



CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

**DEBATE SOBRE
“ADMINISTRAÇÃO E JUSTIÇA
DO TRABALHO”**

**(Organizado pelo Conselho Económico e Social,
na sua Sede, a 9 e 10 de Outubro de 1997)**

Lisboa, 1998

Introdução

A discussão sobre a intervenção da sociedade civil do trabalho e a sua interacção com a administração do trabalho e justiça laborais é uma temática genérica que nos remete, desde logo, para um vasto conjunto de questões e de problemas insusceptíveis de serem abordados na sua totalidade no espaço desta comunicação. Torna-se assim necessário delimitar o campo de análise e identificar o objecto da nossa intervenção neste debate.

Procuramos neste texto reflectir em torno da temática da participação do Estado e da sociedade civil na resolução dos conflitos de trabalho, individuais e colectivos. Muito concretamente, pretendemos analisar o que mais adiante se definirá como “sistema de regulação e resolução dos conflitos de trabalho” (doravante SRRCT). Fazemo-lo do ponto de vista da influência que sobre ele exerce a participação, ou a ausência de participação do Estado e dos parceiros sociais na composição dos conflitos laborais, sobretudo dos que emergem do contrato individual de trabalho e da aplicação, negociação ou revisão de convenções colectivas de trabalho.

Antecipando desde já duas das conclusões a que a nossa investigação nos conduziu, diremos o seguinte: em primeiro lugar, do ponto de vista das práticas sociais, não estamos a levar a cabo uma sociologia da intervenção e participação dos actores sociais nas formas de resolução dos conflitos de trabalho, mas sim uma sociologia da ausência de intervenção e participação dos actores sociais nas formas de resolução dos conflitos de trabalho; em segundo lugar, quer do ponto de vista institucional, quer normativo, encontramos-nos perante uma “arquitectura desabitada” e com um apreciável grau de contingência.

* Docente da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Investigador Permanente do Centro de Estudos Sociais.

Procuramos demonstrar que as razões para este estado de coisas se encontram estruturalmente determinadas por dois factores. O da relação existente entre o Estado e a sociedade civil e o da natureza desta no contexto da sociedade portuguesa.

A comunicação encontra-se estruturada em quatro capítulos. O primeiro tem um carácter genérico e um propósito simultaneamente metodológico e contextual. Nele chama-se a atenção para a necessidade de se utilizarem no estudo das relações de trabalho vários níveis de análise – que vão do global ao local – e de se cruzarem os debates e resultados de investigação de diferentes campos disciplinares. O segundo assume um recorte teórico e tem um duplo objectivo: por um lado, sustenta a necessidade de se estudar o papel da sociedade civil no campo laboral de uma forma relacional com o papel desempenhado pelo Estado; e, por outro, destaca a importância de questões como a participação e intervenção dos parceiros na regulação das relações de trabalho. Os restantes capítulos utilizam uma lógica substantiva com a qual se caracterizam aspectos concretos do sistema de resolução dos conflitos de trabalho. Assim, no terceiro capítulo identificam-se algumas das características da relação Estado-sociedade civil no domínio laboral em Portugal. No quarto identificam-se os elementos constitutivos e princípios de ordem social que estão na base do sistema de regulação e resolução dos conflitos de trabalho e colocam-se sob escrutínio os dados referentes à actual situação do SRRCT.

CAPÍTULO 1

Os sistemas de relações laborais entre o local e o global

O mundo laboral vive na actualidade um momento marcado pela incerteza quanto ao futuro e pela certeza de que o presente é de crise e de recessão. Mais do que nunca, a reflexão social deve pugnar por uma “viragem” para as questões do mundo laboral, com o firme propósito de criar condições de visibilidade sociológica que possa contribuir, validamente, para a resolução de situações concretas. Contrariamente ao que se chegou a julgar, as profundas transformações culturais, sociais, económicas e políticas que se

impuseram à escala global nos últimos trinta anos, ao invés de diminuírem o interesse pelo trabalho e pela produção conferiram-lhe uma centralidade renovada. Com efeito, boa parte dos problemas que se colocam à humanidade no actual momento de “transição paradigmática” (Santos, 1995), marcado por uma crise sem precedentes, passam de uma forma ou de outra por questões que estão relacionadas com o trabalho, com a produção, ou com o emprego.

Hoje em dia é praticamente impossível proceder à análise dos sistemas de relações laborais sem utilizar uma metodologia que atenda aos fenómenos multifacetados da globalização do campo laboral nas suas mais variadas dimensões, quer se trate de mercados económicos, financeiros ou de trabalho, da mudança de paradigmas tecnológicos e da produção, da estratégia de investimentos, da cultura e ideologia dos recursos humanos, da mudança de paradigmas no direito do trabalho, da organização internacional dos interesses do capital e do trabalho, do papel das organizações internacionais na regulação das condições de trabalho, do estabelecimento de padrões mínimos de emprego, ou da nova divisão internacional do trabalho¹.

A forma como as relações laborais têm sido afectadas pelos fenómenos da globalização tem variado em função do impacto e da pressão dos elementos exógenos e das respostas locais que se vão gerando através de um processo dialéctico que já foi descrito como sendo de globalização/localização e de localização/globalização (Santos, 1995). Por outro lado, também é verdade que qualquer análise sobre os sistemas de relações laborais tem de atender aos específicos contextos e histórias nacionais que matizam os modelos institucionais e legais e as práticas e relações dos actores sociais, sob pena de se não entenderem as várias manifestações em presença e de se inviabilizar qualquer esforço comparativo que se pretenda realizar. Aliás, à medida que os processos de globalização e a crescente internacionalização da vida económica vão aumentando, torna-se cada vez mais necessário desenvolver análises comparativas das relações industriais² que permitam o cruzamento das várias

¹ Cf. entre outros Hall *et al.*, 1993; Waters, 1995; Rherborn, 1995; Faria, 1995; Hoogvelr, 1992.

² Ver a este propósito Hyman (1994), Maeland (1993), Therborn (1995), Burawoy (1985, 1992).

experiências nacionais, nomeadamente, no que tange às suas instituições e questões-chave: processo de juridificação das relações laborais; processo de institucionalização dos conflitos; participação e intervenção dos parceiros sociais; políticas públicas de regulação do mercado de trabalho; empresas; sindicatos; associações patronais; administração do trabalho; negociação colectiva; concertação social; direito do trabalho e tribunais do trabalho.

Sugere-se, com estas observações preliminares, que o mundo laboral e o que nele se passa, independentemente do tópico ou tópicos que se tragam à colação, deve ser estudado compaginando diferentes níveis de análise, dispondo estes ao longo de um *continuum* em cujos pólos se encontram, de um lado, as tendências globais que afectam os diferentes sistemas de relações laborais e, de outro, as especificidades locais que lhes conferem um carácter *sui generis*. De entre os elementos constitutivos deste *continuum*, e pensando no caso português, destacaríamos também o nível intermédio constituído pelas tendências que afectam o ambiente das relações laborais na Europa.

No caso da sociedade portuguesa, marcada pela sua situação semi-periférica (Santos, 1985, 1993) e pelos processos de transição e consolidação democráticos, várias são as especificidades que foram moldando o seu sistema de relações laborais e das quais destacaríamos: a rápida sucessão e coexistência de diferentes modelos de regulação político-social; uma deficiente institucionalização de conflitos entre o Capital e o Trabalho; um modelo pluralista e competitivo de relacionamento inter-sindicatos; a forte politização dos processos de negociação das condições de trabalho; a ligação do movimento sindical ao sistema partidário; a dessincronia entre o movimento sindical português e o europeu; a centralidade do Estado na relação Capital-Trabalho, a procura, por parte dos parceiros sociais, da intervenção estatal; e, finalmente, a forte heterogeneidade dos mercados de trabalho e dos sectores económicos.

Para além destes elementos específicos, Portugal é afectado por um conjunto de tendências que têm levado à transformação das relações laborais na Europa e que se podem sistematizar do seguinte modo: a reestruturação sectorial e ocupacional do emprego; um mercado de emprego mais difícil e, nalguns países, o regresso do desemprego em massa, de uma forma sem paralelo, desde os anos 30; a

intensificação da competição global (relativamente à qual a implementação do mercado único da comunidade europeia constitui, simultaneamente, reacção e reforço) acompanhada pela reestruturação transnacional do capital; uma “crise fiscal” do emprego público que na maioria dos países registou uma rápida expansão nas primeiras décadas do pós-guerra e alimentou padrões distintos de relações industriais; a opção por políticas públicas de matriz neo-liberal; o aumento da exclusão social e o recolocar de novas questões sociais; a expansão da economia informal; o aumento do trabalho precário; e a crise dos mecanismos de protecção social.

Num plano mais genérico podemos ainda chamar a atenção para várias tendências que perpassam por todos os sistemas de relações laborais. Com efeito, se percorrermos a literatura recente respeitante a estudos relacionados com o mundo do trabalho, encontramos referência a debates que estão relacionados com as tendências já referidas e que, de uma forma ou de outra, chamam a atenção para as profundas mudanças e transformações por que têm passado as sociedades industriais. Assim, o ponto de partida destas reflexões traduz a preocupação com o cenário de crise económica e social que tem afectado o mundo laboral e que tem ocasionado profundas mudanças nos padrões de relacionamento entre o Estado, o Trabalho e o Capital, encontrando-se delas expressão no plano económico, político e jurídico. De uma forma muito sumária, confirmamos algumas linhas do debate (Cf. Rogowski; Wilthagen, 1994, 1994a; Regini, 1992).

Em primeiro lugar, temos os debates que emergem das transformações das formas de produção, os quais se podem identificar por antonomásia pela discussão em torno da transição do paradigma fordista ou da produção em massa para o paradigma pós-fordista ou da especialização flexível. Temos, por outro lado, discussões associadas a fenómenos como o do declínio do sector industrial e aumento da importância do sector dos serviços, da procura por parte das empresas de mão-de-obra flexível, do aumento da segmentação e dualidade dos mercados de trabalho, do aumento das situações de trabalho precário ou atípico, do aumento do desemprego estrutural e em massa. Daqui resulta a configuração do que podemos designar por manifestações de risco laboral acrescido para o lado do trabalho.

Em segundo lugar, podemos identificar os debates que decorrem das transformações sentidas pelos próprios sistemas de relações industriais. Eles abordam fenómenos como o da dificuldade em organizar os empregados com relações laborais atípicas, a perda de capacidade negocial por parte dos sindicatos como consequência do enfraquecimento dos movimentos sindicais, a transferência para níveis micro da regulação das condições de trabalho, a emergência de sistemas paralelos de negociação promovidos pelas empresas, a relativização do papel da macro-concertação e, finalmente, os debates associados à desagregação da classe operária, aos padrões de conflitualidade laboral e ao papel do sindicalismo no contexto da Comunidade Económica Europeia. De todo este processo resulta a precarização das estruturas contratuais laborais, a falta de confiança nos sistemas normativos e o aumento da sociedade de risco.

Finalmente, há os debates políticos onde se discute o papel do Estado nas sociedades pós-industriais e do direito como instrumento de regulação. A relação contratual do emprego estável que esteve ligada à relação salarial fordista é agora questionada pelas relações laborais fragmentadas e atípicas. A especificidade do direito do trabalho, que sempre se reconheceu na sua estrutura nomológica pela protecção à parte mais desprotegida, cauciona agora padrões de emprego flexíveis e desregulados. A desregulamentação, como resposta à juridificação das relações laborais, traduz-se na redução dos padrões de protecção legal dos trabalhadores, tendendo os seus defensores, apoiados em políticas económicas neo-clássicas e liberais, a criticar as normas de protecção do emprego, os direitos de consulta dos trabalhadores e seus representantes, e a intervenção dos tribunais de trabalho. Deste movimento de desregulamentação parece surgir uma espécie de morte anunciada do direito do trabalho (Leite, 1995: 123), o que desafia os direitos fundamentais no novo contexto laboral e conduz à noção de “crise” do direito do trabalho.

O conjunto de elementos constitutivos dos vários níveis de análise que assinalámos sinopticamente e que se organizam segundo a dupla lógica do estabelecimento de padrões e regularidades e do reconhecimento das singularidades compõe o pano de fundo contextual no qual evoluem as relações laborais na actualidade, a que se deve juntar a crescente polarização do mundo laboral. A segmentação interna dos mercados de trabalho, indo de par com uma nova

divisão internacional do trabalho, concorrem para a precarização das relações laborais, de que o desemprego e o “trabalho não livre” serão provavelmente as experiências limite.

Sendo certo que a informação disponível permite apontar as tendências globais que afectam, embora em graus e modalidades diversas, todos os sistemas de relações laborais, a tarefa complica-se quando se pretende aferir o impacto destas e as respostas que desencadeiam localmente. Com efeito, se os tópicos constitutivos da agenda “globalização do campo laboral” reúnem um certo consenso entre os actores sociais em presença, independentemente das posições que se sustentem, à medida que nos aproximamos das situações concretas, nem sempre fica claro se as afirmações feitas se situam num plano doxológico ou num plano científico. O carácter situado e muitas vezes dramático que constrange a defesa dos interesses em presença, para além de complexificar a análise, torna mais difícil a partilha da experiência da solidariedade e testa os limites da (ir)responsabilidade humana.

CAPÍTULO 2

Da relação Estado – Sociedade Civil no domínio das relações laborais

A oposição entre o Estado e a sociedade civil impregna a nossa maneira de pensar a sociedade. Não é, assim, surpreendente que ela influencie também a nossa maneira de pensar o mundo do trabalho³.

Do ponto de vista da sociologia histórica é interessante fazer notar que a “socio-génese” e a “genealogia”⁴ da relação Estado/sociedade civil no domínio laboral revelam que ela começou pela via da desobediência civil⁵. Foram actos de desobediência civil,

³ Num sentido próximo do nosso mas acentuando a oposição público/privado conferir Suptot (1996: 713).

⁴ Tomamos de empréstimo a Norberto Elias e a Michel Foucault os respectivos conceitos. Consideramo-los duas importantes ferramentas para a análise da evolução das relações laborais e do direito do trabalho. Consultar igualmente a este propósito o processo de revisão a que têm sido sujeitas as análises históricas do direito do trabalho e das relações laborais feitas pelos *critical legal studies* (Woodiwiss, 1990).

⁵ Consultar a este propósito Cohen e Arato 1992: 595, 740 e 741.

como nos lembra Hannah Arendt, que induziram a formação do direito do trabalho e levaram a que o Estado interviesse nas relações laborais através desse “novo direito” numa linha de “racionalização” jurídica dos conflitos sociais. O que hoje são direitos considerados como certos e instituídos, na maioria dos ordenamentos juslaborais das sociedades ocidentais, – como o direito à negociação colectiva, o direito à organização e associação de interesses, o direito à greve, o tratamento mais favorável ao trabalhador, etc., – foram precedidos de décadas de violenta desobediência civil que desafiou a autoridade do Estado e demonstrou a inadequação do modelo civilístico e privatístico do direito para regular as relações sociais emergentes dos processos de industrialização e da conexas questão social.

Desde cedo, os ordenamentos laborais pressupuseram o intento de controlar os conflitos entre empresários e trabalhadores enquadrando-os num sistema de racionalidade jurídica⁶. Racionalidade jurídica essa que, no entanto, como revelam as análises internas do “campo jurídico” (Bourdieu, 1989: 235, 252), se constituiu na base de especificidades várias que a distinguiram claramente da *ratio* juris civilística e da dogmática jurídica⁷.

Efectivamente, percorreu-se um longo caminho no desenvolvimento do direito do trabalho e das relações laborais desde a fase de “repressão-conflitual”, marcada pela desobediência civil, passando pela fase de “tolerância-cooperação”, marcada pelo processo de juridificação das relações de trabalho e institucionalização progressiva de direitos sociais e laborais, até se chegar, mais recentemente,

⁶ Sobre esta questão consultar Perez (1994) e B. Hepple (1994). Acerca da intervenção estatal nas relações laborais consulte-se Baylos Grau (1991).

⁷ São várias as especificidades que distinguem o direito do trabalho do modelo civilístico e positivista do direito. Refira-se, por exemplo, a relação de interioridade que o direito do trabalho mantém com a sociologia (Supiot, 1996; Ewald, 1985; Ferreira 1996), o recurso a uma racionalidade de base material e não formal (Supiot, 1996), a centralidade do conflito (Ewald, 1985; Lyon-Cayen, 1972 e Kahn-Freund, 1977), a sua função limitadora dos poderes sociais das partes (Kahn-Freund, 1977), o seu específico processo de juridificação e o recurso a princípios de aplicação e interpretação do direito como o *favor laboratoris* ou a condenação *extra vel ultra petitum*, a preferência por formas alternativas aos tribunais de resolução dos conflitos (Bonafé-Schmith 1992), o recurso a princípios como o da conciliação, o da transacção (Ewald, 1986) e do pluralismo jurídico (Gurvitch, 1976) e finalmente o perspectivizar de uma forma diferente questões como a da obrigação política, a do contrato, pacto, justiça e solidariedade sociais (Ewald, 1986; Donzelot, 1994).

à fase de “reconhecimento-participação-colaboração”, marcada inicialmente pela consolidação dos direitos sociais e da cidadania industrial na base da legitimidade que o Estado-Providência lhes conferiu e pelo desenvolvimento de concertação social, e depois sujeita à pressão das tendências para a flexibilização, desregulamentação e desjuridificação das relações de trabalho⁸.

Esta breve nota histórica alerta-nos para a necessidade de pensar em situação de “co-presença” (Bobbio 1989: 173) e de forma relacional e contínua os dois elementos que compõem uma mesma relação socio-política: Estado e sociedade civil. Colocando a discussão num plano mais geral, poderemos mesmo considerar que em muitos sentidos a oposição entre o Estado e a sociedade civil é uma falsa oposição.

Elaborada no contexto geo-teórico-social dos países centrais na fase do capitalismo liberal, atendendo às suas específicas condições económicas, sociais e políticas, a distinção em causa veio a revelar-se conceptualmente contraditória e substantivamente obscura em muitos casos⁹.

Peça central de uma certa “ortodoxia conceitual” (Santos, 1989: 3) que dela faz derivar outras tantas “grandes dicotomias” (cf. Bobbio, 1977 e 1989), de que são exemplo, as oposições público/privado, lei/contrato, justiça comutativa/justiça distributiva, status/contrato, colectivo/individual, direito natural/direito positivo, ou ainda, ao fundamentar a separação entre o económico e o político, entre o direito e a política, a redução do poder político ao poder estatal e a identificação do direito com o direito estatal, a distinção Estado/sociedade civil, enquanto código binário tradicional das ciências sociais tem sido alvo de profunda crítica¹⁰.

As relações Estado/sociedade civil, que se institucionalizaram no quadro da regulação salarial fordista e dos Estados-Providência, ao serem questionadas pela crise social, em geral, e em particular

⁸ A proposta das três fases de evolução do direito do trabalho e das relações laborais pode ser conferida em Kahn-Freund (1977 e 1978) e Rogowski (1994).

⁹ Seguimos de perto o trabalho de Boaventura de Sousa Santos, que analisou de uma forma detalhada os limites conceptuais e substantivos da oposição-distinção Estado/sociedade civil (cf. Santos, 1989, 1994 e 1995).

¹⁰ Consultar a este propósito Santos (1989, 1994 e 1995).

pela crise do Estado-Providência e a passagem do modo de regulação económico fordista para o pós-fordista, conduziram, quer a análises de carácter geral, quer a análises com referência ao caso específico português.^{11 12} Alguns destes trabalhos debruçaram-se sobre o fenómeno no contexto de sociedades periféricas ou semi-periféricas como a portuguesa.¹³

No domínio das relações laborais, o carácter marcadamente socio-político da relação Estado/sociedade civil encontra-se condensado na estrutura da normatividade laboral, que corresponde ao “máximo de consciência possível” político numa dada sociedade e num dado momento. Como todos os “produtos” que resultam do “campo social” (Cf. Bourdieu, 1989), a normatividade laboral, em sentido amplo, é o resultado de um jogo e correlação de forças sociais de que resulta o seu entendimento como facto político social (Faria, 1995: 12) vinculado às estruturas sociais, políticas e económicas que o produzem. Ao ser causa e consequência das lutas e conflitos sociais, fazendo o trânsito socio-político-jurídico de relações sociais marcadas pelas diferenças de poder e pelas lutas de classe, ela reflecte os modelos socio-políticos dominantes, o estado da correlação de forças sociais e os actores sociais em presença.

Mais do que qualquer outro espaço socio-jurídico, o direito do trabalho, enquanto direito social, expressa o peso dos contextos e o papel desempenhado pelo Estado e parceiros sociais na regulação social, configurando-se como espaço de articulação entre as várias formas de produção do direito e do poder social¹⁴. Como bem demonstra a história do direito social, o seu corpus socio-jurídico regista em cada momento um estado de relação de forças

¹¹ Referências bibliográficas a este respeito podem encontrar-se em Santos *et al.* (1992).

¹² Num outro registo pode salientar-se a propósito da distinção Estado/sociedade civil que quanto mais ela é identificada como um obstáculo epistemológico ao desenvolvimento do conhecimento social, mais tende a predominar no discurso político de forma reificada.

¹³ Para além dos já referidos trabalhos de Boaventura de Sousa Santos, referimos o projecto desenvolvido no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, subordinado ao tema “O Estado e a Sociedade Civil: A Criação de Actores Sociais num Período de Reconstituição do Estado”, coordenado pelo mesmo autor.

¹⁴ A este respeito consultar Santos (1985, 1994 e 1995).

(Blumrosen, 1962), mesmo que patenteie a discriminação positiva da parte contratualmente mais débil ou sancione as conquistas dos dominados.¹⁵

Por outro lado, a legislação do trabalho é cada vez mais um instrumento ao serviço das políticas públicas de regulação do mercado de trabalho. Daí que as políticas de emprego (ou desemprego) afectem os avanços ou retrocessos do direito do trabalho, em consonância com os processos sociais que tenham lugar na sociedade. Assim se entendem as permanentes modificações na legislação laboral. Por lidar de perto com os poderes económicos, sociais e políticos num sentido regulador, a “agenda” da normatividade laboral tende a reflectir através dos seus debates a competição entre modelos, teorias e “visões do mundo” socio-político. A oposição entre marxistas e conservadores, entre concepções do conflito e da colaboração, entre estatistas e liberais, entre neo-liberais e neo-intervencionistas, entre o “auto-governo” e o “uso promocional do direito”, entre privatistas e publicistas, entre a auto-reflexividade e o direito social, ou entre pluralistas e neocorporativistas, são apenas alguns dos exemplos mais usuais¹⁶.

Depois de termos reflectido em torno da oposição Estado/sociedade civil, atendamos a outra dimensão fundamental para a reflexão socio-jurídica laboral: a do papel da participação e intervenção da sociedade civil na constituição da normatividade laboral e na resolução dos conflitos de trabalho.

Começemos por fazer seis observações prévias com as quais pretendemos chamar a atenção para alguns dos elementos básicos caracterizadores das relações sociais no domínio laboral. Estes elementos são matizadores do modo como se processa a relação sociedade/direito no espaço da produção. É de acordo com as carac-

¹⁵ É por esta via que a análise crítica do direito do trabalho tem chamado a atenção para o seu potencial integrador e regulador do ponto de vista social. A este propósito podem conferir-se as análises do “mouvement critique du droit” ou dos “critical legal studies”. Trabalhos de síntese a este respeito são por exemplo de Klare (1990), Conaghan (1987), Jemmaud (1991), AAVV (1987).

¹⁶ A este respeito consultar Woodiwiss (1990, 1990 a), Supiot (1996), Lyon-Caen e Luigi Mariucci (1985); Rogowski (1994), Bourdieu (1989), AAVV (1988, 1988 a, 1990), Fernandes (1991), Pinto (1986, 1990), Xavier (1990), Ferreira (1993), Faria (1995), Leite (1989), Ramalho (1993).

terísticas das relações sociais de produção infra identificadas que se equaciona o modo como a normatividade laboral orienta e interfere nas relações e práticas sociais.

A primeira refere a centralidade e importância de que se reveste o “espaço da produção” por nele se gerar a divisão de classes que constitui, com a divisão sexual e a divisão étnica, um dos grandes factores de desigualdade social e conflitos sociais (cf. Santos, 1994: 264). A segunda enfatiza a nota do conflito como elemento básico constitutivo das relações de trabalho (Kahn-Freund, 1977; Barbash, 1984; Caire, 1991) e do próprio direito do trabalho (Lyon-Caen, 1972; Ewald, 1985)¹⁷. A terceira sublinha a ideia de que a exploração é a forma privilegiada de poder no local de trabalho (Santos, 1994 e 1995). A quarta identifica as duas principais fontes do conflito inerentes às relações de trabalho. Por um lado, o facto de as relações de trabalho serem relações de troca, em que o valor pelo qual se troca salário por trabalho depende de interesses e prioridades antagónicas. E, por outro lado, o facto de as relações de trabalho exigirem necessariamente a subordinação do trabalhador à autoridade do empregador (Reed, 1997: 97-98).

A quinta observação assinala que as relações laborais podem ser de dois tipos: “relações de produção” contratualmente estabelecidas entre o trabalho e o capital e que constituem, no seu conjunto, a relação salarial, e as relações na produção que governam o trabalho concreto realizado pelos trabalhadores durante o dia de trabalho, relações entre trabalhadores, destes com supervisores, com gestores, segundo as normas e regulamentos da empresa, às vezes fixadas por escrito, outras vezes não escritas e transmitidas oralmente segundo a “cultura de empresa” (cf. Santos 1985; 1995). Finalmente, em sexto lugar, identificam-se vários níveis de organização social e de escalas através das quais se exprime o conflito: institucional, organizacional, comportamental – individual ou colectivo – e normativo (Reed, 1997; Santos, 1995).

As características das relações laborais anteriormente identificadas exprimem-se de modos muito diversos nos planos individual e colectivo do que se convencionou chamar “relações de trabalho ou

¹⁷ A este respeito consultar Redinha (1995: 30-31) e a bibliografia aí citada.

relação laboral” e “relações colectivas de trabalho”. Elas encontram-se plasmadas através do processo de juridificação laboral, nomeadamente, no contrato individual de trabalho, na disciplina das relações colectivas de trabalho e nos vários tipos de acções judiciais laborais. São, no entanto, essas mesmas características das relações sociais em causa que fazem com que no domínio laboral ocorra com frequência nos planos normativos, teórico e substantivo a relativização do critério de juridicidade, isto é, da distinção entre regras jurídicas e normas sociais. Reconhece-se que neste domínio coexistem diferentes modos de produção e aplicação do direito. O conjunto de articulações e inter-relações entre os vários modos de produção e aplicação do direito laboral constitui o que podemos designar por normatividade laboral em sentido amplo. Admite-se, portanto, como princípio a relação de interioridade e a inter-dependência existente entre as regulações jurídicas e sociais no mundo laboral¹⁸. Esta é uma concepção pluralista que acentua o facto de existirem diferentes actores sociais, – Estado, sindicatos, associações patronais –, a produzirem e a aplicarem a normatividade laboral a vários níveis sociais – concertação social, negociação colectiva, acordos de empresa, regulamentos de empresa, notas de serviços, códigos de empresa, códigos de ética, códigos inter-pessoais, etc.

A questão da participação dos parceiros sociais na regulação e gestão dos conflitos de trabalho deve ser abordada levando em linha de conta o contexto das relações sociais, composto pelos seis elementos referidos e a concepção pluralista da normatividade laboral.

Apesar do Estado ter desempenhado um papel muito importante no processo de juridificação das relações laborais através de várias formas de intervenção directa como a publicação de leis sociais e leis reguladoras das condições de trabalho, a intervenção administrativa e resolução de conflitos pela via judicial (cf. Simitis 1987; Leite 1986) as formas de intervenção indirecta nas relações de trabalho desempenham desde cedo um papel relevante. De entre os princípios subjacentes à intervenção indirecta nas relações de trabalho merece, naturalmente, destaque o da auto-regulação. Como refere Vital Moreira “o primeiro espaço a ser submetido ao princípio

¹⁸ A este propósito consultar Chouaqui (1989;1993), Bonafé-Schmitt (1994), Supiot (1996), Moritz (1994).

da auto-regulação foi o das relações de trabalho, através da contratação colectiva, de tal modo que as relações individuais de trabalho passaram a ser predominantemente reguladas por via de acordos colectivos entre associações profissionais representativas” (1996:171).

É neste espaço marcado pelos princípios da auto-regulação e da autonomia colectiva que se configura a temática da participação e intervenção da sociedade civil nas relações de trabalho perspectivada no quadro do que se designa por “democracia industrial”.

Por sua vez a noção de democracia industrial encontra-se relacionada com a ideia da empresa como “*internal state*”. Segundo Burawoy, deste conceito fazem parte as várias instituições que organizam, transformam ou reprimem a luta sobre as relações de e na produção ao nível da empresa. As mais importantes destas instituições são a negociação colectiva e as “*grievance procedures*” (Santos 1985:319).

Com a noção de democracia industrial refere-se uma regulação do mercado de trabalho por via de uma forte intervenção das organizações sindicais face ao poder arbitrário e discricionário das entidades empresariais (Martin:1995). A democracia industrial desenrola-se no quadro do processo histórico de evolução prática dos modelos políticos democráticos, o que implica uma organização da convivência social a partir de critérios de liberdade, igualdade e participação. Foi nas décadas de 60 e 70, na fase da mobilização colectiva dos trabalhadores (Regini 1992), que os modelos de democracia industrial procuraram reduzir a contradição existente entre a participação política dos cidadãos e o autoritarismo vivido nas empresas pelos trabalhadores. Esta tendência é acompanhada no domínio da justiça pela promoção do princípio da participação popular na administração da justiça, pela informalização da justiça, pela criação de mecanismos alternativos de resolução de litígios (conciliação, mediação e arbitragem) e por reformas processuais várias que vão no sentido de um maior garantismo judicial e consolidação dos direitos sociais associados aos Estados-Providência (Santos 1982, 1982 a, 1994).

Associada aos modelos de democracia política vigentes nas sociedades (Carter: 1989), a democracia industrial sofreu uma forte alteração em finais da década de 70. As razões para esta alteração

são tanto micro como macro sociológicas e incluem questões como as modificações políticas e económicas à escala global, a reestruturação industrial e organizacional, o aumento da competitividade à escala global, a introdução de formas flexíveis de produção, a mudança de paradigmas tecnológicos e da produção, a introdução de novas tecnologias, o aumento da importância da sociedade de informação, a desregulamentação e flexibilidade das estruturas contratuais laborais associadas à relação salarial fordista, a crise do estado providência, etc.

Perante a transformação dos quadros de referência políticos, institucionais, normativos, organizacionais e profissionais ocorreu a alteração das perspectivas sobre a participação dos parceiros sociais no domínio das relações laborais.

Aos poucos, a participação indirecta ou representativa do modelo da democracia industrial foi sendo substituída por novas formas de participação directa. Assumindo um carácter muito heterogéneo,¹⁹ as novas perspectivas sobre a participação directa assumem formas organizacionais como a dos “grupos autónomos”, a dos “círculos de qualidade”, a dos “grupos de expressão”, associadas a diferentes modelos e sistemas produtivos.

Entre os objectivos que se propõem atingir podem referir-se a título ilustrativo o aumento da competitividade, a melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho, a formação profissional, a reestruturação das empresas, a introdução de novas tecnologias, etc.

Admitindo a enorme variabilidade dos tipos de intervenção e participação dos actores sociais na regulação das relações de trabalho, é de realçar que o *gap* existente entre o espaço da cidadania política na sociedade civil e a esfera económica e do trabalho não se reduziu. É no quadro desta dualização ou dicotomização dos quadros de referência das experiências sociais que opõem o espaço da cidadania e o espaço da produção que têm sido experimentadas as novas formas de participação directa. Estas transformações nas formas de participação ocorrem em contextos, aos quais continua a

¹⁹ É extensa a bibliografia sobre esta matéria, no entanto, a título ilustrativo poderá consultar-se AAVV 1988, AAVV 1994, AAVV 1995.

ser necessário estender práticas e atitudes democráticas.²⁰ É por isso que as perspectivas críticas sobre o direito do trabalho têm sublinhado a necessidade de tornar mais democrático o espaço da produção, sem esquecer que o problema da democraticidade nos locais de trabalho é em muitos sentidos paradigmático dos problemas da política e da lei em geral (Klare, 1990). Daí que alguns autores considerem que “uma das tarefas centrais da nova teoria democrática consiste na politização do espaço da produção” (Santos 1994:235).

CAPÍTULO 3

Identificação de algumas características estruturais da relação entre o Estado e a sociedade civil no domínio do SRRCT

As investigações sobre os sistemas de relações industriais, têm evidenciado a existência de um modelo dominante de relações laborais que se consolidou no período do pós-guerra, na América do Norte e na Europa Ocidental. Este modelo denominado de paradigmático dos sistemas de relações industriais (cf. Stoleroff, 1988: 151 e ss.), assentou no crescimento económico e na institucionalização dos conflitos de trabalho que progressivamente se autonomizaram das lutas sociais e políticas. A este modelo está associado o desenvolvimento concomitante dos processos de institucionalização, regulação e resolução dos conflitos e o desenvolvimento da democracia política. Estes modos de regulação e resolução dos conflitos de trabalho conduzem a uma separação entre o conflito laboral e o conflito de classe, ocorrendo igualmente uma despolitização do conflito laboral em resultado da “maturidade” crescente dos mecanismos de regulação, quer seja ao nível do local de trabalho, das fábricas e empresas ou do sistema de relações de trabalho em geral²¹.

²⁰ Bouventura de Sousa Santos (1992) tem analisado de uma forma incisiva as consequências que decorrem da desarticulação entre o espaço de produção e o espaço da cidadania no contexto das sociedades semi-periféricas como a portuguesa.

²¹ Ver a este propósito Reed 1997, Watson 1995.

Ainda no quadro das teses da institucionalização dos conflitos de trabalho, e como foi demonstrado por Dahrendorff (1961), é de referir que este processo envolve o reconhecimento da organização de grupos de interesses, a existência de procedimentos de regulação dos conflitos, o desenvolvimento da negociação colectiva entre os parceiros sociais e a criação de instituições de representação dos trabalhadores. Todo este processo de democratização das relações de trabalho, constitui-se em torno do princípio da autonomia colectiva e do reconhecimento dos instrumentos de auto-tutela de trabalhadores e empregadores, e do reconhecimento do paritarismo entre organizações sindicais e patronais. Pressupõem-se, assim, a existência de organizações sindicais e patronais suficientemente representativas dos interesses sociais em presença e inspiradas em princípios democráticos.

O estudo do processo de institucionalização dos mecanismos de resolução dos conflitos de trabalho e do processo de juridificação das relações laborais é um bom indicador do estágio em que se encontra um dado sistema de relações laborais já que estes processos desempenham um importante papel na sua transformação e evolução. Não obstante as claras diferenças que marcam as diferenças históricas nacionais do direito do trabalho, é possível constatar que a função da resolução dos conflitos de trabalho foi mudando com a transformação das relações laborais e da sociedade em geral.

Em termos evolutivos estamos perante a consolidação de tendências normativas e práticas sociais que germinaram desde o início do processo de juridificação das relações de trabalho. Processo refractário à estrutura piramidal do direito em cujo vértice da pirâmide está, segundo Kelsen, (1984), a “norma fundamental” inseparável de uma identificação do direito com o direito estatal. Contrária à ideia do monismo e positivismo jurídicos encontra-se a ideia do direito do trabalho enquanto direito social que remete para uma imagem mais fragmentada do direito e da política. Como sublinha Alain Touraine (1996:135), a atenção desloca-se então do sistema para os actores, ao mesmo tempo que a concepção normativa do direito cede terreno perante uma concepção realista, em que o pluralismo dos centros de poder e de iniciativa jurídica conferem um poder indirecto a associações e aos seus dirigentes. Com efeito, no

domínio laboral é a representação e intermediação de interesses através de sindicatos e associações patronais que são os motores da produção de normas (Moritz 1994:327). O direito do trabalho, tendo por base princípios como os da auto-regulação, autonomia colectiva e auto-tutela colectiva, bem como o da precedência hierárquica das normas assim geradas, constitui-se num espaço de regulação que tem como origem privilegiada a sociedade civil. É a importância de que se revestem as questões da participação e da representação de interesses no mundo laboral e na composição dos conflitos que em boa medida induzem as características normativas do espaço da produção, quer se trate do “pluralismo jurídico”, do “pluralismo das fontes do direito”, do “pluralismo das ordens sociais” ou das formas alternativas e modos informais de resolução de conflitos.

No quadro desta análise e numa perspectiva socio-jurídica laboral os elementos caracterizadores da relação Estado-sociedade civil assumem uma grande relevância. Eles afectam claramente as formas de intervenção e participação da sociedade civil em questões fundamentais como as da regulação social e jurídica das relações salariais, a produção e aplicação da normatividade laboral, a efectividade e eficácia dessa normatividade, a institucionalização dos conflitos de trabalho e formas da sua resolução, o acesso ao direito e à justiça laborais e a elaboração de políticas públicas de regulação do mercado de trabalho.

Em Portugal, a especificidade da articulação entre o Estado e a sociedade civil no domínio das relações de trabalho e as consequências resultantes dos processos de transição e consolidação democráticos, propiciaram o surgimento de um sistema de regulação e resolução dos conflitos de trabalho cuja origem normativa e institucional se deve essencialmente ao Estado.

O sistema apresenta três características distintas das que encontramos no denominado modelo paradigmático dos sistemas de relações industriais (Stoleroff, 1988).

Em primeiro lugar, o défice de cidadania industrial decorre da circunstância de o nosso sistema de relações laborais assumir formalmente as características de uma comunidade negocial auto-regulada, enquanto que na prática se objectivam situações de profunda desigualdade. A esta situação não é alheio o facto de a modernização do espaço da cidadania ter precedido a modernização do

espaço da produção nos países semi-periféricos (Santos, 1990:660), o que resultou em maiores dificuldades de consolidação da relação capital/trabalho e subsequente institucionalização dos direitos e democracia industrial. Contrariamente, nos países centrais, a autonomia da sociedade civil manifestou-se no modo como ela moldou o espaço da produção e do trabalho segundo as suas necessidades e interesses, o mesmo sucedendo com o espaço da cidadania e o próprio Estado. Como refere Santos (Santos, 1989, 1990, 1994), a industrialização precedeu o parlamentarismo enquanto regime político dominante nos países centrais, tendo este correspondido, tanto na sua constituição como no seu funcionamento, aos interesses gerais da expansão do capitalismo.²² Em sociedades semi-periféricas, como a portuguesa, este processo ocorreu de forma diferente. A modernização do espaço da cidadania precedeu a do espaço da produção. Tal fenómeno expressa-se pela circunstância do parlamentarismo, nas suas várias modalidades, ter precedido os surtos de industrialização. Daí a grande autonomia que entre nós o espaço da cidadania mantém em relação ao espaço da produção e do trabalho (*idem*).

Em segundo lugar, sabendo-se que num curto espaço de tempo “o Estado português corporativo passou por uma transição para o socialismo, uma regulação fordista e um Estado-Providência, e ainda uma regulação neoliberal” (Santos, 1993:41)²³, torna-se praticamente um truísmo reconhecer a importância das formas de resolução dos conflitos de trabalho para a transição e/ou consolidação dos modos de regulação social levados a cabo pelo Estado.

A normatividade laboral, em geral, e o sistema de resolução dos conflitos de trabalho, em particular, expressam as diferentes lógicas de regulação a que acabámos de aludir. Neles foram vasadas as contradições e vicissitudes dos vários regimes de regulação político-social por que tem passado a sociedade portuguesa. Evoluindo de uma forma indexada aos modos de regulação político-social domi-

²² Como refere o autor a pujança do espaço de produção manifestou-se também no modo como ele transformou o espaço doméstico em função das exigências da reprodução da força de trabalho assalariado. Existe assim nos países centrais um certo isomorfismo entre o espaço de produção, o espaço doméstico e o espaço da cidadania.

²³ A este propósito ver igualmente Maria João Rodrigues (1992) e Manuel de Lucena (1985, 1992, 1992a).

nantes, a normatividade laboral traduz-se num *corpus* socio-jurídico de normas heterogêneas e muitas vezes contraditórias entre si. A estrutura normativa e simbólica da normatividade laboral e as práticas sociais que a produzem, exprimem igualmente os vários “compromissos de classe” da sociedade portuguesa, pelo que a força ou fraqueza do associativismo e, sobretudo, a do movimento sindical, tem tido consequências muito concretas na produção e aplicação da normatividade laboral.

Finalmente, em terceiro lugar, importa considerar a forte heterogeneidade do sistema económico português e a sua situação semi-periférica. Com efeito, o contexto económico que envolve o sistema de relações laborais expressa uma forte diferenciação das actividades produtivas e grandes desequilíbrios de produtividade intersectorial. Acresce ainda “a diferenciação da relação salarial”, “a precarização do sistema de emprego”. Esta heterogeneidade e as marcadas diferenças sectoriais tiveram como consequência a diferenciação de relacionamento entre o capital e o trabalho. Daí que se reconheça a existência de sistemas ou subsistemas diferenciados de relações laborais. Acrescente-se ainda, que o campo das relações laborais é fortemente afectado pelos fenómenos da economia subterrânea e paralela, dos quais resulta a difusão das chamadas “cifras negras” do mundo laboral. (Cf. Santos 1993, 1994; Reis, 1992, 1993, 1994; Rodrigues, 1988).

Os três elementos estruturais que referimos anteriormente, compõem o contexto em que tem ocorrido o processo de institucionalização e de constituição do sistema de resolução dos conflitos de trabalho.

A integração do conflito laboral nos mecanismos institucionalizados de resolução pacífica dos conflitos, operando-se em termos formalísticos e legalísticos (Stoleroff 1988:149), não procede de uma relação amadurecida e tendencialmente equilibrada entre o capital e o trabalho, o que impediu uma eficaz institucionalização dos conflitos (Santos 1988:26). Ao relativo défice de práticas de classe e a ausência de uma tradição autónoma de negociação entre o capital e o trabalho (Santos 1988, 1992) correspondeu um processo de juridificação das relações laborais levada a cabo pelo Estado que criou os espaços formais e institucionais de diálogo para uma comunidade negocial que não existe de facto.

Fazendo-se uma integração e institucionalização formal dos conflitos de trabalho “por cima” a partir do Estado, sem correspondência directa com as práticas de relacionamento entre os parceiros sociais, abriu-se o caminho à politização dos resultados negociais. Por outro lado, o défice de organização dos parceiros sociais induz práticas e modelos estratégicos de intervenção que não visam o objectivo da auto-regulação, mas sim o objectivo de suscitar algum tipo de intervenção estatal. Ou seja, os princípios normativos básicos em que assenta o sistema de resolução dos conflitos de trabalho e que traduzem a importância da auto-regulação e paridade das partes, não têm correspondência, o mais das vezes, com as práticas dos parceiros sociais. Os espaços formais de negociação reproduzem os efeitos da desigual distribuição de poder e recursos sociais inscritos na sociedade num processo tutelado pelas políticas de orientação selectiva determinadas pelo Estado.

Na história recente do sistema de relações laborais evidenciam-se os aspectos contraditórios pelos quais tem passado a evolução do SRRCT.

De um ponto de vista evolutivo é de referir que o processo “instável de estabilização”, associado à reconstituição do Estado saído da crise revolucionária de 1974-1975, acarretou importantes alterações na correlação das forças sociais, registando-se o cerceamento das políticas distributivas e um recuo dos benefícios económicos e dos direitos sociais. No final da década de 70, as consequências das políticas económicas seguidas anteriormente e a assinatura do primeiro programa de estabilização com o FMI (1978) levaram à pressão para a desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho, originando a degradação da relação salarial²⁴. Estamos claramente em presença de uma contradição entre os quadros legais que continuam a oferecer ampla protecção aos trabalhadores e as práticas sociais que os violam. A noção de Estado paralelo procura justamente captar esta “configuração política de uma disjunção ou discrepância no modo de regulação social, nos termos da qual às leis e às instituições do modo de regulação fordista não corresponde, na prática uma relação salarial fordista” (Santos, 1993:32).

²⁴ Para uma análise da economia portuguesa no período considerado, pode consultar-se Reis (1992:148 e ss.).

A relação entre o capital e o trabalho reproduz os factores de instabilidade político-social. Por um lado, o capital era demasiado fraco para impor a recusa de uma legislação fordista, mas suficientemente forte para evitar que ela seja efectivamente posta em prática; por outro lado, os trabalhadores eram suficientemente fortes para impedir a rejeição dessas leis, mas demasiado fracos para impor a sua aplicação (cf. Santos, 1992:29). Ainda assim, a regulação jurídica e institucional do trabalho foi sendo modificada de modo a adequar-se às alterações, entretanto verificadas na conjuntura política e económica.

O padrão juridificado e acentuadamente formalizado do sistema de relações laborais²⁵, que se terá acentuado com a introdução das leis e instituições do modo de regulação fordista e com a constitucionalização do direito do trabalho, não corresponde a uma prática efectiva de negociação entre os parceiros sociais. Deste processo “de empate social e político” resulta para o sistema de resolução dos conflitos de trabalho uma situação de sucessivos impasses.

A situação da negociação colectiva é paradigmática a este respeito. Ela regista neste período um estado de paralisia que se deve em grande medida, ao facto de os sindicatos (Intersindical) não quererem fazer concessões aos empregadores, preferindo a intervenção directa do Governo nas relações laborais (cf. Barreto, 1992: 469). Da incapacidade do capital e do trabalho conseguirem auto-regular a sua relação, resulta um fluxo político reivindicativo, dirigido ao Estado, para que ele o faça. Disso são exemplos, a tentativa de solução dos múltiplos conflitos através de conciliações²⁶, a abundante emissão de portarias de regulamentação de trabalho, o elevado número de arbitragens realizadas e a conciliação obrigatória nos conflitos individuais.

Em termos gerais, no domínio das formas de composição dos interesses laborais, o Estado conseguiu compaginar, até finais da década de setenta, uma lógica de actuação de “Estado paralelo” (Santos: 1985, 1993) com um princípio estatista de resolução dos

²⁵ Segundo alguns autores esta característica do sistema de relações industriais reconhece-se desde o período do Estado-Novo (cf. Pinto, 1990:4).

²⁶ Questão insistentemente referida por sindicalistas e Técnicos da Administração do Trabalho por nós entrevistados.

conflitos de trabalho. Desde então, encetando um processo de transição para um novo modo de regulação social, o Estado irá alterar o seu padrão de actuação. Sem perder as características de Estado paralelo, nem prescindindo da intervenção de base estatista, passará a conjugar estas características com a lógica de actuação de Estado heterogéneo, introduzindo um princípio de regulação contratual na resolução dos conflitos colectivos de trabalho.

A face visível do intervencionismo estatal no domínio da resolução dos conflitos entra em declínio a partir de 1979. Apesar de o capital e o trabalho não terem condições para encetarem um relacionamento bilateral, com o correspondente apagamento do papel do Estado, em finais da década de setenta, assiste-se à tentativa de institucionalização de um sistema de regulação e resolução dos conflitos associável ao dos países do centro do sistema capitalista²⁷. Esta é, desde a década de sessenta, a segunda tentativa de modificar profundamente o sistema de relações industriais. Em 1969, no quadro das reformas marcelistas, não estavam reunidos os requisitos básicos de democraticidade que permitissem aproximar as transformações então ocorridas aos modelos dos países centrais, não tendo o Estado prescindido explicitamente da tutela sobre as relações laborais. Dez anos depois, experimentada a democracia, faltavam outras condições básicas que estão subjacentes à institucionalização deste modelo, como sejam, um pacto social entre o capital e o trabalho, um Estado-Providência, um relacionamento amadurecido e assente numa prática de negociação entre associações sindicais e associações patronais e uma consistente organização de interesses. Mas desta vez, e contrariamente ao sucedido em 1969, o Estado, embora não se retirando formalmente da relação capital/trabalho, procurará dar à sua intervenção um carácter supletivo e de acompanhamento, sem que por isso tenha diminuído a sua centralidade.

A diminuição formal do peso do Estado na resolução dos conflitos de trabalho está associada à tentativa de introdução de práticas de contratualização, baseadas no princípio da auto-composição dos interesses opostos no mercado de trabalho. Embora o contexto político e social em que ocorria a intervenção estatal fosse muito

²⁷ Para uma caracterização do modelo paradigmático de relações industriais consultar Stoleroff (1988).

diferente do contexto de actuação dos Estados-Providência típicos, a solução encontrada reconhece-se no conjunto de propostas adiantadas para darem resposta “à crise ou à relativa ineficácia do direito característico do Estado social intervencionista”²⁸. Criaram-se assim as condições para instituir as relações de trabalho num sistema auto-regulado, no qual se desenvolvem estratégias para aumentar a responsabilidade pública das partes envolvidas nos conflitos, assentando a negociação na cooperação voluntária entre o Estado e os interesses sociais. Deste modo, a gestão colectiva do conflito foi substituindo progressivamente a acção do Governo num número significativo de actividades.

De realçar o importante papel racionalizador dos conflitos desenvolvido desde 1984 pelo Conselho Permanente de Concertação Social, actual Conselho Económico e Social, quer do ponto de vista geral da produção de políticas de regulação do mercado de trabalho, quer do ponto de vista da tentativa de institucionalização do SRRCT.

A capacitação da normalização contratual das relações de trabalho beneficiou com a entrada em cena de novos actores sociais dispostos à negociação e com a criação de condições institucionais e administrativas que facilitavam o novo papel do Estado. Em primeiro lugar, com a publicação da lei orgânica do Ministério do Trabalho²⁹, encontra-se uma indicação da “mudança de agulhas” do Estado face à relação com o capital e o trabalho. No novo diploma reprovava-se a dinâmica anterior marcada pela “vocaçãõ interventorista ou meramente administrativa, com preterição de uma capacidade técnica virada à definição e execução de uma política laboral adequada às novas realidades democráticas”³⁰. Um ano depois é publicada a nova lei dos instrumentos de regulamentação colectiva (Decreto-Lei n.º 519 – C1/79, de 29 de Dezembro) de “matriz fortemente liberal” (Fernandes, 1991:148). O diploma, devolvendo às

²⁸ Estamos a pensar, quer nas teorias da desregulamentação, baseadas em análises de custo/benefício, e na defesa da liberdade de concorrência, quer em propostas “intermédias” como o “controlo da auto-regulação” desenvolvido por Teubner (1987) ou o “relational program” de Wilke (1986). Sobre esta questão, consultar Marques e Ferreira (1991).

²⁹ Decreto-Lei n.º 47/78, de 21 de Março.

³⁰ Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 47/78, de 21 de Março.

partes a responsabilidade de se auto-regularem³¹, acarreta o conseqüente “apagamento dos processos clássicos de resolução dos conflitos colectivos de interesses” (Fernandes, 1991:148) como a conciliação, a mediação e a arbitragem. Doravante, e em consonância com o espírito do novo diploma, o papel desempenhado pelo Estado na composição dos conflitos colectivos será cada vez mais pedagógico, residual e supletivo.

O período de 1974-1975 é marcado pela forte intervenção administrativa na fixação das condições de trabalho, o que se traduz no elevado número de portarias de regulamentação de trabalho (PRT) publicadas. Em muitos casos, a sua utilização substituíra-se pura e simplesmente à negociação entre as partes, tendo muitos sectores de actividade visto as suas condições de trabalho reguladas deste modo durante anos consecutivos. Para além de serem utilizadas como forma de resolução dos conflitos, existem outros factores que explicam o elevado número de PRT's emitidas nesse período. É o caso da sua utilização como forma de cobertura de zonas brancas da negociação colectiva, sobretudo no sector agrícola, e a emissão de PRT's parciais, respeitantes apenas aos aspectos da negociação em que não houve acordo. Sucedeu igualmente em alguns casos que as PRT's traduzissem o resultado de um acordo firmado entre sindicatos e associações patronais, as quais entretanto se haviam auto-extinguido ou não obedeciam aos requisitos legais de representação, pelo que não se podia utilizar a via convencional de negociação. Embora nem todas as PRT's emitidas se reportassem à solução de conflitos de trabalho, a sua utilização persistiu muito para além do período revolucionário, reflectindo um padrão de actuação estatal até 1979, caracterizado pela intervenção directa na composição dos conflitos de trabalho.

O processo de estabilização da sociedade portuguesa, marcado pelo surgimento do I Governo Constitucional e pela aprovação da Constituição Política de 1976, bem como a publicação de legislação restritiva à utilização de PRT's³², revela uma quebra significativa da intervenção administrativa na fixação das condições de trabalho.

³¹ Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

³² Cf. Decreto-Lei n.º 164/A – 76, de 28 de Fevereiro e Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

No entanto, será a partir de 1979 que, em definitivo, as PRT's perdem expressão no contexto do sistema de relações industriais, exceptuando-se uma “recuperação” no período de governação do IX Governo Constitucional³³. Desde então, as poucas que são emitidas têm apenas o objectivo de cobrir zonas brancas da negociação, não resultando por isso de situações de conflito. Seria, no entanto erróneo, supor-se que à nova orientação institucional e legislativa apostada em retirar ao Estado o ónus de uma intervenção mais ou menos coerciva, se seguiu a uma perda da centralidade do mesmo neste processo. Com efeito, à diminuição de portarias de regulamentação de trabalho corresponde um aumento substancial do número de portarias de extensão (PE)³⁴. Esta tendência é “aparentemente a expressão de uma política de ‘desintervenção’ e de maior aproveitamento dos resultados obtidos por negociação” (Fernandes, 1991:195). Não se tratando de uma verdadeira perda de centralidade do Estado, parece-nos ser mais correcto falar em alteração qualitativa da intervenção do Estado, que se recoloca estruturalmente numa outra posição. Com efeito, os dados evidenciam que a intervenção administrativa na regulamentação colectiva não baixou a partir de 1979, continuando a revelar valores elevados e tendo mesmo em 1985 e 1986 ultrapassado os valores de 1979 e 1980. Contudo, a lógica de intervenção administrativa a partir de 1979 é bem diferente da que caracterizou o período anterior³⁵.

³³ Em 1979, são publicadas 19 PRT's como forma de resolução de conflitos, em 1980, 11, em 1981, 5 e em 1982, 3. Em 1984, no período de governação do IX Governo, num total de 8 PRT's publicadas, 5 foram resultantes de situações de conflito e 3 de cobertura de zonas brancas, enquanto que em 1985, num total de 14 PRT's publicadas, 7 resultaram de situações de conflito e as outras 7 cobriram zonas brancas de negociação.

³⁴ Em 1979, foram emitidas 99 PE, em 1980, 113, e em 1981, 164.

³⁵ Embora as PRT's e as PE's sejam ambas resultado do processo de juridificação da relação capital/trabalho, a prática da extensão de convénios traduz um princípio de base contratual, visto alargar o resultado de uma negociação já realizada. No entanto, o aparente desintervencionismo do mecanismo da extensão, pode ter como efeito dar expressão a um maior intervencionismo estatal. A escolha por um ou por outro tipo de intervenção tem consequências sociológicas, que ultrapassam a mera opção político-administrativa por uma visão mais liberalizante ou mais estatizante do papel do Estado na regulação da relação entre o capital e o trabalho. Se a opção pelas PE's tem como “função manifesta” o aproveitamento dos resultados negociais entre os parceiros sociais, revelando uma intenção de desintervenção do Estado, a sua “função latente” revelará uma intenção de manutenção da intervenção do Estado, num quadro de mudança de modo de regulação

É interessante fazer notar que desde 1979, apesar de estarem previstos vários instrumentos para a resolução pacífica dos conflitos laborais (conciliação, mediação, arbitragem e PRT), a conciliação é a forma utilizada com carácter quase exclusivo (Ferrão *et al.*, 1991). Este sub-aproveitamento do sistema de resolução dos conflitos que coloca a conciliação em situação de monopólio explica-se, em parte, pelo facto de esta ser o único nível de negociação assistida que pode ser accionado apenas por uma das partes envolvidas, enquanto que para se passar à fase de mediação ou arbitragem, é necessário que os vários parceiros sociais assim o decidam conjuntamente. Até agora, alguns dos parceiros sociais têm-se recusado a entrar na fase de mediação, o mesmo sucedendo quanto à arbitragem. No entanto, as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 209/92, nomeadamente na parte respeitante à arbitragem obrigatória, fazem esperar profundas alterações, mesmo que a falta de regulamentação, e conseqüente impossibilidade de utilização do novo dispositivo legal, não tenham tornado ainda visível os efeitos que esta modificação poderá ter sobre a resolução dos conflitos.

Acompanhando o movimento de forte intervencionismo estatal do período de 1974-1976, que se prolongou até 1979, a conciliação traduz-se numa prática que revela um grande envolvimento por parte dos representantes da Administração do Trabalho nos conflitos³⁶. A partir de 1979, por força do novo enquadramento jurídico-institucional, a responsabilidade da conciliação e dos resultados negociais passou para os parceiros sociais. Apesar de a palavra de ordem,

através da promoção activa dos parceiros sociais dispostos à negociação e do desenvolvimento de práticas contratuais. Esta questão torna-se problemática num quadro de concorrência entre as duas grandes centrais sindicais sem regras sobre a representatividade dos parceiros sociais, sabendo-se que, em certos sectores de actividade, os sindicatos da CGTP dificilmente chegam a acordo, ou não chegam de todo, com os representantes do capital, enquanto que os sindicatos da UGT, apostados numa postura de um sindicalismo moderado, dialogante e de estratégia neocorporativa, tendem a concluir mais rapidamente acordos. Acrescente-se que “as portarias de extensão não têm de incidir sobre convenções ou acordos celebrados entre os sindicatos e associações mais representativos e não pres-supõem o acordo delas” (Lucena e Gaspar, 1992:178). Para além disso, na óptica dos sindicatos, as PE são publicadas com grandes atrasos (o que pode prejudicar materialmente os trabalhadores) e geram por vezes uma atitude de suspeição, que tem por base a escolha dos contratos objecto de extensão.

³⁶ Opinião partilhada, quer por sindicalistas, quer por técnicos da Administração do Trabalho por nós entrevistados.

desde então, ter sido a de devolver o processo negocial às partes e de se considerar que os parceiros sociais utilizavam muitas vezes a conciliação como instrumento de pressão sobre o Estado³⁷, ainda assim, na óptica dos serviços de conciliação, foi-se institucionalizando uma prática de apresentação de propostas denominada “mediação informal”. Nesse sentido, em 1990, dois anos antes da publicação do diploma que introduziu alterações à conciliação, aproximando-a formalmente da mediação, a DGRCT³⁸, por detectar um “certo esgotamento” do quadro legal então vigente, começou a desenvolver “algumas iniciativas no sentido de a função do conciliador se aproximar ou confundir com a posição do mediador; isto é, no sentido de o processo conciliatório poder enveredar pelo caminho da mediação, com a formulação de propostas tendencialmente globais de regularização dos litígios subjacentes ao pedido de conciliação”, iniciativas essas que, no entanto, seriam “criteriosamente utilizadas”³⁹. Mas esta posição de princípio face à prática de conciliação, vai de par com os esforços da administração do trabalho para ajustar as suas funções “a um novo sistema de relações profissionais que, entretanto se foi estabelecendo, assente num maior protagonismo dos parceiros sociais e na consagração prática da sua autonomia e independência, e no aprofundamento do diálogo e da concertação social”⁴⁰. O resultado desta ligação entre os critérios que estão na base da intervenção em sede de conciliação e as orientações gerais da administração do trabalho é um “modelo pedagógico de conciliação”. Estamos em presença de uma das políticas parcelares constitutivas do processo de transição nos modos de regulação social do Estado.

Também do ponto de vista das relações individuais de trabalho e dos instrumentos normativos e institucionais que lhe estão mais próximos, como é o caso da constitucionalização do direito do trabalho, dos tribunais de trabalho, das CCJ, das leis do contrato de trabalho e dos despedimentos, se regista uma tendência no sentido da contratualização formal das relações de trabalho.

³⁷ Cf. Relatório Anual DGRCT (1986).

³⁸ Organismo da Administração do Trabalho com funções na área da prevenção e resolução dos conflitos de trabalho. Criado pelo Decreto-Lei n.º 97/78.

³⁹ Relatório Anual DGRCT (1991:10/11).

⁴⁰ Relatório de Actividades da DGRCT (1990:2).

Sem curármos de descriminar a evolução da Lei do Contrato de Trabalho, legislação respeitante à celebração de contratos a prazo e despedimentos ou mais recentemente da lei que estabelece a redução dos períodos normais de trabalho superiores a quarenta horas, a observação genérica que se pode fazer é a de que elas acompanham as tendências para a desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho. Por esta via, desde finais da década de 70, se tem procedido à regulação das relações de trabalho.

Partindo de um entendimento amplo da estrutura contratual laboral que se foi constituindo depois de 1974, – incluindo-se nesta, as relações salariais típicas e atípicas, legais e ilegais, formais e informais, que emergem dos processos de inclusão/exclusão, territorialização/desterritorialização e juridificação/desjuridificação do direito do trabalho –, constata-se que o padrão de litigação e cultura jurídica do espaço da produção são por ela constringidos. Uma das consequências mais preocupantes da influência da estrutura contratual laboral sobre o padrão de litigação e cultura jurídica laborais coloca-se no plano do acesso à justiça do trabalho. Daí que se verifique a predominância de uma litigação individual que tem por base o contrato por tempo indeterminado. A rarefação dos outros títulos contratuais nos tribunais de trabalho, a fuga à litigação e a procura suprimida são outros aspectos desta problemática.

Como já foi salientado por Monteiro Fernandes, o modelo da relação individual de trabalho subjacente ao enquadramento jurídico da Lei do Contrato de Trabalho de 1969, ao optar pela subordinação jurídica como “critério delimitador das relações de trabalho tuteladas, conduziu inevitavelmente a que o Direito do Trabalho perdesse boa parte da sua racionalidade como ordenamento protector de situações de carência económica e debilidade contratual: ficam à margem as formas de trabalho autónomo caracterizadas pela dependência económica de quem o exerce, e são abrangidas, de modo totalmente indistinto, as situações dos quadros e dirigentes de empresa” (Fernandes 1984:19). Neste sentido se pode considerar que este modelo jurídico de relações de trabalho permite na prática a coexistência de múltiplas relações de trabalho dependente, apesar de só algumas serem tuteladas juridicamente. É por esta via que se pode proceder à confrontação do quadro de referência jurídico laboral com os quadros de referência empírico-substantivos emergentes do mercado de trabalho e sistema de emprego.

Por outro lado, o tipo ideal de contrato de trabalho que está vinculado ao contrato de duração indeterminada ao conviver de uma forma crescente com outras modalidades contratuais flexíveis deixa antever a debilidade destas últimas enquanto “instrumentos de confiança” em situações de conflito.

Quanto aos quadros institucionais de resolução dos conflitos individuais de trabalho existentes desde 1975 remetem para problemáticas como sejam a da transferência da organização judicial laboral da administração do trabalho para o sistema judicial, a da morosidade da justiça do trabalho, a do acesso à justiça laboral e a das formas de resolução dos conflitos de trabalho.

Se do ponto de vista da integração dos tribunais de trabalho no sistema judicial pouco há a acrescentar, visto ela corresponder às modificações estruturais inerentes aos processos de transição e consolidação democráticos, o mesmo já não se poderá dizer no que diz respeito às outras problemáticas.

No que diz respeito à questão da morosidade, é importante salientar que entre 1975 até anos muito recentes, este foi um problema crónico do subsistema judicial laboral. A título ilustrativo refira-se que até ao ano de 1983 os processos cíveis foram mais céleres que os processos laborais⁴¹. Naturalmente que entre os 22 tribunais de trabalho existentes em 1976 e os actuais 44, é grande a distância.

A morosidade dos tribunais de trabalho configurou-se mesmo como uma forma de resolução dos conflitos, quer porque os diferia no tempo, quer porque os valores acumulados dos pedidos nos processos geravam economia de escala para o sistema empresarial. O *gap* entre o tempo biográfico e o tempo da justiça⁴² no domínio laboral tornou-se num “tempo altamente perverso”, sobretudo, se pensarmos nos interesses sociais em presença, os quais estiveram desde sempre presentes nos princípios básicos das várias leis adjetivas laborais portuguesas.

No que respeita à questão do acesso, a alteração mais significativa decorreu da instituição do sistema de assistência judiciária

⁴¹ Consultar evolução da morosidade laboral segundo a fórmula de Clark e Merryman em anexo.

⁴² Estes conceitos encontram-se desenvolvidos em Ferreira e Pedroso: 1997.

extensível aos tribunais de trabalho (1977), o que correspondeu a uma ruptura com a situação vivida durante o período do Estado Novo⁴³. Refira-se no entanto que no específico domínio do acesso ao direito do trabalho várias foram as soluções de continuidade plasmadas nas leis processuais vindas a lume depois de 1974. Os sindicatos neste domínio, revelaram-se, desde sempre, um dos mais importantes facilitadores do acesso ao direito e justiça do trabalho por parte dos trabalhadores. Desde muito cedo a questão do acesso à justiça do trabalho foi marcada pela situação vivida no movimento sindical no que diz respeito à sua força e à disponibilidade de recursos.

Aludiu-se anteriormente ao modelo pluralista de relacionamento sindical enquanto indutor de comportamentos e estratégias negociais diferenciadas no domínio das relações colectivas de trabalho. Ele fez-se sentir, igualmente, no domínio do acesso à justiça configurando diferentes atitudes negociais.

De realçar o importante papel desempenhado pelo Ministério Público, o qual sempre procurou promover um acompanhamento em termos de esclarecimento jurídico e em termos da composição dos litígios. A sua importância é também colocada em evidência quando se analisa o patrocínio judiciário nos tribunais de trabalho e se constata que nalguns casos a intervenção do Ministério Público é superior a 60%⁴⁴.

No que diz respeito às formas de resolução dos conflitos emergentes do contrato de trabalho é de referir, desde logo, o papel desempenhado pelas formas alternativas de resolução de conflitos (ADR) e a instituição dos juízes sociais. Começando por estes últimos, assinala-se o atraso com que o Ministério da Justiça deu sequência ao Decreto-Lei 156/78, de 30 de Junho que visava pôr em marcha esta forma de participação popular na administração da justiça. Isto apesar das associações sindicais terem procedido no prazo fixado à eleição e designação dos seus candidatos a juízes sociais (Correia 1982:81). Mais tarde, já sendo possível o recurso aos juízes sociais, a sua prática veio a revelar-se introdutória de

⁴³ Consultar a este propósito o preâmbulo do Decreto-Lei 44/77, de 2 de Fevereiro.

⁴⁴ Uma análise desenvolvida do papel do Ministério Público no domínio do acesso encontra-se em Ferreira (1998).

morosidade nos tribunais de trabalho. Para além das considerações jurídicas que se possam tecer a propósito dos dispositivos processuais que permitirem a utilização desta forma de participação da sociedade civil na resolução dos conflitos individuais de trabalho, é de sublinhar o carácter mitigado e escasso que ela veio a assumir.

Quanto aos quadros institucionais e às formas alternativas de resolução dos conflitos individuais de trabalho a atenção recai sobre as CCJ, entre 1975 e 1985 e sobre o DL n.º 209/92 depois dessa data.

Surgidas na sequência das antigas comissões corporativas, as CCJ instituídas pelo Decreto-Lei 463/75, de 27 de Agosto visavam a tentativa de conciliação pré-judicial com o objectivo de introduzir uma maior celeridade processual através de um órgão jurisdicional tripartido. A história legislativa das CCJ para além de muito problemática⁴⁵ gerou memórias muito distintas da sua actuação⁴⁶. Não obstante, elas estão em articulação com a procura dos tribunais de trabalho nas questões emergentes de relações individuais de trabalho relacionadas com o cumprimento dos contratos de trabalho. Elas são um elemento importante na compreensão da evolução da procura dos tribunais de trabalho nos conflitos emergentes de acções declarativas. Instâncias de intervenção pré-judicial, a conciliação promovida pelas CCJ teve inicialmente um carácter obrigatório, vindo depois a perdê-lo. Está-lhes subjacente um princípio regulatório neocorporativista ainda que de base estatal.

Pela análise do desempenho das CCJ (1974-1985) na sua relação com o movimento processual laboral verificou-se a seguinte situação. Apesar do elevado número de processos entrados nas CCJ, e não obstante a baixa taxa de sucesso desta instituição pré-judicial como forma de resolução dos conflitos emergentes de contrato individual de trabalho, o valor das acções declarativas entradas não é afectado. Verifica-se, por outro lado, que os mecanismos alternativos de resolução dos conflitos de trabalho a que a extinção das CCJ (1992) deu lugar não denotam efectividade. Daqui resulta que, desde

⁴⁵ As vicissitudes porque passaram as CCJ podem ser acompanhadas, do ponto de vista legislativo nos seguintes Decretos-Lei: DL 463/75, de 27 de Agosto, Portaria 280/76, de 4 de Maio, DL 736/75, de 23 de Dezembro, Lei 82/77, de 6 de Dezembro, DL 328/78, de 10 de Novembro e DL 115/85, de 18 de Abril.

⁴⁶ Pelas entrevistas realizadas, fica bem clara a diferença de opinião sobre o funcionamento das CCJ.

1975 até à actualidade, existe um sistema de resolução dos conflitos individuais de trabalho alternativo aos tribunais, cujos elementos assumem ao longo do tempo as mais diversas formas, o qual vive, no entanto, uma situação de incomunicabilidade com o subsistema judicial laboral.

A figura dos juízes sociais nos tribunais de trabalho, as CCJ e a possibilidade das convenções colectivas promoveram formas de conciliação, mediação e arbitragem para a resolução dos conflitos individuais de trabalho configuram a existência de princípios de resolução dos conflitos bipartidos ou tripartidos que requerem em qualquer dos casos a participação e empenhamento dos parceiros sociais. A sua falta de efectividade é consequência da situação vivida no sistema de relações laborais.

De referir ainda que a “retirada” do Estado das relações de trabalho se exprime igualmente pelo movimento de desjudicialização em matéria de transgressão laboral, cujos efeitos se manifestam, quer pela diminuição do peso das acções de transgressão nos tribunais de trabalho (desde 1985), quer pelo aumento de volume da acção inspectiva do trabalho.

Concluindo, são as características do processo específico de institucionalização dos conflitos de trabalho em Portugal que conduzem à falta de efectividade das instituições e organismos onde é requerida a participação e intervenção dos parceiros sociais. Como tem sido demonstrado, em Portugal existe uma forte dificuldade em implementar formas de participação e intervenção dos parceiros sociais, quer se trate das formas de participação indirecta e democracia industrial, quer das formas de participação directa⁴⁷. Este é um atavismo do sistema de relações laborais português que constrange todas as propostas de alteração do mesmo. Neste sentido se deve equacionar a participação dos parceiros sociais, quer nos espaços de representação institucional do Estado, como o IDICT, a concertação social, ou os tribunais, nas comissões de segurança, saúde e higiene no trabalho, na auscultação dos parceiros sociais sobre a produção de legislação laboral, etc., bem como toda a noção de paritarismo e auto-regulação.

⁴⁷ Cf. a este propósito Kovács, 1994; Trindade, 1994; Teixeira, 1994; Cristóvam, 1995; Krieger, 1995; Marques, 1996).

Capítulo 4

O sistema de regulação e de resolução dos conflitos de trabalho

Na discussão sobre a regulação é possível identificar três elementos estruturais componentes do processo complexo da regulação social das relações de troca e das relações salariais: “o Direito (normalização estatal), o contrato (normalização contratual) e os valores partilhados (normalização cultural)” (Santos, 1993:28). No entanto, o recurso a diferentes “níveis de análise e hipóteses intermédias” (Reis, 1993) é pertinente, quando se pretende autonomizar analiticamente dos modos de regulação social mais gerais de uma sociedade concreta, a esfera da conflitualidade laboral e os mecanismos da sua resolução. Consideramos assim que a regulação dos conflitos laborais é um processo social complexo que, para além dos elementos estruturais identificados, envolve na produção e aplicação (Guibentif, 1992, 1993) da normatividade laboral, diferentes espaços contextuais, como sejam: 1. Negociação Directa; 2. Conciliação e Mediação; 3. Arbitragem; 4. Intervenção Administrativa Laboral; 5. Intervenção do Aparelho Judicial; 6. Pluralismo Jurídico e Resolução Extra-Judicial dos Conflitos; 7. Pluralismo Jurídico e Resolução Informal dos Conflitos. Estes elementos constitutivos da categoria mais genérica que é o “espaço da produção” são unidades sociológicas onde se configuram diferentes articulações entre o global e o local, entre o macro e o micro sociológicos, entre a acção e a estrutura e entre o consenso e o conflito.

Recorrendo à linguagem sistémica heurísticamente com o objectivo de classificar e de organizar o “espaço da produção”, no que tange à resolução dos conflitos, torna-se mais fácil identificar a afectação das formas de resolução pelos tipos de conflitos. Partimos do seguinte *design* dos conflitos laborais e das formas da sua resolução: por um lado, assumimos que o direito do trabalho e os tribunais de trabalho associados às relações de trabalho individuais fazem parte do sistema legal, sendo constituídos pela comunicação legal que tem por base um código que se organiza a partir do princípio do *favor laboratoris* – estamos formalmente perante uma relação de subordinação jurídica de um dos sujeitos ao outro; por

outro lado, os acordos colectivos e a negociação colectiva (incluindo a conciliação, a mediação e a arbitragem) pertencem à estrutura auto-regulada do sistema de relações industriais e são sobretudo constituídos pela comunicação das relações industriais que têm por base um código que parte do princípio da autonomia colectiva e da auto-regulação dos interesses – estamos formalmente perante relações de coordenação numa base parificada.

Contudo, as formas de resolução dos conflitos não se confinam estritamente àquela dicotomização, apresentando muitas soluções mistas, podendo distinguir-se cinco mecanismos de resolução dos conflitos de trabalho: a conciliação, a mediação, a arbitragem (resolução de conflitos colectivos de interesses – embora prevista mas não utilizada na resolução de conflitos individuais) e as comissões paritárias (resolução de conflitos colectivos de interpretação – na prática pouco utilizados) ligadas à negociação colectiva; os Tribunais de Trabalho (resolução de conflitos individuais de trabalho e raramente de conflitos colectivos de interpretação ou de integração); a resolução de conflitos no local de trabalho por normas que regulamentam as relações sociais na produção; a resolução de conflitos no local de trabalho pela acção da Inspeção de Trabalho; e, finalmente, a intervenção administrativa através de portarias (PRT's, na prática não utilizadas como forma de resolução dos conflitos colectivos de trabalho).

Estes mecanismos de resolução de conflitos de trabalho estão envolvidos em diferentes subsistemas sociais. Assim, a conciliação, a mediação, a arbitragem e as comissões paritárias são mecanismos constitutivos do sistema de relações industriais e da negociação colectiva, sendo utilizados para resolver conflitos colectivos; os procedimentos ligados às relações na produção e à intervenção da Inspeção de Trabalho, desenvolvem-se ao nível das organizações e das empresas e lidam com conflitos (individuais ou colectivos) que ocorrem no local de trabalho; por seu lado, os Tribunais de Trabalho fazem parte do sistema legal e lidam com conflitos judicializados (individuais e colectivos); por último, a intervenção administrativa através de portarias e o acompanhamento em sede de conciliação, partem do sistema estatal-administrativo e lidam com conflitos colectivos.

Do ponto de vista sociológico é fundamental salientar que o modelo atrás descrito é um modelo potencial de resolução dos conflitos laborais, já que na prática, para além das limitações quanto à efectividade dos direitos laborais em Portugal, existe uma forte propensão para a resolução de conflitos de modo informal entre trabalhadores e entidades patronais (Santos, *et al.*, 1996).

O sistema de resolução dos conflitos de trabalho, a que aludimos anteriormente, pode ainda ser abordado do ponto de vista dos contextos institucionais, organizacionais e normativos onde se estabelecem os processos de interacção entre os parceiros sociais, segundo os princípios de resolução que são accionados na gestão dos conflitos laborais, segundo as formas e modalidades de resolução dos conflitos e, ainda, segundo os objectos dos conflitos e reivindicações sociais em presença⁴⁸.

Não sendo possível no espaço deste trabalho proceder a uma análise aprofundada dos factores anteriormente aludidos,⁴⁹ optámos, assim, por potenciar o sentido heurístico e descritivo que decorre da aplicação daqueles factores ao sistema de resolução de conflitos de trabalho. Em termos muito gerais, diremos apenas que considerámos como princípios, entre outros, a auto-regulação, a adjudicação, a intervenção estatal, a resignação etc. Quanto às formas e modalidades de resolução de conflitos, atendemos às formais e informais, às judiciais e pré-judiciais; à intervenção administrativa, etc. No que diz respeito aos conflitos, dividimo-los entre individuais e colectivos, por um lado, e entre jurídicos ou económicos, por outro.

⁴⁸ Uma análise aprofundada dos diferentes princípios e modos de regulação, encontra-se entre outros em Lucena (1985), Santos (1995) e Moreira (1996).

⁴⁹ Noutro local aprofundamos a matéria em apreço. Consultar a este propósito Ferreira:1997.

Conflitos Individuais

Contextos ou espaços institucionais	Princípios de resolução ou formas de resolução dos conflitos		Tipo ou objecto do conflito	Efectividade
Tribunal 1 - Sentença	Adjudicação	Judicial	Decorrente da aplicação ou interpretação de normas	+
Tribunal 2 - Auto conciliação	Conciliação jud./ Autoregulação assistida no espaço da adjudicação judicial	Judicial		+
Tribunal 3 - Conciliação MP	Conciliação	Judicial formal (1985) Judicial-informal		+
Juizes sociais	Neocorporativa (adjudicação-conciliação)	Judicial		-
CCJ (até 85)	Auto-regulação/conciliação	Pré-judicial obrigatória		-
DGRCT (antes de 85)	Auto-regulação/conciliação	Informal		-
DGRCT(depois de 85)	Auto-regulação/conciliação	Informal		-
Centros de Arbitragem	Auto-regulação/conciliação	Formal		-
Negociação colectiva, arbitragem, conciliação, mediação	Auto-regulação	Informal/A.D.R.		-
Empresa 1	Auto-regulação/conciliação	Informal		+
Empresa 2	Hierarquia/Poderes de facto	Informal		+
Empresa 3 (IGT)	Administração	Informal		+
Empresa 4 (IGT)	Administração	Formal		+
Empresa 5 (Sindicatos)	Auto-regulação	Informal		+
Empresa 6	Hierarquia/poderes de facto	Informal/resignação/ procura suprimida		+
Sociedade	Redes/Auto composição	Informal		+

Conflitos colectivos

Contextos ou espaços institucionais	Princípios de resolução ou formas de resolução dos conflitos		Tipo ou objecto do conflito	Efectividade
Negociação colectiva	Auto-regulação/autonomia colectiva	Negociação directa	Interesses ou Económicos	+
Comissões paritárias	Auto-regulação	ADR	Interpretação ou aplicação de normas	+ -
Conciliação (AT)	Auto-regulação/auto regulação assistida pela administração do trabalho	ADR	Interesses ou Económicos	+ -
Mediação	Auto-regulação/auto regulação assistida pela administração do trabalho	ADR	Interesses ou Económicos	-
Arbitragem	Auto-regulação/auto regulação assistida	ADR	Interesses ou Económicos	-
Tribunais	Adjudicação	Judicial	Interpretação ou aplicação de normas	+ -
PRT (AT)	Hetero-regulação/via administrativa	Formal	Interesses ou económicos	-
Procura suprimida	Resignação	Desistência/ Supressão	Interesses ou económicos	+
Empresa	Poder de facto/acto de gestão	Informal	Interesses económicos	+
Concertação social geral	Neocorporativismo/ associativismo/Auto-regulação/auto-governo	Negociação (bilateral/trilateral)	Sentido das políticas públicas/ Referências negociais	+ -
Concertação social - produção do direito	Neocorporativismo/ associativismo/ Auto-regulação/auto-governo	Negociação (bilateral/trilateral)	Normas sobre SRRCT	+ -
Concertação social comissões de acompanhamento AES 1990 e Acordo sobre Política de Rendimentos 1992. Acordo de curto prazo 1996. Acordo de Concertação estratégica 1996	Neocorporativismo/ associativismo/Auto-regulação/auto-governo	Informal	Interesses ou económicos	+ -

Vejamus de uma forma sinóptica o estado em que se encontra o SRRCT identificando alguns elementos contextuais que são, simultaneamente, causa e consequência da sua actual situação.

1. A primeira observação a fazer é a de que no domínio das formas de resolução dos conflitos de trabalho predominam os modelos que têm por base a auto-regulação. A gestão das situações conflituais é, assim, feita no quadro de um poder do Estado que se expande por via de um “governo indirecto” e promove a regulação dos conflitos por via da informalização e da conciliação.⁵⁰ Como veremos mais adiante, a conciliação é uma forma privilegiada de composição dos conflitos de trabalho, quer seja a nível individual, quer seja a nível colectivo.

De referir, igualmente, o grande peso dos modos informais de resolução dos conflitos, os quais, tanto podem ter por base um enquadramento normativo, como podem decorrer da resignação ou da procura suprimida da tutela dos direitos.

2. Também nos parece relevante o carácter de que se reveste a obtenção das conciliações no domínio das relações sociais de produção. Os dados revelam que funciona mal a conciliação que decorre no quadro de formas informais de resolução dos conflitos, em que o poder disponível nos contextos institucionais ou contextos de decisão é limitado. Exemplos desta situação encontramos na história das CCJ, na conciliação dos conflitos colectivos, bem como na ausência de criação deste tipo de mecanismos, de que é exemplo, o facto de a negociação colectiva não instituir, como está previsto, instrumentos de conciliação, mediação e arbitragem para a resolução de conflitos individuais. O nosso trabalho demonstra que a conciliação no domínio das relações laborais em Portugal funciona e obtém resultados palpáveis quando decorre em espaços públicos como são os tribunais, em que a conciliação é uma auto-regulação assistida no espaço de adjudicação judicial, isto é, em que a alternativa à conciliação pode ser uma sentença.

⁵⁰ Para uma análise mais detalhada deste processo consultar Santos, 1982.

3. Embora presentes em diversos contextos institucionais, como sejam, os das CCJ, os dos centros de arbitragem, os dos juízes sociais, os das comissões paritárias, e os da concertação social, os princípios neocorporativos (de base bilateral e trilateral) e a auto-regulação, tendem a efectivar-se ao nível macro, como é o da concertação social, deixando nos outros níveis de negociação um rasto marcado pela ausência de participação e intervenção dos parceiros sociais. A concertação social é a face visível da auto-regulação e do neocorporativismo.

4. Todavia, o papel que a concertação social desempenha como racionalizador do sistema de resolução dos conflitos de trabalho é ambíguo, quer do ponto de vista da produção do direito, quer do ponto de vista da sua aplicação, quer ainda do ponto de vista da forma como intervém informalmente na resolução dos conflitos de trabalho.

No que concerne à intervenção na resolução dos conflitos de trabalho merecem menção as medidas que visam a prevenção e acompanhamento das situações de conflito. Quer o Acordo Económico e Social de 1990, quer o Acordo sobre a Política de Rendimentos de 1992 quer, mais recentemente, o Acordo de Concertação Social de Curto Prazo de 1996, ou o Acordo de Concertação Estratégica de 1996, prevêm comissões de acompanhamento. Como se sabe, as opiniões acerca da sua eficácia e funcionamento assumem índoles muito diversas.

Em matéria de produção e aplicação de normas constitutivas do sistema de resolução de conflitos de trabalho, a situação é verdadeiramente ambígua. Várias foram as iniciativas tomadas no âmbito da concertação social visando a alteração ou melhoria das formas de resolução dos conflitos individuais e colectivos de trabalho. Retomando-se uma discussão que remonta aos debates públicos havidos em finais da década de setenta acerca dos vários projectos de criação de serviços de conciliação e arbitragem, aborda-se, pelo menos desde 1989, no âmbito do CPCS a possibilidade de regulamentação de um protocolo sobre a organização e funcionamento de centros de arbitragem e conciliação.

Resultados concretos transpareceram no Acordo Económico e Social de 1990, tendo vindo a ser posteriormente vasados no

Decreto-Lei 209/92, de 2/10 o qual introduziu alterações nas formas de resolução dos conflitos de trabalho, que vão desde a instituição da arbitragem obrigatória nos conflitos colectivos de trabalho, passando pela possibilidade das convenções colectivas instituírem formas de conciliação, mediação e arbitragem nos conflitos emergentes das relações individuais de trabalho, até ao modo como se potenciou o papel da conciliação.

O mais interessante no que a esta matéria diz respeito é que, até 1998, os efeitos práticos destas alterações não se fizeram sentir (à excepção, talvez, de alguma alteração procedimental, no papel desempenhado pela administração do trabalho em sede de conciliação e pela criação de centros de arbitragem regionais). Dos acordos negociados mais recentemente, transparece a necessidade de reforçar as intenções expressas anteriormente, como se pode constatar pela consulta, quer do acordo de Curto Prazo, quer pelo Acordo de Concertação Estratégica (1996), – a que se devem acrescentar as matérias respeitantes à melhoria da justiça e administração do trabalho, reforço da negociação colectiva e participação dos parceiros sociais. Manifestamente, estas são matérias acerca das quais existe uma razoável dose de discordância entre os parceiros sociais que põe a claro os limites das formas de produção do direito de base auto-reflexiva num quadro de desentendimento e de assimetria de poder.

5. A negociação colectiva, por seu lado, não pode deixar de reflectir o estado de coisas a que aludimos anteriormente acerca das formas de resolução dos conflitos de trabalho. Quando se questiona a pobreza da negociação colectiva em Portugal, pobreza essa que se expressa, evidentemente, num âmbito mais alargado, não se pode deixar de levar em consideração a rarefacção da instituição de formas alternativas de resolução de conflitos individuais e colectivos. A título ilustrativo refira-se o papel limitado desempenhado pelas poucas comissões paritárias que estão instituídas, a paralisia da arbitragem e a não promoção da conciliação em conflitos individuais.

6. Tomando como referência a estrutura contratual laboral na sua relação com a procura e acesso à justiça, diremos que a precarização dos contratos de trabalho tem efeitos muito concretos

sobre a procura e acesso aos tribunais de trabalho. Pensando apenas nas formas contratuais legalmente consignadas, seria de esperar que existisse algum isomorfismo e correspondência entre a estrutura contratual laboral e a procura dos tribunais de trabalho. Todavia, assim não sucede. As investigações por nós levadas a cabo permitem-nos concluir pela rarefacção dos títulos contratuais que não sejam o contrato por tempo indeterminado. Este tipo de contrato é o que está mais próximo das relações salariais de tipo fordista e o que mais reduz o risco contratual. As formas contratuais de regulação das relações salariais, incluindo-se as que estão associadas ao trabalho atípico, ao traduzirem um maior grau de contingência e falta de confiança contratual, concorrem para o esvaziamento da tutela judicial. Esta é, de facto, uma forma de regulação eficaz dos conflitos de trabalho.

7. Ainda no plano da procura dos tribunais de trabalho e, atendendo aos dados do movimento processual, é de referir que estes indicam uma diminuição global. Ela é particularmente significativa quando tomamos como referência os anos de 1974 e 1978 em que ocorreu um grande aumento da procura. No entanto, uma análise discriminada por tipo de acção conduz a outras conclusões. Por um lado, e não obstante a diminuição da procura global dos tribunais de trabalho, verifica-se o aumento das acções declarativas. Este facto encontra-se, de alguma forma, relacionado com a não existência de formas de resolução dos conflitos de trabalho alternativas aos tribunais por ocorrer com mais clareza depois de 1985, após a extinção das CCJ. Por outro lado, as acções de contrato individual de trabalho tendem a aumentar quando comparadas com as acções declarativas de acidente de trabalho. Refira-se ainda a diminuição da procura das acções de transgressão que se ficou a dever a alterações na legislação substantiva.

8. Num outro registo, é ainda importante chamar a atenção para os conflitos individuais de trabalho que são resolvidos sem sequer chegarem ao tribunal.

Como ficou demonstrado pelo estudo *Os Tribunais nas Sociedades Contemporâneas: O caso Português* (Santos et al. 1996), a maior parte dos conflitos laborais são resolvidos na sociedade de

uma forma auto-compositiva. Entre a resignação e a intervenção de uma terceira parte, várias são as modalidades encontradas para a resolução dos conflitos fora dos tribunais de trabalho.

9. Se atendermos apenas aos conflitos emergentes de contratos individuais de trabalho, do ponto de vista da relação entre a procura potencial e a procura real dos tribunais de trabalho para a resolução deste tipo de litígios, constatamos a grande discrepância entre os dois tipos de procura.

Em anexo a demonstração feita pelo recurso à metodologia da pirâmide dos conflitos de contratos individuais de trabalho ilustra bem esta situação.

10. No campo do acesso é de sublinhar o relevante papel desempenhado pelos sindicatos e pelo Ministério Público (entendendo-se o acesso em sentido amplo englobando a representação judiciária e a informação e esclarecimentos de direitos).

No que a esta matéria diz respeito, é muito significativo referir a função da facilitação dos sindicatos, função essa que, aliás, é uma dimensão básica da sua intervenção e participação nas relações de trabalho. No entanto, as nossas investigações levam-nos a concluir pela grande variabilidade do desempenho dos sindicatos. Do mesmo modo que a negociação colectiva, também a função facilitadora dos sindicatos na resolução dos conflitos individuais de trabalho está dependente do poder e recursos do movimento sindical. As situações são muito diferenciadas, variando entre sindicatos fortes e com recursos suficientes para promoverem um bom patrocínio judiciário e sindicatos de fracos recursos e com estruturas organizacionais débeis que diferem frequentemente para o Ministério Público uma função que não podem executar. É neste contexto que o Ministério Público assume um papel muito relevante e que ultrapassa a repartição do patrocínio judiciário legalmente prevista. Do nosso ponto de vista a problemática em apreço suscita, muito claramente, a questão da participação e intervenção dos sindicatos na administração da justiça em matéria de acesso ao direito e justiça laborais.

11. Na óptica das formas de resolução dos conflitos de trabalho, é de referir que existe um padrão nacional de resolução dos conflitos. O padrão de litigação e cultura jurídica laborais caracterizam-se

historicamente pelo grande peso da conciliação como forma de resolução dos conflitos de trabalho. Não obstante, e pensando agora de uma forma genérica nos vários termos dos processos laborais, identificam-se situações de afastamento do padrão nacional. Uma análise discriminada por tribunal de trabalho permite identificar a existência de “espaços da justiça” muito diferenciados, ou seja, em muitos casos os tribunais têm um desempenho muito heterogéneo em relação aos padrões nacionais, podendo mesmo ocorrer o esbatiamento ou apagamento da importância da conciliação como forma de resolução do conflito, com o correspondente aumento da adjudicação.

12. No que diz respeito aos prazos de duração dos processos será importante salientar a melhoria obtida nos últimos anos. Se em termos gerais, em 1975, um processo laboral demorava, em média, 48,7 meses, em 1994 demora apenas 8 meses. Uma análise por escalões de duração também é significativa, já que ilustra que a grande maioria de processos de contrato individual de trabalho e acidente de trabalho se resolvem até um ano e de um a dois anos. No entanto, não obstante esta melhoria do índice de eficiência dos tribunais de trabalho de primeira instância, o facto é que existe um número apreciável de processos que têm duração igual ou superior a cinco anos. Por outro lado, e apesar de se poder concluir pela importância das normas processuais laborais para a redução da dessincronia entre o tempo biográfico das partes e o tempo da justiça continua, ainda assim, a colocar-se a questão da duração dos processos no domínio laboral. Por exemplo, a este respeito, atenda-se à especificidade dos interesses sociais em causa e ao facto de em termos “ideais-típicos” uma acção declarativa ordinária poder durar, em média, desde a sua propositura até à leitura da sentença, 211 dias úteis e uma acção declarativa sumária durar 126 dias úteis. Também no domínio dos tempos da justiça laboral se encontra a característica da diferenciação e heterogeneidade do desempenho dos tribunais de trabalho por referência aos padrões nacionais, como sucede no domínio da composição dos litígios.

A título ilustrativo diga-se apenas que, em 1989, entre os 1237 dias, em média, que o tribunal de trabalho do Funchal necessitou para resolver um processo de Contrato Individual de Trabalho e os

110 dias que o tribunal de trabalho da Póvoa do Varzim necessitou, a distância é enorme. Igualmente, em 1994 o tribunal de trabalho mais moroso foi o do Funchal com 617 dias, em média, e o menos moroso foi o de Portalegre com 175 dias para a resolução dos conflitos.

13. No que diz respeito à intervenção da administração do trabalho nas relações individuais, diremos o seguinte. Ela desempenha um importante papel no acesso e esclarecimento dos direitos laborais através de instrumentos como a Linha Azul, e a Inspeção do Trabalho. Com efeito, no que diz respeito ao sistema de acesso ao direito e justiça laborais ela contribui de uma forma facilitadora.

Todavia, já no que se refere à sua intervenção na resolução dos conflitos individuais algumas observações devem ser feitas. A primeira decorre do tipo de intervenção da inspeção do trabalho nas empresas que, muitas vezes, varia entre uma actuação de tipo inspectivo e uma actuação de tipo conciliatório. Existe assim uma certa ambiguidade entre uma actuação formal e informal visando a resolução dos conflitos individuais no espaço da empresa. A segunda decorre do que foi, pelo menos até tempos recentes, uma certa ambiguidade na intervenção da DGRCT na composição dos conflitos individuais de trabalho. Antes de 1985, isto é, ainda durante o período de funcionamento das CCJ, vários são os relatórios de actividades que exprimem uma certa situação de “concorrência” entre este organismo e as CCJ. Após a extinção destas, mantendo-se uma intervenção conciliatória por parte da administração do trabalho, neste domínio continua a exprimir-se uma certa contingência organizacional. Ela resulta das várias alterações às leis orgânicas da administração do trabalho que vão mais no sentido de ligá-la à dimensão colectiva das relações de trabalho e as práticas desenvolvidas por algumas delegações da administração do trabalho que continuam a empenhar-se na composição dos conflitos individuais de trabalho. Esta contradição ficou bem patente, nas intervenções levadas a cabo em 1991, no debate realizado no Fórum Picoas sobre relações profissionais e relações de trabalho.

14. No que diz respeito à intervenção da administração do trabalho nos conflitos colectivos, diremos o seguinte. Vários estudos realizados (Ferreira, 1993, 1994) até 1993 deixaram bem clara a

ambivalência e permeabilidade da actividade conciliatória aos desígnios das políticas seguidas na regulação do mercado de trabalho. Apesar das alterações introduzidas em 1992, pelo Decreto-Lei 209/92 identificou-se um certo “desvio administrativo” na interpretação e aplicação da lei. Apesar de se ter potenciado a conciliação, esta permaneceu “refém” das opções seguidas na regulação do mercado de trabalho por parte do Estado. Por outro lado, o não recurso à via administrativa das PRT's que, recorde-se, continuam a poder ser emitidas no caso de manifestas manobras dilatórias exprimem bem como a não intervenção pode ser uma forma de regulação. Em muitos casos o que verdadeiramente se pretende com um processo de conciliação é formular-se um acto de gestão que unilateralmente resolva o conflito.

Num quadro de pobreza da negociação colectiva, que o mais das vezes se fica a dever, quer a questões técnicas, quer à falta de pedagogia negocial, a aposta da intervenção da administração do trabalho no domínio das relações colectivas, bem que se poderia expressar por um apoio mais activo, quer em fase de negociações directas, quer num acompanhamento das fundamentações económicas da fase de conciliação. Neste domínio, vive-se em muitos casos uma situação equivalente do ponto de vista das organizações sindicais, àquela a que aludimos anteriormente no domínio do acesso aos tribunais de trabalho.

15. Finalmente, uma observação a propósito das empresas enquanto espaço de resolução dos conflitos de trabalho. Domínio por excelência do exercício de poder patronal e de direcção, as empresas e a sociedade continuam a ser o espaço privilegiado de resolução dos conflitos de trabalho. Se, por um lado, a intervenção da administração do trabalho desempenha um papel importante nas intervenções no local de trabalho, também é verdade que a hierarquia e os “poderes de facto” conduzem a uma resolução dos conflitos ou por resignação ou por uma intervenção informal de uma terceira parte. Recorde-se que tem sido evidenciado o recuo e dificuldades de participação dos sindicatos e representantes dos trabalhadores na vida das empresas. A crescente precarização dos vínculos contratuais, em conjunto com as políticas de recursos humanos apostadas na segmentação, dicotomização, precarização e exteriorização do emprego são igualmente factores a considerar.

CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho referimos várias ideias, hipóteses e resultados que passamos agora a apresentar de uma forma sintética.

Em primeiro lugar chamamos a atenção para as alterações contextuais que influenciam a sociedade em geral e, no nosso caso concreto, o sistema de relações laborais. Fenómenos como o dos processos de globalização à escala mundial e as alterações, em questões-chave do mundo laboral, como sejam a alteração da relação Estado-capital-trabalho, a alteração dos padrões de conflitualidade laboral, a crise no movimento sindical, a mudança de paradigmas da produção, as tendências para a flexibilidade e desregulamentação e a transformação da própria noção de empresa, fazem com que hoje as relações de trabalho se desenvolvam em ambientes contingentes marcados pela indeterminação e pela emergência da sociedade de risco. Inevitavelmente, a normatividade laboral portuguesa, os processos de institucionalização e os sistemas de resolução dos conflitos de trabalho exprimem este estado de coisas⁵¹.

Em segundo lugar chamamos a atenção para a necessidade de se pensarem os dois elementos que compõem uma mesma relação socio-política, Estado e sociedade civil, de uma forma relacional e interdependente. Eles são as duas faces da mesma moeda, não fazendo sentido, em domínios como o das relações de trabalho, pensá-los como entidades autónomas.

A relação que se estabelece entre o Estado e a sociedade civil tem consequências muito específicas para o sistema de relações laborais, nomeadamente, no que diz respeito ao desenvolvimento da normatividade laboral e às formas de resolução dos conflitos de trabalho. Sendo a participação e intervenção dos parceiros sociais uma referência histórica e normativa caracterizadora dos modos de resolução dos conflitos de trabalho, não pode deixar de se levar em atenção os específicos processos sociais em que se desenvolveu e ocorre essa participação e intervenção. O caso da sociedade por-

⁵¹ No projecto de investigação que estamos a levar a cabo procuramos justamente captar a influência que os processos de globalização têm sobre a alteração da normatividade laboral. Em particular atendemos às formas como os processos de globalização conduzem a uma alteração dos padrões e formas de resolução dos conflitos de trabalho, individuais e colectivos.

tuguesa é, a todos os títulos, ilustrativo da forma como, quer a relação Estado/sociedade civil, quer a própria natureza da sociedade civil, se afastam dos modelos paradigmáticos das relações de trabalho emergentes ou surgidos nos países centrais. Se, procuramos chamar a atenção para a história recente da sociedade portuguesa, nela apontando as principais características do associativismo sindical e patronal, foi com a preocupação de trazer à colação um elemento estrutural do nosso sistema de relações laborais. No caso da sociedade portuguesa, para além dos específicos processos de transição e consolidação democrática que marcaram de uma forma determinante o sistema de relações laborais, a actual força, poder e recursos organizacionais das associações de interesses são um factor explicativo do estado do sistema de resolução dos conflitos de trabalho.

Sendo, sobretudo, uma criação da sociedade civil, a normatividade laboral e as formas de resolução dos conflitos de trabalho constituem um indicador sociológico privilegiado do peso da intervenção estatal e das forças de organizações de interesses na regulação das relações de trabalho. Neste sentido, nem na história nem na actualidade, encontramos os elementos sociais fundamentais para que a regulação das relações de trabalho se dê no espaço público de uma forma auto-regulada, derivando da capacidade de intervenção e participação dos actores sociais em presença.

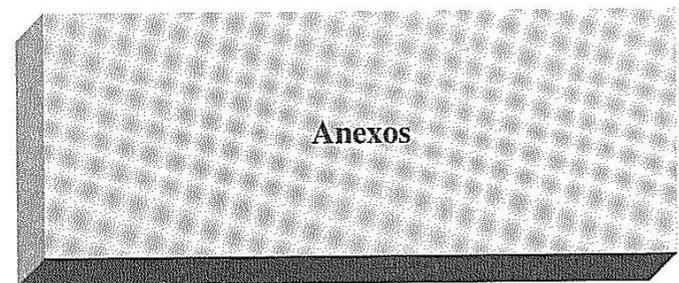
Convirá sublinhar que as ambiguidades detectáveis no sistema de resolução dos conflitos de trabalho e que decorrem, essencialmente, do *gap* existente entre intenções expressas e práticas efectivas dos parceiros sociais, entre o *law in books* e o *law in action*, ocorrem num contexto social marcado pelo desemprego, pela precarização das relações salariais, e pela heterogeneidade dos sectores e espaços económicos.

Pensamos ter demonstrado que, em Portugal, existem dois sistemas de resolução dos conflitos de trabalho. Um, é o sistema virtual, o qual decorre dos dispositivos instituídos que, na prática, não funcionam cabalmente. O outro, é o sistema real e efectivo que exprime as práticas dos parceiros sociais e as trajectórias reais dos conflitos do mundo laboral.

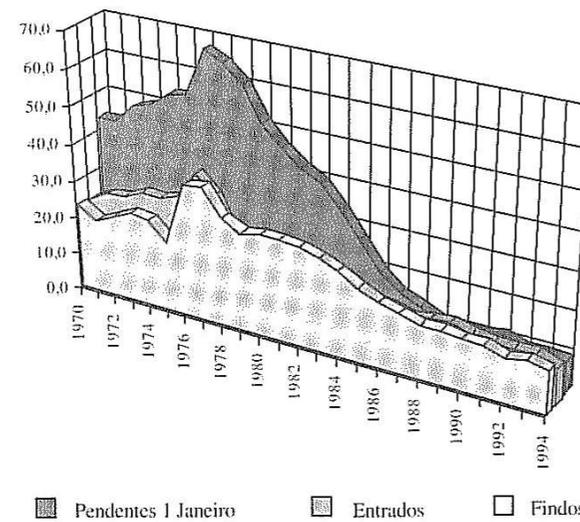
É certo que é nas situações de conflito social que as sociedades melhor exprimem as estruturas profundas que as constituem. Neste

sentido, a actual situação do sistema de resolução dos conflitos de trabalho em Portugal é verdadeiramente representativa. Do nosso ponto de vista, hoje em dia, é importante que a agenda política do mundo do trabalho inclua a questão das formas de resolução dos conflitos. Essa não é, evidentemente, uma questão que hegemonize as restantes questões que se colocam ao mundo do trabalho. No entanto, ela exprime uma dimensão fundamental das relações sociais e da vida em sociedade. Entre uma alteração dos quadros institucionais ou um aprofundamento dos que existem actualmente, coloca-se um vasto “campo de possíveis”. Qualquer uma das opções que se tomem não se traduzirá em resultados concretos se, simultaneamente, não ocorrer uma alteração substancial das práticas dos parceiros sociais, Estado incluído, e se não se esclarecer a relação entre o mundo do trabalho e o interesse geral da sociedade. Do nosso ponto de vista, esta última questão radica numa concepção do direito do trabalho e da sua justiça como questões políticas que dizem respeito à sociedade como um todo. Torna-se necessário que ocorra um “empowerment” da normatividade laboral e das relações sociais que conduza a um aumento do exercício da cidadania.

Finalmente, apesar da noção de justiça social ser cada vez mais contraditada pelo “princípio da realidade”, já que a exclusão social, a precarização, o risco e a insegurança estão para ficar, ela deve fazer parte das agendas pessoais, colectivas e institucionais, como um princípio orientador que vai de par com o da dignidade ética da pessoa humana.

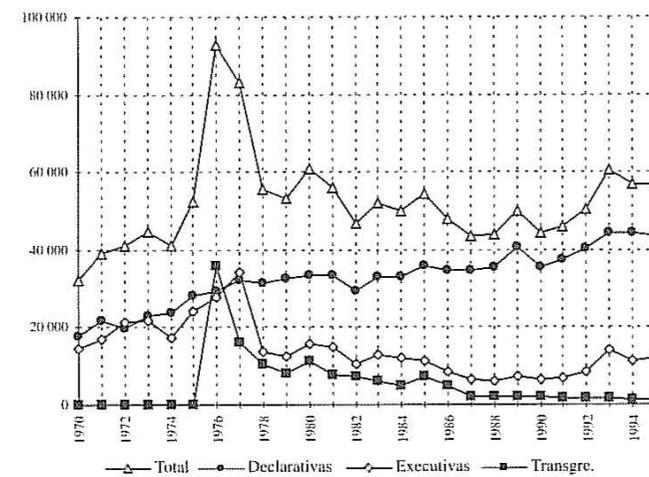


Evolução do Movimento processual laboral



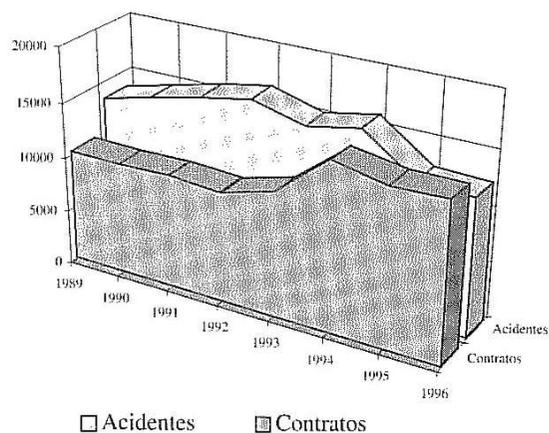
Fonte: Estatísticas da Justiça.

Tipos de acções laborais entradas



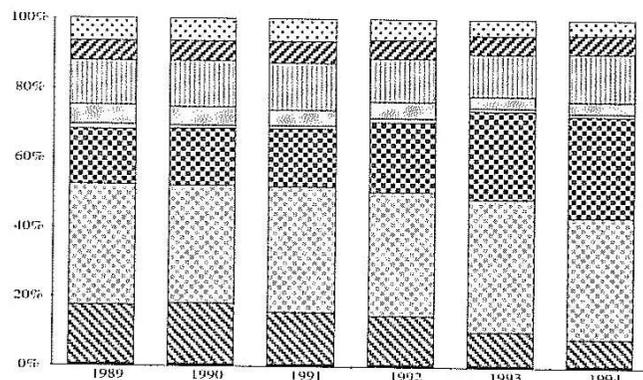
Fonte: Estatísticas da Justiça.

Processos Findos



Fonte: Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Justiça.

Termo do processo CIT



- Finalizado Antes do Julgamento Por: Indeferimento Liminar
- Finalizado Antes do Julgamento Por: Desistência
- Finalizado Antes do Julgamento Por: Transação
- Finalizado Antes do Julgamento Por: Condenação do Réu no Pedido
- Finalizado Antes do Julgamento Por: Absolvição do Réu na Instância
- Finalizado Antes do Julgamento Por: Outro Termo
- Pelo Julgamento: Procedente
- Pelo Julgamento: Procedente em Parte
- Pelo Julgamento: Improcedente

Fonte: Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Justiça.

Evolução da Morosidade

	Pendentes 1 Janeiro	Entrados	Findos	C. e Merryman	Meses
1970	42801	32154	33494	1,2	14,9
1971	41461	39076	28478	1,8	21,9
1972	52059	41162	32828	1,8	22,1
1973	60393	44773	38224	1,8	21,0
1974	66942	41127	31280	2,5	29,5
1975	76789	52304	25522	4,1	48,7
1976	189139	92874	79072	2,6	30,8
1977	202941	82959	89831	2,2	26,2
1978	196069	55640	69454	2,6	31,5
1979	182255	53168	61433	2,8	34,0
1980	173990	61045	63684	2,7	32,3
1981	171351	56197	67017	2,4	28,7
1982	160615	46936	71341	1,9	22,9
1983	136431	52108	71622	1,6	19,6
1984	116355	49965	67983	1,4	17,4
1985	96485	54584	64162	1,4	16,3
1986	81461	47849	62049	1,1	13,0
1987	67035	43447	53580	1,1	12,7
1988	56789	43818	50518	1,0	11,9
1989	50267	50100	52894	0,9	10,8
1990	47885	44405	46580	1,0	11,8
1991	52547	45822	50558	0,9	11,3
1992	39913	50568	47618	0,9	10,8
1993	42885	60455	54250	0,9	10,9
1994	46757	56903	62340	0,7	8,0

Fonte: Estatística da Justiça.

Evolução da morosidade por escalões Contratos individuais de trabalho

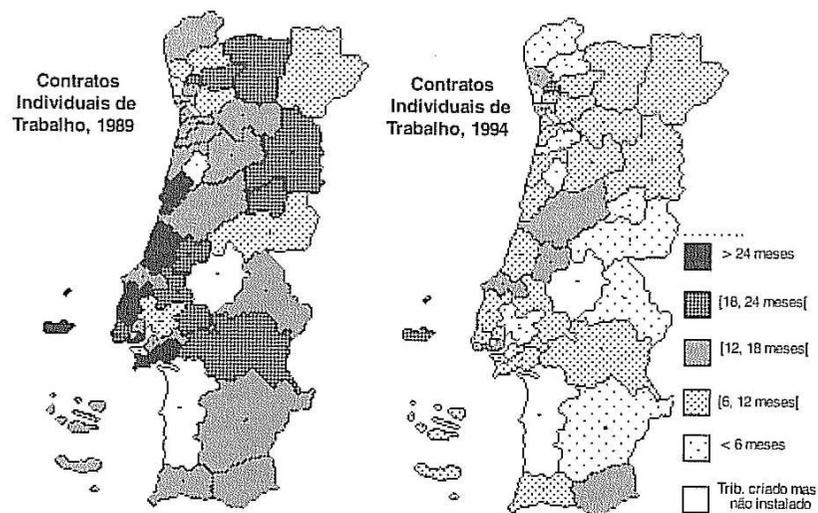
	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Até 1, ano	58,3	60,1	60,7	67,4	72,4	73,7
]1, 2 anos]	17,9	20,1	20,2	17,8	15,8	17,8
]2, 3 anos]	7,7	6,5	6,8	5,5	5,5	4,6
]3, 5 anos]	9	6,5	5,8	5,1	3,4	2,4
Mais de 5 anos	7,1	6,8	6,5	4,2	2,9	1,5

Acidentes de trabalho

	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Até 1 ano	71,7	70,7	67,4	69,0	74,5	72,6
[1, 2) anos	18,9	21,3	23,1	21,7	18,3	20,0
[2, 3] anos	4,0	4,4	5,7	5,3	4,4	4,4
[3, 5] anos	2,8	1,9	2,1	2,6	2,0	2,1
Mais de 5 anos	2,7	1,7	1,6	1,4	0,7	0,9

Fonte: Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Justiça.

Morosidade por tribunal de trabalho



Fonte: Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Justiça.

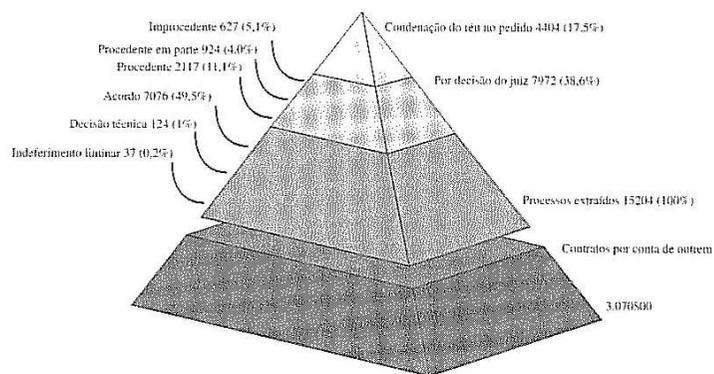
Termo do processo CITs 1994

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Almada	0,0	9,2	39,6	24,2	0,3	5,8	13,0	4,8	3,1
Aveiro	0,0	3,5	30,4	45,3	0,2	5,7	6,1	5,0	3,8
Barcelos	0,0	5,2	47,5	28,5	0,8	0,8	11,9	1,9	3,3
Barreiro	0,4	7,1	25,0	18,7	1,9	1,9	31,0	6,7	7,5
Beja	1,1	10,6	37,2	47,8	0,0	1,7	1,7	0,0	0,0
Braga	9,2	13,5	47,5	20,3	1,3	2,6	6,6	4,7	3,2
Bragança	0,0	20,3	11,9	59,3	1,7	3,4	1,7	1,7	0,0
Caldas da Rainha	0,0	13,8	24,1	0,0	3,4	0,0	34,5	6,9	17,2
Cascais	0,4	2,2	41,8	10,6	1,1	0,7	42,1	1,1	0,0
Castelo Branco	0,0	10,5	30,1	45,8	0,7	0,7	4,6	5,9	2,0
Coimbra	0,0	4,8	30,1	35,2	0,8	4,4	20,2	2,2	2,2
Covilhã	0,0	8,6	30,0	50,5	4,5	1,4	2,3	1,8	0,9
Évora	1,2	3,2	29,4	48,4	0,4	5,6	8,5	1,2	2,0
Faro	2,2	21,8	38,4	19,6	1,1	13,4	2,5	0,8	0,0
Fig. da Foz	0,0	7,8	23,3	33,3	0,0	0,0	10,0	14,4	11,1
Funchal	0,0	39,7	3,0	20,3	0,7	9,3	17,7	5,7	3,7
Gondomar	0,0	0,0	0,0	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Guarda	0,0	11,1	36,3	40,1	0,0	0,0	9,9	0,0	2,7
Guimarães	0,3	29,7	28,8	17,9	0,9	3,3	13,0	4,5	1,5
Lamego	0,7	7,2	32,0	15,7	3,3	7,2	20,3	2,0	11,8
Leiria	0,0	9,5	34,8	24,8	0,5	2,9	11,7	10,6	5,2
Lisboa	0,1	5,3	36,8	21,2	0,8	3,0	17,3	8,0	7,5
Loures	0,6	4,0	40,6	35,4	0,0	10,9	5,1	2,9	0,6
Maia	0,0	0,5	24,0	54,4	0,5	4,4	8,8	3,4	3,9
Matosinhos	0,0	2,5	38,5	26,6	0,9	2,9	14,6	9,7	4,3
Oliv. de Azeméis	0,0	2,2	37,0	21,3	0,4	3,5	29,6	1,3	4,8
Penafiel	0,8	5,2	39,9	30,6	1,1	0,8	10,7	7,9	3,0
Ponta Delgada	0,0	0,0	15,3	20,3	0,0	1,7	27,1	27,1	8,5
Portalegre	0,0	3,3	26,5	10,0	0,0	1,4	48,8	5,7	4,3
Portimão	0,0	3,8	25,3	46,5	1,3	4,5	11,9	4,8	1,9
Porto	0,4	8,8	44,1	23,8	1,2	3,4	8,6	5,0	4,6
Sª Mª da Feira	0,0	7,4	19,1	27,8	2,0	1,3	33,1	4,0	5,4
Santarém	0,0	0,9	51,1	34,0	0,0	1,3	6,4	3,0	3,4
Sª Tirso	0,0	5,0	13,0	63,2	0,0	2,0	12,3	3,0	1,6
Setúbal	0,0	9,7	18,9	27,8	1,3	15,9	11,9	10,1	4,4
Sintra	0,3	5,4	36,6	28,1	0,3	0,6	16,6	9,1	3,0
Tomar	0,3	8,8	39,6	40,3	0,6	0,3	5,5	1,3	3,2
Torres Vedras	0,0	25,5	46,1	12,7	2,4	1,2	3,0	6,1	3,0
Valongo	0,0	0,9	32,2	33,0	0,0	7,0	4,3	17,4	5,2
V. do Castelo	0,0	3,5	54,6	32,3	0,3	1,1	3,3	3,8	1,1
V. Franca de Xira	0,0	0,5	38,3	43,5	0,5	0,0	4,7	6,2	6,2
V. N. Fátima	0,0	7,8	52,5	21,9	0,9	2,3	11,9	1,8	0,9
V. N. Gaia	0,2	6,4	29,6	37,9	0,2	2,8	14,5	5,6	2,8
Vila Real	0,0	3,9	52,6	13,2	0,0	1,3	11,8	11,8	5,3
Viscu	0,0	6,7	53,9	15,5	0,0	0,5	16,1	4,1	3,1
Total Nacional	0,2	7,9	35,3	29,0	0,8	3,3	13,8	5,4	4,1

- 1- Fim do processo por indeferimento liminar
- 2- Fim do processo por desistência
- 3- Fim do processo por transacção
- 4- Fim do processo por condenação do réu no pedido
- 5- Fim do processo por absolvição do réu na instância
- 6- Fim do processo por outro termo
- 7- Pelo julgamento precedente
- 8- Pelo julgamento procedente em parte
- 9- Pelo julgamento improcedente

Fonte: Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Justiça.

Pirâmide dos Contratos de Trabalho 1994



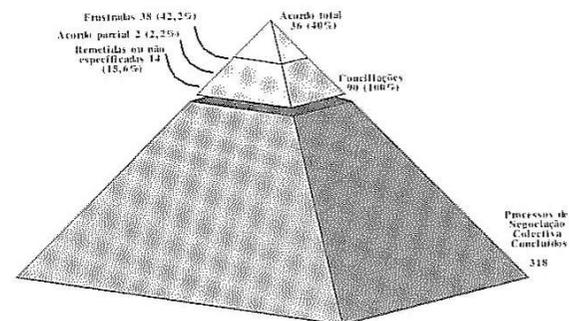
Fonte: INE; MESS/Departamento de Estatística; Estatísticas da Justiça.

Conciliações 1984-1996

	Conciliações	Acordo total	Acordo parcial	Frustradas	Remetido ou não especificado
1984	90	36	2	38	14
1985	108	51	4	36	17
1986	80	44	5	30	12
1987	87	38	0	35	14
1988	71	21	5	29	16
1989	77	41	3	28	5
1990	50	17	0	24	9
1994	231	93	14	113	11
1995	125	71	4	50	0
1996	140	89	5	46	0

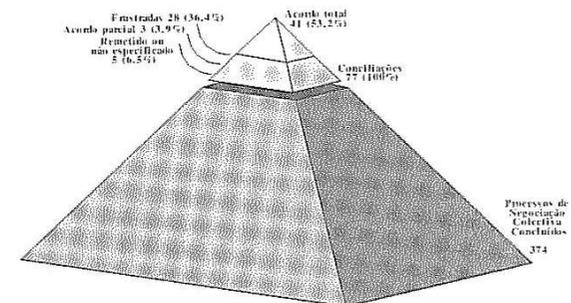
Fonte: Relatórios DGRCT e IDICT.

Pirâmide dos Conflitos Coletivos: Conciliação 1984



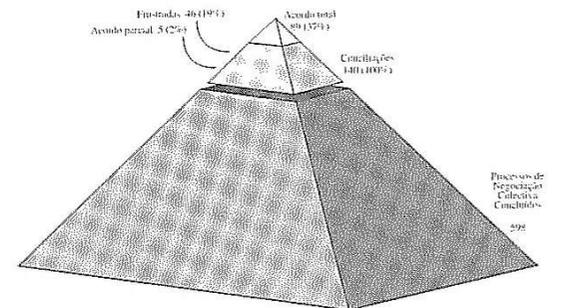
Fonte: MESS: Relatórios e Análises; Relatórios DGRCT e IDICT.

Pirâmide dos Conflitos Coletivos: Conciliação 1989



Fonte: MESS: Relatórios e Análises; Relatórios DGRCT e IDICT.

Pirâmide dos Conflitos Coletivos: Conciliação 1996



Fonte: MESS: Relatórios e Análises; Relatórios DGRCT e IDICT.

Instrumentos de Regulamentação Colectiva de trabalho segundo a forma de produção: negociação directa e conciliação entre 1984 e 1991

	Negociação Directa		Conciliação		Total
	V. abs.	%	v. abs.	%	
1984**	250	78,9	67	21,1	317
1985	308	81,7	69	18,3	377
1986*	283	80,2	70	19,8	353
1987	315	88,8	40	11,2	357
1988*	345	92,2	29	7,8	374
1989*	337	90,1	37	9,9	374
1990	385	93,7	26	6,3	411
1991	345	94,8	19	5,2	364

Fonte: DGRCT, Relatórios Anuais.

Portarias de Regulamentação de Trabalho resultantes de conflitos e zonas brancas

	Negociação Directa		Conciliação		Total
	V. abs.	%	v. abs.	%	
1983	-	-	4	100	4
1984	5	62,5	3	37,5	8
1985	7	50	7	50,0	14
1986	-	-	3	100	3
1987	-	-	1	100	1
1988	-	-	1	100	1
1989	-	-	1	100	1
1990	-	-	1	100	1
Total	12	36,4	21	63,6	33

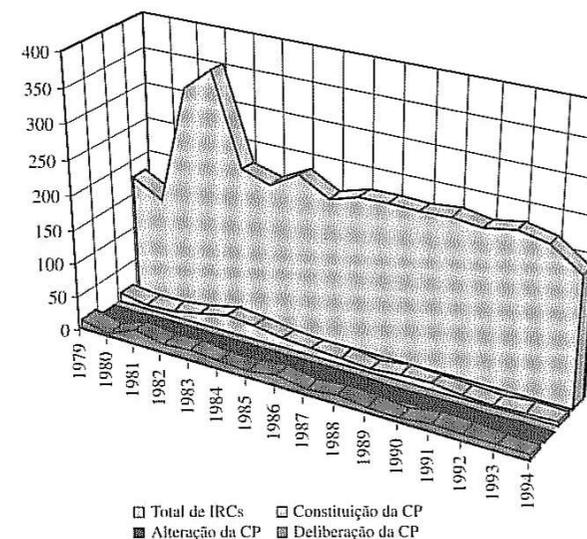
Fonte: MESS, BT.

Decisões arbitrais entre 1976 e 1992

	Decisões arbitrais	%
1976	11	30,1
1977	7	19,1
1978	8	22,1
1979	2	5,1
1980	3	8,1
1981	0	0,1
1982	1	3,1
1983	0	0,1
1984	1	3,1
1985	2	5,1
1986	0	0,1
1987	0	0,1
1988	0	0,1
1989	0	0,1
1990	0	0,1
1991	2	5,1
1992	0	0,1
Total	37	100

Fonte: MESS, Relatórios de Conjuntura; Relatórios e Análises.

Comissões paritárias



Fonte: Base de Dados REGTRAB - MQE - CICT.

Serviço informativo: evolução – Total

	Total	Total País
1988	115 719	195 072
1989	119 468	202 194
1990	114 975	197 926
1991	123 294	215 353
1992	127 829	221 931
1993	112 021	21 386
1994	103 019	208 584
1995	119 062	234 808

Fonte: Relatórios e Análises/Inspeção do trabalho.

Pedidos de Intervenção: evolução

	Sindicatos	Trabalhadores	Empresas	Outros	Total
1988	6 027	10 384	924	10 627	27 962
1989	5 488	9 455	1 059	11 435	27 437
1990	4 487	8 224	1 046	12 644	36 401
1991	4 524	10 165	1 834	8 567	25 090
1992	5 145	12 067	1 695	9 812	28 719
1993	4 371	13 974	1 218	9 777	29 340
1994	4 369	9 036	1 017	6 846	21 268
1995	4 756	8 446	981	6 998	21 181

Fonte: Relatórios e Análises/Inspeção do trabalho.

Bibliografia

- AAVV. 1987. *La Participation; synthèse des études de la Fondation sur la participation*. Dublin: Fondation Europeenne pour L'amélioration des Conditions de Vie et de Travail.
- AAVV. 1994. *Europe: direct participation in organisational change introducing the epoc project*. Working paper n.º 94/18/EN da European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Barbush, Jack. 1984. *The elements of industrial relations*. Madison: The University of Wisconsin Press.
- Barreto, José. 1992. "Portugal: Industrial Relations Under Democracy", in Ferner, Anthony e Richard Hyman (org.), *Industrial Relations in the New Europe*. Londres: Blackwell.
- Bobbio, Norberto. 1977. *Dalla struttura alla funzione*. Milão: Edizioni di Comunità.
- Bobbio, Norberto. 1989. "Público/privado", in *Enciclopédia Einaudi*, vol 14, pp: 176-190
- Bobbio, Norberto. 1989. "Sociedade civil", in *Enciclopédia Einaudi*, vol 14, pp: 160-175.
- Bonafé-Schmith, Jean P. 1992. *La Mediation, une Justice Douce*. Paris: Syros.
- Bourdieu, Pierre. 1989. *O poder simbólico*. Lisboa: Difel.
- Burawoy, Michael. 1985. *The Politics of Production*. Londres: Verso.
- Caire, Guy. 1991. "Des relations industrielles comme object theorique". *Sociologie du Travail*, 3.
- Cohen, Jean L. e Andrew Arato. 1990. *Civil society and political theory*. Cambridge: The MIT Press.
- Conaghan, Joanne. 1987. "Critical labour law: the american contribution". *Journal of Law and Society*, vol. 14, n.º 2, pp: 334-352.
- Conhen e Arato. 1992. *Civil Society and Political Theory*. Londres: Polity Press.
- Correia, João. 1982. "A participação e intervenção populares na administração da justiça do trabalho em Portugal", in Sindicato dos Magistrados do Ministério Público, *A Participação Popular na Administração da Justiça*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Cristóvam, Maria Luisa. 1995. *Portugal: the challenge of direct participation lies ahead*. Working paper n.º 95/71/EN da European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Dahrendorf, Ralf. 1961. *Sociedade e Liberdade*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.

Faria, José Eduardo. 1995. *Os Novos Desafios da Justiça do Trabalho*. S. Paulo: Editora LTr.

Fernandes, Monteiro. 1991. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina.

Ferrão, A. et al. 1991. "A conciliação como processo de composição de conflitos colectivos emergentes da celebração ou revisão de convenções colectivas de trabalho", Comunicação ao Seminário, *As Transformações do Sistema de Relações Profissionais em Portugal no Contexto do Diálogo Social*.

Ferreira, António C. e João Pedroso. 1997. "Os tempos da justiça: ensaio sobre a duração e morosidade processual". *Oficina do CES*, 99.

Ferreira, António Casimiro. 1993. *Contributos para uma Análise Sociológica das Formas de Resolução dos Conflitos Colectivos de Trabalho*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Ferreira, António Casimiro. 1996. *Problemas actuais da contratação colectiva em Portugal e na Europa*. Lisboa: Fundação Friedrich Ebert.

Hall, Stuart et al. (orgs.). 1993. *Modernity and its Futures*. Cambridge: Polity Press.

Hayman, Richard. 1994. "Introduction: Economic Restructuring, Market Liberalism and the Future of National Industrial Relations Systems", in Hyman e Ferner (orgs.), *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blackwell.

Hoeland. 1993. "Socio-legal comparison within the EEC in the field of labour: methodological and conceptual aspects". *Oñti Proceedings*, 14.

Hoogvelt, Ankie. 1992. "The new international division of labour 2", in Giddens, Anthony (org), *Human Societies: an introductory reader in Sociology*. Cambridge: Polity Press.

Kahn-Freund, O. 1977. *Labour and the Law*. Londres: Stevens.

Kahn-Freund, O. 1978. *Selected Writings*. Londres: Stevens.

Kelsen, Hans. 1984. *A Teoria Pura do Direito*. Coimbra: Almedina.

Kovács, Helena. 1994. "A participação no contexto da competitividade". *Organizações e Trabalho*, 12.

Krieger, Hubert. 1995. "As novas tendências das relações profissionais na Europa para os anos 90". *Organizações e Trabalho*, n.º 13.

Krieger. 1995. "As novas tendências das relações profissionais na Europa para os anos 90". *Organizações e Trabalho*, 13.

Leite, Jorge. 1986. *Lições de Direito e da Segurança Social*. Coimbra: Serviços Sociais da U.C.

Leite, Jorge. 1992. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Serviços Sociais da Universidade de Coimbra.

Leite, Jorge. 1995. "Sindicalismo e Direitos Fundamentais". *Vértice*, 68.

Lucena, Manuel de e Carlos Gaspar. 1991. "Metamorfoses corporativas? – associações de interesses económicos e institucionalização da democracia em Portugal". *Análise Social*, n.º 114, pp.: 847-903.

Lucena, Manuel de e Carlos Gaspar. 1992. "Metamorfoses corporativas? – associações de interesses económicos e institucionalização da democracia em Portugal (II)". *Análise Social*, n.º 115, pp.: 135-187.

Lyon-Caen, Antoine e Luigi Mariucci. 1985. "The state legislative intervention, and collective bargaining: a comparison of three national cases". *The International Journal of Comparative Labour Industrial Relations*, vol. 1.

Lyon-Caen, Gérard. 1972. "Anomie, autonomie et heteronomie en droit du travail", in *En Hommage a Paul Houriou*. Fac. de Droit de Liège.

Marques, Maria Manuel e António C. Ferreira. 1991. "A concertação económica e social: a construção do diálogo social em Portugal". *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 31.

Moreira, Vital. 1996. *Auto-Regulação Profissional e Administração Pública*. Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (mimeo).

Perez, Jose Luis Monereo. 1995. "La política social en el Estado del bienestar: los derechos sociales de la ciudadanía como derechos de 'desmercantilización'". *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n.º 19, pp.: 7-45.

Ramalho, Maria do Rosário Palma. 1993. *Do fundamento do poder disciplinar laboral*. Coimbra: Livraria Almedina.

Redinha, Maria Regina Gomes. 1995. *A relação laboral fragmentada*. Coimbra: Coimbra Editora.

Reed, Mike. 1997. *Sociologia da Gestão*. Oeiras: Celta Editor.

Regini, Marino. 1992. "Introduction: the past and future of Social Studies of Labour Movements" in Regini, Marino (org.), *The Future of Labour Movements*. Londres: Sage.

Reis, José. 1992. *Os Espaços da Indústria: a regulação económica e o desenvolvimento local em Portugal*. Porto: Edições Afrontamento.

Reis, José. 1993. "Portugal: a heterogeneidade de uma economia semiperiférica", in *Portugal um Retrato Singular*. Porto: Edições Afrontamento.

Rogowski, Ralf e Ton Wilthagen (orgs.). 1994. *Reflexive labour law*. Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers.

Santos, Boaventura de Sousa, 1994. *Pela Mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*. Porto: Edições Afrontamento.

Santos, Boaventura de Sousa, et al. 1986. *Os Tribunais nas Sociedades Contemporâneas: o caso português*. Porto: Edições Afrontamento.

Santos, Boaventura de Sousa, et al. 1993. *Portugal um Retrato Singular*. Porto: Edições Afrontamento.

- Santos, Boaventura de Sousa. 1985. "On modes of production of law and social power". *International Journal of the Sociology of Law*, n.º 13, pp. 299-336.
- Santos, Boaventura de Sousa. 1985. "Estado e Sociedade na Semiperiferia do Sistema Mundial: o caso português". *Análise Social*, 87/88/89.
- Santos, Boaventura de Sousa. 1988. "Uma Cartografia Simbólica das Representações Sociais: prolegómenos para uma concepção pós-moderna do Direito". *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 24.
- Santos, Boaventura de Sousa. 1989. "O Estado e os modos de produção de poder social". *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 7.
- Santos, Boaventura de Sousa. 1995. *Toward a New Common Sense – Law, Science and Politics in the Paradigmatic Transition*. Nova Iorque: Routledge.
- Simitis, Spiros. 1987. "Juridification of Labour Relations", in Gunther Teubner (org.), *Juridification of Social Spheres*. Nova Iorque: Walter de Gruyter.
- Stoleroff, Alan. 1988. "Relações Industriais e Sindicalismo em Portugal". *Sociologia: Problemas e Práticas*, 4.
- Supiot, Alain. 1996. *Crítica del derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Teubner, Gunther. 1987. "Juridification – Concepts, aspects, limits, solutions", in Teubner, Gunther (org.), *Juridification of Social Spheres*. Nova Iorque: Walter de Gruyter.
- Therborn, Göran. 1995. *European Modernity and Beyond – the trajectory of European Societies 1945-2000*. Londres: Sage.
- Touraine, Alain. 1996. *O que é a democracia?* Lisboa: Edições Piaget.
- Waters, Malcom. 1995. *Globalization*. Londres: Routledge.
- Wilthagen, Ton. 1994. "Reflexive rationality in the regulation of occupational", in Rogowski, Ralf e Ton Wilthagen (orgs). *Reflexive Labour Law*. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers.
- Woodiwiss, _Anthony. 1990. *Post-Modernism*. Londres: Pluto Press.

Intervenção final de sua Excelência, o Secretário de Estado do Trabalho

Dr. António Monteiro Fernandes

Face à riqueza e à grande heterogeneidade deste debate, não é evidentemente possível extrair dele, no imediato, um consensual sentido conclusivo.

Os relatores estarão em condições melhores do que ninguém para destacarem, relativamente aos respectivos temas, as ideias-chave susceptíveis de serem extraídas das suas comunicações, assim como das intervenções dos participantes e dos respectivos comentários. Esses enunciados poderão constituir útil instrumento de reflexão para o Governo e os Parceiros Sociais.

Não deixarei, no entanto, de formular duas ou três breves notas acerca do conteúdo do trabalho que aqui foi desenvolvido.

O tema geral – Aspectos Orgânicos e Funcionais da Administração e da Justiça do Trabalho – é, segundo julgo, um tema de convergência potencial entre os vários grupos de interesses que aqui se fizeram representar. Daí que a realização deste debate tenha sido objecto de compromisso trilateral, assumido no quadro do Acordo de Concertação Estratégica.

Está nele em causa o sistema de tutela socio-laboral, conjunto de instrumentos de realização de interesses legítimos, que são distintos, e em muitos domínios conflituantes, mas que convergem na necessidade de protecção eficaz e articulada.

Procurou-se, neste debate, de vários ângulos, dar resposta a esta questão central: que condições são necessárias para melhorar a eficiência do sistema de tutela na realização dos interesses legítimos, que se afirmam no domínio das relações de trabalho e de produção (e que são interesses dos trabalhadores, dos empregadores e do Estado de Direito Social), assim como no prejuízo e na negação dos interesses ilegítimos que no mesmo terreno procuram instalar-se e prosperar.

A importância do tema reflectiu-se no empenho e até na exigência que os Parceiros Sociais puseram na realização deste debate e em