



**TRABALHO E EMPREGO:
PERSPECTIVAS FUTURAS**

ANTÓNIO DORNELAS*

Emprego, desemprego e relações industriais

Introdução

Durante as décadas que se seguiram ao final da II Guerra Mundial, os sistemas de relações industriais dos países democráticos economicamente avançados conheceram um modelo de desenvolvimento que alguma literatura designa como fordismo.

Nesse contexto, a questão da repartição dos ganhos de produtividade era o principal problema com que os sistemas de relações industriais se confrontavam e, também por isso, a representatividade sindical media-se, antes de mais, pela capacidade de mobilização que revelassem, enquanto que a eficácia dos processos neo-corporativos em geral e da concertação social em particular constituía um dos pontos focais da avaliação dos sistemas de relações industriais (Visser, 1994).

Porém, durante os anos oitenta, um conjunto muito diversificado de factores levou a que se verificasse uma revalorização da empresa e dos modos de ajustamento, a essa escala, entre capital e trabalho. Partindo do carácter político dos processos neo-corporativos e do protagonismo que asseguram aos poderes públicos e aos sindicatos (Giugni, 1990; Regini, 1990), algumas versões das teses neoliberais responsabilizaram a rigidez normativa e a concentração das decisões ao nível central de negociação colectiva pelas dificuldades que as empresa manifestavam em se adaptarem às mudanças nos mercados e pelo crescimento do desemprego que daí decorreria.

No início da década de noventa, algumas avaliações globais dos sistemas de relações laborais declaravam ameaçada de morte a concertação social centralizada e afirmavam que, perante a crise da negociação colectiva de sector e de região, o futuro das relações industriais residiria, sobretudo, na empresa (Regini, 1990; Schmitter, 1990).

Num contexto em que as teses neoliberais foram ganhando terreno nos sufrágios dos eleitorados europeus, os sindicatos viram reduzida a sua importância política, o que reforçou a tendência para a crise do equilíbrio de poderes entre as organizações de interesses típica do modelo fordista. A questão da flexibilidade das relações laborais passou, por todas estas razões, a ser um dos pontos fundamentais da agenda política, económica e social da generalidade dos países europeus, situação que se manteve desde o início da década de oitenta até ao final da década que está a terminar.

Transformações de tal dimensão e profundidade afectaram, evidentemente, as identidades e as estratégias sindicais (Hyman, 1994) e traduziram-se numa forte e quase generalizada redução dos efectivos sindicais, com quebras acentuadas da sindicalização em treze dos quinze Estados membros da União Europeia (BIT, 1997). No caso concreto de Portugal, ter-se-á verificado uma quebra de 53,7% dos efectivos sindicais entre 1986 e 1995, do que resultaria que seria o país com a maior quebra dos efectivos sindicais, mesmo se a taxa média de sindicalização em Portugal continue a ser superior à do conjunto dos países da OCDE mas inferior à dos países da União Europeia.

1. Emprego, desemprego e regulação social

A tese que afirma existir uma relação directa entre a rigidez laboral e o aumento do desemprego parece não resistir bem à prova dos factos.

Como se mostra no Quadro 1, quando se compara o grau de regulação legal do mercado de trabalho com a taxa de desemprego dos diferentes Estados membros da União Europeia (UE), os resultados obtidos sugerem que as relações entre desemprego e o grau de regulação legal do mercado de trabalho estão longe de ser directas, visto que se encontram taxas de desemprego muito diferentes para o mesmo grau de regulação e que, por outro lado, se encontram taxas de desemprego semelhantes em graus de regulação legal muito afastados. A análise dos valores do desemprego de longa duração, sugere, igualmente uma avaliação reticente da tese neoliberal acima referida.

Um dos autores (Crouch, 1996) que não reconhece a existência duma relação directa entre desemprego e regulamentação legal dos mercados de trabalho, salientou, por outro lado, a complexidade e a

Tal como acontece com os níveis de regulação legal do mercado de trabalho, encontram-se valores muito diversos quer para a taxa de desemprego, quer para o peso do desemprego de longa duração no desemprego total débito de cada um dos padrões de relações industriais definidos por Crouch (1996).

Assumindo a pertinência da tipologia a que se recorreu, haverá que concluir que os valores encontrados não confirmam a existência duma relação directa entre padrões laborais mais elevados e maiores níveis de desemprego.

A retirar-se alguma conclusão dos valores encontrados — que a variabilidade dentro de cada categoria não parece consentir — ela seria sempre no sentido oposto ao da tese neoliberal, visto que quer os níveis de desemprego, quer o peso do desemprego de longa duração apresentam valores mais elevados em países com padrões laborais desiguais ou baixos.

Assim sendo, haverá que manter as reticências já formuladas à tese neoliberal, mesmo que, para além do quadro legal vigente, se tenham em consideração a acção dos sindicatos e o conjunto dos factores de regulação do mercado de trabalho.

No Quadro 4, apresentam-se os resultados de um exercício semelhante ao do Quadro 3 mas feito com indicadores do volume e da qualidade do emprego.

Muito embora se continuem a verificar variações muito significativas dos valores de cada indicador dentro das diferentes categorias da tipologia usada, os valores do Quadro 4 mostram que a taxa de emprego encontrada nos países com sistemas de padrões laborais altos — quer eles estejam incluídos nos sistemas de liderança patronal, quer nos de sindicatos fortes — é superior à dos países de padrões laborais desiguais ou baixos;

Os valores encontrados para a composição qualitativa do emprego e, em particular, a relevância das diferentes formas de emprego atípico sugerem a existência de diferentes tipos de atipicidade do emprego, com valores crescentes de emprego independente à medida que caminha das categorias superiores para as categorias inferiores da tipologia, e percentagens de emprego a tempo parcial que se organizam em sentido oposto.

A interpretação destes resultados exige uma grande prudên-

Quadro 4

Padrões de relações industriais e emprego

Padrão	País	Emprego	Emprego atípico/parcial	Emprego a tempo parcial	Emprego a tempo	Média	Média	Média	Média
		(E)	(EI)	(TP)	(ET)	(E)	(EI)	(TP)	(ET)
Liderança patronal	Holanda	63,9	10,8	36,0	10,4	64,0	9,9	25,7	10,4
	Alemanha	64,0	9,0	15,3	10,3				
Sindicatos fortes	Áustria	68,4	12,5	11,8	7,3	66,3	11,9	16,2	9,9
	Dinamarca	73,6	8,6	22,2	11,4				
	Bélgica	54,4	15,2	13,2	5,4				
	Finlândia	60,7	12,8	9,2	14,1				
	Suécia	74,2	10,3	24,6	11,2				
Padrões desiguais	Reino Unido	68,8	12,7	23,8	6,3	58,7	17,6	13,9	8,5
	Itália	52,3	24,8	6,2	7,0				
	França	59,6	11,8	14,6	11,5				
	Irlanda	54,0	21,0	10,8	9,2				
Padrões baixos	Portugal	67,6	25,6	8,0	11,3	56,8	27,1	6,5	18,6
	Grécia	55,0	34,4	4,6	11,1				
	Espanha	47,7	21,3	6,8	33,4				

Fontes: Crouch (1996); CE: *Employment in Europe* (1995; 1998)

E= % da população com 15 a 64 anos. H+M, EI= % do emprego total. H+M, TP= % do emprego total. H+M, ET= % do emprego total. H+M. Os valores indicados para cada um dos padrões são a média simples dos países considerados. O período considerado é o mesmo do Quadro 3.

cia, em virtude da ambiguidade dos conceitos usados, já que quer a noção de emprego a tempo parcial, quer a de trabalho independente recobrem situações muito díspares, se não mesmo socialmente contraditórias.

De facto, a primeira daquelas categorias inclui quer o trabalho voluntário a tempo parcial, quer todas as situações em que o trabalhador desejaria encontrar um emprego a tempo inteiro mas, na impossibilidade de o ter, opta por trabalhar a tempo parcial. Assim sendo, apenas no segundo caso se deveriam associar as conotações negativas que, em grande parte da literatura, ligam emprego atípico e precariedade do estatuto social.

Do mesmo modo, a categoria de trabalhador independente engloba quer uma das formas mais acentuadas de emprego precário — em que é na própria negação jurídica do estatuto de assalariado que assenta a negação dos direitos sociais e económicos ligados ao salariado —, quer formas de emprego e de actividade económica em que o estatuto legal e social convergem autenticamente num maior grau de independência do seu titular.

Admitindo que os níveis mais elevados de emprego independente incluam maiores percentagens de emprego precário, em face dos valores encontrados, poder-se-ia formular uma hipótese alternativa para a relação entre o grau de regulação do mercado de trabalho e os níveis de emprego e desemprego.

Segundo esta hipótese alternativa, haveria que ter em conta não apenas o grau de regulação legal do mercado de trabalho mas também os níveis de eficiência dos sistemas de relações industriais no seu conjunto.

De acordo com esta hipótese, os modelos — legais, contratuais e administrativos — de regulação dos mercados de trabalho e de emprego afectariam os níveis de emprego e de desemprego mas, também a qualidade do emprego e, portanto, os diferentes padrões de atipicidade do emprego.

Uma tal hipótese estaria conforme quer à estratégia da OCDE para a promoção do emprego, quer às principais teses defendidas pela Comissão Europeia presidida por Jacques Delors sobre a competitividade, o crescimento e o emprego. Mas, ao contrário dos pressupostos em que assenta a estratégia da OCDE, a hipótese alternativa acima exposta permite ter em consideração um conjunto de factores que, em muitos casos, são menosprezados.

Entre eles, haveria que ter em conta os graus de cumprimento da legislação vigente e, dum modo geral, de conformidade entre as normas em vigor e as práticas laborais, a capacidade das associações patronais e sindicais de coordenarem e fazerem cumprir aos vários níveis os acordos que negoceiam, o grau de cobertura da contratação colectiva de trabalho, a capacidade de regular a mudança que esta revela, os sistemas de consulta e de participação dos trabalhadores dentro da empresa, bem como os modelos de organização empresarial e da produção, os níveis de escolarização do emprego, para só referir alguns dos factores envolvidos mais relevantes.

É que, na presença de sistemas legais e contratuais de produção de normas que não acompanham e, portanto, não condicionam, as mudanças económicas e empresariais e perante sistemas de administração do trabalho incapazes de fazer respeitar as normas produzidas, tender-se-ia para uma desconformidade crescente entre as normas em

vigor e as práticas sociais, o que prejudicaria o desenvolvimento de modelos de flexibilidade interna das empresas em favor de processos de adaptação baseados na unilateralidade das decisões patronais, no recurso frequente à ilegalidade — muitas vezes não sancionada — e a formas de gestão dos recursos humanos em que a manutenção de alguma rigidez normativa aplicável ao núcleo duro das relações de trabalho coexiste com o progressivo predomínio das formas externas sobre as formas internas de flexibilidade.

Num tal cenário, haverá, pois, que contar com um reforço da segmentação dos mercados de trabalho e com a intensificação dos processos de dualização social.

2. Portugal: um retrato sumário e algumas dúvidas

Como se mostrou, Portugal tem uma taxa de emprego superior à média comunitária, uma percentagem de trabalho independente que excede em dez pontos percentuais a média comunitária, uma percentagem de contratos a termo semelhante à do conjunto da UE e uma percentagem de emprego a tempo parcial que será cerca de 60% do conjunto dos nossos parceiros europeus. Com uma percentagem de emprego industrial semelhante à média, Portugal tem cerca de 2,5 vezes mais emprego no sector primário.

Por outro lado, a taxa de desemprego é inferior à média comunitária, a repartição do desemprego entre homens e mulheres é semelhante ao valor médio europeu mas a percentagem de desempregados de longa duração é superior à média da UE e, apesar das políticas activas de emprego aplicadas, vem crescendo ao longo de todo o ciclo económico.

As dificuldades especificamente portuguesas no domínio do emprego estarão (i) na elevada percentagem de desempregados de longa duração, cuja expressão quantitativa já se referiu, e (ii) nos baixos níveis de educação formal e de literacia da população empregada. A dimensão deste segundo problema específico é dada pelo facto da percentagem da população empregada com baixo nível de educação atingir o valor máximo em Portugal (75,4%), um valor cujo significado pode ser avaliado por comparação com os que este parâmetro assume em Espanha (59,7%), na Grécia (51%), na Irlanda (38,6%), em França

(33,2%) ou na Alemanha (18,2%). Os estudos realizados entre nós sobre os níveis de literacia (Benavente et al, 1996) sugerem, aliás, que a situação será ainda mais grave pois haverá 2,9 milhões de pessoas nos dois níveis mais baixos da escala de cinco níveis utilizada, 600.000 dos quais no nível 0.

Assim, a menos que se aceite uma "americanização" progressiva das relações sociais, quer a estratégia para a redução do desemprego, quer os esforços de preservação do emprego existente, exigirão um esforço sem precedentes de educação e qualificação dos adultos, desempregados ou não, e uma maior adequação das qualificações por eles detidas às consideradas necessárias pelas empresas.

Daqui surge a primeira dúvida: será possível aumentar os níveis de educação e de qualificação de uma parte tão grande da população em idade de trabalhar, partindo de tão baixos níveis de escolarização e de literacia, sem transformar profundamente os sistemas de ensino e de formação profissional?

A segunda interrogação relaciona-se com a necessidade e a capacidade empresarial para receber e enquadrar trabalhadores com níveis crescentes de qualificação.

A informação disponível sobre a caracterização escolar dos desempregados e dos que procuram o primeiro emprego, sobre a estrutura empresarial, sobre a demografia das empresas e dos empresários e sobre as estratégias competitivas na indústria (Salavisa Lança et al, 1998) sugere que, apesar de estar a aumentar a proporção de empresas com estratégias de competitividade que não se baseiam exclusivamente nos custos, o modelo predominante da empresa portuguesa — microempresa, sem quadros técnicos com formação superior, gerida pelo próprio empresário, que é frequentemente um antigo operário do sector, com baixos níveis de escolarização e de formação profissional formal, com escassos contactos quer com as associações patronais e sindicais, quer com as agências públicas relacionadas com o mercado de trabalho, com estratégias de investimento físico mas reduzidíssimos investimentos na formação dos recursos humanos — não parece favorável ao desenvolvimento e à generalização de estratégias de competição empresarial baseadas na inovação, na qualidade e, portanto, na qualificação consistente dos recursos humanos.

É, pois, de admitir que o aumento da qualificação do emprego

continue a depender (i) não apenas da capacidade dos sistemas de educação e formação para permitirem a aquisição das qualificações e das competências necessárias à redução rápida que separa da média comunitária a produtividade média das empresas que operam em Portugal mas também, talvez sobretudo, (ii) da capacidade dessas empresas para utilizarem, integrarem, e remunerarem percentagens crescentes de emprego com maiores níveis de qualificação.

A terceira interrogação prende-se com a capacidade do sistema de relações industriais para integrar e legitimar mudanças profundas nos modelos de condicionamento do acesso ao emprego, do reconhecimento das qualificações, de organização dos processos de trabalho, de organização do tempo de trabalho e de remuneração.

Dir-se-á que é exactamente isso que se vem fazendo na última década e meia e com resultados que estão longe de ser irrelevantes. É verdade que, quinze anos depois da institucionalização da concertação social, o panorama das relações industriais é hoje diferente, devendo creditar-se a favor das perspectivas de mudança mais optimistas pelo menos três transformações, todas elas obtidas com um nível de conflitualidade laboral significativamente inferior ao dos nossos parceiros do sul da Europa:

a) os sucessivos acordos de política de rendimentos transformaram a moderação salarial na regra de decisão sobre a revisão dos salários mínimos contratuais e criaram o quadro de referência para a actualização do salário mínimo nacional e das remunerações da administração pública;

b) o Acordo Económico e Social de 1990 flexibilizou a legislação do trabalho de tal modo que ela deixou de constituir, desde o início dos anos 90, uma desvantagem comparativa para as empresas portuguesas que concorrem no mercado europeu;

c) criou-se um largo consenso discursivo sobre os objectivos e os métodos das reformas da política de educação e formação, da política de emprego, de mercado de trabalho e de protecção social, consenso esse que atinge a unanimidade precisamente nos campos das políticas de formação e de emprego.

Ainda assim, as reticências da maior confederação sindical portuguesa à concertação social em geral e ao Acordo de Concertação Estratégica, de 1996, em particular, e uma atitude patronal desfavorável

ao desenvolvimento da negociação colectiva têm potenciado grandes e persistentes dificuldades em ligar a lógica dos acordos de concertação social à negociação colectiva.

Assim sendo, continua a verificar-se uma escassa conjugação da lógica de aumento da empregabilidade com as decisões sobre a adaptabilidade do trabalho, sobre o reconhecimento das qualificações e sobre os sistemas remuneratórios, o que continua a legitimar a dúvida sobre o alcance das transformações introduzidas pela concertação social no conjunto do sistema de relações industriais.

De facto, a larga maioria das convenções colectivas de trabalho que estão em vigor resultam de decisões administrativas ou de acordos realizados entre os finais da década de 70 e a primeira metade dos anos 80 e, apesar de existirem excepções relevantes, na maioria dos casos não foram globalmente repensadas desde então.

Mas se tal rede de convenções colectivas de trabalho constitui, ainda hoje, um importante padrão de referência para a determinação dos salários nominais dos diferentes sectores económicos, em contrapartida, é geralmente reconhecido e vem sendo mostrado que o seu poder de regulação é cada vez mais diminuto.

Em primeiro lugar, porque a contratação colectiva não dá resposta adequadas aos problemas salariais actuais. De facto, a negociação colectiva guarda marcas profundas dos primeiros anos que se seguiram ao 25 de Abril, período durante o qual a actualização salarial em função da inflação constituía um dos principais problemas com que se debatiam os trabalhadores, os sindicatos, as empresas e as associações patronais.

Ora, a questão salarial não tem hoje as mesmas características de há duas décadas, já que, com os baixos níveis de inflação que se conhecem actualmente, as questões da regulação dos processos de individualização salarial, do desajustamento progressivo entre salários mínimos contratuais (Aperta et alí, 1994) e da convergência salarial real em termos europeus assumem, um quarto de século depois, uma importância muito maior do que então. Todavia, a generalidade da negociação colectiva salarial continua a realizar apenas a correcção nominal dos salários mínimos contratuais em função da inflação e da partilha dos ganhos de produtividade, sem se ocupar dos novos problemas criados pelo contexto actual.

Em consequência, a evolução das remunerações parece revelar uma influência reduzida dos sindicatos e dos poderes públicos, quer na protecção dos baixos salários, quer na evolução dos salários contratuais.

De facto, como se mostra no Quadro 5:

a) excepto nos anos de 1993 e 1994, em que teve uma variação real negativa, o salário mínimo nacional aumentou sempre acima da inflação e dos aumentos implícitos na contratação colectiva de trabalho mas abaixo das remunerações por trabalhador, quer do conjunto da economia, quer do sector empresarial;

b) os aumentos das remunerações implícito na contratação colectiva de trabalho são inferiores aos do sector empresarial e estes aos do conjunto da economia, onde se incluem os trabalhadores do sector público administrativo.

Quadro 5

Aumentos salariais (1990-97)

Ano	Inflação (%)	Aumento SMN - indústria, serviços e agricultura - (%)	Aumento remunerações implícito na regulamentação colectiva de trabalho - total sem sector público administrativo - (%)	Aumento remunerações por trabalhador - total da economia - (%)	Aumento remunerações por trabalhador - sector empresarial - (%)
1990	13,4	16,7	13,7	17,6	17,2
1991	10,5	14,6	14,4	19,1	18,8
1992	9,4	11,0	11,2	13,8	11,4
1993	6,7	6,5	7,3	8,0	6,6
1994	5,4	4,0	5,1	5,5	6,7
1995	4,2	5,5	4,8	6,9	6,2
1996	3,1	5,0	4,5	6,5	5,1
1997	2,3	3,8	3,6	5,6	4,7

Fontes: MTS e BP

No mesmo sentido, a análise da dispersão salarial (Quadro 6) mostra que esta aumentou na última década para a qual existem dados disponíveis, apesar da generalidade das convenções colectivas fixarem taxas percentuais de aumento salarial iguais para todos os níveis de remuneração.

Quadro 6

Dispersão salarial (Março de 1986 - Setembro de 1995)

Quantis	10	25	50	75	90
Aumento	2,0	2,0	2,6	2,9	4,1
Média	2,9				

Fontes: AITS E BP

Parece, pois, que existe um fraco condicionamento das políticas salariais das empresas, já que a margem de manobra para a individualização salarial dentro de cada empresa e entre empresas abrangidas pela mesma convenção colectiva é elevada e vem aumentando (Aperta et al, 1994).

Em segundo lugar, porque é muito limitado o número de inovações contratuais nos domínios da formação profissional, dos sistemas de qualificação e classificação dos trabalhadores e, embora com maior expressão, na redução e reorganização do tempo de trabalho (Lopes; Cerdeira, 1999), continuando a esmagadora maioria das convenções colectivas a ocuparem-se exclusivamente, nos termos já referidos, da actualização dos salários.

Em terceiro lugar, porque, ao contrário do que aconteceu na generalidade dos países europeus a estrutura da contratação colectiva não se transferiu do sector para a empresa (Visser, 1994), nem se desenvolveu a negociação colectiva articulada de sector e de empresa (Leitão, 1998), continuando os processos participativos a ter um carácter excepcional em Portugal (Regalia, 1994).

Assim, haverá que reconhecer que a concertação social não logrou, até agora, assegurar a passagem de um modelo de relações industriais baseado no modelo fordista — centrado, portanto, na partilha crescente dos ganhos de produtividade e baseado no minimalismo temático e do garantismo jurídico — para um modelo que enfrente os dilemas da flexibilidade, da empregabilidade e da articulação da participação — directa e indirecta — dos trabalhadores na empresa com a negociação colectiva de sector ou com as decisões da concertação social.

Assim sendo, o modelo actual de relações industriais corresponde bem à inclusão na categoria dos sistemas de baixos padrões de

relações laborais, pois, apesar da flexibilização legislativa já realizada e da elevada taxa de cobertura da negociação colectiva, o conjunto das normas laborais vigentes regulam pouco e favorecem ainda menos quer a inovação, quer a integração do económico com o social, quer a procura de aumentos da produtividade do trabalho capazes de permitirem uma convergência dos níveis médios e baixos de remuneração com os valores médios europeus.

Deixam, por isso, largo espaço para o unilateralismo e para as formas externas de flexibilidade, que continuam a conviver com elevados níveis de ilegalidade e de impunidade nas formas de emprego, na regulação do tempo de trabalho e noutros aspectos fundamentais da relação salarial.

Os níveis de emprego e de desemprego que Portugal conheceu na última década e meia apresentam características que o singularizam, quer no conjunto da União Europeia, quer no grupo de países de baixos padrões laborais, que com ele partilham algumas das características do padrão de atipicidade do emprego.

A interpretação dessa posição singular é uma tarefa difícil, que não cabe certamente neste texto. Ainda assim, não se quer terminar sem juntar às interrogações já formuladas duas outras.

Em primeiro lugar, uma questão de modelo: a eficiência que Portugal vem mostrando na criação e na manutenção do emprego e na contenção do desemprego derivam de um nível particularmente alto de ilegalidade no mercado de trabalho que, por tornar ineficazes alguns dos traços fundamentais do modelo social europeu, o aproximam mais do modelo americano? Se os níveis de pobreza encontrados em Portugal no início da década de 90 militam a favor dessa tese, já o elevado peso do desemprego de longa duração representa uma diferença que não se pode ignorar.

Em segundo lugar, uma interrogação ligada à gestão conjuntural: que importância há que atribuir ao crescimento económico — superior à média comunitária —, ao desenvolvimento que as políticas activas de emprego vêm conhecendo em Portugal, à consistente política de moderação salarial, à persistente — embora em redução — diferença entre o custo horário do trabalho em Portugal e noutros países europeus, ao investimento directo estrangeiro na explicação desta singularidade que, aparentemente, Portugal manifesta?

São questões que talvez mereçam a atenção de quem saiba e queira procurar elementos de resposta que não se encontrarão neste texto mas que, julga-se, precisam de ser respondidas em Portugal.

De Essen a Maastricht, de Maastricht a Amsterdão, ao Luxemburgo e a Colónia, a União Europeia dotou-se duma estratégia coordenada para o emprego, com uma partilha razoavelmente clara de responsabilidades entre as instâncias comunitárias e os governos dos Estados membros na definição de objectivos, na criação e repartição dos meios e na definição das responsabilidades pela sua realização.

Mas não tem – e está por saber se e quando poderá e quererá vir a ter – uma estratégia do mesmo tipo para o conjunto das relações industriais, muito embora os três acordos-quadro negociados ao nível europeu possam ser entendidos como os primeiros passos dum sistema europeu de relações industriais.

Mas, por enquanto, é dentro de cada Estado membro, nesses espaços limitados pela unificação monetária europeia, que se coloca a questão de conjugar a qualidade com a quantidade do emprego e ambas com os modelos de competição empresarial, de repartição dos rendimentos e de protecção social.

Bibliografia

APERTA, A.; MOREIRA, I.; MURTEIRA, M.M. (1994), *Análise das diferenças entre remunerações convencionais e efectivas*, Lisboa, Ministério do Emprego e Segurança Social.

BENAVENTE, Ana (Coordenadora); ROSA, Alexandre; COSTA, António Firmino da; ÁVILA, Patrícia (1996), *A literacia em Portugal – Resultados de uma pesquisa extensiva e monográfica*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian e Conselho Nacional de Educação.

BIT (1997), *Le travail dans le monde 1997-98. Relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale*, Genebra, Bureau International du Travail.

CE- Comissão Europeia (1998), *Employment in Europe 1998*, Luxemburgo, Serviço das Publicações das Comunidades Europeias.

CERDEIRA, Maria da Conceição (1999), *Mudanças técnico-organizativas e negociação colectiva*, Comunicação ao VII Encontro Nacional de Sociologia Industrial das Organizações e do Trabalho, Lisboa (fotocopiado).

CROUCH, Colin (1996), "Revised diversity: from the neo-liberal decade to

beyond Maastricht", in VAN RUYSEVELDT, Joris, e VISSER, Jelle, *Industrial Relations in Europe – Traditions and Transitions*, Londres, Sage Publications.

GIUGNI, Gino (1990), "Gobierno privado y parlamentarismo", in OJEDA AVILÉS, António (org.), *La Concertación Social tras la Crisis*, Barcelona, Ariel.

HYMAN, Richard (1994), "Changing Trade Union Identities and Strategies", in HYMAN, Richard, e FERNER, Anthony (orgs.), *New frontiers in European Industrial Relations*, Oxford, Basil Blackwell.

LEITÃO, Maria Josefina Menezes (1998), "Traços gerais da contratação colectiva em Portugal", in *Sociedade e Trabalho*, n2, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

LOPES, Fernando Ribeiro, "Contratação Colectiva", in Comunicação ao I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra, Livraria Almedina.

OCDE (1994), *Employment Outlook*, Junho.

OCDE (1999), *Economic Outlook*, Junho.

REGALIA, Ida (1994), *Employee direct participation in organisational change. The EPOC Project. The positions of social partners in the EC on direct participation, Milão, working paper.*

RECINI, Marino (1990), "El declinar del intercambio político centralizado y la emergência de nuevas formas de concertación", in OJEDA AVILÉS, António (org.), *La Concertación Social tras la Crisis*, Barcelona, Ariel.

SALAVISA LANÇA, I.; MIRA GODINHO, M.; OLIVEIRA, L.; CARVALHO, H.; CALAPEZ, T.; SILVA, J.A.; SOUSA, C.; HILL, A.; DIAMANTINO, M.C.; MAJOR, M.J.; A. (1998), *Trajectórias competitivas na indústria portuguesa – factores, infra-estruturas e comportamentos empresariais*, Lisboa, Dinâmia (fotocopiado).

SCHMITTER, Philippe C. (1990), "El corporatismo ha muerto, larga vida al corporatismo", in OJEDA AVILÉS, António (org.), *La Concertación Social tras la Crisis*, Barcelona, Ariel.

VISSER, Jelle (1994), "European Trade Unions: the Transition Years", in HYMAN, Richard, e FERNER, Anthony (orgs.), *New frontiers in European Industrial Relations*, Oxford, Basil Blackwell.

VISSER, Jelle (1996), "Traditions and Transitions in Industrial Relations: a European view", in VAN RUYSEVELDT, Joris, e VISSER, Jelle, *Industrial Relations in Europe – Traditions and Transitions*, Londres, Sage Publications.

