

**ENTRE A INTRANSIGÊNCIA E A CONDESCENDÊNCIA:
o papel das relações laborais na difusão de novos modelos de produção e
organização do trabalho**

*Pedro Ferreira*¹

PALAVRAS-CHAVE

Relações Laborais; Estado; Sistemas Antropocêntricos de Produção

INTRODUÇÃO

As relações sociais produzidas no âmbito de um sistema produtivo possuem alguns aspectos particulares, de tal forma que podemos hoje definir as relações laborais como a malha de relações estabelecida entre trabalhadores, empregadores e Estado, reguladas por regras específicas, desenvolvidas ao nível da empresa, de uma actividade económica, sector, região ou economia. Estas relações podem ser individuais ou colectivas, estabelecidas pelos próprios interessados ou pelos seus representantes, ou ainda produzir regras formais e/ou informais.

Definidas deste modo, as relações laborais são um elemento a ter em conta enquanto variável contingencial das opções organizacionais, desde as opções tecnológicas às opções de organização do trabalho. Assim, estamos certamente na presença de um factor que pode funcionar como facilitador ou inibidor da mudança organizacional, mais propriamente da implementação de novos modelos de produção e organização do trabalho.

Entre estes encontram-se diferentes propostas alicerçadas em pressupostos que genericamente podemos enquadrar num contínuo entre dois pólos designados por tecnocentrismo e antropocentrismo. O primeiro, considera que a solução para os problemas criados pelo novo contexto sócio-económico reside única e exclusivamente na tecnologia, ou seja, a aposta em alta tecnologia garante as exigências de competitividade, na medida em que possibilita a qualidade e a flexibilidade. O segundo – o antropocentrismo – adopta uma postura onde o factor humano assume o estatuto de vector estratégico de modo a garantir capacidade de adaptação, inovação e reacção rápida.

Na realidade, face às alterações que se têm verificado no ambiente sócio-económico das empresas, os modelos decorrentes da perspectiva antropocêntrica têm vindo lenta, mas progressivamente, a ganhar adeptos. Este modelo de produção enquadra-se numa nova lógica de empresa (Kovács, 1992), na medida em que aposta em recursos humanos altamente qualificados e na utilização de tecnologias concebidas de acordo com as necessidades específicas de cada empresa, representando por isso a negação do tecnocentrismo.

No entanto, porque se apresenta como uma nova abordagem da organização do trabalho e das empresas, a aposta nos princípios antropocêntricos exige a conjugação de um conjunto de factores que potencie a sua implementação. Da mesma forma que existem na Europa várias condições desfavoráveis à difusão e implementação dos SAP – como referem os relatórios difundidos pela União Europeia (cf. O'Siochrú, 1990) –, inscritas na herança taylorista-fordista, também o tipo de relações laborais condiciona as orientações organizacionais.

A figura do Estado ocupa um lugar relevante em todo esta malha de relações, especialmente por que é a esta entidade que compete a elaboração de

¹ INSTITUTO PORTUGUÊS DE ADMINISTRAÇÃO DE MARKETING

normas que garantam os contornos mínimos da negociação entre os actores envolvidos. É essa postura reflecte-se, entre outros aspectos, através da legislação que produz.

Este é o contexto desta reflexão, sendo o seu objectivo perceber o papel das relações laborais, com especial ênfase na figura do Estado, no actual contexto sócio-económico de modo a contribuir para o fomento de relações laborais potenciadoras do envolvimento, quer de trabalhadores quer de empresas, na procura de novas formas de produção e organização do trabalho, capazes de responder às crescentes exigências de competitividade e qualidade, sem negligenciar a humanização do trabalho.

Para tal, procura-se esboçar os contornos das relações laborais em Portugal à luz da abordagem antropocêntrica, recorrendo posteriormente ao Decreto-Lei 519-C1/79, mais conhecido como a Lei dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva, para ilustrar a postura característica do Estado português. Esta opção prende-se com duas razões fundamentais. Primeiro, a impossibilidade de analisar nesta reflexão toda a legislação produzida sobre a matéria; segundo, porque esta lei representa, provavelmente, um documento fundamental para os contornos que as relações laborais assumem em Portugal.

RELAÇÕES LABORAIS EM PORTUGAL

Os contornos actuais das relações laborais em Portugal espelham as transformações, rupturas e continuidades da história cultural, social e política portuguesa. Alguns acontecimentos históricos marcaram de forma indelével o percurso e o desenvolvimento das relações entre trabalhadores, entidades patronais e Estado. Deste modo, e pela importância da compreensão do passado para perspectivar o futuro, justifica-se uma breve incursão pela história das relações laborais em Portugal.

Do século XIX ao período pós-revolucionário

As relações laborais em Portugal podem dividir-se em três fases, fortemente marcadas e divididas pelo início e fim do período ditatorial conhecido como Estado Novo. A primeira fase corresponde ao período pré-corporativo tendo-se iniciado na primeira metade do século XIX, altura da criação das primeiras associações sindicais e patronais. No entanto, o desenvolvimento industrial conduz a uma maior tensão entre o capital e o trabalho, levando o Estado a intervir como regulador. Deste modo, é produzida legislação sobre a matéria e Portugal passa a possuir uma das mais avançadas legislações da Europa no que diz respeito às relações laborais.

Contudo, os progressos feitos até então são travados com a instauração do Estado Novo que, com nova legislação, vem modificar o rumo das relações laborais, colocando na mão do Estado todo ou quase todo o controlo sobre o processo. A título de exemplo, a acção controladora e de repressão do Estado reflectia-se na obrigatoriedade de os sindicatos submeterem os seus estatutos e dirigentes à aprovação do governo.

A partir de 1969 o Estado revelou alguma abertura e reconhecimento das lutas sindicais, através de uma reforma do sistema legal de negociação colectiva, reforçando um movimento sindical de oposição ao Regime. Contudo, mantêm-se as principais características da negociação colectiva, próprias de um regime corporativo (Prazeres, 1999: 21):

- o princípio da liberdade sindical não é reconhecido;
- os sindicatos e os grémios detêm o monopólio da representação da categoria profissional e estão sujeitos a controlo governamental, tanto na sua constituição, como na eleição de corpos gerentes;

- a greve não é permitida, sendo, aliás, objecto de incriminação;
- a eficácia das convenções colectivas, uma vez aprovadas, vinculam todas as empresas e trabalhadores, inscritos e não inscritos nos grémios e sindicatos outorgantes;
- existe forte intervenção administrativa, quer na lei quer na prática, na regulamentação das condições de trabalho.

O período pós-25 de Abril fornece as últimas pistas para a percepção da realidade actual. A tentativa de criar unidade sindical em torno de uma só Confederação (a CGTP) é o facto mais relevante, mas que fracassou na medida em que a Constituição de 1976 declara a liberdade sindical, dando origem à proliferação de sindicatos, federações e confederações. Por outro lado, a postura da única confederação do período de 1974-75, baseada em princípios comunistas, era marcadamente de oposição e conflito, especialmente após a substituição do governo do período de 1974-75.

Embora se mantivesse em vigor a legislação que regulamentava a negociação colectiva, a prática rompeu com esta prerrogativa, desenvolvendo-se a negociação ao nível da empresa, sendo os seus agentes, do lado sindical, agrupamentos desorganizados que frequentemente não pertenciam aos sindicatos. Em 1976, com o reconhecimento do direito à negociação colectiva, implanta-se o princípio da liberdade e da autenticidade da convenção colectiva e de uma atitude não intervencionista do Estado (Prazeres, 1999).

O período de 1974-75 revelou-se bastante conturbado em resultado das lutas pelo poder político e da recessão económica que se baseou essencialmente no choque petrolífero de 1973. Esta situação conduziu a um surto de reivindicações laborais e de greves, passando a negociação colectiva a fazer-se à margem dos quadros legais, voltando a intervenção estatal a ser uma realidade. As relações laborais em Portugal voltam, assim, a regredir (Prazeres, 1999).

A actualidade

Segundo o estudo realizado pela Fundação para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho (Fröhlich; Gill; Krieger, 1993), as relações laborais portuguesas são fortemente marcadas por dois factores fundamentais: o período ditatorial que se manteve durante quase meio século e a crise económica que prevaleceu no período de 1976 a 1984.

Assim, o Estado assume ainda um elevado grau de regulação, que se espelha na forma como se estruturam os representantes dos trabalhadores e das empresas, na estipulação dos processos, conteúdos e formas de negociação colectiva (Fröhlich; Gill; Krieger, 1993: 203), bloqueando muitas vezes a negociação entre os parceiros, na medida em que não permite contemplar determinados assuntos na negociação colectiva (Cerdeira e Dias, 1998).

Em resultado da fragmentação dos parceiros sociais², a união e articulação entre os diferentes níveis de representação dos trabalhadores parece ser precária, dando origem a uma multiplicidade de estratégias nem sempre convergentes o que retira poder negocial aos trabalhadores. Por outro lado, em resultado da legislação, esta deficiente articulação entre os diferentes níveis de negociação é piorada ainda mais pela inexistência de uma hierarquização dos acordos realizados (Cerdeira e Dias, 1998: 5-7).

Resultados de um estudo mais recente (Kovács; Moniz; Cerdeira, 1993) revelam não existirem muitas alterações a este cenário, reforçando, inclusivamente, algumas daquelas conclusões. Para além de afirmar o desajustamento entre os instrumentos de regulação colectiva e a realidade,

² Em 1995 existiam 464 associações sindicais (420 em 1985), 388 sindicatos (352 em 1985), 29 federações (26 em 1985), 42 uniões (40 em 1985) e 5 confederações (2 em 1985) (Cerdeira, 1997).

reafirma-se a fraqueza relativa das organizações dos trabalhadores. A novidade reside na identificação de novas formas de diálogo e participação nas empresas, como é o caso dos círculos de qualidade; na realidade, os círculos de qualidade parecem assumir uma importância relevante, na medida em que tomam para si um papel de negociação, reservado por lei aos sindicatos. No entanto, estas formas inovadoras de representação poderão conduzir ainda mais ao enfraquecimento do poder negocial dos trabalhadores e das instituições formais de representação se não forem articuladas com as estratégias e procedimentos tradicionais.

Pode-se dizer, deste modo, que Portugal apresenta bastantes semelhanças com o modelo de relações laborais comunista (Cerdeira e Rosa, 1992), modelo este que se caracteriza por uma dependência dos sindicatos em relação aos partidos políticos, fortes divisões sindicais e, finalmente, um domínio de estratégias de oposição e conflito permanente.

A PERSPECTIVA ANTROPOCÊNTRICA COMO NOVO MODELO DE PRODUÇÃO

O percurso histórico das organizações nunca foi tão turbulento, repleto de inovações e mudanças, como o foi nos últimos 100 anos. As investigações de Taylor e a posterior aplicação dos princípios da Organização Científica do Trabalho – e até adulteração, segundo alguns – implicaram fortes transformações nas organizações, que culminavam na formulação de uma racionalidade funcional ou instrumental implacável dos meios ao serviço das organizações.

Mais tarde, Henry Ford, a partir dos princípios desenvolvidos por Taylor, introduz a linha de montagem e o seu sucesso permite difundir por quase todo o mundo um modelo de organização e produção que viria a ficar conhecido pelo apelido do seu precursor. Recentemente, a partir dos anos 70, assiste-se a um conjunto de tendências que nos permitem afirmar sem grandes receios que estamos na presença de uma nova lógica de organização e produção (Kóvacs, 1992; Crozier, 1994).

Subjacente a esta nova lógica sócio-económica e organizacional estão diversos factores (ver quadro 1) que, conjugados e interligados, fazem emergir a incapacidade de resposta dos modelos tradicionais de produção e, conseqüentemente, a necessidade de procurar novas formas de organização e produção, distintas das anteriores, que permitam de forma eficaz satisfazer as necessidades, por um lado, de um mercado crescentemente diferenciado e exigente e, por outro, de uma mão-de-obra mais escolarizada e com novos valores e aspirações face ao trabalho (Kovács, 1992: 18).

Quadro 1

LÓGICAS SÓCIO-ORGANIZACIONAIS DOMINANTES	
Até aos anos 70	APÓS OS ANOS 70
- recursos quase ilimitados	- recursos escassos
- produção em massa	- produção diferenciada
- ênfase na produção	- ênfase nas exigências da procura
- ciclos de vida dos produtos e serviços muito longos	- ciclos de vida dos produtos e serviços muito curtos
- funcionamento por reacção	- funcionamento pró-activo
- mercados circunscritos	- mercados abertos
- concorrência previsível	- concorrência dinâmica e feroz
- protecção estatal	- liberalismo/neo-liberalismo
- mudanças tecnológicas compassadas	- mudanças tecnológicas aceleradas
- ambiente económico estável	- ambiente económico instável

Fonte: Rodrigues, R. F. (1998) *Organizações, Mudança e Capacidade de Gestão*, Cascais: Principia, p. 37

Integrado neste novo quadro sócio-económico, os Sistemas Antropocêntricos de Produção (SAP) assumem-se como um dos novos modelos de produção. Inspirados na abordagem sócio-técnica, procuram compatibilizar e

integrar os sub-sistemas humano e técnico, o que pressupõe a articulação entre recursos humanos qualificados e tecnologias flexíveis, estruturas organizacionais e hierárquicas descentralizadas e participativas (Kovács, 1998b). Deste modo, nega-se o determinismo tecnológico e coloca-se a ênfase no saber, criatividade e iniciativa dos indivíduos, no sentido de “a tecnologia não... substituir o homem, mas aumentar o seu poder e eficácia” (Kovács, 1998a: 17).

O modelo antropocêntrico de produção, ao contrário do lean production, permite responder às exigências de competitividade mantendo igualmente a tónica na qualidade de vida no trabalho, o que nega a perspectiva, inscrita na lógica tradicional, de que a qualidade de vida no trabalho é incompatível com as exigências de competitividade.

Por se centrar no factor humano, os SAP apresentam-se como o pólo oposto do modelo taylorista, baseando-se (Wobbe, 1991):

- na união da concepção e execução do trabalho;
- na descentralização de responsabilidades, decisões, informação e controlo;
- em níveis hierárquicos reduzidos;
- num desenho do trabalho capaz de promover a aprendizagem;
- na interactividade entre o *design* e o nível operacional;
- na colaboração entre engenheiros/técnicos e operadores;

Efectivamente, quando comparado com a aposta tecnocêntrica – em que se inscreve o modelo taylorista-fordista – os SAP apresentam uma maior flexibilidade e integração que caracteriza, aliás, os novos modelos de produção (Kovács, 1998a). A descentralização é uma característica fundamental nos SAP, ao passo que a perspectiva tecnocêntrica privilegia a centralização, quer de processos quer de decisões. A tecnologia é outro factor central, mas por razões diferentes: enquanto que os SAP utilizam a tecnologia para promover a flexibilidade funcional, a perspectiva tecnocêntrica vê a tecnologia como meio indispensável para reduzir a mão-de-obra³.

No que diz respeito à organização do trabalho destacam-se as equipas semiautónomas que permitem uma maior participação, cooperação, rotação e alargamento (horizontal e vertical) de tarefas e funções. Esta concepção do trabalho acarreta vantagens ao nível do enriquecimento profissional e pessoal, na medida em que o trabalhador é chamado a desempenhar tarefas e funções distintas, o que implica o contacto com realidades distintas e, por isso, um enriquecimento ao nível das competências. Por outro lado, é oferecido ao trabalhador a possibilidade de constante aprendizagem no local de trabalho, na medida em que os sistemas antropocêntricos de produção se aproximam, a este nível, da organização qualificante (cf. Stahl et al.: 1993).

Deste modo, os SAP enfatizam a necessidade de romper com as práticas tradicionais. Assume-se a necessidade de inventar novos métodos e técnicas de gestão, alargar as responsabilidades de concepção a todos os níveis hierárquicos e de promover a polivalência – o que exige maiores e mais alargados conhecimentos técnicos. Promove-se, assim, a par da flexibilidade organizacional, a adopção dos princípios de flexibilidade pessoal (cf. Fernandez et al., 1996), dos quais se destacam a acção rápida por gosto pela mudança, institucionalização da mudança, espírito de iniciativa, gosto por actividades diversificadas, encorajamento de todos os pensamentos e estilos de reacção à mudança, entre outros.

³ Promovendo, assim, a flexibilidade quantitativa do trabalho e do emprego (Kovács, 1992; Fernandez, 1996), transformando custos fixos em variáveis, o que constitui uma vantagem competitiva a curto prazo. Os instrumentos comuns desta flexibilização são a (incorrecta) utilização da figura do contrato a termo, do contrato a tempo parcial e da polivalência.

Embora a necessidade de competências técnicas seja mais elevada, é ao nível das competências metódicas, sociais e participativas (Santos, 1999) que este novo modelo de produção é inovador. De facto, exige-se mais capacidade de planeamento, coordenação e autocontrolo, especialmente às chefias intermédias e aos operadores, o que aponta para competências metódicas; exige-se maior capacidade de partilha, de animação, de negociação e de cooperação apontando para necessidades de ordem social; e finalmente, exige-se capacidade de comunicação, de consulta, de iniciativa deixando transparecer as exigências de ordem participativa.

RELAÇÕES LABORAIS E NOVOS MODELOS DE PRODUÇÃO

Os novos modelos de produção, nos quais se inscrevem os SAP, são a antítese dos modelos tradicionais, como o taylorismo-fordismo. Deste modo, apelam a novas formas de organizar o trabalho, utilizar a tecnologia e sobretudo de encarar o factor humano, no conjunto do processo produtivo.

Tal como se verifica nos SAP, é evidente o apelo às capacidades dos trabalhadores não só na contribuição para o processo produtivo, mas também para a sua melhoria. Este apelo revela-se na adopção de equipas semiautónomas, na descentralização de processos e decisões, entre outros. Por outro lado, assume-se a necessidade de qualificações mais alargadas, de modo a que a rotatividade de tarefas e funções não só seja efectuada com êxito, mas para que seja também enriquecedora para o trabalhador. Exige-se ainda outras competências, fruto de uma nova forma de organização do trabalho. A possibilidade de escolha marca o nível tecnológico, na medida em que cada empresa terá que ajustar a tecnologia às suas reais necessidades. Em suma, apela-se a uma maior participação do trabalhador a todos os níveis, desde a possibilidade de decidir à possibilidade de contribuir para o seu processo formativo, passando pela influência nas escolhas tecnológicas.

Estamos assim perante matéria relacionada com a qualidade de vida no trabalho e onde as organizações representantes dos trabalhadores poderão actuar. De facto, podemos dizer que uma das principais características dos SAP é a possibilidade, ou até mesmo necessidade, de integrar todas as partes envolvidas no processo produtivo num esquema de interligação que capacite o próprio modelo. Pelas suas características, este modelo abre espaço não só à simples participação dos trabalhadores mas também à possibilidade de estes intervirem na estruturação do ambiente de trabalho e, mais amplamente, nas estratégias seguidas pela sua empresa. E o instrumento que se perfila como ideal é, sem dúvida, a negociação, na medida em que é através deste instrumento que diferentes vontades e ideias se podem expressar e conjugar.

Recorrendo, mais uma vez, ao relatório de um estudo elaborado no âmbito da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho (Gill et al., 1993), é possível observar os níveis de participação dos trabalhadores (ou seus representantes) em algumas áreas da vida organizacional das empresas portuguesas (tais como formação, questões de higiene e segurança, organização do trabalho, estratégias de investimento e melhoria de produtos e serviços), bem como perspectivar a evolução futura dessa mesma participação a partir dos desejos expressos por gestores e trabalhadores.

Em termos genéricos, a participação dos trabalhadores, em Portugal, é francamente baixa. De facto tanto da parte dos gestores como dos trabalhadores não se verificou muito interesse em estabelecer estratégias que conduzissem a um maior envolvimento dos trabalhadores nas decisões, o que demonstra o quase inexistente peso da negociação/decisões conjuntas como forma de participação. Esta despreocupação é particularmente evidente no que toca às estratégias de investimento, organização do trabalho e questões de higiene e

segurança, onde a esmagadora maioria dos gestores e dos trabalhadores acha que não tem havido envolvimento destes últimos.

Se os dados em relação ao passado espelham, de facto, a realidade das relações laborais em Portugal, as aspirações de gestores e trabalhadores para o futuro não são muito animadoras. Na realidade, no que diz respeito às cinco dimensões contempladas neste estudo, os níveis de participação pretendidos para o futuro são ligeiramente superiores, mas se comparados com outros países, verifica-se ainda um grande desinteresse dos trabalhadores por uma participação activa e uma falta de vontade dos gestores em promover essa participação. Estas posturas resultam de uma visão tradicionalista das relações laborais, em que a empresa é encarada como “um somatório de duas realidades antagónicas e conflituais por princípio: a dos empresários e a dos trabalhadores” (Kovács; Moniz; Cerdeira, 1993: 114).

Estes resultados revelam, em termos genéricos, o peso da tradição nas relações laborais em Portugal, particularmente o peso do período Corporativo, em que, como já vimos, a legislação condicionou bastante a capacidade de iniciativa dos parceiros sociais, centralizando o controle das relações laborais no Estado. Como características dos actores, podemos realçar, por um lado, a renitência dos gestores em incluir os trabalhadores nos processos de decisão e, por outro, a reduzida vontade expressa pelos trabalhadores em participar.

Em suma, Portugal apresenta um modelo de relações laborais suficientemente inflexível para se revelar como agente facilitador da introdução de novos modelos de produção, nomeadamente os Sistemas Antropocêntricos de Produção. Efectivamente, o clima de desconfiança entre os parceiros e a sua reduzida formação negocial, a postura de antagonismo e de conflito dos representantes tradicionais dos trabalhadores são alguns dos elementos que simultaneamente caracterizam o sistema de relações laborais português e dificultam a introdução de modelos de produção e organização do trabalho diferentes dos tradicionais. Na realidade, como referem alguns autores, este formato de relações laborais é perfeitamente funcional para o modelo fordista de produção (Kovács; Moniz; Cerdeira, 1993: 74).

O PAPEL DA LEGISLAÇÃO NOS CONTORNOS DAS RELAÇÕES LABORAIS

Se em termos genéricos, as relações laborais em Portugal são, como vimos, pouco propícias à adopção de novos modelos de produção qual o papel do Estado em todo este processo? Ou, dito de outro modo, tendo em conta que é o Estado o responsável pelo estabelecimento de normas legais, qual a função que estas desempenham nesta complexa malha de relações: é ou não, e de que forma, mais um elemento inibidor do fomento de novos modelos de produção e organização do trabalho mais produtivos e competitivos?

Para procurarmos dar uma resposta a esta questão, debrucemo-nos sobre o Decreto Lei 519-C1/79, de 29-12, a denominada Lei dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva (IRC).

Em termos genéricos, podemos apontar três aspectos que revelam uma lei dos IRC inflexível quanto baste para se tornar num obstáculo à introdução de novos modelos de produção e organização do trabalho:

1. o seu carácter prescritivo;
2. o papel excessivamente interventivo e regulador do Estado;
3. preocupações muito centradas em questões materiais (questões salariais).

O texto introdutório da lei refere que se procurou estabelecer normas mais claras e rigorosas, de forma a devolver às partes envolvidas o controlo do processo negocial, de modo a responsabilizar as organizações sindicais e as entidades patronais e os seus representantes. A verdade é que, em termos

genéricos, a referida lei, como aliás quase toda a legislação referente às relações laborais, é excessivamente prescritiva. Vários exemplos poderiam ser referidos, a título ilustrativo, como a prescrição dos passos a seguir num processo de negociação, os prazos a cumprir, o que é e o que não é objecto de negociação, enfim um sem fim de situações que tornam a lei dos IRC um autêntico “livro de receitas” para as relações entre os agentes do processo produtivo.

Por outro lado, a figura do Estado é constante, especialmente como árbitro dos conflitos, mas também como substituto de qualquer uma das partes ou até de ambas. Embora o texto introdutório da lei refira a necessidade de reduzir a intervenção do Estado, a verdade é que ao longo das normas constantes nesta lei, a sua presença chega a ser abusiva.

Assim, é ao Estado que compete, para além de estabelecer as “regras do jogo”, através do poder legislativo, tornar legais e aplicáveis os acordos negociados entre trabalhadores e entidades patronais, através do seu registo e publicação. O Estado tem igualmente poder para fazer estender as convenções colectivas a sectores e/ou empresas que não possuam qualquer regulamentação. Tem, ainda, uma preponderância bastante evidente nos processos de resolução de conflitos, impondo-se como árbitro em situações de mediação e substituindo-se às partes, como são disso exemplo as portarias de regulamentação de trabalho.

Finalmente, verifica-se uma preocupação excessiva e quase exclusiva com a regulamentação de questões económicas, como os aspectos salariais. Para além de as tabelas e valores salariais fazerem parte do conteúdo obrigatório das convenções colectivas – implicando a sua ausência a recusa de depósito, e o conseqüente impedimento de seguir o normal e sinuoso percurso administrativo –, a fundamentação das propostas e das respostas, respeitantes ao processo de negociação, deve obrigatoriamente ser feita com base em questões económicas, dando obrigatoriamente prioridade, no processo de negociação, a questões de matéria salarial.

Os aspectos não salariais são contemplados nas convenções colectivas. No entanto, estes limitam-se na grande maioria a reproduzir os textos legais, o que não deixa de constituir um indicador do grau de envolvimento dos parceiros sociais e do tipo de preocupações que dominam as negociações. Na realidade, um domínio tão fundamental como a saúde e a segurança no trabalho é muitas vezes esquecido, sobre o qual nem sequer se recorre à reprodução do texto legal (Lopes, 1998: 52).

Naturalmente, a pobreza de conteúdo das convenções colectivas resulta de um conjunto de factores contingenciais como a natureza conflituosa das relações entre trabalhadores e entidades patronais, a reduzida tradição de participação e negociação, entre outras. Deste modo, a redução dos processos de negociação a questões meramente salariais são uma realidade, e a maioria das convenções colectivas apenas é actualizada no que diz respeito a esta matéria.

Se até aqui observámos características gerais subjacentes à lei dos IRC, e que se reflectem no seu conteúdo, daremos de seguida especial atenção a dois grupos de instrumentos contemplados nesta lei que, por um lado, espelham a realidade portuguesa neste domínio e, por outro, contribuem para a manutenção de relações laborais pouco propícias à difusão de novos modelos de produção e organização do trabalho: a extensão de convenções colectivas, sob a forma de acordos de adesão e portarias de extensão.

Como refere o art. 27º do DL 519 C-1/79, “o âmbito de aplicação definido nas convenções colectivas pode ser estendido”, em condições especiais, e recorrendo a dois instrumentos legais: os acordos de adesão e as portarias de extensão. Ou seja, é possível que um acordo colectivo com características próprias se faça aplicar a outros trabalhadores e empresas que não o elaboraram nem negociaram.

Se os acordos de adesão implicam alguma participação das partes, embora diminuta (cf. art. 28º, Capítulo VII, DL 519-C1/79, de 29/12), já as

portarias de extensão, especialmente na situação referida no n.º 2 do artigo 29º do Decreto Lei já referenciado, podem ser aplicadas sem que trabalhadores e empregadores sejam ouvidos, bastando para isso que não estejam organizados⁴.

Na realidade esta regulamentação, mais que inibir a participação de trabalhadores e empresas – contribuindo para relações laborais dinâmicas – é, de facto, um convite à não participação, à omissão de trabalhadores e empresas das suas responsabilidades. Por outro lado, revela-se mais uma vez, o peso do Estado nas relações laborais, que vai muito para além da regulação ou mediação, chegando a substituir alguma ou ambas as partes. Finalmente, dada a diversidade de situações que se observa no actual quadro económico e social, a simples transposição de convenções colectivas pode trazer efeitos nefastos, nomeadamente o risco de se fazer aplicar uma convenção que em nada se coaduna com realidade a que se aplica, podendo ser a motivo de mais conflitos.

Por tudo isto, o Decreto-Lei 519-C1/79 é o exemplo de uma legislação prescritiva, inflexível e onde a presença do Estado é suficiente para, em alguns casos, criar focos potenciais de conflito entre as partes envolvidas e interessadas num processo de negociação.

A este propósito Garcia Pereira (1998) afirma que a intervenção do Estado, acentuando o carácter desequilibrado da negociação colectiva, será uma das causas da agonia em que vivem actualmente as relações laborais em Portugal⁵. Segundo o mesmo autor, o papel do Estado deve-se limitar a facilitar o processo e a manter a igualdade de tratamento entre as partes: “o que se exige ao Estado é que assegure, como lhe compete e a Lei Fundamental do país lhe impõe, as condições de igualdade substancial entre as partes, de forma a que a contratação colectiva exprima o real equilíbrio de forças que as mesmas partes puderem e souberem construir” (1998: 77).

Outros autores fazem uma leitura diferente da situação. Maria de Fátima Prazeres (1999), considera que, eliminados os condicionalismos históricos – como o período do estado Corporativo e o período pós-revolucionário –, Portugal apresenta um contexto jurídico que influencia positivamente a negociação colectiva, especialmente porque reconhece a liberdade sindical e de associação patronal.

Na realidade, a legislação sobre as relações laborais em Portugal terá desempenhado um papel fundamental num período social e economicamente agitado, onde naturalmente se impunham alguns mecanismos de controlo e de resolução de conflitos. Contudo, esta mesma situação enfatiza ainda mais a necessidade de repensar não só a postura dos parceiros sociais, mas também a legislação que regula as suas relações, na medida em que o contexto social, económico e político actual é suficientemente distinto para exigir tal remodelação.

Assim, as relações laborais em Portugal, e os parceiros envolvidos, estão perante uma necessidade urgente: reformular toda uma concepção do que deve ser as relações entre as partes envolvidas no processo produtivo, para fazer face aos desafios tantas vezes proclamados pelos processos de globalização e de transformação crescentemente acelerados. Apela-se, assim, à necessidade de construir um modelo de relações laborais que, mais que facilitar a introdução de novos modelos de produção e organização do trabalho, se revele um verdadeiro catalisador destes mesmos modelos.

⁴ Na medida em que cerca de dois terços dos trabalhadores não se encontram filiados e que as convenções colectivas assentam na regra da filiação de ambas as partes, esta situação torna-se mais preocupante quando o grau de cobertura dos contratos colectivos se parece dever a esta figura jurídica (Lopes, 1998: 52).

⁵ Outras causas serão o decréscimo da força e da capacidade de influência das organizações sindicais, o agravamento da precariedade de emprego, e a expansão de valores individualistas.

CONCLUSÃO: RELAÇÕES LABORAIS ANTROPOCÊNTRICAS

A adaptação das empresas portuguesas a um contexto sócio-económico renovado, em que a competitividade exige uma postura diferente da tradicional, implica a necessidade de observar novas opções de produção e organização do trabalho e das empresas. Essas novas opções, em que se inclui a perspectiva antropocêntrica, apontam para uma mudança não só da lógica de empresa, mas também do ambiente externo.

E é nesta dupla realidade que as relações laborais devem actuar. Ou seja, deve-se dar atenção ao que de facto se passa nas empresas, mas também criar um ambiente que facilite o desenvolvimento das condições úteis para fortalecer a competitividade. Deste modo, é importante actuar, fundamentalmente, ao nível da empresa e ao nível nacional.

Ao nível da empresa torna-se necessário integrar os trabalhadores na estratégia da empresa, ou seja, abrir espaço à sua participação quer individual quer organizada. Neste último caso, dar especial atenção às novas formas de participação – os círculos de qualidade – de forma a integrá-las nas estratégias mais gerais dos representantes dos trabalhadores. Esta participação ao nível da empresa deve orientar-se pelos princípios do diálogo democrático proposto por Gustavsen (1986): uma forma de promover a participação de todos os trabalhadores através da negociação interna entre os vários intervenientes no processo produtivo e que, por isso, vai muito além da simples consulta e informação.

Impõe-se uma actuação concertada a um nível mais geral possível, na medida em que só assim se pode criar um patamar comum que contenha as linhas gerais de orientação do sistema de relações laborais, de modo a estabelecer as condições de justiça e igualdade para os trabalhadores, e de garantia de competitividade para as empresas. Esta é, na realidade, uma característica dos países onde os trabalhadores assumem um papel mais influente nas questões da empresa, como é o caso dos países escandinavos (Cf. Fröhlich; Gill; Krieger, 1993). A este respeito, o Estado poderá ter um papel fundamental, não como árbitro ou substituto das partes, mas como regulador e sobretudo facilitador do diálogo e concertação entre os parceiros sociais. Naturalmente, a legislação joga aqui um papel fundamental, devendo ser modificada em alguns aspectos e aligeirada noutros, de modo a perder o seu carácter prescritivo e inflexível.

Paralelamente a estas orientações deve-se promover uma profunda mudança de mentalidades. As estratégias defensivas, de confronto e antagonismo devem ser abandonadas e substituídas por posturas pró-activas, que no lugar da resolução de problemas os procurem prever e evitar. Esta atitude pode ser promovida pela expansão dos temas de negociação para além das questões tradicionais, como os salários e o tempo de trabalho.

Um sistema de relações laborais que assuma estes princípios será favorável à adopção de novos modelos de produção, que permitam manter ou aumentar a competitividade das empresas portuguesas. Por outro lado, a adopção de novos modelos de produção permitirá, igualmente, criar um novo espaço de diálogo social na empresa, na medida em que abre espaço à iniciativa do trabalhador, que assim poderá questionar e debater as opções organizacionais, o que implica uma maior participação de todos (Kovács; Moniz; Cerdeira, 1993: 74-75).

Abandona-se, assim, a tradicional postura de intransigência, protagonizada pelos parceiros sociais, e de condescendência, característica da aceitação, sem discussão, da condição de indivíduos (trabalhadores) sem opinião.

BIBLIOGRAFIA

- CERDEIRA**, M. Conceição e **ROSA**, M. Tereza (1992), Políticas Sindicais, in: Marinús pires de Lima *et al.*, *A Acção Sindical e o Desenvolvimento*, Lisboa: Salamandra, pp. 79-100
- CERDEIRA**, M. Conceição (1997), *A evolução da sindicalização portuguesa de 1974 a 1995*, Lisboa: Ministério para a Qualificação e o Emprego
- CERDEIRA**, M. Conceição e **DIAS**, João (1998), *Tradition and Change in Labour Relations: the portuguese case*, Documento de Trabalho n.º 6/98, Lisboa: ISEG, CEDIN
- FERNANDEZ**, Angel *et al.* (1996), *Flexibilidade: o novo paradigma da produção e as respostas flexíveis da formação numa organização qualificante*, Caldas da Rainha: Cencal
- FRÖHLICH**, Dieter; **GILL**, Colin; **KRIEGER**, Hubert (1993), *Workplace Involvement in Technological Innovation in the European Community*, Vol. I: Roads to Participation, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- GARCIA PEREIRA**, António (1998), Negociação Colectiva, Concertação Social e Intervenção do Estado, in: António Moreira (coord.) *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, pp. 69-77
- GILL**, Colin *et al.* (1993), *Workplace Involvement in Technological Innovation in the European Community*, Vol. II: Issues of Participation, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- GUSTAVSEN**, Björn (1986), Envolving patterns of enterprise organisation: the move towards greater flexibility, *International Labour Review*, vol. 125, n.º 4, July-August, pp. 367-82
- KOVÁCS**, Ilona (1992), Novas tecnologias, recursos humanos, organização e competitividade, in: Ilona Kovács *et al.*, *Sistemas Flexíveis de Produção e Reorganização do Trabalho*, Lisboa: CESO/PEDIP/DGI, pp. 17-67
- KOVÁCS**, Ilona; **MONIZ**, A. B.; **CERDEIRA**, M. Conceição (1993), *Mudança Tecnológica e Organização do Trabalho na Indústria Portuguesa*, Lisboa: DGI-PEDIP/CGTP/CESO
- KOVÁCS**, Ilona (1998a), Da controvérsia sobre os novos modelos de produção, in: Ilona Kovács e Juan José Castillo, *Novos Modelos de Produção. Trabalho e pessoas*, Oeiras: Celta Editora, pp. 5-24
- KOVÁCS**, Ilona (1998b), Sistemas Antropocêntricos de Produção. Uma alternativa para a Europa?, in: Ilona Kovács e Juan José Castillo, *Novos Modelos de Produção. Trabalho e pessoas*, Oeiras: Celta Editora, pp. 93-114
- LOPES**, Fernando R. (1998), A contratação colectiva, in: António Moreira (coord.) *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, pp. 49-65
- O'SIOCHRÚ**, Sean (1990), *Porspects for APS in Less Industrialised Member States – Synthesis Report*, PAS Research Papers, CEC/FAST, vol. 6, FOP 250, Bruxelles: CEC
- PRAZERES**, Maria de Fátima R. (1999), Enquadramento legal do sistema de negociação colectiva de trabalho em Portugal desde 1974, *Sociedade e Trabalho*, n.º 4, pp. 20-28
- RODRIGUES**, R. F. (1998) *Organizações, Mudança e Capacidade de Gestão*, Cascais: Principia

SANTOS, Maria João (1999), A evolução do trabalho, do emprego e das profissões: implicações no sistema de ensino e de formação profissional, *VIII Encontro Nacional de Sociologia Industrial das Organizações e do Trabalho*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 4 e 5 de Março (não publicado)

STAHL, T. *et al.* (1993), *A Organização Qualificante. Uma visão para o desenvolvimento dos recursos humanos*, Bruxelas: Comissão da Comunidade Europeia

WOBBE, W. (1991), *Anthropocentric Production Systems: a strategig issue for Europe*, APS Research Papers, CEC/FAST, vol. 1, FOP 245, Bruxelles: CEC