁵.

²⁴ Importa sublinhar que, na sequência do Acordo Económico e Social, que contemplou uma vasta gama de temas e de medidas de controlo da política económica e social ao nível «macro», se está a debater, em sede de concertação, um acordo sobre educação e formação profissional.

²⁵ Para o texto ulterior baseámo-nos em resultados da pesquisa «Transformações dos actores sociais num país em desenvolvimento — o sindicalismo em Setúbal», contrato JNICT 87 425.

Nos últimos anos, o sindicalismo de classe tradicional, caracterizado por uma forte consciência política, tem vindo a defrontar dificuldades diversas: agonia de grandes empresas nacionalizadas, reprivatizações, rescisões de contratos, subempregadas, segmentação do mercado de trabalho entre novos qualificados (informática, electrónica) e novos desqualificados (precários), individualismo utilitarista, remunerações em certas empresas acima da negociação colectiva, desfasamento entre certas elites sindicais inovadoras e sectores conservadores, caducidade das estruturas organizacionais, distância entre dirigentes e bases, desagregação das comunidades tradicionais e do modelo comunista, saídas do mundo operário, mobilidade ascendente de algumas camadas, economia informal, internacionalização da economia, difusão da representação de classes médias abertas aos valores do desenvolvimento, diminuição da mobilização, da sindicalização e do militantismo, mudanças na composição social dos trabalhadores (crescimento das profissões «não manuais», terciarização), criação de sindicatos «não manuais» e «profissionais» independentes das centrais, novas estratégias patronais, valorizadoras do espírito de empresa, revisão constitucional e das leis laborais, tensões entre a ala ortodoxa e a ala renovadora da CGTP (em temas como a CEE, o Acordo Económico e Social, a autonomia em relação aos partidos, etc.).

A heterogeneização da classe operária é aumentada por outros fenómenos: emergência de novos valores e culturas em camadas mais jovens, alongamento da escolaridade, clivagens entre trabalhadores efectivos e precários, entre homens e mulheres, entre trabalhadores assalariados e aqueles que se instalam por conta própria, transformações nos modos de vida, diversificação dos grupos socioprofissionais. Simultaneamente, os *novos tipos de consciência* característicos de sistemas de trabalho modernos defendem orientações alternativas em relação ao sindicalismo tradicional, ora baseadas em reivindicações neocorporativas, ora proponentes de actuações gestionárias, capazes de encontrar formas de articulação entre o capital e o trabalho, ora ainda (em casos mais raros) próximas dos *novos movimentos sociais*.

O sindicalismo deixa de ser um movimento social e tende a *participar* com o patronato e o Estado na gestão da crise e da mudança da sociedade industrial. Ele procura resistir aos efeitos negativos da reconversão (precarização, desigualdades), mas não consegue opor-se-lhe eficazmente. Não põe em causa a legitimidade da *modernização*, uma vez que não tem contramodelo a opor-lhe (fim da utopia comunista), nem tem uma força social homogénea a mobilizar contra ela.

Vai-se transitando do antagonismo ao *protagonismo*, da qualificação profissional clássica à *competência funcional* (ciência, técnica, sistema de decisões e relações), da oposição simples a um adversário a uma política de *partenariado*, da exclusão (ou recusa da participação) à procura de uma intervenção democrática de *participação*: um exemplo é dado pelos sindicalistas portugueses, que defendem a articulação contrato-antecipação-partilha.

As práticas de *concertação*, a níveis macro, meso e micro (CPCS, Conselho Económico e Social, acordos de rendimentos, negociação das alterações

das leis laborais, acordos sectoriais, propostas de sociedades de desenvolvimento regional e conselhos de concertação regional, acordos de empresa sobre salários, balanço tecnológico, mobilidade, polivalência, modernização, sindicalismo de proposição, etc.) começam a consolidar-se progressivamente.

Outro indicador das transformações dos actores e das mutações da sociedade industrial tem que ver com a emergência de comportamentos conflituais em sectores característicos das sociedades *neo* e *pós-industriais*: médicos, professores, advogados, magistrados, profissionais com funções estratégicas, transportes, funcionários públicos, enfermeiros, polícia, militares, etc.

Este fenómeno relaciona-se com o aumento de profissões ligadas à «sociedade de informação»: gestão de recursos humanos, *design*, *marketing*, biotecnologias, meio ambiente, relações internacionais, electrónica, informática, burótica, telecomunicações, cultura, saúde, tempos livres, serviços para idosos e crianças, etc. O terreno dos conflitos desloca-se da produção de bens materiais para a criação e difusão de bens *simbólicos* (investigação, ensino, ecologia, saúde, opinião pública, meios de comunicação, autonomia do actor pessoal, democracia, cidadania, formação, informação, participação).

O sindicalismo de classe vai dando lugar a um *sindicalismo de iniciativa*, em que as redes de comunicação sobrelevam as do fabrico e em que se começa a falar de uma espécie de vínculo contratual entre trabalhadores e sindicatos, como, por exemplo, quando se confrontam os custos e benefícios de intervenções no desenvolvimento regional, nas instâncias internacionais ou no processo político²⁶.

Em Portugal, os últimos anos têm produzido a ocorrência de fenómenos por vezes próximos dos das sociedades europeias. O sindicalismo tradicional enraizava-se em culturas de trabalho e de classe, típicas das identidades da sociedade industrial (taylorismo, fordismo). As transformações organizacionais acompanham hoje a emergência de novas classes dirigentes (tecnocracias), que revalorizam instituições como a empresa e contribuem para que a formação, o emprego e o meio ambiente constituam terrenos novos para o investimento. Atitudes e comportamentos «pós-materialistas» vão ganhando terreno. A empresa-comunidade institucionaliza-se. A autonomia, a importância do grupo de trabalho, a necessidade de implicação no trabalho e a valorização das qualificações obrigam o conjunto dos actores sociais, entre os quais o sindicalismo, a uma redefinição cultural e organizacional.

6. CONCLUSÕES

A análise das relações de trabalho e da política de emprego conduz-nos a um último ponto, em que exporemos alguns elementos mais genéricos sobre a periodização proposta e a situação actual.

²⁶ Para aprofundamento deste tema cf. Lima (1991).

Apesar da evolução recente positiva do mercado de emprego, importa salientar alguns aspectos notórios dos nossos *recursos humanos*.

O nível de instrução da população activa é muito baixo: 75,6% dos trabalhadores detêm apenas o ensino básico (até 6 anos de escolaridade). Uma reduzida percentagem (3,7%) tem cursos superiores. O nosso país tem um grau de acesso ao sistema educativo muito inferior ao da média da CEE (em indicadores como a escolaridade obrigatória, o analfabetismo e o investimento na educação).

Os níveis de *qualificação* são também baixos. Os quadros superiores e médios não ultrapassam 3,8% do total dos trabalhadores. Os não qualificados e semiquualificados, juntamente com os aprendizes e praticantes, têm um peso muito elevado: 42,7%²⁷.

A escassez de pessoal altamente qualificado e de enquadramento de nível intermédio é uma característica apontada pelos melhores analistas do sistema de emprego, com a agravante de que este desequilíbrio não se tem reduzido significativamente.

Aliás, cruzando as qualificações e o nível de instrução e tomando como base os níveis de qualificação de formação da CEE, a estrutura das qualificações corresponde a um *modelo piramidal* de base larga, em que a maioria dos trabalhadores se situa no nível I (não qualificados e semiquualificados). A formação profissional é feita de modo predominante no posto de trabalho, tendo por base a experiência e a antiguidade e sendo baixo o nível de instrução.

As *deficiências* do sistema de educação-formação explicam os baixos níveis de qualificação do nosso sistema produtivo. Por outro lado, os processos de formação inicial não chegam para absorver os jovens que abandonam o sistema de ensino, havendo um hiato entre os 12 e os 14 anos (idade mínima de acesso à aprendizagem). Acrescem as conhecidas *descontinuidades* entre ensino e formação profissional e entre formação profissional e emprego, bem como os desfasamentos qualitativos da procura e da oferta no mercado de trabalho.

Outras lacunas consistem na não transparência do mercado de emprego, bem como no desconhecimento excessivo da situação efectiva do processo de introdução de novas tecnologias e nas deficiências de informação sobre oferta de formação profissional, prospectiva do mercado de trabalho e contabilidade regionalizada. Estudos aprofundados e qualitativos e observatórios permanentes do sistema de emprego permitiriam colmatar algumas das lacunas apontadas.

Vale a pena referir ainda algumas particularidades dos sistemas de trabalho que dificultam soluções articuladas:

- a) Desfasamento entre legalidade e realidade (trabalho infantil, economia informal, etc.);

²⁷ Utilizamos dados obtidos na pesquisa «Transformações dos actores sociais num país em desenvolvimento» e no estudo «Análise das necessidades de qualificação na construção naval» (CESO, 1990), a partir de informação do Ministério do Emprego e Segurança Social.

- b) Rápido crescimento do emprego feminino;
- c) Envelhecimento dos recursos humanos;
- d) Precarização elevada;
- e) Percentagem alta de desempregados de longa duração;
- f) Insuficiência de equipamentos sociais;
- g) Reconhecimento tardio, pelo Estado, sindicatos e empresários, da relevância dos recursos humanos;
- h) Insuficiente tratamento dos problemas da gestão dos recursos humanos por parte da contratação colectiva;
- i) Pesada burocracia e conflitos entre instituições que conduzem à ineficácia do sistema de decisões;
- j) Segmentação do mercado de trabalho;
- l) Raridade da gestão estratégica e previsional;
- m) Insuficiência dos processos de desenvolvimento local e regional, auto-sustentado e endógeno;
- n) Conhecimento insuficiente das implicações do Mercado Único;
- o) Inexistência de uma reestruturação industrial preventiva (que passa pela prospectiva e por metodologias de cenários);
- p) Atomização das empresas;
- q) Persistência de atitudes proteccionistas em relação ao Estado e ao sistema de emprego;
- r) Marginalização de grupos, como os novos desqualificados, deficientes, emigrantes de regresso, etc.

Trata-se, portanto, de um conjunto vasto e complexo de condicionantes, que constituem um desafio às políticas de emprego, numa base de *concertação* entre os parceiros sociais. A interacção entre qualidade dos recursos humanos, competitividade e mobilização dos recursos nacionais (capital, tecnologia, actores sociais) deverá ser assegurada se se pretender desenvolver a capacidade de inovação social.

Importa salientar que a intensidade da crise económica e da crise política que marcou o período ulterior ao 25 de Abril obriga a analisar em profundidade as *estratégias* do patronato, dos sindicatos e do Estado, na medida em que estas foram muito influenciadas (e, ao mesmo tempo, influenciaram) pela evolução do emprego.

No texto foram já apresentadas algumas das principais inflexões nos comportamentos analisados.

Circunscrevendo-nos agora ao *sindicalismo*, convém relembrar a separação entre três grandes tipos de consciência.

Em primeiro lugar, evoca-se a *consciência comunitária*, defensiva, social, centrada nas relações de produção no local de trabalho. Ela caracteriza, por exemplo, as mulheres não qualificadas das indústrias têxtil e electrónica, que formulam reivindicações em nome da ética: defesa dos pequenos contra os grandes, mais justiça social, participação nas decisões, formação a todos os

níveis, superação da marginalidade, da opressão, das desigualdades salariais e de condições de trabalho. Trata-se de um mundo semiperiférico, resultante da crise da sociedade industrial.

Em segundo lugar, surge o grupo das *consciências de classe*, típico das sociedades industriais e de modos de regulação «fordistas». Ele é característico dos operários qualificados das indústrias tradicionais (metalomecânica pesada, estaleiros navais, química, siderurgia, empresas do sector público). Trata-se de uma consciência *política*, que defende um Estado forte, a luta contra a dependência externa e o capital estrangeiro, numa orientação de protecção pouco aberto ao exterior. É uma consciência nacional e socialista, em que se defende a Nação contra a classe dirigente e o estrangeiro. A manutenção de empregos ameaçados e vantagens adquiridas corre simultaneamente com propostas políticas de tomada do poder, em nome da esquerda unida. O discurso produzido assenta nas nacionalizações e num desenvolvimento voluntarista, apoiado no consumo e na redistribuição dos rendimentos. No entanto, um conjunto diversificado de factores contribui para as dificuldades que atravessa: privatizações, desmantelamento de empresas nacionalizadas, declínio das indústrias tradicionais, diminuição do peso do colectivo operário, fragmentação da consciência de classe, ineficácia e isolamento do obreirismo, decadência das comunidades operárias homogêneas, perda de militantes, crise das utopias comunistas, precarização de alguns grupos (subempregadas, contratos a prazo, trabalho ao domicílio), crise do Estado-providência, ruptura do modelo fordista, perda de eficácia da negociação sindical, atenuação das fronteiras entre «trabalho» e «não trabalho», alteração cultural da geração mais jovem (individualismo, pragmatismo, crítica da luta de classes), mudança nos perfis profissionais, mobilidade ascendente de alguns grupos sociais (mais instruídos e jovens), passagem de uma situação de trabalho assalariado para uma situação por conta própria, heterogeneidade dos modos de vida, difusão de orientações para a modernidade por influência dos factores de crescimento económico e de transformações culturais.

Estes factores contribuem também para a emergência de *novos tipos de consciência*, típicos da transição para uma sociedade neo e pós-industrial, pós-taylorista e pós-fordista. É o mundo dos técnicos, dos quadros, dos trabalhadores muito qualificados das novas tecnologias da informação. Entre os seus valores contam-se: modernização (por vezes, mesmo, orientações pós-modernas), abertura ao exterior (mercado externo, investimento estrangeiro), democracia, informação, formação profissional, competência técnica, acordos, negociação e concertação social, participação, descentralização, sindicalismo de iniciativa e de proposição. Surgem contrapropostas alternativas de desenvolvimento: inovação nos mercados, produtos, tecnologias, organização do trabalho, regionalização, novos critérios de regulação económica e social, «cultura de empresa», implicação positiva em projectos de investimento, PME, diminuição do tempo de trabalho, valorização dos recursos humanos, flexibilidade.

A inexistência de articulação entre os três tipos de consciência contribui para dois factos. Em primeiro lugar, o sindicalismo deixou de ser hoje o movimento social central das sociedades industriais. Em segundo lugar, embora intervindo nos processos político e económico, ele procura ser um *agente* de desenvolvimento, mas não consegue ter capacidade de participar activamente no mesmo. Há um desejo que a realidade muitas vezes não permite concretizar. Os sindicatos são um sujeito passivo (agente) — mais do que um sujeito activo (actor) — do desenvolvimento. Os actores são o Estado ou as elites dirigentes. Por outro lado, é difícil conciliar duas exigências opostas de mudança: a formação do investimento e o crescimento da procura e da qualidade da mão-de-obra.

Em síntese, o sindicalismo reflecte a *crise* e as *transformações* das sociedades europeias (em que Portugal se integra, com características particulares), que não são apenas económicas, mas também culturais e políticas.

O principal desafio que se coloca aos sindicatos é a capacidade de abertura para os novos problemas. Esta lucidez tem intrínseca uma primeira exigência, que é a da *autonomização* em relação aos partidos políticos, da qual dependerá, em parte, o sucesso da «acção convergente» das centrais sindicais. Passos promissores foram, aliás, dados recentemente neste sentido.

A actual transformação da sociedade multiplica os pólos de tensão, ao mesmo tempo que se vai reduzindo a importância relativa dos conflitos de trabalho industriais. Impõe-se assim uma abertura dos sindicatos aos temas dos *novos movimentos sociais*: ecologia, paz, mulheres, regionalização, cidadania, comunicação, saúde, cultura, autonomia do actor pessoal.

Do ponto de vista institucional, assiste-se a uma deslocação dos centros de decisão, com tendência à progressiva perda de importância das instâncias nacionais, ao mesmo tempo que a dimensão *regional* emerge como sede específica e privilegiada na definição de políticas de desenvolvimento adequadas. É neste quadro que os sindicatos portugueses mostram um empenhamento crescente, quer nas relações internacionais, quer nas estruturas regionais. A este nível, podem citar-se já alguns exemplos, de que destacamos a participação em «sociedades de desenvolvimento regional», que contam também com o envolvimento das autarquias, organizações patronais e universidades. Há mesmo sectores que advogam a constituição de «conselhos de concertação regional». O exemplo das propostas avançadas pela União de Sindicatos de Setúbal (SOSET, INATEL, IEF, CRSS, OID, etc.) parece constituir um factor de inovação a ter em conta.

A ligação à universidade e à investigação científica e tecnológica é outra questão fundamental, já que o desfasamento dos sindicatos nesta matéria em relação aos parceiros sociais e à Europa é manifesto.

Por último, a informação, a participação, a democracia e a formação nos diferentes níveis são questões-chave de uma verdadeira renovação do sindicalismo. Este atravessa uma fase de redefinição em relação ao seu *contexto organizacional* e às culturas de trabalho de referência. A adequação das estratégias sindicais depende, em grande parte, destas transformações.

O emprego e a flexibilidade do mercado de trabalho estão no centro do debate entre os sindicatos, o patronato e o Governo, o que mostra a necessidade de utilizar metodologias de análise e intervenção susceptíveis de permitir aos actores sociais posicionarem-se com mais lucidez e eficácia perante a encruzilhada dos caminhos. Este texto pretendeu contribuir para esse avanço, mas, ao mesmo tempo, mostrou que há todo um trabalho importante a fazer, tanto do ponto de vista teórico, como das observações empíricas a realizar.

ANEXO

Greves

[QUADRO N.º 1]

Anos	Número de greves	Número médio de grevistas por greve	Número médio de dias de trabalho perdidos por greve	Custo económico médio por grevista
1974	313			
1975	340			
1976	367			
1977	357	331	1437	4,3
1978	333	478	1743	3,4
1979	381	885	1632	1,85
1980	374	1066	1964	1,84
1981	756	671	1245	1,86
1982	563	609	1058	1,76
1983	532	608	1443	2,38
1984	550	514	602	1,17
1985	504	478	666	1,39
1986	363	638	1052	1,65
1987	213	381	532	1,39
1988	181	859	1093	1,27
1989	307	964	1164	1,21

Nota — Custo económico médio por grevista: relação entre o número de dias perdidos e o número de grevistas.

População residente, activa e desempregada, salários, PIB, RN, investimento

[QUADRO N.º 2]

	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
(1) População residente total (milhares)	8594	8879	9076	9156	9197	9325	9395	9488	9540	9499	9579	9674	9743	9770	9788	9804	9808
(2) População activa civil (milhares)	3761	3902	4050	4098	4107	4198	4257	4325	4275	4620	4574	4561	4559	4586	4621	4680	4756
(3) Emprego (milhares)	3694	3724	3820	3789	3772	3853	3925	3969	3959	4147	4095	4086	4095	4194	4289	4399	4496
(4) Desemprego (milhares)	79	193	262	309	335	345	332	356	316	473	479	475	464	392	332	281	260
(5) Procura do 1.º emprego (milhares)	34	84	109	154	189	195	175	182	146	205	178	171	160	132	105	83	73
(6) Procura de novo emprego (milhares)	45	109	153	155	146	150	157	174	170	268	301	304	304	260	227	198	187
(7) Taxa de actividade (2)/(1) (percentagem)	43,8	43,9	44,6	44,8	44,7	45,0	45,3	45,6	44,8	48,6	47,8	47,1	46,8	46,9	47,2	47,7	48,5
(8) Homens (percentagem)	55,5	56,5	57,4	57,1	56,8	56,1	56,2	55,5	54,6	58,1	57,2	56,4	56,1	55,8	55,8	56,4	56,9
(9) Mulheres (percentagem)	33,2	32,6	33,0	33,6	33,7	35,0	35,4	36,7	36,0	39,8	38,9	38,6	38,1	38,7	39,3	38,7	39,9
(10) Taxa de desemprego (4)/(2) (percentagem) ...	2,1	4,9	6,5	7,5	8,2	8,2	7,8	8,2	7,4	10,2	10,5	10,4	10,2	8,5	7,2	6,0	5,5
(11) Salários reais (base: 1974=100) — índices....	100,0	109,4	107,9	99,4	94,2	91,0	93,9	96,0	93,9	89,1	81,6	84,4	89,7	94,7	96,1	96,4	—
(12) Taxa de crescimento do PIB (p. constantes) ..	1,1	-4,3	6,9	4,6	3,4	6,2	4,1	0,8	3,2	-0,3	-1,6	3,3	4,3	5,1	4,0	5,4	3,9
(13) Percentagem de contratados a prazo	—	—	—	—	—	—	—	—	—	17,6	13,4	13,2	15,8	17,6	19,2	19,1	18,0
(14) Rendimento nacional (preços de mercado) (milhões de contos)	341,7	375,9	463,6	617,9	771,6	971,0	1202,4	1404,4	1745,0	2159,6	2628,2	3328,3	4268,8	5043,9	5876,9	7025,8	—
(15) Rendimento nacional <i>per capita</i> (contos)	39,8	42,3	51,1	67,5	83,9	104,1	128,0	148,0	182,9	227,4	274,4	344,0	438,1	516,3	600,4	716,6	—
(16) Investimento bruto (milhões de contos)	84,3	61,5	96,9	157,9	240,0	293,0	412,0	518,8	672,7	655,5	649,5	769,1	1031,2	1388,8	1636,9	—	—
(17) Formação bruta de capital fixo (milhões de contos)	66,8	74,0	88,9	125,5	222,3	270,6	358,8	463,0	582,0	672,5	669,9	766,7	986,5	1305,0	1563,9	—	—
(18) Variação de stocks	17,5	-12,5	8,0	32,4	17,7	22,4	53,2	55,8	90,7	-17,0	-20,4	2,4	44,7	83,8	73,0	—	—
(19) Índices sobre o inv. bruto (base: 1974)	100,0	73,0	114,9	187,3	284,7	347,6	488,7	615,4	798,0	777,6	770,5	912,3	1223,3	1647,4	1941,8	—	—

Fontes: (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7), (8), (9), (10), (13), INE; (11), (12), (14), Banco de Portugal, (15) = (14):(1); (16), (17), (18), (19), FMI.

BIBLIOGRAFIA

- L'Emploi. Enjeux Économiques et Sociaux. Colloque du Groupe de Sociologie du Travail, Paris, François Maspero, 1982.
- AMARAL, Luís Mira, *O Desemprego e as Políticas de Emprego em Portugal*, Lisboa, Ministério do Trabalho e Segurança Social, 1987.
- AROCENA, José, *Le Développement par l'Initiative Locale*, Paris, Harmattan, 1986.
- AUBRY, Martine, *Pour Une Europe Sociale. Rapport au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*, Paris, La Documentation Française, 1989.
- BAGLIONI, Guido, e Colin Crouch, *European Industrial Relations, The Challenge of Flexibility*, Londres, Sage Publications, 1990.
- BAROSA, José Pedro, *Três Ensaio sobre o Mercado de Trabalho, com Aplicações à Economia Portuguesa*, Lisboa, Universidade Nova de Lisboa, 1986.
- BARRETO, José, «Os primórdios da Intersindical sob Marcelo Caetano», in *Análise Social*, n.º 105-106, 1990.
- BOYER, Robert (dir.), *La Flexibilité du Travail en Europe. Une Étude Comparative des Transformations du Rapport Salarial dans Sept Pays de 1973 à 1985*, Paris, Éditions de la Découverte, 1986.
- CATARINO, Acácio, «Política de emprego: as propostas necessárias», in *Emprego e Formação*, n.º 1, Lisboa, 1987.
- CERDEIRA, Conceição, e Edite Padilha, *A Sindicalização e Alguns Comportamentos Sindicais*, Lisboa, Ministério do Emprego e Segurança Social, 1990.
- CGTP, *Relatório de Actividades (1986-1989) — 6.º Congresso da CGTP*, Lisboa, 1990.
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *L'Emploi en Europe*, Luxemburgo, CEE, 1989.
- CRISTOVAM, Maria Luísa, *L'Action Syndicale au Portugal (1980-1984)*, Paris, Université Paris 7, 1985.
- DADOY, Mireille, *Qualification et Structures Sociales*, Paris, Cadres CFDT, 1984.
- DIRECÇÃO-GERAL DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL — MPAT/SEPDR, *Desenvolvimento Regional — Programa Península de Setúbal*, Lisboa, Ministério do Planeamento e da Administração do Território, 1989.
- DUBOIS, Pierre, *Les Ouvriers Divisés*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1981.
- DURAND, Claude, *Chômage et Violence. Longwy en Lutte*, Paris, Éditions Cialilée, 1981.
- DURAND, Claude, e Pierre Dubois, *La Grève. Enquête Sociologique*, Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques, Armand Colin, 1975.
- DURAND, Michelle, «A Europa social — princípios e contrapontos», in *Análise Social*, n.º 110, 1991.
- ERBES-SEGUIN, Sabine, *Le Travail dans la Société. Bilan de la Sociologie du Travail*, t. 2, Paris, Presses Universitaires de Grenoble, 1988.
- FÉLIX, António Bagão, «Formação profissional em Portugal. Que papel nos anos 90?», in *Emprego e Formação*, n.º 14, Lisboa, 1991.
- FREYSSINET, Jacques, *Le Chômage*, Paris, Éditions la Découverte, 1984.
- GASPAR, Vítor, «1991: o ano da convergência nominal», in *Indústria*, n.º 2, Lisboa, 1991.
- GAZIER, Bernard, *Économie du Travail et de L'Emploi*, Paris, Ed. Dalloz, 1991.
- GREFFE, Xavier, *Décentraliser pour L'Emploi*, Paris, Economica, 1989.
- GUITTON, Christophe, Margaret Maruani e Emmanuèle Reynaud (dirs.), *L'Emploi en Espagne*, Paris, Syros, 1991.
- HYMAN, Richard, *Strikes*, Londres, Fontana Paperbacks, 1984.
- KORPI, Walter, *The Democratic Class Struggle*, Londres, Routledge and Kegan Paul, 1983.
- KOVÁCS, Ilona (dir.), *Tendências Actuais da Mudança Tecnológica e Organizacional na Indústria. Um Estado da Arte*, Lisboa, s. d.
- LANGE, Peter, George Ross e Maurizio Vannicelli, *Unions, Change and Crisis: French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945-80*, Londres, Allen and Unwin, 1982.
- LIMA, Marinús Pires de, e Luísa Oliveira, «O sindicalismo em Portugal: a crise e as alternativas», in *Organizações e Trabalho*, Apsiot, 2, Lisboa, 1990.

- LIMA, Marinus Pires de, «Três fases na vida das empresas e do sindicalismo», in *Revista do Ministério Público*, ano 12, n.º 46, Lisboa, 1991.
- LIMA, Marinus Pires de, «Transformações das relações de trabalho e acção operária nas indústrias navais (1974-1984)», in *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, 1986.
- LIMA, Marinus Pires de, e Alan Stoleroff (dirs.), *A Política Social face às Questões do Emprego: Que Alternativas?*, Lisboa, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 1988.
- LIMA, Marinus Pires de, Maria Teresa Rosa et alii, *Transformações dos Actores Sociais Num País em Desenvolvimento — Contribuição para Uma Nova Metodologia de Intervenção Sociológica em Setúbal*, Setúbal, Edições do Instituto Politécnico de Setúbal, 1990.
- LIMA, Marinus Pires de, et alii, «Desenvolvimento das relações sociais de trabalho nas indústrias navais -- um estudo sociológico de casos», in *A Sociologia e a Sociedade Portuguesa na Viragem do Século*, Lisboa, Fragmentos, 1990.
- LIMA, Marinus Pires de (dir.), José Grosso de Oliveira, Luísa Oliveira et alii, *Transformações dos Actores Sociais Num País em Desenvolvimento — Uma Intervenção Sociológica sobre o Movimento Sindical em Setúbal (Projecto JNICT 87425)*, Lisboa, CIES-ISCTE-ICS, 1991.
- MICHON, François, e Denis Segrestin, *L'Emploi, L'Entreprise et la Société*, Paris, Economica, 1990.
- MINISTÉRIO DAS FINANÇAS, *Estratégia de Progresso Controlado. PCEDED*, Lisboa, Ministério das Finanças, 1987.
- MOURIAUX, René, *Le Syndicalisme Face à la Crise*, Paris, La Découverte, 1986.
- OLIVEIRA, Luísa, *O Sindicalismo na Problemática da Transformação Social*, mestrado ISCTE (orientação de M. P. Lima), 1991.
- REYNAUD, J. D., F. Eyraud et alii, *Les Systèmes de Relations Professionnelles — Examen Critique d'une Théorie*, Paris, Éditions du Centre National de la Recherche Scientifique, 1990.
- RODRIGUES, Maria João, *O Sistema de Emprego em Portugal — Crise e Mutações*, Lisboa, D. Quixote, 1988.
- RODRIGUES, Maria João (coord.), *Dinâmicas Produtivas, Dinâmicas Regionais e Promoção de Emprego. O Caso da Indústria Portuguesa (1972-1986)*, Lisboa, Dinamia — ISCTE, 1990.
- RODRIGUES, Maria João, e Marinus Pires de Lima, «Trabalho, emprego e transformações sociais em Portugal: trajectórias e dilemas do seu estudo», in *Análise Social*, n.º 95, 1987.
- SAINSAULIEU, Renaud, *Sociologie de l'Organisation et de l'Entreprise*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques-Dalloz, 1987.
- SANTOS, B. Sousa, *O Estado e a Sociedade em Portugal*, Porto, Ed. Afrontamento, 1990.
- SANTOS, Maria de Lourdes Lima dos, Marinus Pires de Lima e Vítor Matias Ferreira, *O 25 de Abril e as Lutas Sociais nas Empresas*, Porto, Afrontamento, 1976-77.
- STOLEROFF, Alan David, «O padrão de relações industriais emergentes em Portugal. Uma abordagem sistémica», in *Organizações e Trabalho*, Apsiot 2, Lisboa, 1990.
- TANGUY, Lucie (dir.), *L'Introuvable Relation Formation/Emploi. Un État des Recherches en France*, Paris, La Documentation Française, 1986.
- TIXIER, Pierre, *Déclin ou Mutation du Syndicalisme. Les Cas de la CFDT*, Paris, Nanterre, 1990.
- TOURAINÉ, Alain, *La Parole et le Sang. Politique et Société en Amérique Latine*, Paris, Éditions Odile Jacob, 1988.
- TOURAINÉ, Alain, *La Production de la Société*, Paris, Éditions du Seuil, 1973.
- TOURAINÉ, Alain, Michel Wieviorka e François Dubet, *Le Mouvement Ouvrier*, Paris, Fayard, 1984.
- UGT, *Contrato Social para a Modernização*, Lisboa, UGT, 1987.