

Modalidades, condições e perspectivas de um pacto social

1. MODALIDADES DE PACTO SOCIAL

A designação aqui utilizada de *pacto social* abrange uma considerável variedade de práticas mais ou menos institucionalizadas em países da Europa ocidental. Trata-se geralmente de um acordo à *escala nacional*, negociado, periodicamente ou a título excepcional, entre o movimento sindical, as organizações patronais e, eventualmente, o governo, com o objectivo de assegurar, durante determinado espaço de tempo ou em permanência, as condições de uma relativa paz social. O compromisso estabelece-se primordialmente em torno do controlo do movimento dos *salários e preços*, podendo alargar-se a outras questões, como a política de emprego, investimento, regulamentação laboral, regalias sociais, etc. Significa, pois, a aceitação pelas partes de determinada *programação económica e social*, a cujos supostos benefícios se sacrificam certos interesses imediatos ou, possivelmente, até estratégicos.

A multiplicidade de processos que se verifica neste campo reflecte a variedade de situações económicas e conjunturas políticas dos diferentes países europeus, assim como a variedade dos respectivos sistemas de relações colectivas de trabalho e das próprias tradições sociolaborais. Deste modo, os pactos sociais — de que dá exemplos um pouco por toda a Europa ocidental — diferem uns dos outros logo na denominação, mas frequentemente também pelo número e qualidade das partes negociadoras, âmbito e período de vigência dos acordos, papel do Estado, envolvimento das forças políticas, grau de articulação com a negociação colectiva nos escalões inferiores (sector de actividade, empresa), eficácia económica e social, etc.

1.1 PACTOS DE CRISE

Para a negociação de um pacto social, a principal motivação dos parceiros sociais e do governo pode ser a ultrapassagem de uma conjuntura económica especialmente crítica. Não se pretenderá propriamente *solucionar a crise* por obra e graça do pacto social, mas antes reunir certas condições para apressar o seu solucionamento e minorar a gravidade das suas consequências, tanto para os trabalhadores como para as empresas (baixa do poder de compra, desemprego, descapitalização e falências). Em tais circunstâncias, a iniciativa ou proposta de um pacto social virá directamente do governo, posto diante das tarefas cruciais de equilibrar a balança de pagamentos, diminuir a taxa de inflação e combater o desemprego. Foi

este o caso de Inglaterra entre 1974 e 1977 e, presentemente, de Espanha e Itália (e também de Portugal, onde o «pacto social» ainda não saiu, porém, do plano das intenções programáticas dos sucessivos governos posteriores à revolução de 1974). Nestas condições, os pactos têm quase um carácter de trégua imposta à nação pelas circunstâncias de crise. O efeito do compromisso é, portanto, bastante limitado no tempo, ficando a pairar a ameaça do regresso ao *pleno exercício da liberdade contratual* na negociação colectiva. De resto, e como sempre, também aqui não pode haver garantias contra actos de indisciplina: greves selvagens, arbitrariedades patronais, etc.

Em *Inglaterra*, desde o acesso ao poder do Partido Trabalhista em 1974 (recorda-se a situação de ruptura nas relações laborais que levou à demissão do governo conservador nesse mesmo ano), foram negociados entre o governo e a central sindical (T. U. C.) dois «contratos sociais» — ou, melhor, duas fases anuais do chamado contrato social —, tendo a primeira vigorado no período de 1975 a 1976 e a segunda de 1976 a 1977. A campanha eleitoral do Partido Trabalhista no Outono de 1974 fora largamente baseada nas suas propostas de um «contrato social», destinado essencialmente ao controlo da inflação e do desemprego, que então começavam a assumir proporções alarmantes, de par com um agravamento crítico da situação financeira britânica. Por essa altura, o congresso anual da T. U. C. decidiu aprovar as ditas propostas, tendo-se embora registado, já então, sérias divergências entre os dirigentes sindicais quanto à capacidade de o contrato social dominar efectivamente a inflação e o desemprego. E, de facto, as políticas de rendimentos e preços de diversos governos anteriores tinham já demonstrado uma *maior eficiência das medidas controladoras dos salários do que dos preços...* O Partido Trabalhista, que viria a ganhar as eleições de Outubro de 1974, conseguiu persuadir os sindicatos de que era preferível aceitarem o contrato social a terem de enfrentar um desemprego em massa, enquanto, simultaneamente, lhes prometia uma ampla participação na elaboração da política económica e social.

Por seu turno, as duas organizações patronais (C. B. I. e E. E. F.) haviam afirmado, ainda antes das eleições, que o contrato social seria um acordo exclusivamente entre o Partido Trabalhista e a central sindical, embora naturalmente saudassem todas as restrições salariais que a T. U. C. pudesse fazer aceitar pelos sindicatos nela filiados... Por outro lado, as organizações patronais sublinhavam a sua descrença no valor do contrato social e na capacidade dos sindicatos para se conformarem às disposições restritivas. De facto, a própria T. U. C. expusera já o ponto de vista de que as restrições preconizadas pelo contrato social não eram para ser seguidas rigidamente e sem excepção.

Após uma fase «experimental» de seis meses, o contrato social entraria em vigor no Verão de 1975, fixando um aumento máximo dos salários semanais, estabelecendo a regra dos *doze meses de vigência mínima* para os acordos salariais, permitindo uma excepção ao limite dos aumentos salariais para o caso de desigualdade dos salários femininos e prevendo várias medidas de controlo dos maiores salários e dos rendimentos não salariais. Os resultados práticos da 1.^a fase do contrato social foram, contudo, pouco animadores: em 1975, a taxa de inflação atingiria em Inglaterra os seus valores máximos, em boa parte devido a aumentos salariais «indisciplinados» — mas que nem assim conseguiram acompanhar a ele-

vação do custo de vida e evitar, portanto, uma quebra dos rendimentos reais do trabalho.

A 2.^a fase do contrato social foi negociada no Verão de 1976 e aprovada ainda por larga maioria do congresso especial da T. U. C. Instituiu-se então o limite de 4,5 % ao aumento da massa salarial nacional, para vigorar durante um novo período de um ano. Por essa mesma altura, o Partido Trabalhista e a T. U. C. publicavam um *programa conjunto de prioridades* para os três anos seguintes, abrangendo os problemas de emprego, mão-de-obra, estratégia industrial (investimentos, política fiscal), balança de pagamentos, controlo de preços e das margens de lucro, habitação, etc. O programa conjunto visava nomeadamente o restabelecimento do pleno emprego e preconizava uma política da mão-de-obra baseada em programas de criação de postos de trabalho e de formação profissional. O ponto mais contestado pelas organizações patronais era o respeitante ao controlo estatal dos preços e margens de lucro. Esta 2.^a fase do contrato social caracterizou-se por uma nítida descida do número dos conflitos laborais (redução para *metade* do número de horas de greve em relação ao ano anterior), simultaneamente com uma maior observância por parte dos sindicatos (e do patronato) das restrições dos aumentos salariais, o que, por sua vez, se terá reflectido na descida verificada na taxa de inflação.

Pelo segundo ano consecutivo, porém, o aumento dos salários ficara sensivelmente aquém do aumento dos preços, enquanto o desemprego não parara de crescer, atingindo mesmo novos máximos (em fins de 1976, o número de desempregados havia *duplicado* em relação a 1974). Deste modo, e ainda por razões ligadas à melhoria da situação económica e financeira do país (resultante fundamentalmente da exploração dos recursos energéticos nacionais), as negociações para uma 3.^a fase do contrato social, relativa ao período de 1977-78, resultaram infrutíferas, tendo o congresso dos sindicatos recusado apoiar novas restrições e decidido o regresso à plena liberdade contratual¹. No entanto, o congresso de 1977 da T. U. C. aprovaria ainda, numa votação bastante renhida, a continuação em vigor da regra dos doze meses de intervalo entre dois acordos salariais consecutivos.

O contrato social britânico, acima descrito resumidamente, manifesta, antes de tudo, a margem de confiança política posta pelos dirigentes sindicais no governo trabalhista. Nunca os governos conservadores britânicos do pós-guerra lograram obter da organização sindical aceitação ou apoio para a sua política de rendimentos. Com o tempo tornou-se realmente flagrante o carácter marcadamente político das diversas reacções à política governamental de controlo dos rendimentos: quando essa política é conduzida pelos conservadores, verifica-se a adesão dos estratos populacionais que apoiam esse partido, bem como das organizações patronais, enquanto os trabalhistas, sindicatos e trabalhadores manuais se lhe opõem; inversa-

¹ A recusa de *apoio* sindical a um novo limite dos aumentos salariais não dissuadiu o governo trabalhista de fixar «unilateralmente» (segundo os sindicatos) essa limitação. A diferença essencial relativamente à época de vigência do contrato social está em que o governo deixou de poder contar basicamente com a disciplina das hostes sindicais para a aplicação das restrições salariais e passou a recorrer a um sistema de sanções económicas (medidas fiscais, retirada da assistência financeira e política de colocação de contratos e de despesas públicas) *contra as entidades patronais* que concedem aumentos salariais excedendo os limites. Esta solução é mais aleatória e, além disso, propicia um recrudescimento dos conflitos laborais.

mente, a política de rendimentos dos governos trabalhistas provoca infalivelmente o cepticismo e a oposição dos conservadores, patronato e classes médias, tendo porém larga adesão dos trabalhistas e das classes trabalhadoras em geral.

Dadas as diversas ligações orgânicas, financeiras e políticas entre o movimento sindical britânico e o Partido Trabalhista, pode considerar-se bastante improvável a conclusão de um pacto social entre um governo conservador e a T. U. C. Por seu turno, o patronato vê no contrato social uma mera «política trabalhista», à qual, por princípio, recusa associar-se².

No entanto, a aliança sindical-trabalhista também conhece os seus períodos de tensão (que se manifestam quase sempre por lutas internas ao próprio Partido Trabalhista). A confiança dos sindicalistas e, principalmente, das bases não é ilimitada: os dirigentes dos sindicatos e da T. U. C. sentem bem quando não podem continuar a apoiar uma dada política governamental trabalhista, sob pena de provocarem rupturas com as suas bases ou de favorecerem a eleição de dirigentes sindicais «radicais», nomeadamente comunistas. A inesperada derrota eleitoral trabalhista nas eleições gerais de 1970, por exemplo, ter-se-ia devido, em parte, ao desencantamento sindical pela política seguida desde 1966 pelo governo Wilson. Também o clima de descontentamento de 1977, que daria origem a um surto grevista e reivindicativo e em que, pela primeira vez, aconteceu serem eleitos ao mesmo tempo dois sindicalistas comunistas para cargos responsáveis da T. U. C., levou os dirigentes sindicais mais moderados a tomadas de posição bastante críticas em relação à política do governo trabalhista, ao que se seguiria o fracasso das negociações para a 3.^a fase do contrato social.

Outro exemplo recente de um «pacto de crise» é o chamado Pacto de Moncloa, assinado em *Espanha* em Outubro de 1977, entre o governo e todos os partidos políticos representados nas Cortes. Curiosamente, as centrais sindicais espanholas não participaram (pelo menos directamente) na conclusão deste acordo, embora sejam conhecidas as afinidades e ligações existentes entre dois dos partidos signatários do pacto, o P. S. O. E. e o P. C. E., e as duas principais centrais sindicais daquele país.

O Pacto de Moncloa estabelece um compromisso entre o governo e a oposição pelo prazo de dois anos. As partes comprometem-se a cooperar no solucionamento dos graves problemas económicos que afectam o país, entre os quais avulta uma taxa anual de inflação de 30 %, que, até final de 1978, se pretende baixar para metade. Entre as principais medidas concretas acordadas salienta-se: limite de 22 % aos aumentos salariais durante o ano de 1978; preços máximos para artigos de primeira necessidade; redução das despesas orçamentais; medidas contra os especuladores de terrenos; reforma do sistema fiscal.

Ainda que inicialmente houvesse fortes indícios de futuros problemas na observância pelos sindicatos da limitação aos aumentos salariais (praticamente em simultâneo com a conclusão do pacto verificaram-se acções reivindicativas e greves exigindo aumentos que excediam o limite dos 22 %), o governo espanhol declarou-se satisfeito, após seis meses, com a maneira como as ditas restrições estavam a ser respeitadas na negociação colectiva.

² Outra explicação para o facto de a confederação dos industriais britânicos (C.B.I.) nunca se associar às negociações para o contrato social residiria na sua *carência de poderes* e na incapacidade para fazer acatar directivas pelos seus filiados, os quais, por sua vez, achariam que a verdadeira vocação da confederação patronal é a de um *grupo de pressão e protesto* junto do governo, ou pouco mais do que isso.

Em *Itália*, partindo da constatação da gravidade da situação económica, a confederação patronal Confindustria e a Federação Sindical Unitária (que reúne as três centrais sindicais italianas, C. G. I. L., C. I. S. L. e U. I. L.) chegaram em Janeiro de 1977 à conclusão de um primeiro acordo nacional para combater a inflação por diversos meios. O acordo previa medidas parcelares para limitar os custos do trabalho, aumentar a produtividade e criar condições favoráveis ao investimento e emprego no Sul de Itália. O controlo do volume global dos salários não foi contemplado no acordo. Entre as principais disposições contavam-se uma modificação da legislação dos despedimentos, o cálculo uniforme da escala móvel (indexação salarial igual para todos os sectores e com base no cálculo feito para a indústria), diminuição dos dias feriados, combate ao absentismo (através de um melhor controlo das baixas por doença), controlo das horas extraordinárias, medidas de organização do trabalho para uma maior utilização da capacidade das instalações, etc.

No início de 1978 decorriam em Itália conversações entre as principais *forças políticas*, deixando antever a conclusão de um acordo do tipo dos «pactos sociais». Relativamente à participação dos sindicatos em tal acordo, o mais provável é um comprometimento informal ou indirecto, pela via das suas *ligações partidárias*. Como em Espanha, esta fórmula parece deixar aos sindicatos uma certa margem de acção, possivelmente até com o fim de prevenir contra um reforço no seu seio das linhas sindicais mais radicais. De qualquer modo, não deixa muitas dúvidas que uma real mudança de atitude se operou por parte dos sindicatos. Em Fevereiro de 1978, as três centrais sindicais italianas mostraram-se pela primeira vez dispostas a aceitar uma moderação das reivindicações e uma política de restrições e austeridade, considerada pelos dirigentes sindicais como *indispensável* para se poder sair da crise.

Haveria talvez que referir ainda, em *França*, os célebres acordos de Grenelle (Maio de 1968), que o então governo de Pompidou promoveu numa última tentativa — relativamente bem sucedida — para salvar a situação de crise política total. A confederação patronal francesa e as centrais sindicais acordariam então um aumento geral dos salários de 10 % e de 35 % para os mais baixos, tendo ainda os sindicatos obtido da C. N. P. F. apoio para o reconhecimento legal das secções sindicais de empresa, reivindicação velha de décadas. Foram estes acordos negociados em circunstâncias excepcionais (9 milhões de trabalhadores em greve, ocupando os seus locais de trabalho), circunstâncias resultantes de uma crise social e (sobretudo) política muito aguda, e não de uma crise económica. As negociações de Grenelle tiveram repercussões directas e decisivas no plano político, mas não marcaram propriamente o início de uma nova era das relações laborais. Talvez a sua maior consequência tenha sido o fim da segregação ou boicote *político* da central sindical C. G. T. pela confederação patronal: os aumentos salariais não tiveram grande alcance (o patronato *rejeitou* na altura a exigência sindical de indexação dos salários) e, quanto à presença dos sindicatos nas empresas, a verdade é que pelo menos a C. G. T. já se encontrava organizada e funcionava informalmente ao nível de empresa. Pelo contrário, os acordos que viriam a ser assinados em França nos anos seguintes terão tido uma menor importância política directa, mas representaram já um passo, primeiro e pequeno decerto, numa evolução para relações laborais de tipo novo, que em França pare-

ciam e parecem tardar. Adiante ainda voltarei a este assunto, a propósito da estratégia política dos sindicatos e das suas ligações partidárias.

Em países como os acima referidos, particularmente em Inglaterra e em Itália, o movimento sindical caracteriza-se pelos seus grandes poderes reais de obstrução, usados tradicionalmente com bastante firmeza. Politizadas («revolucionárias») ou não, estas organizações sindicais denotam uma mais fraca integração na «sociedade de bem-estar» do que em outros países europeus desenvolvidos. O pacto social tende pois, aí, a ser encarado como um congelamento excepcional das plenas liberdades negociais, liberdades cuja preservação a médio e longo termo é considerada vital: do lado dos trabalhadores, como também do lado do patronato liberal, a crença mais enraizada é a de que, a prazo, o conflito rende mais que a conciliação.

1.2 PACTOS INSTITUCIONALIZADOS

Em vários outros países europeus (e também não europeus), o *pacto social* tem características bem distintas, traduzindo-se por uma série de acordos e por formas de concertação ou participação na elaboração da política económica e social, integrando um sistema institucionalizado e permanente. Este esquema, talvez impropriamente designado de «paz social», corresponde a uma melhor inserção social e política do movimento sindical, devendo igualmente relacionar-se com a predominância de atitudes e tradições reformistas, também ditas conciliatórias, nas relações entre o patronato e os sindicatos. No fundo, trata-se de formas de «colaboração conflituosa», ou seja, um estágio mais avançado da institucionalização dos conflitos sociolaborais.

Na *Suécia* funciona desde os anos 50 um sistema de «negociação centralizada» ao nível das confederações patronal e operária, estabelecendo, por meio de acordos-base aplicáveis ao conjunto da economia, o quadro da negociação colectiva ao nível de sector de actividade e de empresa. Entre outros factores, décadas sucessivas de governação social-democrata terão encaminhado na Suécia as relações laborais para um sistema deste tipo. Igualmente importante foi a viragem definitiva, ocorrida durante os anos 30, na orientação e na ideologia do movimento sindical, que significou o abandono das tradições socialistas de *luta de classes* e a integração ideológica dos dirigentes da central operária (L. O.) na estrutura de objectivos políticos da social-democracia. Tal integração lançou as bases necessárias para um longo período de cooperação entre o governo social-democrata e a L. O., antes e depois da guerra, até à derrota eleitoral daquele partido em 1976. De certo modo, os sindicatos incorporaram-se no aparelho de Estado, processo certamente favorecido pela centralização de poderes levada a cabo no seio da L. O., em boa parte por insistência do governo.

Por seu lado, a S. A. F., confederação patronal sueca — fundada no princípio do século, em resposta à greve geral de 1902, e desde logo investida de uma considerável autoridade sobre os seus membros —, centraliza, contrariamente à confederação dos industriais britânicos, poderes importantes: dispõe de vastos fundos para financiar acções contra os sindicatos e pode dar instruções aos seus filiados sobre como proceder em situação de conflito, bem como ordenar-lhes uma actuação coordenada e solidária.

Sob o regime social-democrata, a partir do final dos anos 30 e no pós-guerra, os parceiros sociais foram sistematicamente instados pelo governo a resolver negocialmente entre si todos os diferendos, sob pena de maior

intervenção e controlo estatais no campo salarial e laboral, assim como a «porem ordem» nas respectivas hostes — o que foi conseguido pela referida centralização levada a cabo nas duas confederações. Em consequência disto, comparativamente com a situação britânica, constata-se na Suécia uma muito menor atomização da negociação colectiva.

Mas o sistema de «negociação centralizada» só gradualmente seria introduzido. Com efeito, até aos anos 50, as negociações salariais (ao nível de sector e empresa) continuaram a processar-se sem uma apreciável intervenção por parte das confederações patronal e sindical. A partir dessa altura, e após uma fase experimental de vários anos, pôs-se em prática um sistema que pudesse obviar à descoordenação das convenções colectivas concluídas para os diversos sectores, de que resultavam disparidades salariais e de prazos de vigência consideradas nefastas. Desde 1956 que as negociações salariais entre associações patronais e sindicatos da esfera de influência da L. O. e da S. A. F. são precedidas pela celebração de um acordo nacional, ao nível das confederações, fixando, entre outras coisas, o limite do aumento das despesas impostas às entidades patronais pelas convenções colectivas subsequentes. Ainda que os acordos centrais tenham um carácter de «recomendações» para uso das associações patronais e sindicatos, na prática eles são obrigatórios, sob pena de infracção às regras da «paz social» garantida pelas duas confederações. A principal regra do sistema de «paz social» consiste em que no período de dois ou três anos entre dois acordos centrais, não se registando de parte a parte inobservância dos pontos acordados, é ilegítimo o recurso à greve pelos sindicatos e ao *lock-out* pelo patronato.

Não foi sem reservas que a S. A. F. aderiu ao processo de negociação centralizada, já que esta poderia ameaçar uma «saúvel» diferenciação salarial. A confederação patronal achou, no entanto, que tal sistema lhe seria mais favorável que a anterior descentralização, a qual prolongava indevidamente as negociações e acabava por gerar uma insalubre diferenciação salarial... Com efeito, em cada série de negociações, os sindicatos seguiam de muito perto as dos outros sectores, numa tentativa de obterem regalias tão ou mais favoráveis, o que naturalmente implicava o arrastar das negociações, pela tentativa de cada sindicato se colocar para o fim. O patronato viu ainda na centralização das negociações um meio de diminuir o número de greves.

Por seu turno, a L. O. considerava o sistema um meio eficaz de aplicar a sua política de «*solidariedade salarial*», isto é, de combate às assimetrias resultantes de «manobras» ou do diferente poder negocial dos vários sindicatos e que geralmente constituem um perigo para a unidade sindical.

Desde meados da década de 50 tiveram lugar onze séries de negociações de contratos colectivos na esfera da S. A. F. e da L. O., precedidas de igual número de *acordos centrais* entre as confederações. A vigência média destes acordos é, pois, de 2-3 anos, embora o último, celebrado em 1977, tenha uma vigência de apenas 1 ano. A negociação centralizada vem, no entanto, suscitando um número crescente de críticas, que todavia ainda não põem em causa o sistema em si. Sendo o seu principal resultado o de concorrer para uma relativa paz social, as «recomendações» salariais³

³ Deve notar-se que a *negociação centralizada* se não restringe ao capítulo dos aumentos salariais, mas abrange várias outras questões relacionadas com as condições de trabalho (que, por exemplo, em Portugal são reguladas pela *legislação*), tais

feitas pelas confederações aos seus filiados para aplicação ao conjunto da economia têm, contudo, a desvantagem de se mostrar pouco flexíveis e não permitir uma adaptação satisfatória às possibilidades (variáveis) de cada sector de actividade. O problema de fundo consiste exactamente em como conceder uma maior margem às negociações de sector e empresa sem atentar contra a função de preservação da *paz social* do acordo central. Por outro lado, o sistema de negociação centralizada parece não ter conduzido aos resultados esperados no respeitante à redução da duração das negociações e a própria política sindical de *solidariedade salarial* não tem sido aplicada com o êxito desejado. Finalmente, os acordos centrais tornaram-se de uma complexidade técnica que dificulta a sua aplicação nos escalões de sector e empresa.

De qualquer modo, como a própria S. A. F. reconhece, estas críticas não têm sido muito construtivas, pois nenhuma fórmula alternativa é proposta. Quanto à L. O., a sua principal preocupação tem sido a de alargar o âmbito da *negociação centralizada*, de modo a permitir uma coordenação *nacional* de todas as negociações salariais, abrangendo assim também as do sector público, bem como as dos trabalhadores não manuais do sector privado (cujos sindicatos se não encontram filiados na L. O.). Esta pretensão da L. O. encontrou inicialmente forte oposição, mas no acordo central de 1977 já participou, ao lado da L. O., um cartel de sindicatos de trabalhadores não manuais do sector privado (ainda que as reivindicações de ambos perante a S. A. F. não fossem idênticas).

Na década de 70 tornou-se também frequente a intervenção do Estado como mediador na negociação centralizada, em virtude da crescente dificuldade deste sistema em produzir um acordo final (grande demora das negociações, num clima de ameaças de greve e *lock-out*). Uma possibilidade para o futuro é justamente uma intervenção mais enérgica do Estado no processo de determinação dos salários, embora os representantes dos trabalhadores e do patronato se continuem a afirmar partidários da liberdade contratual em que se movem, pelo menos, há quarenta anos. O peso crescente do sector público na Suécia parece também motivar uma maior intervenção estatal na determinação dos salários.

Em outros países europeus, como a Bélgica, a Holanda, a Noruega e a Alemanha Federal, funcionam igualmente sistemas institucionalizados de programação social e concertação. Na *Bélgica*, as organizações patronal e sindical mantêm desde 1960 em funcionamento um sistema designado por «programação social», que consiste em acordos sucessivos, de vigência geralmente bienal, em torno de questões económicas e sociais de ordem geral que interessam ambas as partes. As disposições contidas nesses acordos nacionais são ora tornadas obrigatórias por um despacho real, ora introduzidas nos contratos colectivos de trabalho sectoriais, ora, enfim, incorporadas na legislação. Além disto, existem na Bélgica dois conselhos nacionais — o Conselho Nacional do Trabalho e o Conselho Económico Central —, organismos paritários compostos por representantes dos trabalhadores e do patronato, com funções consultivas junto do governo e do Parlamento. Desde 1968, o Conselho Nacional do Trabalho pode

como foram recentemente na Suécia o trabalho a tempo parcial, o sistema de cobrança das quotizações sindicais pela entidade patronal, etc., e ainda outras questões interessando as partes, relacionadas nomeadamente com o absentismo, a produtividade, etc.

concluir acordos colectivos intersectoriais (nacionais) regulamentando diversas questões: salário mínimo nacional, estatuto das delegações sindicais de empresa, prestação de informações económicas e sociais pela entidade patronal aos «conselhos de empresa», etc. No entanto, a determinação directa dos salários permanece na Bélgica ao nível dos *sectores de actividade*. Os dois principais partidos políticos belgas mantêm íntimas relações com as duas principais centrais sindicais, respectivamente socialista e cristã.

Na *Holanda*, o Estado associa-se como terceira parte aos «acordos sociais» entre o patronato e os sindicatos, que visam o controlo do movimento dos salários e dos preços e prevêm medidas em matéria fiscal e de ensino, emprego, segurança social, habitação, etc. Na *Noruega* existe um sistema de acordos salariais centralizados semelhantes aos da Suécia, mas com a participação do governo como terceira parte nos acordos.

Na *Alemanha Federal* foi institucionalizada em 1967 a participação dos parceiros sociais (sindicatos, patronato da indústria e da agricultura), numa espécie de planeamento macroeconómico, quando o ministro (social-democrata) da Economia de então criou o chamado grupo «Acção Concertada». As reuniões de Acção Concertada, que se realizam várias vezes ao ano, com a participação do governo e dos parceiros sociais, destinam-se a discutir a política económica do governo federal, nomeadamente a *política de rendimentos*. Os sindicatos alemães — mais exactamente a confederação sindical D. G. B. — têm, em geral, colaborado no pós-guerra com as políticas anti-inflacionárias governamentais (o que se costuma explicar como consequência das lições tiradas pelo movimento sindical sobre a sua actuação durante a República de Weimar). A D. G. B. mantém, contudo, relações de cooperação mais estreitas com o governo federal desde a chegada ao poder dos sociais-democratas (coligados com os liberais), no final da década de 60. O acatamento pela D. G. B. da política de rendimentos do governo serve desde então como moeda de troca para a institucionalização pelos sociais-democratas do sistema de participação dos trabalhadores na gestão das empresas, a *co-decisão paritária*, cuja lei foi aprovada em 1976 e entraria plenamente em vigor no decorrer de 1978. (Em 1977, a D. G. B. decidiu boicotar as reuniões de Acção Concertada, como protesto contra a acção judicial intentada pelo patronato alemão contra a constitucionalidade da dita lei.) As bases sindicais mostram, todavia, com frequência o seu desacordo com a política de rendimentos governamental, apoiada pelos dirigentes da D. G. B. As greves selvagens não foram raras na última década e a D. G. B. vê-se cada vez mais forçada a um papel de mediação entre o governo social-democrata e as bases.

1.3 PACTO SOCIAL E JOGO POLÍTICO

Embora seja arriscado considerar os «pactos de crise» e os «pactos institucionalizados» faces diversas de um mesmo fenómeno — mais correcto seria definir os primeiros como remédios de emergência para a falta dos segundos —, não é difícil descortinar certos aspectos básicos que lhes são comuns. Uma parte de compromisso sociopolítico e uma parte de programação económica e social estão presentes em ambas as modalidades apresentadas de pacto social.

Por esta razão, só em detrimento simultaneamente da estratégia política da luta de classes e do liberalismo — característico de uma parte maior ou menor do patronato — se pode conceber e pôr em prática qualquer tipo de pacto social. Noto aqui que as ideologias políticas corporativo-fascistas propunham a edificação de um regime de colaboração de classes, dito de paz social, sobre as ruínas do liberalismo e da livre manifestação dos conflitos socioeconómicos. Nada de mais estranho do que isto à filosofia do moderno pacto social, que subentende uma negociação livre e permanente, em que as partes jamais abdicam totalmente da liberdade contratual e dos meios de pressão, cuja utilização apenas suspendem durante o período de execução de um acordo. O «pacto social» significa compromisso livre e responsável e corresponde a um estágio de relativo equilíbrio das relações sociolaborais.

O liberalismo patronal não se reflecte apenas na defesa de uma dada política económica. Partindo da crença no supremo valor da iniciativa, responsabilidade e mérito individuais, o liberalismo defende a completa soberania do indivíduo perante tudo o resto, designadamente o governo, mas também perante o grupo ou grupos em que aquele indivíduo se integra. Neste aspecto, o liberalismo patronal não é só a recusa da tutela, intervenção ou controlo demasiado apertado por parte do Estado nas questões ligadas à actividade empresarial: uma parte considerável do patronato resiste a qualquer forma de perda da autonomia individual, *inclusive* a inerente à adesão a uma *organização patronal*. Sendo membros de uma associação patronal, o que esses empresários esperam dela é, antes de tudo, protecção para a sua independência e autonomia individual. A seus olhos, a associação patronal deveria desempenhar exclusivamente um papel de grupo de pressão ou de protesto. Os compromissos estabelecidos pela via da negociação colectiva são, deste modo, sentidos pelo patronato liberal como uma forma de perda da sua soberania. Mas a própria cooperação entre os empresários, ou a sua actuação concertada e solidária, é posta em causa pela atitude liberal coerente.

Na medida em que estas atitudes dos filiados pesarem na orientação das associações patronais, os dirigentes destas últimas poderão ver dificultada ou até impossibilitada a sua participação activa na definição da política económica e social do país e na concertação com os sindicatos. A atitude «liberal» pode também mascarar outro fenómeno: em nome dos puros valores liberais, aquele patronato rejeitará assumir qualquer papel na elaboração duma política salarial, na luta contra a inflação, na programação de medidas sociais, etc. Mas, de facto, é no Estado que ele *delega* o essencial da política económica e social. «Tudo se passa como se os patrões, mau grado toda a aparência de protestos e indignações, preferissem uma *regulamentação estatal coerciva* à cooperação entre si (patrões) e à negociação com os sindicatos», afirma-se na conclusão de um estudo sobre o comportamento patronal e as relações laborais em França, país cujo patronato, em geral, ilustra bem a atitude acima descrita.

Evidentemente, o papel social, económico e político desempenhado na prática pelas associações patronais, bem como o seu grau de «liberalismo», são determinados por uma multiplicidade de factores, que vão desde as características da infra-estrutura económica à conjuntura política, passando pelo papel que o Estado reserva para si e pela estratégia do movimento sindical. As ligações da organização patronal com os partidos e com o poder ocupam naturalmente um lugar decisivo na determinação

da estratégia patronal no campo laboral. A representatividade e a consistência da organização patronal são factores da máxima importância para uma *actuação patronal em conformidade com aquela estratégia adoptada*.

Do lado do movimento sindical põem-se problemas de índole muito semelhante. A ideia do «pacto social» é naturalmente repelida por uma orientação global centrada primordialmente na reivindicação ou, ainda mais, quando submetida aos objectivos políticos da luta de classes. A própria institucionalização dos conflitos, a negociação e o compromisso como sistema permanente, é desfavorável a uma estratégia virada, a longo ou a curto termo, para a conquista do poder político (por meio de eleições democráticas; já nem refiro os meios revolucionários, que, na Europa ocidental, praticamente nenhum sindicato preconiza). Daqui a importância decisiva das ligações partidárias também do movimento sindical. Em França, os passados vinte anos de governo de centro-direita poucas marcas duráveis deixaram na evolução da negociação colectiva e da concertação com os parceiros sociais, à excepção, para além dos acordos excepcionais de 1968 (Grenelle), dos *acordos intersectoriais* que as confederações sindicais e patronal concluíram a partir de 1969 — com pouca convicção de parte a parte — e da política contratual no sector público sob Chaban-Delmas (1969-72). Após um último acordo nacional, em 1974, relativo à situação dos desempregados, os sindicatos decidem «deixar de caucionar a política contratual do governo». A essa decisão não é certamente estranha a permanência na oposição dos partidos ligados ao movimento sindical francês, o qual manifestamente aderiu a uma estratégia de conquista do poder pela esquerda.

Numa forma «pura», os pactos sociais seriam negociados entre os representantes dos trabalhadores e do patronato, independentemente do jogo partidário, e eventualmente com a participação do governo, mas sem a liderança deste. Sindicatos e associações patronais, bem como as respectivas confederações, presumem-se neste caso suficientemente autónomos dos partidos políticos e, por outro lado, suficientemente representativos dos seus filiados para poderem negociar responsabilmente. O mundo do trabalho apareceria assim um tanto romanticamente separado da esfera política. Na realidade, os pactos sociais contêm sempre *um pacto ou uma aliança política*, mesmo quando negociados sem intervenção dos partidos ou do governo. Nos exemplos referidos no capítulo precedente, isso terá ficado claro: partidos ou governo têm sempre uma mão na conclusão dos pactos, pela via das ligações que existem necessariamente entre as organizações políticas e profissionais. No caso espanhol e italiano são mesmo as organizações sindicais e patronais que estão aparentemente de fora, e não os partidos.

Pode-se defender sem custo a tese de que todo o «pacto social» resulta primordialmente da actuação dos partidos e do jogo político. Fora da esfera política seria, pois, aparentemente impossível detectar forças ou motivações capazes de se sobrepor às orientações «naturais» das organizações patronais e sindicais — a tendência dita liberal das primeiras e a vocação exclusivamente reivindicativa das segundas. Contudo, a instauração de regras de jogo fundadas numa moral comum aos parceiros sociais, base da institucionalização dos conflitos sociolaborais, só teria a ganhar, em muitos casos, com uma maior autonomia das organizações sindicais e patronais perante os partidos e o poder. A situação é realmente contraditória: sob a influência política partidária, as relações laborais podem

evoluir favoravelmente, mas a negociação colectiva cai quase sempre no *impasse* por se tornar mera função ou prisioneira do jogo político. Se o partido cuja influência no movimento sindical é predominante não estiver no poder, só muito excepcionalmente promoverá qualquer forma de pacto social, e fá-lo-á, nesse caso (Espanha, Itália), por necessidade estratégica de um acordo político com os partidos do poder.

2. A QUESTÃO DO PACTO SOCIAL EM PORTUGAL

2.1 EVOLUÇÃO DA SITUAÇÃO LABORAL

Já anteriormente a 1974, com a aceleração dos conflitos laborais no período marcelista, certos meios patronais e até governamentais se tinham posto a imaginar vagamente a possibilidade de um pacto envolvendo os representantes dos parceiros sociais, na perspectiva de uma fase de desenvolvimento de características novas e que se desejava sem grandes acidentes de percurso. De facto, os anos 70 tinham começado a anunciar e a evidenciar um sindicalismo reivindicativo, combativo, mas também politizado, em que os defensores da «continuidade» viam pura e simplesmente uma consequência das medidas liberalizantes, nomeadamente os ajustamentos da legislação laboral então efectuados (lei sindical, regulamentação da contratação colectiva). Na realidade, o vetusto edifício da chamada *paz social corporativa* ia-se revelando cada vez mais ultrapassado pelo estágio já atingido do capitalismo e da industrialização em Portugal e pelas consequências económicas e sociais do rápido crescimento, inflação, emigração maciça, etc. Os meios mais liberais do regime apercebiam-se essencialmente da necessidade de instaurar mecanismos de autêntica negociação, conduzindo a verdadeiros compromissos, ao «justo equilíbrio dos interesses em presença» — em lugar da clássica repressão e camuflagem «corporativa» dos conflitos, sistema cuja conservação permitia augurar um futuro pouco radiante.

Evidentemente, as formas de colaboração negociada preconizadas pelos sectores mais esclarecidos do patronato e do Governo de então nunca poderiam ter passado do plano das pias intenções, uma vez que o Estado Social de Marcelo Caetano continuava, como o Estado Novo, a negar os direitos elementares dos trabalhadores e suas organizações, a pretexto de que a *melhoria da condição dos trabalhadores e o «desenvolvimento do direito do trabalho» se deviam fazer rigorosamente à medida do desenvolvimento económico*. Regra hipocritamente vaga, permitindo prolongar todos os anacronismos, apresentada como condição indispensável para a preservação da paz social portuguesa — que se sabia sustentada, de facto, pela repressão. Em tais circunstâncias, qualquer situação de «justo equilíbrio» seria ilusória, na ausência de partes negociadoras responsáveis, representativas, dispondo de meios de pressão e libertas da tutela estatal.

Com a mesma facilidade com que o próprio regime caiu em Abril de 1974, assim se desmoronou aquele sistema de paz social que Marcelo Caetano considerava ter-se consolidado e apurado ao longo de décadas. A revolução derrubara, enfim, a situação de desequilíbrio agudo na relação de forças entre o patronato e os trabalhadores. Em Junho de 1974, um liberal que participara no governo de Caetano definia a nova situação: «Para usar uma fórmula caricatural, a 'ditadura do patronato' acabou,

mesmo que não venha aí a 'ditadura do proletariado'. Acabou o comodismo de descansar no Governo a solução dos conflitos sociais»⁴. Para a massa dos empresários, a nova situação representava um desafio para uma mudança rápida e radical de comportamento e filosofia. Pedia-se-lhes demasiado, demasiado depressa. No seio do patronato reinara longo tempo a desatenção, quando não menosprezo pelos problemas sindicais, à excepção talvez das reivindicações salariais⁵. A impreparação política da maioria dos empresários, resultado de décadas de via única, constituía um obstáculo de peso. Não havia uma associação patronal funcionando com eficiência — iniciou-se então a sua construção, lentamente, vencendo-se várias resistências e contradições internas. A confederação patronal (C. I. P.), criada pouco após o 25 de Abril, teve ainda de enfrentar durante bastante tempo quer as consequências da sua escassa representatividade inicial, quer a relutância dos sucessivos governos em a auscultarem e dialogarem com ela (diversos sectores políticos e os próprios meios governamentais alegavam as ligações da Confederação com os interesses económicos do regime anterior e levantavam-se suspeitas sobre a sua actuação concreta — sabotagem, campanha de descrédito no estrangeiro, etc.).

Não se pode dizer que qualquer estratégia responsável, coerente e comum tenha sido adoptada pelo patronato na sequência da revolução. Se estratégia merece ser chamada, apenas se pode assinalar a cedência frequente dos empresários, em 1974, às exigências tantas vezes excessivas dos trabalhadores em matéria de salários. Além de manifestarem inequivocamente a inexistência de uma solidariedade patronal, tais concessões podem ter radicado em duas ordens de ideias. A primeira, ingénua e algo desesperada, aconselhava as cedências como modo simples e tradicionalmente eficaz de obter a pacificação social ou, pelo menos, de evitar o pior. A ideia era buscar o acordo rápido em tudo o que se pudesse reduzir a escudos, satisfazendo assim a maioria dos trabalhadores e, conseqüentemente, imunizando-os perante a politização da minoria militante e interessada na transformação das «estruturas». A segunda ordem de ideias, complementar da primeira, situada eventualmente a um nível mais inconsciente do que consciente, sugeria, por seu turno, aquelas cedências excessivas como modo de introduzir factores de perturbação na economia, fazendo precipitar factores explosivos na política. A política (os futuros governos) encarregar-se-ia então de resolver os problemas dos empresários, tal como dantes.

Por seu lado, os trabalhadores encontravam-se também inicialmente desorganizados. A Intersindical — acusada depois de ter controlado a organização sindical a partir das cúpulas do aparelho herdado do regime anterior — levou um certo tempo a estender a sua influência a todo o movimento e a todos os níveis, onde se tornou, a maior parte das vezes, preponderante. Não foi a Intersindical certamente a autora da *unicidade*: implantada pelo corporativismo e preservada pelo marcelismo como condição indispensável para impedir a politização dos sindicatos e assegurar

⁴ Rogério Martins: «Vamos trabalhar», in *Tempo Económico*, n.º 8, de 21 de Junho de 1974.

⁵ Mesmo assim, um mês antes do 25 de Abril, um actual dirigente da C. I. P. ainda lamentava o tradicional modo patronal de encarar as negociações colectivas de salários «como um mal que se repete de dois em dois anos» (J. M. Morais Cabral: «Patronato português: justifica-se o silêncio?», in *Tempo Económico*, n.º 3, de 15 de Março de 1974.

o seu controlo⁶, a unicidade sindical viria afinal a constituir o melhor veículo da *politização uniforme* dos sindicatos, já antes, mas sobretudo depois do 25 de Abril, como resultado do nítido predomínio organizativo de uma tendência política no seio do movimento. Também aqui, como em relação ao patronato, havia heranças demasiado pesadas.

O espontaneísmo, alimentado por vezes pela extrema esquerda com objectivos de desestabilização política, esteve, após a revolução, na base de um movimento reivindicativo excessivo, caracterizado pelo recurso indiscriminado às greves (então condenadas pela Intersindical) e pela luta política e contestação da hierarquia nas empresas. A primeira grande vaga de lutas sociais em Portugal estabeleceu rapidamente nas hostes patronais a confusão entre o período de excepção que então se vivia e as tensões periódicas e pontuais que teriam de existir sempre nas relações laborais, mesmo após esse período. Muito tempo passou, e passará decerto ainda, até que a greve, o controlo de gestão, etc., venham a ser realmente compreendidos e aceites pelo patronato português.

A organização gradual do movimento sindical significou também a sua politização nos moldes já referidos. De modo semelhante à atitude patronal, que consistia em esperar tudo de uma evolução política que lhe fosse favorável, também os sindicatos se alinhariam por objectivos políticos partidários, com nítido relevo para os do Partido Comunista Português. Entre os principais aspectos ideológicos dessa politização salienta-se a recusa de todas as vias e soluções tidas como suspeitas de reformismo ou «concliação de classes». Numa primeira fase, a actuação dos sindicatos estaria voltada essencialmente para as conquistas revolucionárias e o apoio político às forças em ascensão até 25 de Novembro de 1975. Numa segunda fase, contada a partir dessa data, a actuação sindical centrou-se na defesa das referidas conquistas revolucionárias e na consequente oposição às forças políticas instaladas no poder. Como produto da adaptação aos sucessivos ajustamentos estratégicos partidários, o movimento sindical viria nesta fase a sofrer uma evolução na sua orientação, segundo uma trajectória tendendo para a moderação. Entretanto, a unicidade continuava *de facto* a vigorar (mesmo após a revogação da lei que em Abril de 1975 a havia consagrado), permitindo assim a optimização do poder de controlo da CGTP-IN sobre o movimento. Após dois congressos sindicais de que saiu reforçada, a CGTP, em fins de 1977, mantinha na sua esfera de influência 287 dos 360 sindicatos existentes em Portugal⁷ e entre eles a esmagadora maioria dos sindicatos da indústria.

Quanto às *relações entre o patronato e os sindicatos*, elas ficaram, como é óbvio, profundamente marcadas pelas lutas políticas de 1974-75, que haviam restabelecido um novo desequilíbrio na relação de forças patronato/trabalhadores, desta vez em proveito dos segundos. A capacidade

⁶ Qualquer dirigente actual da Intersindical poderá hoje fazer suas estas palavras: «*Liberdade sindical* é uma expressão que pode ter dois significados: liberdade de os trabalhadores se inscreverem ou não no seu sindicato, ou liberdade de constituir diversos sindicatos para cada profissão. Esta última fórmula traduzir-se-ia por um importante recuo no mundo português do trabalho.» (Marcelo Caetano ao *Diário de Notícias*, Outubro de 1969.) Mas Caetano explicava as suas razões: «[o pluralismo sindical] interessa aos partidos, não aos trabalhadores: ele tende a politizar os sindicatos e a fazer deles novamente armas de combate, em lugar de serem instrumentos duma conquista pacífica no mundo do trabalho.»

⁷ «Os sindicatos em Portugal no início de 1978», in *Expresso* de 1 de Abril de 1978.

de diálogo tornara-se praticamente nula, dada a própria ausência de uma linguagem comum. O traço mais marcante dessas relações, nos últimos anos, talvez tenha sido a acusação recíproca de intransigência política nas negociações, não cumprimento das disposições acordadas e falta de representatividade. As relações restringiram-se ao nível da contratação colectiva, encontrando-se totalmente bloqueados os contactos entre confederações.

No plano da regulamentação colectiva do trabalho, após a política mal sucedida de cedências salariais por parte do patronato em 1974, tornou-se quase sistemática, em 1975, a intervenção do Estado por meio de portarias de regulamentação e extensão, fixando muitas vezes encargos salariais insustentáveis pelas empresas, isto simultaneamente com o controlo administrativo dos preços. A regulamentação administrativa era naturalmente reclamada pelos sindicatos, que alegavam o boicote e as manobras dilatórias dos representantes patronais. Em 1975 foram assim publicadas cerca de 180 portarias, contra 175 convenções colectivas celebradas no mesmo ano⁸. A situação evoluiria nos anos seguintes (em 1976, o número de portarias publicadas baixaria para duas ou três dezenas). Nos sectores económicos primordiais — têxteis, construção civil, metalurgia, química, material eléctrico, hotelaria, etc. — continuaram, porém, a ser necessárias portarias regulamentadoras, demonstrando toda a debilidade do sistema de negociação colectiva e a aparente incapacidade dos parceiros sociais para, numa conjuntura difícil, chegarem a acordos em matéria da maior importância económica.

A plena liberdade de negociação é entretanto ruidosamente defendida pelos sindicatos e organizações patronais — embora ambas as partes abram excepções para todas as questões de contratação colectiva em que a intervenção do Estado ou a legislação imperativa lhes é favorável... O *Programa de Acção* aprovado no congresso sindical de 1977, por exemplo, insurge-se contra as limitações da liberdade contratual, mas reclama, ao mesmo tempo, do Governo toda uma série de direitos exclusivos para os sindicatos na negociação colectiva, tais como: «[...] a intervenção obrigatória do Estado a requerimento dos sindicatos para impor ao patronato regulamentação de trabalho elaborada com a participação e acordo dos sindicatos sempre que se verifique recusa à negociação ou não aceitação injustificada das reivindicações dos trabalhadores.»⁹ Para a CGTP-Intersindical, a questão é simples e resume-se assim: «Intervenção administrativa — ao serviço de que classe?»¹⁰ Por seu turno, as associações patronais e a própria C. I. P. também não hesitam em considerar «boa doutrina» os limites impostos à liberdade negocial — desde que acarretem vantagens directas ou indirectas para os empregadores —, pondo então de parte as suas considerações liberais. (No anexo deste artigo poder-se-á obter uma imagem aproximada da posição do patronato sobre a intervenção estatal nos conflitos laborais.)

De facto, a contratação colectiva em Portugal obedece presentemente a um esquema que se pode considerar bastante liberal. Tendo em conta, todavia, não só as assimetrias entre os diferentes sectores e todas as disparidades que esse sistema de contratação continua a produzir, como também

⁸ Dados fornecidos pelo ministro do Trabalho em Abril de 1977.

⁹ *Contratação Colectiva e Política de Salários*, CGTP-IN, 1977, p. 120 (sublinhado nosso).

¹⁰ *Ibid.*, p. 128.

os repetidos *impasses* surgidos na negociação colectiva de sectores vitais que dão lugar à sistemática intervenção *a posteriori* do Estado através da regulamentação administrativa, levanta-se naturalmente a questão da viabilidade e racionalidade do referido esquema liberal. Solução possível seria, por exemplo, uma mais adequada regulamentação da contratação colectiva, através de *leis gerais de cada um dos pontos básicos do contrato de trabalho*¹¹. No entanto, perante a gravidade dos problemas com que se defronta a economia nacional, a negociação colectiva não pode deixar de ter em consideração a política económica do Governo, nomeadamente a política de salários e o plano a médio termo. Neste ponto põe-se de novo a questão do *pacto social*, como forma concertada com os parceiros sociais de pôr em prática aquela política económica e como *alternativa* para a sua *imposição* pura e simples pelo Governo e pela legislação.

2.2 PERSPECTIVAS

A necessidade de um pacto social em Portugal começara já a ser defendida pelos sectores políticos moderados pouco depois da revolução, mas somente o primeiro Governo Constitucional e, depois, o segundo propuseram expressamente a sua negociação aos parceiros sociais. Até ao primeiro Governo Constitucional, a irresolução da luta partidária pelo poder e, por outro lado, a inexistência de um amplo movimento sindical de características reformistas não tinham propiciado sequer um sério debate sobre a questão.

Em 1976, o Partido Socialista formou um governo minoritário, apesar das fortes pressões dos partidos situados à sua direita e à sua esquerda para a formação de coligações governamentais. As pressões tornar-se-iam ainda mais intensas após a formação do Governo Constitucional, com os apelos dirigidos ao P. S. pela Convergência Democrática por um lado e pela «maioria de esquerda» por outro. Essas circunstâncias, aliadas à necessidade de combater a inflação e estabilizar a economia, levariam o governo minoritário a procurar apoio junto dos parceiros sociais para a execução da sua política, lançando nos primeiros meses de 1977 a proposta de um *pacto social*. Nesse momento, a principal intenção do Governo teria sido conseguir no pacto social um sucedâneo para o pacto político a que se tinha esquivado diante dos partidos, na suposição, não totalmente ingénua, mas algo fantasista, de que, *por essa via*, os partidos da oposição lhe concederiam um apoio tácito ou indirecto. Antes, porém, de ser feita a proposta de pacto social — *proposta é excessivo*, já que o Governo se limitou a lançar um vago apelo e a solicitar as posições dos parceiros sociais sobre o assunto —, o Governo havia já tomado as principais medidas, para as quais buscara, depois, o consenso social... Designadamente o estabelecimento por decreto-lei do limite de 15 % aos aumentos salariais e a fixação de um cabaz de compras, acompanhados de certas medidas limitativas da liberdade negocial e tendentes a evitar a «precoce radicalização dos conflitos» na contratação colectiva. Quanto à solicitação feita aos parceiros sociais para se pronunciarem sobre a questão do pacto, as propostas por estes apresentadas foram de tal modo dissonantes que

¹¹ Proposta de J. Vasconcelos de Abreu em «Contratação colectiva: implicações da legislação nas relações patronato-trabalhadores», in *Expresso* de 3 de Dezembro de 1977.

a mediação governamental para nada serviria já. Numa palavra, o pacto social morreria ainda antes de nascer.

Não se pode, contudo, concluir que as coisas se teriam passado diferentemente se a actuação do Governo tivesse sido outra. A prova está no insucesso da segunda proposta de pacto feita pelo Governo, em Novembro de 1977, no chamado *Memorando aos Partidos e Parceiros Sociais*. O memorando pretendia obter uma versão portuguesa do que foi, em Espanha, o Pacto de Moncloa, mas nem os partidos de oposição nem os organismos patronais e sindicais, igualmente ligados à oposição, lhe deram o seu apoio, o que determinou a queda do primeiro Governo Constitucional. Nessa altura, para além da busca renovada de um apoio tácito na oposição à política económica do governo minoritário, estava ainda em jogo a condição de *estabilização política e social* requerida ao Governo Português pelo Fundo Monetário Internacional, com vista à concessão a Portugal, pelos países ocidentais, dos meios financeiros necessários à superação das dificuldades conjunturais do País. A oposição jogou com essa circunstância e ganhou, na medida em que o Partido Socialista se viu forçado a abandonar a fórmula minoritária de governo e a tentar alcançar por todos os meios as condições de uma real estabilização política e social.

Uma relativa estabilização política logrou aquele partido alcançá-la por meio da coligação com o Centro Democrático Social, em Janeiro de 1978, conduzindo à formação do segundo Governo Constitucional. Quanto à estabilização social, que não é função daquele acordo político, o Governo mostrou intenção de a procurar, nomeadamente, relançando a proposta de um pacto ou acordo social. Desta vez não se pretendia um mero «acordo de conjuntura», mas um *sistema de concertação institucionalizada*, adequado à tarefa de «fôlego» prolongado de relançamento da economia portuguesa, ou seja, com uma perspectiva de médio e de longo prazo¹². O que significaria, até certo ponto, uma mudança da óptica do *pacto de crise* para a do *pacto institucionalizado*¹³. À primeira vista, isto parece uma ousadia, se se tiver em mente a configuração política e a estratégia sindical que nos países europeus desenvolvidos caracterizam (e viabilizam) o que atrás se designou por «pacto institucionalizado». Em Portugal, nem o partido de influência preponderante na organização sindical está no Governo (e provavelmente não estará num futuro previsível), nem a orientação político-ideológica do movimento sindical se coaduna facilmente com os objectivos de concertação permanente e de institucionalização dos conflitos. Muito menos se poderá prever o êxito de um pacto social de médio ou longo prazo, se se tiver em conta o tipo de opções económicas e políticas governamentais relativamente a todo esse período, desde a busca do auxílio financeiro externo avalizado pelo F. M. I. até à adesão à Comunidade Europeia. A C. I. P. encontra aqui razões fortes para uma visão pessimista das possibilidades

¹² Entrevista do ministro do Trabalho ao *Expresso* de 25 de Fevereiro de 1978.

¹³ Entre outros, o Conselho Nacional de Rendimentos e Preços, um órgão consultivo funcionando junto do Governo, é apontado como futuro lugar de diálogo, concertação e participação dos parceiros sociais na elaboração da política económica. O Conselho Nacional do Plano, em cuja constituição também está prevista a presença de representantes do patronato e dos trabalhadores, seria outro órgão com aquela vocação. A não virem a ser objecto de obstruções de natureza política, estes órgãos permitiriam, enfim, o desbloqueamento dos contactos e do diálogo ao nível de confederações entre os parceiros sociais.

futuras de entendimento com os sindicatos¹⁴. A CGTP, no que diz respeito à aplicação da política económica condicionada pelo auxílio financeiro externo, acha que não há qualquer possibilidade de acordo¹⁵. Entretanto, o que a confederação sindical parece pretender acima de tudo é preservar a sua margem de manobra e *demarcar-se totalmente das responsabilidades pela aplicação da política económica do Governo*, pois não põe em causa nem a necessidade do auxílio externo, nem a de uma política de austeridade. No respeitante ao longo prazo, a CGTP contrapõe às opções do Governo a palavra de ordem «independência nacional com projecto constitucional» — para além de ser conhecida a oposição frontal do Partido Comunista à adesão à C. E. E.

No plano social e político interno, as divergências de fundo entre as organizações patronal e sindical são igualmente de molde a prever muito estreitas possibilidades de compromisso. O «cumprimento absoluto da Constituição e do projecto socialista que ela consagra»¹⁶ não se pode dizer que seja uma perspectiva aliciante para o patronato português, muito menos da maneira que a CGTP a interpretará. Por exemplo, no capítulo da delimitação dos sectores público e privado é muito difícil prever uma aproximação sindical da posição patronal, que consiste (embora não reclamando abertamente desnacionalizações) em julgar imprescindível o acesso futuro da iniciativa privada a sectores como a banca. Na regulamentação das questões laborais também não se adivinham zonas de possível consenso entre o Governo e ambos os parceiros sociais, bastando pensar nas reivindicações permanentes do patronato (ver adiante anexo): liberalização do actual regime de despedimentos, restrição pela lei dos poderes das comissões de trabalhadores, etc.

O que também parece notável é a carência de contrapartidas a oferecer, pelo Governo ou pelo patronato, em troca da colaboração ou de qualquer cedência sindical nos campos atrás citados. A curto prazo, nem o aumento dos salários reais nem o decréscimo considerável do desemprego podem, responsabilmente, ser prometidos aos trabalhadores. A melhoria da segurança social e dos restantes serviços públicos será muito gradual e morosa. Enfim, a CGTP também não pode esperar do Governo e dos partidos governamentais medidas ou decisões tendentes a reforçar ainda mais o seu próprio poder de controlo sobre o movimento sindical, como seriam a protecção da «unicidade de facto» ou o reconhecimento da exclusividade da CGTP de representação dos trabalhadores nos contactos com o Governo e para outros efeitos.

O pacto social apresenta-se, pois, a curto termo, de bolsos vazios e, a longo prazo, de interesses antagónicos. Os governos, actual e próximos, repousarão, sem dúvida, melhor no pacto político que lhes der origem do que num pacto social que, por enquanto, apenas a vontade e a imaginação políticas acalentam.

¹⁴ «A integração de Portugal na C. E. E. é um problema de estratégia de fundo. Até agora, o movimento sindical não tem mostrado grande abertura, antes pelo contrário, relativamente à integração na C. E. E. Isto, para os industriais, é pedra-base para a perspetivação da vida futura. [...] Temos de estar preparados quando se libertarem os produtos industriais de toda a protecção aduaneira.» (J. M. Morais Cabral, dirigente da C. I. P., ao *Expresso* de 22 de Abril de 1978.

¹⁵ Entrevista de J. L. Judas ao *Expresso* de 1 de Abril de 1978 e «Portugal e as garras do F. M. I.», in *Alavanca* de Dezembro de 1977.

¹⁶ Editorial de *Alavanca* de Maio de 1978.

BIBLIOGRAFIA

- Johannes Schregle: «Les relations professionnelles en Europe Occidentale: questions d'actualité», in *Revue Internationale du Travail*, 1974, OIT.
- Gunnar Högberg: «Tendances récentes de la négociation collective en Suède», in *Revue Internationale du Travail*, Março de 1973, OIT.
- Jacques Leruez: «Syndicalisme et politique», in *Revue Française de Science Politique*, n.º 5, 1975.
- Jean Bunel e Jean Saglio: «La faiblesse de la négociation collective et le pouvoir patronal», in *Sociologie du Travail*, n.º 4 de 1977.
- P. Jackson e K. Sisson: «Employers Confederations in Sweden and the U. K. and the Significance of Industrial Infrastructure», in *British Journal of Industrial Relations*, n.º 3 de 1976.
- J. P. Windmuller: «European Labor and Politics: A Symposium», in *Industrial & Labor Relations Review*, Nova Iorque, vol. 28, n.ºs 1-2.
- Bernard Brizay: *Le Patronat*, Ed. Seuil, 1975.
- Bulletin d'Informations Sociales*, OIT, 1974-77.
- British Journal of Industrial Relations*, 1974-77.

ANEXO

RESULTADOS DE UM INQUÉRITO A EMPRESÁRIOS E ASSOCIAÇÕES PATRONAIS PORTUGUESAS

1. INTRODUÇÃO

Um questionário sobre *alguns aspectos da situação laboral portuguesa e as perspectivas de acordos e cooperação entre os parceiros sociais* foi enviado, entre Dezembro de 1977 e Fevereiro de 1978, à administração de 90 empresas e à direcção de 40 associações patronais. O questionário dava particular relevo à questão do pacto social, sendo o seu principal objectivo apurar quais as posições do patronato português sobre tal assunto¹.

As 90 empresas foram seleccionadas com base na lista das *principais sociedades* do Instituto Nacional de Estatística, anos de 1974 e 1975, por eliminação das empresas estatizadas e intervencionadas. As associações patronais foram escolhidas atendendo à importância económica dos sectores de actividade que representam.

Responderam ao questionário 30 empresas (ou seja, 1/3 das empresas contactadas) e 19 associações (aproximadamente metade das contactadas), perfazendo um total de 49 respostas.

A distribuição das 30 empresas respondentes por ramo de actividade principal é a seguinte: pesca, 1; indústria extractiva, 1; indústrias alimentares, 2; indústrias têxteis, 3; indústrias da madeira e cortiça, 2; indústria do mobiliário, 1; indústria do papel, 1; artes gráficas e publicidade, 1; indústrias químicas, 3; indústria do vidro, 1; indústrias metalúrgicas e metalomecânicas, 4; indústria de máquinas e outro material eléctrico, 3; construção e obras públicas, 5; comércio, 1; comunicações, 1. Por distrito de sede, a distribuição das 30 empresas é a seguinte: Aveiro, 2; Braga, 2; Castelo Branco, 1; Porto, 6; Lisboa, 17; Santarém, 1; Setúbal, 1. A dimensão média das empresas rondava em 1975 os 1300 trabalhadores, enquanto a facturação anual média no mesmo ano andava pelos 560 000 contos (no total, perto de 40 000 trabalhadores e 17 milhões de contos de facturação).

As 19 associações patronais respondentes, de âmbito nacional ou regional (13 e 6, respectivamente), são total ou parcialmente representativas dos empresários filiados dos seguintes sectores de actividade: indústria extractiva, indústrias alimentares, indústrias têxteis e do vestuário, indústrias da madeira e cortiça, indústrias transfor-

¹ Originalmente, o questionário destinava-se a ser respondido também pelos sindicatos mais significativos do sector privado e pelas comissões de trabalhadores das empresas cujas administrações também foram interrogadas no quadro deste inquérito. Dado o insignificante número de respostas obtidas do lado dos representantes dos trabalhadores (dos 40 sindicatos contactados apenas 1 respondeu ao questionário), vimos-nos obrigados a alterar os objectivos do inquérito.

madoras do papel e artes gráficas, indústrias químicas e transformadoras afins, indústria dos materiais de construção, indústrias metalúrgicas e metalomecânicas, indústria do material eléctrico e electrónico, construção e obras públicas, indústria de reparação de automóveis e comércio por grosso e a retalho.

2. PERGUNTAS E RESPOSTAS

Pergunta 1

As organizações representativas dos trabalhadores e do patronato têm evidenciado certa tendência para a recusa ou abandono da via de negociação e para a exigência ao Estado de uma resolução administrativa dos conflitos de interesses. *Entre as seguintes posições, relativas ao papel do Estado nos diferendos laborais, qual considera mais correcta?*

1.1 Porque é vantajosa uma forte limitação da intervenção estatal nos diferendos laborais, os representantes dos trabalhadores e do patronato devem resolver entre si todos os conflitos pela via do compromisso negociado.

1.2 A intervenção activa e frequente do Estado nos diferendos laborais em Portugal justifica-se apenas provisoriamente, enquanto se não enraizarem os hábitos de negociação e compromisso entre os parceiros sociais, após o que deverá ser fortemente limitada.

1.3 A intervenção do Estado justifica-se sempre que, no presente ou no futuro, se observe ruptura ou *impasse* nas negociações entre representantes dos trabalhadores e do patronato.

1.4 Para além dos casos de ruptura e *impasse* das negociações entre os parceiros sociais, o Estado deverá sempre intervir nas várias fases dos conflitos e negociações desde que a importância nacional da matéria em litígio o justifique.

1.5 O Estado nunca deverá abdicar da participação activa em todos os conflitos laborais, através de tomadas de posição claras, pressionando as partes, recorrendo à regulamentação administrativa, numa palavra, condicionando a livre negociação.

Distribuição percentual das respostas:

E (Empresários)	A (Associações)	E + A
1.1 — 16 %	1.1 — 30 %	1.1 — 21 %
1.2 — 50 %	1.2 — 30 %	1.2 — 42 %
1.3 — 14 %	1.3 — 25 %	1.3 — 18 %
1.4 — 14 %	1.4 — 10 %	1.4 — 13 %
1.5 — 6 %	1.5 — 5 %	1.5 — 6 %
100 % 100 %		63 % 37 %

A posição adoptada com maior frequência é a 1.2 (42 % do total dos respondentes). As posições 1.1 e 1.2, em conjunto, são maioritárias (63 %) perante as restantes três posições (37 %). A intervenção do Estado nos conflitos de interesses laborais é pois considerada, em geral, pouco desejável. No entanto, se isolarmos a posição 1.1, verificamos que uma larga maioria dos interrogados (79 %) considera necessária, *pelo menos no momento actual*, aquela intervenção do Estado. O condicionamento sistemático da livre negociação é advogado por uma percentagem diminuta dos respondentes (6 %).

Pergunta 2

A que principais factores se deve atribuir a fraca propensão para o compromisso e o frequente carácter irredutível das posições assumidas pelos parceiros sociais nas relações colectivas em Portugal? (Numerar os vários factores por ordem decrescente de importância.)

- 2.1 Impossibilidade económica de satisfação de ambas as partes
- 2.2 Falta de hábitos democráticos
- 2.3 Factores ideológicos
- 2.4 Incapacidade técnica dos negociadores
- 2.5 Real antagonismo de interesses das partes representadas
- 2.6 Actual conjuntura política

2.7	Deficiente papel de mediação e conciliação por parte do Estado
2.8	Desequilíbrio de poderes entre as partes
2.9	Demasiado equilíbrio de poderes entre as partes
2.10	Inadaptação da livre negociação à realidade social portuguesa
2.11	Preferência táctica do conflito ao compromisso

Respostas:

Os factores indicados com maior frequência em primeiro, segundo e terceiro lugares de importância, tanto nas respostas dos empresários como nas das associações, são os seguintes, por ordem: factores ideológicos (2.3), impossibilidade económica de satisfação de ambas as partes (2.1), actual conjuntura política (2.6), falta de hábitos democráticos (2.2) e subordinação ou dependência partidária dos sindicatos (este factor figurou nas respostas por iniciativa dos interrogados). Os factores indicados com menor frequência foram os 2.9, 2.5 e 2.7. Por iniciativa dos interrogados, foram indicados vários outros factores não mencionados na pergunta: incerteza sobre evolução dos preços, concepção dos contratos colectivos, recessão económica, fraca representatividade das associações e dos sindicatos, falta de unidade nacional e desfavorável legislação laboral. Apenas quatro interrogados referiram o factor 2.10 (inadaptação da livre negociação à realidade social portuguesa) em primeiro lugar de importância. Curiosamente, não se detectou qualquer correlação positiva entre a escolha do factor 2.10 nesta pergunta e a preferência pela posição 1.5 na pergunta anterior.

Pergunta 3-A

Quais os campos em que seria simultaneamente viável e útil a criação de formas de cooperação entre o patronato e os organismos representativos dos trabalhadores? (Numerar os campos escolhidos por ordem de importância.)

- a) Contenção da espiral salários-preços
- b) Combate ao desemprego
- c) Aumento da produtividade
- d) Aplicação dos CCT em vigor
- e) Prevenção dos conflitos colectivos
- f) Segurança e organização do trabalho
- g) Formação profissional

Respostas:

Os campos de cooperação indicados com maior frequência em primeiro, segundo e terceiro lugares de importância nas respostas dos empresários foram o c) Aumento da produtividade e o a) Contenção da espiral salários-preços. A diminuição do absentismo foi outro campo referido com certa frequência, mas por iniciativa dos interrogados. As associações indicaram com maior frequência o a) Contenção da espiral salários-preços, o c) Aumento da produtividade e o d) Aplicação dos CCT em vigor. No total das 49 respostas, o campo menos mencionado foi o b) Combate ao desemprego e o f) Segurança e organização do trabalho.

Pergunta 3-B

A que nível consideraria mais eficaz a criação de formas de cooperação?

- Nível I — Confederações (patronais e sindicais).
- Nível II — Sindicatos e associações de âmbito nacional.
- Nível III — Organismos sindicais e patronais de âmbito regional.
- Nível IV — Empresa (gerência e representantes dos trabalhadores).

Respostas:

O nível mais indicado pelos empresários foi o IV (empresa) e pelas associações o II (sindicatos e associações de âmbito nacional), cada um privilegiando, portanto,

o seu próprio escalão. De notar também as relativamente pequenas potencialidades atribuídas à cooperação interconfederações e as muito pequenas atribuídas à cooperação entre organismos sindicais e patronais de âmbito regional.

Pergunta 3-C

Que campos de cooperação (entre os assinalados em 3-A) consideraria mais apropriados para os níveis I, II, III e IV? (Indicar as respectivas alíneas.)

Frequência das respostas por nível e campo (do total de 49):

Níveis	a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)
Nível I	36	21	3	1	17	1	5
Nível II	4	6	15	22	15	5	7
Nível III	4	10	8	10	10	8	10
Nível IV	—	3	33	7	9	28	24

Deste quadro se conclui que a maioria dos interrogados achariam viável e útil a cooperação ao nível de *confederações* para a contenção da inflação, combate ao desemprego e prevenção dos conflitos colectivos, ao nível de *sindicatos e associações de âmbito nacional* para a aplicação dos contratos colectivos em vigor, aumento da produtividade e prevenção dos conflitos colectivos e ao nível de *empresa* para o aumento de produtividade e em questões de segurança e organização do trabalho e formação profissional. Ao nível de *organismos de âmbito regional* não se detecta nas respostas a indicação de uma «vocação» especial.

Pergunta 4-A

Quais as vantagens e os inconvenientes da negociação (e cooperação) entre trabalhadores e empresários ao nível de empresa, em comparação com a negociação colectiva a outros níveis?

Respostas:

Foram quase todas idênticas as respostas a esta pergunta. A grande maioria dos interrogados indicaram tanto vantagens como inconvenientes. Não se podem detectar preferências por um ou outro nível de negociação colectiva, porque a pergunta não suscitou suficientemente essa escolha. Em geral, foram indicadas as seguintes vantagens e inconvenientes:

Vantagens:

Maior facilidade de diálogo, maior rapidez.
 Melhores perspectivas de entendimento, atendendo à comunidade de interesses.
 Maior realismo, conhecimento dos problemas, possibilidades e limitações, consequente adequação das soluções.
 Redução da influência dos factores ideológicos.
 Conhecimento recíproco das pessoas intervenientes na negociação.
 Contribuição para uma mais efectiva participação dos trabalhadores na vida da empresa.

Inconvenientes:

Criação de precedentes, conduzindo à subida em espiral das regalias dos trabalhadores e à inviabilização de empresas.
 Criação de condições demasiado díspares de empresa para empresa e de região para região, com implicações na concorrência (económica e de mão-de-obra).
 Pequena capacidade técnica dos negociadores.
 Indiferença tanto dos trabalhadores como dos empresários.
 Personalização dos conflitos.

Maior dificuldade de mediação em caso de radicalização de posições.
Carência de uma visão global da economia do País.

Pergunta 4-B

Qual o balanço das relações, até hoje, entre os empresários desse sector de actividade e as comissões de trabalhadores das respectivas empresas?

Respostas:

Verificou-se um elevado número de respostas de empresários fazendo um balanço da situação relativa às suas próprias empresas, e não do sector, como era pedido. Em cerca de metade dos casos, o balanço é negativo, por vezes mesmo desastroso. Em sete ou oito casos se refere que a comissão de trabalhadores da empresa *já se dissolveu ou nunca chegou a existir*. Nos restantes há balanços positivos e muito positivos, entre eles o caso duma empresa em que já existia comissão de trabalhadores antes de 25 de Abril de 1974. A grande maioria das respostas regista a *tendência para a melhoria* das relações entre comissões de trabalhadores e empresários a partir de 1976, sobretudo no Norte do País. A situação varia, contudo, grandemente de empresa para empresa, dentro do mesmo sector e da mesma região. Várias respostas referem uma certa *sobreposição ou concorrência das funções* entre os delegados sindicais e os elementos das comissões de trabalhadores com vantagem real ou potencial para os primeiros, os quais não admitiriam uma repartição de poderes. As associações patronais indicam diversos sectores de actividade onde, em virtude principalmente da pequena dimensão das empresas, *geralmente não existem comissões de trabalhadores*. Nas grandes empresas, onde as há, a sua actuação tem sido, segundo as associações patronais, predominantemente negativa. Os resultados positivos estariam ligados aos casos de comissões de trabalhadores não politizadas. Empresários e associações apontam como principais causas da improdutividade ou fraco nível das relações: a falta de uma apropriada regulamentação pela lei da actividade das comissões de trabalhadores, delimitando inequivocamente a sua área de actuação; graves conflitos em muitas empresas quando do aparecimento, em 1975, das comissões de trabalhadores, o que as terá desacreditado; «encharcamento» ideológico e impreparação técnica dos elementos das comissões de trabalhadores; inexperience dos empresários e relutância dos mesmos em aceitar o poder das comissões de trabalhadores, sobretudo quando não claramente tipificado; divisionismos ideológicos e partidários entre os trabalhadores; concorrência de funções entre o sindicato predominante na empresa e a comissão de trabalhadores.

Pergunta 4-C

Consideraria vantajoso que a negociação colectiva tivesse mais em conta a situação das diferentes empresas de um mesmo sector, através, por exemplo, da celebração de acordos complementares ao nível de empresa? (SIM ou NÃO.)

Respostas:

A maioria dos empresários responderam afirmativamente (18 *sins* contra 10 *nãos*), enquanto a maioria das associações responderam negativamente (14 *nãos* contra 3 *sins*). Pode concluir-se por uma considerável divergência de opiniões dos interrogados quanto à conveniência em ajustar melhor a negociação colectiva à diversidade de situações das empresas de um mesmo sector. Por outro lado, e em coerência com a sua função, as associações patronais mostram defender melhor o princípio da «solidariedade patronal» (na generalidade dos países europeus, as organizações patronais tentam, por esta razão, dissuadir os seus filiados de assinarem acordos complementares ao nível de empresa).

Pergunta 5-A

Como encara a hipótese de negociação de um pacto ou contrato social, à escala nacional, nas modalidades abaixo indicadas, que determinasse anual ou bianual-

mente o limite do aumento percentual da massa salarial, sendo, em contrapartida, dadas garantias económicas e sociais aos trabalhadores? (Indicar uma resposta para cada modalidade.)

I. *Negociação tripartida — Governo, organizações sindicais e patronais*

É favorável
Acha admissível
É desfavorável

II. *Negociação bipartida — Governo e movimento sindical*

É favorável
Acha admissível
É desfavorável

III. *Negociação bipartida — patronato e movimento sindical*

É favorável
Acha admissível
É desfavorável

Respostas:

No total das respostas verifica-se uma clara maioria (78 %) de posições favoráveis a um pacto negociado entre o Governo e as organizações sindicais e patronais (modalidade I). Igualmente maioritária (71 %) a posição desfavorável a um pacto negociado só entre o Governo e o movimento sindical, sem a participação do patronato (modalidade II). Quanto a um pacto negociado entre o patronato e o movimento sindical, excluindo a participação do Governo, a grande maioria ou acha apenas admissível essa hipótese, que alguns consideram utópica, ou lhe é desfavorável, alegando nomeadamente o peso do sector público. Enfim, apenas 1 dos 49 interrogados é desfavorável à negociação do pacto social em qualquer das três modalidades indicadas.

Pergunta 5-B

Admitindo como desejável e possível a negociação do atrás referido pacto social, que contrapartida para os trabalhadores consideraria necessárias e realistas?

Respostas:

As contrapartidas indicadas com maior frequência, no total das respostas, foram as seguintes, por ordem: contenção da inflação; indexação dos salários; garantia de emprego; melhoria da segurança e assistência sociais (designadamente, pensões de reforma e invalidez, subsídio de desemprego, assistência médica, etc.); melhoria dos serviços prestados pelo Estado nos campos da habitação, educação e transportes; participação nos resultados das empresas ou aumentos salariais em função da produtividade; fixação de um cabaz de compras. Dois empresários indicam como contrapartida o «cumprimento da Constituição». Uma associação patronal entende que nenhuma contrapartida deve ser dada aos trabalhadores, dado que «o pacto tem vantagens para empresas e trabalhadores».

Várias respostas referem medidas cujo carácter de contrapartidas não é claro ou é duvidoso, tais como: prémios de produtividade, assiduidade e competência; política de «mobilidade apoiada» da mão-de-obra; liberdade sindical; promoção social dos trabalhadores; instituição do «balanço social» nas empresas ou «estabelecimento de um índice de progresso social em função da recuperação económica das empresas».

Outras contrapartidas indicadas: participação dos sindicatos na política de previdência social; contrapartida fiscal para os trabalhadores no caso de os salários não poderem acompanhar a inflação; negociação de questões laborais; participação na gestão das empresas; adequação dos salários mínimos; volume de investimentos garantindo um aumento dos postos de trabalho; estabelecimento de um prazo para

a recuperação do poder de compra já perdido; redução dos impostos. Três respostas não especificam contrapartidas, considerando que elas deverão ser fruto da negociação (uma associação patronal afirma que as contrapartidas devem ser «as que os sindicatos forem capazes de conquistar»).

Pergunta 5-C

Considera que a limitação dos aumentos salariais estipulada no pacto social, assim como as contrapartidas para os trabalhadores, deveriam aplicar-se uniformemente:

- I: *Aos diferentes sectores e ramos de actividade?* (SIM ou NÃO.)
- II: *As diferentes regiões?* (SIM ou NÃO.)
- III: *As diferentes empresas do mesmo sector?* (SIM ou NÃO.)

Respostas:

- I: Metade das respostas afirmativas, metade negativas.
- II: Pequena maioria de respostas afirmativas.
- III: Larga maioria de respostas afirmativas.

Reflecte-se aqui também a opinião predominante que devem manter-se condições idênticas para as diferentes empresas de um mesmo sector de actividade. As opiniões divergem porém fortemente quanto a saber se essa uniformidade deve vigorar entre os diferentes sectores e entre as diferentes regiões.

Pergunta 5-D

Acharia desejável que as diferentes empresas pudessem negociar livremente com os respectivos trabalhadores (comissões de trabalhadores ou representantes sindicais) aumentos salariais excedendo os limites acordados no referido pacto social, dependendo esses excedentes exclusivamente do aumento da produtividade nas respectivas empresas? (SIM ou NÃO.)

Respostas:

Do total, 2/3 respondem afirmativamente e 1/3 negativamente. Em relação à pergunta 4-C regista-se um aumento pronunciado das respostas afirmativas por parte das associações.

Pergunta 5-E

Que outras questões consideraria útil serem objecto de negociação e acordo no quadro do referido pacto social?

Respostas:

Um grande número de respostas referem a *alteração da regulamentação das questões laborais*. Ora em Portugal é a legislação que regulamenta os despedimentos (justa causa), a greve, o controlo de gestão, a contratação colectiva, etc. Não se vê, pois, grande possibilidade de, no quadro institucional vigente, serem negociadas num pacto social entre os parceiros sociais e o Governo matérias cuja regulamentação é da competência dos órgãos de soberania. Além disso, mesmo que essas matérias fossem negociáveis, na actual configuração das relações laborais e da conjuntura política revela-se muitíssimo estreita a possibilidade de acordos entre os parceiros sociais e o Governo relativamente às *regras do jogo* em que se confrontam.

Eis uma lista das questões que os interrogados sugerem como objecto de negociação e acordo no quadro do pacto social (para além das indicadas nas respostas às perguntas anteriores): liberalização dos despedimentos; delimitação do direito de exercício da greve; regulamentação do controlo de gestão; uniformização das

matérias e do modelo da contratação colectiva; delimitação das matérias susceptíveis de negociação sectorial ou regional; política de formação e promoção profissional; fiscalização e combate ao absentismo; regalias sociais (diversas sugestões concretas); horário de trabalho nacional; aumento da produtividade por diversos meios; prevenção dos conflitos colectivos e garantia de paz social durante a vigência do pacto (não recurso à greve garantido pelos sindicatos); medidas de apoio financeiro aos sectores e empresas em dificuldade conjuntural; condições de revisão do pacto social.

Quanto ao número das questões que deveriam ser objecto do pacto, há opiniões muito diversas. Por exemplo, uma associação patronal defende que «o pacto social deveria centrar-se sobre as questões verdadeiramente fundamentais», deixando ampla margem de liberdade de negociação a outros níveis, embora «tendendo-se para a uniformização nacional do modelo dos contratos colectivos, de modo a acabar com as assimetrias e perdas de tempo». Outra associação patronal entende, contudo, que poderiam constituir objecto do pacto «todas as questões que possam interessar aos empresários e trabalhadores, desde que não sejam da exclusiva competência dos órgãos de soberania».

Alguns empresários mostram não estar muito ao corrente do que possa ser um pacto social. Um deles confessa não conhecer nenhum texto sobre o assunto, acrescentando que deveria ser distribuído a tempo aos empresários e organismos dos trabalhadores um modelo desse tipo de acordos, para que melhor formassem opinião e pudessem dar o seu parecer.

Eis, finalmente, uma ideia sobre os pontos que o pacto deveria compreender, avançada por um empresário: 1) fixação do aumento percentual da massa salarial; 2) estabelecimento de um cabaz de compras; 3) garantia de maior eficiência da segurança social; 4) facilitamento do acesso ao ensino, gratuito, dos filhos dos trabalhadores; 5) duração do pacto; 6) definição dos períodos de ajustamento e revisão do pacto.

Pergunta 5-F

Que principais obstáculos se defrontariam tanto na negociação como no cumprimento de um tal pacto social?

Respostas:

Regista-se uma verdadeira avalanche de obstáculos, embora com o acento posto em obstáculos de cariz meramente político-partidário. Cito uma parte das respostas, entre as mais características e as que focam aspectos particulares: rigidez das posições dos negociadores, resultante da sua ideologia e disciplina partidária; politização e dependência partidária da única central sindical, pouco voltada para objectivos sociais; receio das formações partidárias em «perder a face», mesmo em detrimento dos «ideais» declarados; falta de confiança generalizada entre o patronato e os sindicatos; dificuldades na aceitação da representatividade; impopularidade compreensiva das medidas de austeridade entre os trabalhadores; grande dificuldade de consenso sobre o «interesse nacional»; dificuldades económicas da maior parte das empresas; dificuldades de ordem geral no combate à inflação, viável apenas numa conjuntura política estável; imposições de organismos e investidores estrangeiros no sentido de apertar demasiado certos limites; desconhecimento de outros factores que possam influenciar o aumento do custo de vida; desconhecimento da evolução dos mercados; incompetência dos negociadores; pouca qualidade e viabilidade da informação estatística e económica; falta de capacidade técnica do Estado; falta de clarificação política; Governo fraco (Fevereiro de 1978); falta de influência nas organizações sindicais por parte das forças políticas no poder; o acordo inicial, se a ele se chegasse, seria de equilíbrio passageiro e daria imediatamente lugar à contestação; não conformação do Partido Comunista Português com o Estado democrático de direito; não institucionalização ainda entre nós dos conflitos e da negociação; falta de mecanismos sancionadores do desrespeito pelo acordado; falta de seriedade dos compromissos assumidos pela maioria dos sindicatos; a legislação laboral, que não tem em conta os próprios objectivos do pacto social; a usual «indisciplina» dos Portugueses; os modelos económico e político em vigor, que são desfavoráveis à iniciativa privada e têm o empresário em pequena consideração; obstáculos decorrentes da novidade.