

# RELAÇÕES LABORAIS E SINDICALISMO EM MUDANÇA Portugal, Brasil e o contexto transnacional

Organização de Elísio Estanque, Leonardo Mello e Silva,  
Roberto Véras, António Casimiro Ferreira e Hermes Augusto Costa

Com contributos de

António Casimiro Ferreira  
Boaventura de Sousa Santos  
Carlos Alberto Grana  
Elísio Estanque  
Francisco de Oliveira  
Geraldino dos Santos  
Hermes Augusto Costa  
João Proença  
Leonardo Mello e Silva  
Manuel Carvalho da Silva  
Peter Waterman  
Roberto Véras  
Richard Hyman



### **3. DIÁLOGO SOCIAL**

#### **Notas de reflexão a partir da experiência europeia e portuguesa\***

António Casimiro Ferreira

#### **Introdução**

O presente texto procura colocar algumas questões a propósito do diálogo social e da negociação de pactos sociais. O diálogo social perspectivado enquanto elemento constitutivo dos sistemas democráticos é nesta reflexão interpelado, atendendo-se ao quadro de referência emergente das orientações da OIT e da União Europeia, bem como à experiência portuguesa de concertação social. O artigo estrutura-se em torno de três tópicos. No primeiro, elaboro uma síntese das diferentes fases do diálogo e da concertação social, desde os anos 60, na Europa. A marca do modelo social europeu configura-se neste articulado como um aspecto a realçar. Em segundo lugar, a experiência portuguesa permite identificar alguns dos aspectos que podem constranger a aplicação e a efectividade das matérias contratualizadas através da concertação social. Finalmente, concluo o artigo com um conjunto de observações a propósito dos desafios que se colocam ao princípio do diálogo social enquanto forma de regulação nas sociedades contemporâneas.

#### **1. As fases do diálogo e da concertação social na Europa desde os anos 60: breve síntese**

É possível reconhecer três tipos ideais da concretização do princípio associativo e do diálogo social coincidentes com três fases marcantes das relações de trabalho<sup>1</sup>: (1) a negociação colectiva, nos anos 60, herdeiro da consolidação e institucionalização dos sistemas de relações laborais, construídos no período do pós-guerra; (2) a transição dos sistemas de relações laborais fordistas para os pós-fordistas, acompanhada pelos processos de expansão e de esgotamento da macro-concertação, nos anos 70 e 80;

\* Na elaboração deste texto, agradeço a colaboração prestada por Teresa Maneca Lima, assistente de investigação do Centro de Estudos Sociais.

<sup>1</sup> Para uma discussão em torno do princípio associativo ou do diálogo social enquanto forma de regulação das relações sociais consultar Ferreira, 2003.

(3) e o regresso do diálogo social de geometria variável aos níveis macro, meso e micro, concomitante à promoção do diálogo social supranacional e nacional, induzido, proactivamente, pela União Europeia, desde os encontros de *Val Duchesse*, em 1985, e pela actividade programática da OIT, nos anos 80 e 90 (Crouch, 1999; Fajertag e Pochet, 1997; Ferreira, 2003; Regini, 1992, 1997; Regalia e Regini, 1998; Regini e Esping-Andersen, 2000).

Os anos 70 são, em regra, caracterizados do ponto de vista laboral, como o período em que se assistiu à emergência das formas de regulação macronacionais e das políticas de concertação. Quer seja como forma de gerir a crise conjuntural, como forma de assegurar a governabilidade das relações capital/trabalho ou, ainda, como evolução «natural» do processo de institucionalização dos conflitos laborais, a intermediação de interesses e o diálogo social desempenharam um importante papel na regulação social. O declínio desta forma de macroregulação, nos anos 80, é normalmente interpretado como estando associado às tendências de desregulamentação e flexibilização das relações laborais, num contexto de transição do paradigma fordista para o pós-fordista. Para isso contribuíram vários factores, entre os quais podem salientar-se: a) a incapacidade de enfrentar os dilemas colocados pela flexibilização de facto das relações laborais, a emergência de múltiplas formas de prestação do trabalho, a exclusão social e a segmentação do mercado de trabalho; b) a evolução das estratégias quer das empresas, quer dos sindicatos, perante os desafios da competitividade e do mercado de trabalho, tornando inadequada a produção de regras uniformes a nível nacional; c) a crise da empresa «fordista»; d) a perda de influência dos sindicatos tradicionais e a deslocação das negociações para o quadro da empresa; e) a incapacidade da concertação influenciar os níveis e os sistemas de protecção social.

Perante este quadro, não faltou quem o interpretasse como o fim da concertação social. Para outros, porém, assistia-se, apenas, ao prenúncio de uma ruptura com o paradigma clássico da macro-concertação, considerado «exausto», impondo-se, assim, uma evolução direccionada para fórmulas novas e mais ágeis de «meso» e «micro» concertação (cf. Williamson, 1989: 144-167), intimamente associadas às condições concretas e específicas de cada empresa ou de cada sector de actividade, mantendo-se todavia as políticas macro-concertativas, centradas nas políticas de rendimentos e preços, pois as mesmas continuavam a ser consideradas como as mais ajustadas à regulação das questões económicas e sociais. Na verdade,

mesmo fora de contextos de crise, não deixava de existir um conjunto de domínios em que a formação de consensos entre os parceiros sociais se mantinha necessária, de que são exemplos a reforma do Estado-Providência – problema que excede os limites do médio prazo –, as políticas activas de emprego, a formação profissional, a certificação profissional, entre outros.

É neste contexto que, no início dos anos 90, se assiste, em diversos países, a um «retorno do diálogo social» que se traduziu na negociação de pactos entre os parceiros sociais. De entre as tentativas que visaram a conclusão de macro-acordos são de destacar, em 1992/93, os casos da Bélgica, Itália, Espanha e Irlanda. Em 1995/1996 e 2001, Portugal, Finlândia, Alemanha, Bélgica, Itália e a Espanha, constituem outros tantos exemplos de renovação da concertação social.

As razões mais significativas que podem justificar o «retorno» à negociação de pactos sociais, prendem-se com o processo de integração europeia, com a globalização e a mundialização e com a introdução de tecnologias de informação; entre as questões associadas aos critérios de convergência e ao ajustamento estrutural constantes desses acordos, são de destacar o controlo do défice público, o controlo da inflação, a distribuição de ganhos de produtividade, a moderação salarial e a redução do desemprego. Nalguns casos, operaram-se, mesmo, importantes reformas no domínio da segurança social, da negociação colectiva, das formas de resolução extrajudicial de conflitos laborais, do trabalho a tempo parcial, da formação profissional, etc.

Mercê do processo de integração europeia, da necessidade de convergência económica e social, das necessidades de reforma da segurança social e dos problemas colocados pela globalização e competitividade, os pactos sociais ultrapassaram a mera negociação salarial ou de controlo da inflação e procuram, hoje em dia, compatibilizar políticas sociais com políticas económicas. O Modelo Social Europeu e a tradição dos pactos na Europa assenta nesta matriz. Devemos, no entanto, assinalar casos como o do Pacto da Moncloa, que está directamente ligado aos processos de transição e consolidação para a Democracia, e neste sentido configura uma situação de pacto político-social ou cívico de sentido amplo. Em certo sentido, existe uma correlação entre os processos de transição e de consolidação da Democracia e a criação de condições para a negociação de pactos, que no entanto, podem assumir um carácter restrito, como sucedeu em Portugal nos anos 80, onde a negociação incidia sobre questões económicas e salariais.

Nos restantes países da UE com tradição de concertação as negociações desenvolveram-se no quadro de Democracias consolidadas, o que configura uma situação diversa daquela que referi anteriormente, que surge como excêntrica por relação aos países centrais.<sup>2</sup>

Hoje em dia a formação do diálogo social e da concertação torna-se num exercício cada vez mais difícil na medida em que a ideologia neoliberal a desencoraja. Acresce ainda o facto da economia global, marcada pela grande mobilidade do capital financeiro e pela grande deslocação da produção, concorrer para a dissociação entre empresas e economias nacionais. Deste modo a internacionalização e a competitividade empresariais «afastam-se» das formas de regulação de base nacional como a concertação social e a negociação colectiva. A articulação entre a concertação social e as estruturas de negociação colectiva e os sistemas de coordenação laboral, emergentes dos sistemas de relações laborais nacionais, são deste modo postos em causa pelos processos de globalização neoliberal. No entanto, e de acordo com Crouch (2000), Pactos Sociais são acordos técnicos sobre os níveis de crescimento dos salários e as mudanças nas práticas de emprego necessários para manter a competitividade externa, sendo executados quer a nível nacional, quer a nível sectorial (Crouch, 2000: 29). Os governos e seus governantes terão um papel importante a desempenhar na formação dos pactos sociais, nomeadamente no que diz respeito a União Económica e Monetária (UEM) (idem: 30). Existem, por isso, inúmeras razões para os governos e os parceiros sociais, especialmente os sindicatos, continuarem a procurar pactos sociais ao nível nacional, destacando-se a relação entre capital e trabalho, baseada na partilha dos riscos e das responsabilidades, o que poderá possibilitar a produção de uma nova síntese entre o desejo dos trabalhadores pela segurança e as necessidades da economia por flexibilidade (idem: 36-37).

## 2. O diálogo social enquanto quadro de referência: a OIT e a UE

Ao nível transnacional o diálogo social assume crescente importância. Vejamos o caso da OIT. Para além de ser inerente à sua constituição é possível identificar quatro vectores estruturantes do diálogo social a partir

<sup>2</sup> Segundo Auvergnon (2000) existem dois tipos de pactos sociais: 1) pactos realizados aquando a transição para a democracia (de que são exemplo, nos anos 70, Portugal, Grécia e Espanha); 2) o outro tipo de pacto social é o pacto que se estabelece por razões económicas, de integração económica ou de prevenção dos efeitos da União Monetária, que os países europeus têm enfrentado nos últimos anos.

da OIT. Um vector organizacional, que se encontra associado ao tripartismo, como metodologia do processo de tomada de decisão desta organização. Um vector metodológico, associado ao modo de produção e aplicação da normatividade, expresso nos textos das convenções, que referem sempre a audição e consulta dos parceiros sociais e a insistência com que programaticamente a OIT tem procurado expandir o diálogo social através de programas de apoio. Um vector normativo, assente na Convenção 144, de 1976, sobre a consulta tripartida. Finalmente, um vector doutrinário e programático emergente do relatório *Um Trabalho Decente*, do Director Geral da OIT, apresentado em 1999, onde se identifica o diálogo social como um dos objectivos estratégicos desta organização.

No espaço da União Europeia e para além do papel desempenhado pelo Comité Económico e Social, desde 1957, importa referir, como principais momentos de promoção do diálogo social, a convocação da I Cimeira de *Val Duchesse*, em 1985, reunindo os três principais parceiros sociais ao nível comunitário (Unice, CES, CEEP) no âmbito do diálogo social. A partir desta primeira reunião, o diálogo social, ao nível comunitário, foi exercendo um efeito de mobilização e de envolvimento dos parceiros sociais. Em 1989, na Cimeira *Palais d'Egmont II*, foi iniciado um novo período do diálogo social. Nesta reunião evidenciaram-se dois aspectos essenciais: (1) os parceiros sociais reafirmaram a vontade de prosseguir o diálogo social ao nível comunitário e de tornar os seus resultados mais perceptíveis nos Estados-membros; (2) a necessidade de reflectir nos desenvolvimentos do diálogo social e de encontrar um equilíbrio entre os modos legislativos e convencionais de regulamentação social.

Uma tal evolução teria a vantagem de permitir a construção da Europa social, no respeito pela autonomia dos parceiros sociais, e teria em conta as especificidades dos sistemas nacionais de relações profissionais. Foi decidido reforçar as estruturas do diálogo social através da criação de um grupo de pilotagem, ao nível político, encarregado de dar um impulso permanente ao diálogo social. Finalmente, após a assinatura do Tratado de Maastricht e no âmbito da construção do modelo social europeu, o diálogo social tornou-se fundamental, enquanto metodologia de negociação e de obtenção de resultados necessários à consolidação da dimensão social da União Europeia. Ele encontra-se em estreita articulação com o processo de criação de um sistema de relações laborais de nível europeu, cujos prenúncios se reconhecem nas palavras de Jacques Delors, em 1986, «para quando uma negociação colectiva de nível europeu?» e mais recentemente com a criação

da figura dos Conselhos de Empresa Europeus e a aprovação das directivas relativas à informação e consulta dos trabalhadores e à Sociedade Europeia do Trabalho. Por outro lado, o diálogo social é elemento imprescindível do designado «método de coordenação aberta» estabilizado a partir da Cimeira de Lisboa (Rhodes e Molina, 2002).

O método de coordenação aberta no quadro do modelo social europeu deve ser perspectivado como elemento constitutivo da mudança dos paradigmas de regulação política, nomeadamente, enquanto exemplo das novas formas de governação. Estas, no âmbito do modelo social europeu, podem assumir modalidades muito diversificadas como sejam a dos Planos Nacionais para o Emprego, Planos Nacionais para a Inclusão, Planos Nacionais para a Igualdade, descentralização e coordenação da negociação colectiva e participação em novas modalidades de produção legislativa (Rhodes, 2003).

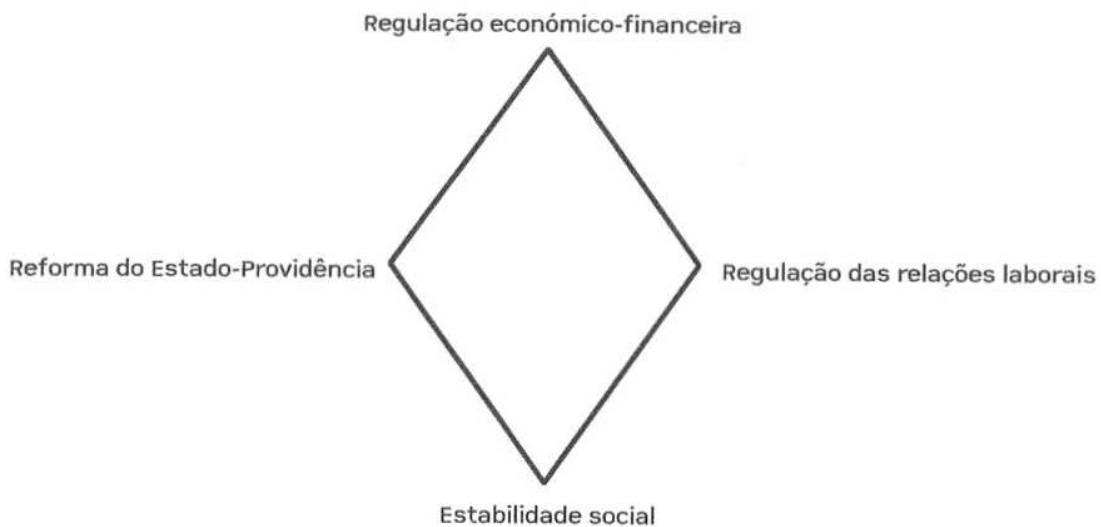
É neste sentido que o mais recente impulso conferido ao diálogo social, no seio da União Europeia, se reconhece em quatro documentos fundamentais para a discussão em torno da sua centralidade, enquanto modelo regulatório. O primeiro, é o Livro Branco *sobre a Governança Europeia* (2001), onde se sublinha a importância dos parceiros sociais no seio da sociedade civil e as virtualidades das formas de «co-regulação» e do «método de coordenação aberto». O segundo, é o relatório apresentado em Fevereiro de 2002 pelo *Grupo de Alto Nível sobre as Relações Laborais no Contexto da Mudança*, onde se realça a importância do contributo do diálogo social no âmbito dos sistemas de relações laborais para a «boa governança», definida como «a forma como as sociedades se organizam e regulam com o objectivo de fazer e implementar escolhas». O terceiro, é a Comunicação da Comissão – *O diálogo social europeu, força de modernização e mudança*, de Junho de 2002, onde se insiste na ideia de diálogo social «enquanto instrumento chave de uma governança melhorada numa União alargada e motor de reformas económicas e sociais» (2002: 4). Na comunicação destaca-se que «o diálogo social e a qualidade das relações laborais estão no cerne do modelo social europeu» e identificam-se três grandes áreas em que o seu concurso é fundamental: (1) o diálogo social é uma força motora das reformas económicas e sociais (...), as negociações entre os parceiros sociais constituem a forma mais adequada de avançar nas questões da modernização e da gestão da mudança; (2) uma governança melhorada numa União alargada pressupõe a participação de todos os intervenientes na tomada de decisões e no processo de execução. Os parceiros sociais



ocupam uma posição privilegiada na sociedade civil, na medida em que estão particularmente bem colocados para tratar as grandes questões do mundo do trabalho e negociar acordos e compromissos; (3) preparar o alargamento, incentivando o diálogo social nos países candidatos. O quarto documento é a proposta de Decisão do Conselho que institui uma *Cimeira Social Tripartida para o Crescimento e para o Emprego* (26.6.2002). No artigo 2.º da referida Decisão estabelece-se o mandato da mesma: «A cimeira tem por missão assegurar, de modo permanente, no respeito pelos Tratados e pelas competências das instituições e dos órgãos da Comunidade Europeia, a concertação entre o Conselho, a Comissão e os parceiros sociais, com vista a permitir que os parceiros sociais contribuam, a partir do diálogo social, para as diferentes vertentes da estratégia económica e social integrada».

Os efeitos recentes da acção política da União Europeia a nível social tem alimentado as discussões sobre os modelos de governação europeia. A capacidade do modelo social europeu se defender perante os processos de transformação e de crise por que passam as sociedades actuais obriga a um exercício de reflexão que co-envolve as dimensões nacionais, europeia e globais. No próprio seio da União Europeia se identifica a tensão política existente entre os que estão mais preocupados com a consolidação político-institucional, cuja a agenda política passa por questões como o da futura Constituição Europeia, política de defesa, consequências da imigração, harmonização do espaço judicial europeu, consequências do alargamento, etc. (os falcões), e aqueles que pugnam pela defesa do modelo social europeu enquanto traço distintivo da União Europeia e dos Estados-membros, partindo da ideia de que é imprescindível criar condições de sustentabilidade social, sem as quais se torna intangível o objectivo central dos sistemas democráticos, que é o de promover maior justiça social (as pombas).

Existe por isso uma relação estreita entre a discussão do «contrato social da modernidade», a crise do contrato social e a discussão dos pactos sociais. Se dos pactos e do diálogo social resultar uma combinação virtuosa entre políticas económicas e políticas sociais, eles poderão contribuir para o aprofundamento da democracia. Assim, a discussão sobre o pacto social implica a discussão sobre o tipo de sociedade que queremos desenvolver: uma sociedade submetida ao princípio do mercado e à lógica financeira, correndo o risco de incrementar dualização dos mercados de trabalho, a exclusão social e de desintegração cultural; ou prosseguir o desenvolvimento da solidariedade social e do aprofundamento da cidadania.



**Figura 1.** Vectores dinâmicos dos pactos e do diálogo social

É por isso que o significado clássico do «pacto social» assente na compatibilização de interesses organizados essencialmente a partir das relações laborais, ou da histórica «questão operária (ainda que metamorfoseada), está em mutação. Mais do que nunca estão agora em causa os mecanismos de coesão e de integração sociais e o questionamento dos fundamentos da cidadania política e da democracia. Na figura 1, identifico os quatro vectores político-sociais a partir dos quais se estruturam as dinâmicas societais que concorrem para uma concepção ampla do papel e funções desempenhados pelos pactos e diálogo social no contexto das sociedades democráticas.

Noutro local (Ferreira, 2003) justifico e apresento a lógica teórico-analítica que está subjacente a esta abordagem dos pactos e do diálogo social. Sublinho, no entanto, que ela assenta em três princípios: o primeiro, é o de que a regulação das sociedades contemporâneas conjuga em graus e modalidades diversas formas de regulação política, económica, social, cultural e jurídico-normativa; o segundo, é o de que cada um dos elementos dinâmicos dos pactos e do diálogo social por si só se revela incapaz de promover o diálogo social; por fim, o terceiro, é o de que os vectores se relacionam segundo uma lógica de autonomia e de inter-relação. Os desafios e as reformas que podem estar na origem da reinvenção do pacto e do diálogo social, e o equilíbrio entre as formas de risco/confiança a que podem dar origem, podem ser conceptualizados a partir do modelo anterior.

### **3. A experiência portuguesa de concertação social: enquadramento institucional e paradigmas negociais**

A institucionalização da concertação social em Portugal, de um ponto de vista organizativo, é marcada por dois momentos. O primeiro inicia-se com a publicação do Decreto-lei 74/84, de 02 de Março, relativo à criação do Conselho Permanente de Concertação Social. Na nota preambular, do referido diploma, alude-se à relevância das práticas de concertação em situações de crise económica e social e à necessidade de coordenação de esforços entre o Estado, trabalhadores e empregadores.

A composição do Conselho ficou legalmente estabelecida de modo rigorosamente tripartida: 6 membros do Governo; 6 representantes das Confederações Patronais (2 da CAP, 2 da CIP e 2 da CCP); 6 representantes das Confederações Sindicais (3 da UGT e 3 da CGTP).

Inicialmente, tanto as Confederações Patronais, como as Centrais Sindicais entenderam que o peso do Governo, em termos estatutários, não era excessivo, atendendo «ao bloqueio do diálogo entre associações patronais e sindicais, ao peso do governo nas decisões políticas» (União Geral dos Trabalhadores, UGT); «ao carácter tripartido do conselho» (Confederação geral dos Trabalhadores Portugueses, CGTP); «ao papel moderador do Estado na jovem democracia portuguesa» (CAP); «ao carácter rigorosamente tripartido» (CIP); «ao diálogo só ser possível tripartido» (CCP). Sublinhe-se, no entanto, que, após quatro anos de funcionamento, a generalidade dos «parceiros sociais» admitia que existiam dificuldades na produção de um verdadeiro equilíbrio e criticava a excessiva governamentalização do CPCS. Crítica mantida até aos dias de hoje. Os «parceiros sociais» vêm, então, apontar o grande peso do Governo nas decisões do Conselho e as dificuldades de ele se comportar como um verdadeiro árbitro.

O segundo está associado à criação do Conselho Económico e Social (CES) no âmbito da segunda revisão constitucional, em 1989. Na base da proposta da sua criação estava a intenção de reunir num único órgão as funções do anterior Conselho Nacional do Plano, do Conselho dos Rendimentos e Preços e, embora de uma forma menos clara, do Conselho Permanente da Concertação Social (CPCS). Foi definido como sendo o órgão de consulta e concertação no domínio das políticas económica e social, participando, igualmente, na elaboração dos planos de desenvolvimento económico e social. Verificou-se um alargamento dos interesses representados, incluindo-se, para além dos parceiros sociais, representantes

de outras actividades económicas e sociais, das regiões autónomas e das autarquias locais, etc.

A questão de fundo, então colocada, foi a de saber se se deveria agrupar a concertação económica com a social no mesmo órgão ou se os dois tipos de concertação deveriam manter-se, organicamente, independentes, sendo que ficaríamos com uma concertação social em sentido «puro», no CPCS e com uma concertação económica e, apenas marginalmente social (com mistura ou mesmo preponderância da mera consulta), no CES. Note-se que mesmo as tendências integradoras de todas as funções no mesmo órgão não deixavam de reconhecer a necessidade de se conceder grande autonomia a uma comissão especializada que, dentro do CES, passasse a deter os poderes do CPCS. No figurino institucional consagrado embora mantendo-se a estrutura do CES, foi atribuída uma quase total autonomia à Comissão de Concertação Social. Manteve-se a estrutura de representação do Estado, dos trabalhadores e dos empregadores. No entanto, ao contrário do que sucede com as restantes comissões especializadas, as suas deliberações não carecem de aprovação pelo plenário (Art. 9.º, n. 5, do DL 108/91 de 17 de Agosto).

Sem prejuízo de se reconhecer a especificidade e a autonomia de que goza a Comissão Permanente de Concertação Social, pode considerar-se que o Conselho Económico e Social constitui um exemplo de uma concertação em sentido amplo (misto de consulta e concertação), largamente aberto em matéria de funções e de composição muito alargada.

A experiência portuguesa dos pactos e da concertação social deve ser enquadrada no contexto das dinâmicas e transformações verificadas na sociedade portuguesa e no sistema de relações laborais, depois de 1974. A este propósito identifiquei três factores constrangedores dos modelos e das práticas de concertação social.

O primeiro reporta-se aos processos de transição e consolidação para a democracia. A experiência anterior à institucionalização da concertação social foi basicamente afectada pelo bloqueio nas relações entre sindicatos e associações patronais, resumindo-se o diálogo sócio-laboral à contratação colectiva. Atendendo à inadequação do perfil sociológico dos parceiros sociais para a realização de pactos sociais, o Estado desempenhou um papel activo na criação de uma «sociedade civil secundária». Nesse sentido, utilizou a sua capacidade reguladora quer para criar espaços de actividade económica e social privada, de modo a transformar o capital num parceiro social, quer incentivando a divisão do movimento sindical em duas centrais

sindicais, na expectativa de que uma delas teria o perfil adequado para a participação nos pactos.

O segundo relaciona-se com a situação de pluralismo sindical e patronal, emergente do sistema de representação de interesses. Identificam-se, neste sentido, três modelos sindicais. O primeiro é constituído por sindicatos profissionais, independentes, que recusam a pertença a qualquer uma das confederações sindicais e seguem uma prática reivindicativa centrada nos interesses profissionais dos seus associados. O segundo representado pela CGTP-IN, segue uma prática reivindicativa classificada como sindicalismo de classe. O terceiro protagonizado pela UGT, identificado como um sindicalismo de negociação e de concertação. O associativismo patronal e empresarial traduz também situações de clivagem entre associações empresariais, preocupadas com a representação dos interesses económicos dos empresários, e associações patronais, preocupadas com a representação dos interesses sociais dos empresários, nomeadamente, com a negociação colectiva e a concertação social. Registe-se também a existência de um conjunto muito significativo de organizações patronais que não se encontram filiadas em nenhuma das confederações. Deste modo, o sistema de representação de interesses de trabalhadores e empregadores surge com um carácter algo instável e concorrencial, marcado pelos compromissos conjunturais e suscitando inúmeras dúvidas quanto ao seu grau de representatividade.

O terceiro encontra-se associado à situação económica e à adesão de Portugal à União Europeia (1986). O período entre 1982 e 1986 caracteriza-se pelo avolumar da situação de crise económica traduzida nas elevadas taxas de inflação e de desemprego. As políticas de austeridade, a diminuição do peso dos trabalhadores na distribuição do rendimento nacional, as descidas dos salários reais, os salários em atraso e os despedimentos são alguns dos muitos indícios da situação de crise económica que se encontrava associada à criação do Conselho Permanente de Concertação Social. A adesão de Portugal à União Europeia obrigou à aceitação de compromissos envolvendo trabalhadores e empregadores, sendo notória a diminuição do número de greves neste período. Assim, a integração na União Europeia concorreu favoravelmente para a implementação de práticas de concertação social.

Do ponto de vista histórico a experiência da concertação social em Portugal pode dividir-se em dois momentos: um primeiro momento, situado até meados da década de 80, pautado pelo insucesso quer da instituciona-

lização, quer da negociação de políticas concertativas; e um segundo momento, mais rico e problemático, onde se reconhecem tendências diferenciadas da autonomia dos parceiros sociais, das metodologias e resultados do diálogo social.

No que diz respeito ao conteúdo e modelos de negociação decorrentes da concertação social é possível identificar três fases. A primeira marcada pela negociação de acordos orientados fundamentalmente para a política de rendimentos (Política de Rendimentos para 1987; Acordo de Política de Rendimentos para 1988; e Acordo de Política de Rendimentos para 1992); a segunda envolvendo uma negociação global associando política de rendimentos, política fiscal, política económica, política laboral e de segurança social (Acordo Económico e Social, 1990; Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, 1991; Acordo de Política de Formação Profissional, 1991; Acordo de Concertação Social de Curto Prazo, 1996; Acordo de Concertação Estratégica 1996-1999); e finalmente, a terceira fase, a negociação de acordos temáticos, de «médio alcance», orientados para aspectos concretos das relações laborais (Acordo de Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, 2001; Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade, 2001; Acordo sobre Segurança Social, 2001). Em trabalhos anteriores (Ferreira, 2001, 2003) desenvolvo de uma forma detalhada os princípios teóricos e metodológicos da proposta da concertação de médio alcance. Por agora, de um ponto de vista substantivo, importa realçar que os acordos temáticos ou de médio alcance são os únicos da história da concertação social portuguesa a serem subscritos por todos os parceiros sociais. Foi o que sucedeu em 1991 e em 2001 nas áreas da segurança, higiene e saúde no trabalho e emprego, educação e formação. Refira-se ainda a grande dificuldade evidenciada na aplicação dos acordos com carácter global, como foi o caso do Acordo Económico Social (1990) e do Acordo de Concertação Estratégica (1996).

A entrada em funções, em 2002, do Governo de coligação PSD/PP parece apontar para a entrada de uma nova fase da concertação social marcada pela sua perda de influência no contexto da sociedade portuguesa. Em três anos de governação, ressalta a pouca importância política dada pelo executivo às práticas de concertação social. Por exemplo, a principal reforma da legislação laboral portuguesa ocorrida depois de 1974 foi feita ao arrepio dos princípios básicos do diálogo social, não se vislumbrando até à data qualquer interesse ou empenhamento político na persecução da negociação

de acordos. Facto curioso se considerarmos que na experiência portuguesa da concertação social o Partido Social Democrata enquanto poder, no início da década de 90, se envolveu num processo amplo de concertação, não se esquecendo que terá sido no quadro dos governos socialistas (1995 a início de 2002) que se reconhece um maior apelo e promoção do diálogo social.

GOVERNOS	ACORDOS	SIGNATÁRIOS
SOCIAIS-DEMOCRATAS (PSD)	Política de Rendimentos para 1987	Governo, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo de Política de Rendimentos para 1988	Governo, UGT, CAP e CCP
	Acordo Económico e Social, 1990	Governo, UGT, CCP e CIP
	Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, 1991	Governo, CGTP-IN, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo de Política de Formação Profissional, 1991	Governo, CGTP-IN, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo de Política de Rendimentos para 1992	Governo, UGT, CAP, CCP e CIP
SOCIALISTAS (PS)	Acordo de Concertação Social de Curto Prazo, 1996	Governo, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo de Concertação Estratégica, 1996-1999	Governo, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo de Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, 2001	Governo, CGTP-IN, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo sobre as Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade, 2001	Governo, CGTP-IN, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo sobre a Segurança Social, 2001	Governo, CGTP-IN, UGT, CAP e CCP

NEGOCIAÇÕES FALHADAS	
1989	Acordo de rendimentos e preços
1993	Acordo de rendimentos e preços
1994	Acordo para o desenvolvimento e o emprego
2000	Acordo sobre a organização de trabalho produtividade e salários

**Quadro 1.** Acordos de Concertação Social e negociações falhadas

A experiência portuguesa evidencia que um dos aspectos mais problemáticos do diálogo social se coloca no plano da implementação das matérias contratualizadas. De entre os factores que concorrem para a falta de efectividade dos resultados negociais identificaria os seguintes: (1) a dificuldade em compatibilizar as decisões da concertação social, quando os acordos não são subscritos pela totalidade dos parceiros sociais (em regra a CGTP); (2) decorrente do «comprometimento limitado» de alguns parceiros sociais (em regra a CIP); (3) a situação de bloqueio da negociação colectiva impeditiva da descentralização da matérias pactadas para os níveis sectoriais e das empresas; (4) a inexistência de regras de representatividade, dificultando os processos de negociação colectiva; (5) a politização dos processos de concertação social dependentes dos interesses políticos conjunturais dos governos; (6) a dificuldade de articulação dos resultados obtidos em sede de concertação social, nomeadamente, quando estes tocam matérias reservadas à Assembleia da República (Ferreira, 2003; Dornelas, 2000).

Em síntese, diria que a concertação social pode contribuir para a estabilidade política, económica e laboral, permitindo a mudança e o ajustamento dos sistemas de relações laborais. No entanto, a concertação social em Portugal não obteve ainda uma avaliação consensual e positiva quanto aos seus resultados. São, como vimos, muitas as dificuldades que se lhe encontram associadas. Existe sempre o risco do diálogo social tripartido acabar por se tornar performativo para o funcionamento dos mercados, fazendo esquecer que o verdadeiro diálogo social necessita de uma atitude responsável dos parceiros sociais, disponíveis a partilhar de uma forma solidária os riscos sociais, numa base de confiança.

### 3. Pistas de reflexão

Nos dois tópicos anteriores, procurei apresentar alguns dos elementos caracterizadores da promoção e aplicação do diálogo social, levando em consideração as experiências da OIT, da UE e portuguesa. Como terá ficado evidente, as propostas que visam conferir um sentido mais amplo ao diálogo social, como forma de aprofundamento da democracia, assumem um carácter mais prospectivo do que substantivo. Com efeito, ainda prevalece uma concepção restrita do diálogo social, identificado em regra com os problemas do mercado de trabalho e com a «velha» questão industrial. Foram, no entanto, sinalizados alguns aspectos que nos podem levar a



pensar que estamos a assistir a um processo de transformação do princípio do diálogo social. Nesta parte final do artigo pretendo assinalar algumas das possibilidades e limitações que, em meu entender, se lhes encontram associadas. Parto nesta análise de dois princípios básicos: o primeiro, é o de que se não existir uma pressão ou vibração políticas sobre os pactos e o diálogo social estes perderão efectividade político-social, quer se trate do diálogo social promovido pela OIT, quer pela UE, ou ainda pelos Estados nacionais. O segundo princípio, é o de que o diálogo social deve ser concebido como uma forma de aprofundamento da democracia e da cidadania, não se restringindo às questões laborais, que estiveram historicamente na sua origem.

Numa avaliação positiva e optimista o diálogo social ao implicar envolvimento, conhecimento, negociação, partilha, cedências, consensos e responsabilidade por parte dos parceiros sociais evidencia três características. A primeira, conduz-nos à consideração da autogestão, da democracia industrial, das formas de participação directa ou indirecta dos trabalhadores na vida das empresas, o seu envolvimento na produção e aplicação da normatividade laboral em diferentes contextos institucionais, a informação, participação e consulta dos trabalhadores ao nível das empresas, a negociação colectiva e a concertação social, aos mais variados níveis, como elementos de uma síntese virtuosa entre a democracia participativa e a democracia representativa no mundo do trabalho. A segunda, contribuir para o aumento da reflexividade social e aprofundar, no mundo do trabalho, os modelos de democracia participativa e representativa. E por fim, a terceira, onde está patente a difícil passagem das «raízes» nacionais da negociação sócio-laboral para as «opções» e oportunidades associadas ao diálogo social transnacional.

Dois breves comentários a propósito das características anteriormente referidas. O primeiro é o de que o diálogo social que pressupõe a participação e a liberdade sindical é um atributo das democracias. No quadro de uma democracia global o diálogo social deve assumir-se cada vez mais como um «diálogo social cosmopolita», como uma forma de produção da globalização utilizando as possibilidades de interacção transnacional criadas pelo sistema mundial para a defesa dos interesses percebidos como comuns (Santos, 1997), como sucede com os direitos humanos do trabalho. O reforço do diálogo social escorado na capacidade e no desejo de todos os parceiros nele participarem de forma responsável e numa base de equidade, pode ter um papel decisivo na «governança» ou regulação das

relações de trabalho à escala global. Uma das condições para que tal ocorra passa necessariamente pela reforma institucional e pelo reforço, ampliação e alargamento da capacidade de intervenção da única organização do sistema das Nações Unidas, a OIT, que assume um estatuto particular dada a sua composição tripartida, o seu específico processo de tomada de decisão assente no diálogo e o carácter universal da normatividade que produz.

O segundo diz respeito ao facto do diálogo social poder contribuir para a ultrapassagem da rigidez das estruturas fordistas, concorrendo para o que tem sido designado pela nova estrutura de «acumulação reflexiva» (Beck, Giddens e Lash, 1994). Sendo a acumulação reflexiva uma especialização flexível, em que o consumo, cada vez mais especializado exige maneiras cada vez mais flexíveis de produzir, há uma permanente necessidade de inovação por parte das empresas e dos trabalhadores. A relação entre diálogo social, conhecimento e reflexividade baseia-se, então, num «processo de projecto», com conhecimento intensivo e reflexividade, em detrimento do trabalho material. O diálogo social é, neste quadro, um espaço de regulação ajustado às «exigências reflexivas» que implicam conhecimento, auto-reflexividade e monitorização dos processos laborais, através do auto-controlo. Neste caso, os agentes, leia-se parceiros sociais, passariam a reformular as regras e os recursos existentes nas estruturas empresariais, alcançando-se a inovação através de uma variedade de combinações e soluções. O processo de democratização reflexivo estender-se-ia às organizações pós-burocráticas, integrando em simultâneo reflexividade, responsabilidade e confiança entre os actores sócio-laborais. De acordo com Giddens, «uma organização pós-burocrática pode dominar a reflexividade social e dar resposta a situações de incerteza fabricada, de modo muito mais eficaz do que um sistema de comando. As organizações estruturadas em termos de confiança activa devolvem necessariamente a responsabilidade e defendem um espaço diálogo alargado. Uma organização assente na responsabilidade reconhece que a reflexividade produz um retorno à necessidade de um saber local, mesmo que esse saber não seja normalmente tradicional» (Giddens, 1997: 106-107). Em síntese, poder-se-ia, então, afirmar que o diálogo social, aos diferentes níveis, seria parte integrante das organizações pós-burocráticas, elemento constitutivo dos espaços sociais de reflexividade.

No entanto, sendo realista, o optimismo a propósito das possibilidades emancipatórias do diálogo social, cede lugar ao pessimismo e ao desencanto

ético-político sobre as possibilidades de políticas do diálogo social, da democratização ou re-democratização das relações laborais. Seis observações a este propósito.

A primeira observação crítica que desenvolvo é justamente, a da impossibilidade de diálogo social reflexivo. Com efeito, os processos de transformação e crise nos sistemas de relações laborais e do direito do trabalho não são compagináveis com a existência de um contexto sócio-laboral favorável à existência de uma situação de reflexividade nos locais de trabalho. Aqui, o poder fáctico e normativo, emergente do espaço da produção, é um factor de bloqueio à implementação de um diálogo social reflexivo. Pode afirmar-se que, a suposta libertação das estruturas fordistas, com o conseqüente alargamento dos espaços para as práticas e acções sociais, emancipatórias e democráticas, colapsa perante a rigidez das estruturas flexíveis e desreguladas, organizadoras do mundo do trabalho. Os trabalhadores ditos reflexivos constituem um ténue fragmento perante a imensa vaga de desempregados, trabalhadores atípicos e proletariado «mcdonald». É, aliás, esta limitação substantiva, da putativa virtualidade da reflexividade, para que nos chama a atenção Boaventura de Sousa Santos, quando afirma que «a ideia de Giddens, de que a globalização é a *modernização reflexiva* esquece que a grande maioria da população mundial sofre as conseqüências de uma modernização ou globalização nada reflexiva, ou que a grande maioria dos operários vive em regimes de acumulação que estão nos antípodas da acumulação reflexiva» (Santos, 2002).

A segunda, escora-se na ideia da «captura da regulação» do diálogo social por outros princípios de regulação. Em vez do diálogo social regular de acordo com os princípios normativos e substantivos que lhe subjazem é capturado e colonizado por outros princípios passando a regular em favor deles.<sup>3</sup> Refiro como exemplo a contradição existente entre o espaço do mercado e o diálogo social. Ela evidencia-se através da expansão das formas de flexibilidade e de desregulamentação dos mercados de trabalho, concomitantes ao recurso ao diálogo social. Assiste-se, por um lado, a uma retórica vigorosa fazendo apelo ao diálogo social, à responsabilidade social das empresas, às boas práticas nas relações de trabalho e à dimensão social da União Europeia e dos processos de globalização. Mas, por outro lado, as práticas empresariais acentuam a necessidade de «emagrecer» as organizações (organização magra) externalizando os riscos através da subcontratação,

<sup>3</sup> Recorro analogicamente à «teoria da captura da regulação» desenvolvida a propósito da problemática da auto-regulação. A este respeito consultar, Moreira (1987: 89 e ss.).

promovendo a contratação atípica de trabalhadores dependentes e descaracterizando os factores de segurança típicos do direito do trabalho.

Perante este contexto, o diálogo social tende a ser performativo para a expansão livre-concorrencial dos mercados de trabalho, contribuindo, inclusivamente, para um recuo do *status* laboral e do direito territorial do trabalho. Neste sentido, o diálogo social configura-se como uma nova modalidade da produção do consentimento a acrescer às tradicionais negociação colectiva e *grievance procedures* de que nos falou Burawoy. Por outro lado, a debilidade do espaço da comunidade, isto é, do espaço a partir do qual se constróem solidariamente as reivindicações das associações sindicais, conduz, necessariamente, ao questionamento da efectividade e expressão da «voz colectiva», por via do diálogo social. Com efeito, o recuo da democracia industrial, desde finais da década de 70, tem sido acompanhado pela inefectividade das propaladas formas de participação directa e indirecta dos trabalhadores na vida das empresas (Kovács e Castillo, 1998; Regalia e Regini, 1998). Também os recentes estudos efectuados pela Fundação Dublin (2002) assinalam as dificuldades em implementar um diálogo social efectivo ao nível das empresas. Apesar do entusiasmo da Comissão Europeia em torno do reforço do diálogo social, os resultados a ele associados, por exemplo, nos planos nacionais para o emprego, na negociação colectiva e em todos os elementos constitutivos do modelo social europeu, continuam a ser escassos.

A terceira, decorre do conflito de legitimidades estabelecido entre o diálogo social e o Estado. O diálogo social representa uma alternativa às intervenções do Estado sob forma impositiva e heterónoma (designadamente pela via legislativa ou pela via administrativa) nos domínios económico e social. Na verdade, não se trata apenas do reconhecimento pelo Estado de organizações privadas, licenciadas, mas não directamente controladas por ele, a quem são entregues projectos públicos, mas também de uma disposição do Estado para permanentemente fazer concessões, o que coloca dois tipos de questões. A primeira, respeita à selectividade do Estado relativamente aos parceiros sociais e aos entendimentos a estabelecer. No âmbito desta orientação estratégica do Estado, designado por «Estado heterogéneo» (Santos, 1993: 33), o diálogo social é utilizado como forma de legitimação do poder político. Pressupõe-se o empenhamento do Estado heterogéneo na criação dos actores sociais, dispostos ao diálogo e à normalização contratual. A existência de actores sociais organizados disponíveis para o diálogo permitem ao Estado desenvolver formas de regula-

ção social entre relações de produção e relações de troca, extremamente heterogêneas e entre mercados de trabalho profundamente segmentados e descontínuos (Santos, 1993: 33). Se o diálogo social ficar refém dos critérios de financiamento e de relacionamento simbólico oportunisticamente geridos pelo Estado, teremos uma voz colectiva, estatalmente regulamentada ou silenciada. A segunda, diz respeito ao modo como se compatibilizam os consensos alcançados pelo diálogo social, enquanto expressão da sociedade civil com as competências próprias de outros órgãos do Estado de direito democrático. Sabendo-se que os acordos comportam decisões que têm de ser concretizadas por via legislativa em matérias por vezes reservadas aos parlamentos, pode existir o risco de conflito entre as formas de democracia participativa e os órgãos próprios da democracia representativa. Sempre que o interesse dos parceiros sociais se corporativiza e influencia a actividade dos órgãos do Estado, deparamo-nos com um efeito perverso do diálogo social, em que os interesses de certos sectores se orientam num sentido não compaginável com o interesse geral.

Em quarto lugar, a associação entre o diálogo social e a governação (Governance) pode concorrer para a *des-estatização* dos regimes políticos. A insistência no entrosamento entre o diálogo social e as novas formas de governação dá origem a um modelo de regulação social e económica em que ocorre a transição do papel central do Estado para um outro, assente em parcerias e outras formas de associação entre organizações governamentais, paragovernamentais e não governamentais, nas quais o aparelho do Estado tem apenas tarefas de coordenação enquanto *primus inter pares* (Santos, 2002: 44).

Em quinto lugar, é de realçar que a expansão da economia e do emprego informais podem reduzir o alcance do diálogo social. Contrariando as previsões que previam a diminuição dos valores relativos ao sector informal ou não estruturado das economias, à escala global, estudos recentes revelam a crescente expansão e desenvolvimento destes fenómenos em todas as regiões do mundo, incluindo os países industrializados (OIT, 2002: 1). Não podendo considerar-se como um fenómeno temporário ou residual, o crescimento do sector informal tem evidenciado «um dinamismo de que é indicador o facto da maioria dos novos empregos, em particular nos países em vias de desenvolvimento e transição, surgirem, no sector informal.» O aumento da concorrência à escala mundial, indutor da expansão das novas tecnologias da informação e das comunicações, é acompanhado de

uma flexibilidade e de uma informalização crescente da produção e das relações de trabalho. No quadro das medidas de compressão dos custos e procurando melhorar a competitividade, as empresas tendem a funcionar com um número reduzido de trabalhadores que beneficiam de condições de emprego normais «e um número crescente de trabalhadores não convencionais ou atípicos». Situação particularmente grave nos países em desenvolvimento e em transição, já que o trabalho no domicílio, o trabalho realizado em empresas clandestinas e o trabalho efectuado por trabalhadores autónomos ou ocasionais, constituem a regra e não a excepção, sucedendo, muitas vezes, que a própria legislação do trabalho não os reconhece, nem os protege.

A expressão «economia informal» designa, assim, cada vez mais, o crescente número de empresas e trabalhadores que exercem actividade de forma informal, quer em zonas rurais, quer em zonas urbanas. Para o sector informal e não estruturado da economia convergem duas das limitações do direito do trabalho. A primeira, é a da própria inefectividade dos direitos laborais. A segunda, é a do não reconhecimento, pelo próprio direito, dos estatutos laborais destes trabalhadores dependentes<sup>4</sup>.

Por fim, a última questão reporta-se à segurança na representação e protecção da «voz colectiva». Sem estarem asseguradas as condições de representação e de participação, não é possível um diálogo social democrático e equilibrado<sup>5</sup>. Por outro lado, a segurança na representação está ligada a aspectos fundamentais dos sistemas de relações laborais, como a efectividade do direito do trabalho, a facilitação do acesso à justiça e ao direito do trabalho pelos trabalhadores, a produção e a aplicação das normas laborais e a regulação e resolução dos conflitos de trabalho.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Estima-se que em África o trabalho informal represente cerca de 80% do emprego não agrícola, mais de 60% do emprego urbano e mais de 90% dos novos empregos criados. Na América Latina verifica-se que a proporção de emprego informal urbano, por relação ao emprego urbano total evoluiu de 52%, em 1990, para 58%, em 1997. Na Ásia, a proporção de trabalhadores informais situa-se entre os 45% e os 85%, do emprego não agrícola e entre 40% e 60% do emprego urbano. Quanto aos países industrializados é de referir as estimativas que avaliam esta actividade entre os 7% e 16% do PIB da União Europeia, variando entre os 10 e 28 milhões de empregos, e de 7% a 19% do emprego total não declarado. Conferir a este respeito M. Leonard (1998 e 2000); Commission européenne: Communication de la Commission sur le travail non déclaré (Bruxelles), COM (98) – 219. E ver também: Observatoire européen des relations industrielles en ligne: «Commission targets undeclared work», site Web: <http://www.eurofound.ie/1998/04/FeatureEU9804197F.html>; in: «Travail décent et économie informelle», Conférence internationale du travail – 90.<sup>a</sup> session 2002.

<sup>5</sup> O caso da Colômbia é a este respeito dramático. Em 1999 foram assassinados 53 sindicalistas e, em 2000, 112. Só entre Janeiro e Abril de 2001 foram assassinados 25 sindicalistas.

<sup>6</sup> Considera-se neste sentido o indicador composto criado pela OIT onde diferentes países são classificados de acordo com quatro critérios: níveis de segurança; negociação colectiva; densidade sindical; e regulamentação da representatividade (OIT, 2002), destacando-se

Concluiria com a seguinte ideia se o diálogo social continua a dar reconhecimento formal às diferenças de poder institucionalizado, acabará por legitimar as desigualdades, as formas de exclusão social, não contribuindo para o aprofundamento da democracia, nem para a implementação das práticas sociais emancipatórias.

## Referências bibliográficas

- Auvergnon, Philippe (2000), «A Propos d'une eventuelle réinvention du pacte social en France», *A Reforma do Pacto Social – Colóquio Promovido pelo Presidente de República*. Imprensa Nacional- Casa da Moeda.
- Beck, Ulrich; Giddens, Anthony e Lash, Scott (1994), *Reflexive Modernization – Politics, tradition and Aesthetics in modern social order*. Cambridge: Polity Press.
- Comissão Europeia (1998), *Communication de la Commission sur le travail non declare*. Bruxelas.
- Comissão Europeia (2001), Livro Branco sobre a Governança Europeia. Bruxelas.
- Comissão Europeia (2002), «O diálogo social europeu, força de modernização e mudança. Comunicação da Comissão. Bruxelas.
- Crouch, Colin (1999), *Social Change in Western Europe*. Oxford: University Press.
- Crouch, Colin (2000), «Reinventing the social pact: scenarios and requirements», *A Reforma do Pacto Social – Colóquio Promovido pelo Presidente da República*. Imprensa Nacional: Casa da Moeda.
- Dornelas, António (2000), «As relações industriais em Portugal: é possível mudar? É possível não mudar?», *Sociedade e Trabalho*, 7, 45-55.
- Fajertag, G. e Pochet, P. (1997), «Social pacts in Europe in the 1990's: Towards a European Social Pact?», in Pochet, P. e G. Fajertag (ed.), *Social Pacts in Europe*. Brussels: ETUI.

---

pela positiva o lugar ocupado por países como a Áustria, Dinamarca, Irlanda e Holanda, em contraste com os países asiáticos e africanos e mesmo com alguns países europeus como é o caso da Inglaterra. Por outro lado, esta é uma situação que se encontra em estrita relação com o indicador taxa de cobertura da negociação colectiva. Com efeito, os países que apresentam uma maior densidade de trabalhadores cobertos pelos convénios colectivos situam-se na Europa (Alemanha, 90%; Espanha, 82%; França, 90%; Grécia, 90%; Irlanda, 90%; Noruega, 66%; Dinamarca, 55%; Holanda 80%; Suécia, 85%). A Inglaterra, no entanto, em 1994, apresentava uma taxa significativamente baixa (25%), em relação à grande maioria dos países europeus. Todos os outros continentes, em termos genéricos, apresentam taxas de cobertura baixas. Sublinhe-se os casos particulares da China (15,1%), da Índia (menos de 2%), do Japão (25%), da Malásia (2,6%), das Filipinas (3,7), dos EUA (11,2%), do Panamá (16%), do Uruguai (21,6%), da Swasilândia, do Uganda e do Zimbábwe, todos com 25%. Há que registar, todavia, os números relativos à Argentina e a Cuba, 72,9% e 98,2%, respectivamente.

- Ferreira, António Casimiro (2001), «Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais», in Boaventura de Sousa Santos (org) (2001), *Globalização, Fatalidade ou Utopia?*. Porto: Edições Afrontamento.
- Ferreira, António Casimiro (2003), *Trabalho procura Justiça: a resolução dos conflitos laborais na sociedade portuguesa*. Coimbra: FEUC.
- Giddens, Anthony (1997), *Modernidade e Identidade Pessoal*. Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, Ilona e Castillo, J. J. (1998), *Novos Modelos de Produção, Trabalho e Pessoas*. Oeiras: Celta Editora.
- Leonard M. (1998), *Invisible work, invisible workers: The informal economy in Europe and the US*. Basingstoke: Macmillan Press.
- Leonard M. (2000), «Coping strategies in developed societies: The workings of the informal economy», *Journal of International Development*, vol. 12, n.º 8.
- Moreira, R. (1987). *O Discurso do Averso*. Rio de Janeiro: Dois Pontos Editora.
- Organização Internacional do Trabalho (2002), *Trabalho Decente e Economia Informal*. Genebra.
- Regalia, I. e Regini, Marino (1998), «Italy: The Dual Character of Industrial Relations», in Ferner, Anthony e Hyman, Richard (eds.), *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Regini, Marino (ed.) (1992), *The Future of Labour Movements*. London: Sage.
- Regini Marino (1997), «Still Engaging in Corporatism? Recent Italian Experience in Comparative Perspective», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 3, n.º 3. London: Sage Publications.
- Regini, Marino e Esping-Anderson (2000), «Between Deregulation and Social Pacts: The Responses of European Economies to Globalization», *Politics & Society*, Vol. 28, n.º 1. London: Sage Publications.
- Rhodes, M. e Molina, O. (2002), «Corporatism: The Past, Present and Future of a concept», *Annual Review of Political Science*, n.º 5.
- Rhodes, M. (2003), «National Pacts and E. U. Governance in Social Policy and the Labour Market», in Jonathan Zeitlin e David M. Trubek, *Governing Work and Welfare in a New Economy- European and American Experiments*, New York: Oxford University Press, 129-157
- Santos, Boaventura de Sousa (1993), *Portugal: Um Retrato Singular*. Porto: Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa (1997), «Por uma concepção multicultural dos direitos humanos», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 48, 11-32.



Santos, Boaventura de Sousa (2002), *Toward a new common sense: law, globalization and emancipation*. Londres: Butterworths.

Williamson, O. E. (1989), «Transaction cost economics», in R. Schmalensee e R.D. Willig (eds), *Handbook of Industrial Organization*, Vol. 1. Amesterdam: North Holland, 144-167.

Procurando discutir o tema da mudança e os dilemas, problemas e oportunidades que ela suscita no mundo do trabalho, os contributos deste livro traçam um olhar actualizado sobre os cenários que hoje se colocam às relações laborais e ao sindicalismo, no contexto social mais vasto do mundo global em que vivemos.

Na primeira parte, discutem-se as relações laborais sobretudo à luz dos desafios suscitados pela construção de pactos sociais como possível estratégia de convergência, quer entre os «clássicos» actores sindicais, patronais e governamentais, quer entre estes e outras entidades da sociedade civil.

Na segunda parte do livro, as mudanças do trabalho e do sindicalismo são analisadas especificamente no contexto português e brasileiro, no quadro da União Europeia e do Mercosul, e ainda em termos internacionais.

Finalmente, na terceira parte é concedida uma «voz» aos dirigentes das principais centrais sindicais portuguesas e brasileiras, em resposta a diversas questões com que foram confrontados.

ISBN 989-558-040-1



9 789895 580408

CÓD. INTERNO 10.11.060

colecção **Labirintos**  
coordenada por Fernando Ruivo

[www.quarteto.pt](http://www.quarteto.pt)