



ÁREA TEMÁTICA: Mercados, Emprego e Desemprego

Globalização e Relações Laborais: Análise dos sectores Têxtil, Automóvel, Bancário, Telecomunicações e Hotelaria e Restauração

LIMA, Marinús Pires de
Investigador Principal
Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa
marinus.pires.lima@ics.ul.pt

GUERREIRO, Ana
Assistente de Investigação
Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa
ana.i.guerreiro@netcabo.pt

KOLAROVA, Marina
Assistente de Investigação
Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa
maalko@portugalmail.pt

NUNES, Cristina
Assistente de Investigação
Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa
cristina.nunes@ics.ul.pt

Resumo

Esta comunicação apresenta os resultados preliminares do estudo 'Globalização e Relações Laborais em Portugal', que se baseiam na análise de dados estatísticos, literatura existente e entrevistas exploratórias realizadas com dirigentes sindicais e patronais dos sectores têxtil, automóvel, banca, telecomunicações e hotelaria e restauração. Estas entrevistas pretenderam colocar em confronto e reflectir sobre as transformações no sistema de relações laborais, decorrentes dos processos de globalização, com os vários actores sociais.

Palavras-chave: Globalização; Relações Laborais; Sindicalismo; Diálogo Social.





1. Introdução

Esta comunicação resulta de um trabalho realizado por uma equipa de investigadores do ICS-UL, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia, com o objectivo de estudar os efeitos da globalização nas relações laborais em Portugal. Trata-se de uma pesquisa baseada, numa primeira fase, na análise de dados quantitativos e qualitativos (entrevistas exploratórias a associações patronais e sindicais e peritos) referentes ao emprego, desemprego, criação de emprego e deslocalizações nos sectores têxtil, automóvel, bancário, telecomunicações e hotelaria e restauração, que visa desenvolver a metodologia da intervenção sociológica (Touraine, 1978).

O objectivo desta metodologia é o de organizar encontros de reflexão entre actores perspectivados como oponentes em determinados contextos sociais (por exemplo, trabalhadores *versus* patronato). A intervenção sociológica ao colocar em confronto sujeitos que não estão habituados a reflectir e a dialogar em conjunto sobre os significados sociais e culturais das suas práticas, poderá contribuir para que os próprios indivíduos consigam melhorar os processos de análise e reflexão das suas e das acções de terceiros.

De seguida são apresentados os resultados obtidos até esta fase da investigação.

2. Sector têxtil e vestuário

A indústria têxtil e do vestuário caracteriza-se por ser uma indústria com forte tradição e implementação em Portugal e por ter uma elevada importância na economia nacional.

Estes dois subsectores distinguem-se sobretudo pelo primeiro utilizar maior capital intensivo, recorrendo às novas tecnologias de produção e a sistemas de organização do trabalho mais flexíveis e o segundo basear-se no uso de mão-de-obra intensivo e de não ser tão elevado o nível de modernização tecnológica.

2.1. Emprego e estrutura empresarial

No período analisado (Quadros de Pessoal 98-2004¹), regista-se uma diminuição de cerca de 207 empresas. Ao nível da estrutura empresarial caracteriza-se por ser um sector onde predominam as pequenas e médias empresas (PME), estrutura que se tem vindo a acentuar com a liberalização mundial do mercado dos têxteis (90%).

A indústria têxtil e do vestuário concentra-se no Norte do país. Esta forte concentração conduz a que, nestas regiões, haja uma forte dependência de emprego de certos segmentos populacionais face a esta indústria.

Em termos de evolução do emprego (95-2004), o sector apresenta uma diminuição de cerca de 50000 postos de trabalho. No que concerne à divisão do emprego por género, constata-se que cerca de 73% do total dos trabalhadores são mulheres (são assim o grupo mais afectado pelo desemprego no sector).

É um sector que se caracteriza pelos trabalhadores possuírem, em geral, baixos níveis de escolaridade e qualificacionais, apesar de se verificar uma inversão, ainda que paulatina, desta tendência. Por outro lado, têm também surgido novas profissões altamente qualificadas ligadas ao sector têxtil e do vestuário: engenharia têxtil, design, marketing (apesar de não ser uma tendência muito notória nos dados estatísticos, esta realidade das novas profissões ligadas à inovação, à gestão e ao desenvolvimento de novos produtos foi bastante sublinhada pelos interlocutores privilegiados).

O sector têxtil e do vestuário caracteriza-se ainda pelo facto de as remunerações médias dos trabalhadores serem baixas, não só dos trabalhadores não-qualificados mas também dos qualificados. 99% dos trabalhadores são abrangidos por Contratos Colectivos de Trabalho (CCT) e a maior parte possuem contratos sem termo.



De acordo ainda com alguns entrevistados, é um sector onde o trabalho desenvolvido ao nível da economia informal e clandestino tem alguma expressão, embora não constitua a caracterização geral do sector.

No que diz respeito à evolução da negociação colectiva, segundo aquilo que pudemos apurar, tem havido uma forte contestação por parte das associações patronais em relação ao aumento do salário mínimo que, de acordo com o estabelecido, chegará aos 500€. As associações patronais têm afirmado que, devido à forte concorrência internacional, não conseguem suportar estes custos salariais, até porque obriga também a subir os salários das categorias profissionais que ganham acima do salário mínimo. Outra das reivindicações que é avançada por parte das associações patronais é que passem a ser pagos apenas 12 meses de trabalho (não incluindo o subsídio de férias e de Natal). Para as associações sindicais, os acordos salariais são um dos processos mais difíceis na negociação colectiva.

No entanto, pelo que pudemos constatar através dos testemunhos que nos foram prestados pelas associações patronais e sindicais, foi negociado, em 2006, um novo CCT para o sector, onde se introduziram mudanças sobre questões relacionadas com a flexibilidade dos horários de trabalho, ao nível da polivalência de funções e da incorporação de novas categorias profissionais (como os designers, etc.).

2.2. Implicações da liberalização dos mercados mundiais do têxtil e do vestuário no sector em Portugal

A consequência mais visível da liberalização dos mercados mundiais do têxtil e do vestuário no sector em Portugal foi a diminuição de empresas e postos de trabalho. Portugal, principalmente nas décadas de 60 e 70, beneficiou dos processos de deslocalização e/ou subcontratação de muitas empresas europeias que se instalaram no país devido às suas vantagens económicas competitivas, nomeadamente ao nível dos baixos custos salariais. O sector português, durante o período de 1974-94, esteve também protegido pelo Acordo Multi-Fibras. De 95 a 2005 desmantelou-se progressivamente este acordo e o mercado europeu e dos EUA foi liberalizado e sujeito à concorrência destes países.

Esta crescente liberalização do mercado teve repercussões fortíssimas no sector têxtil português. Em primeiro lugar, o país, quando comparado com os mercados asiáticos do Leste europeu, deixou de ser considerado um país de mão-de-obra barata, isto levou a que as empresas estrangeiras deslocalizassem as suas unidades de produção para estes países e que encerrassem as suas fábricas em Portugal, deixando no desemprego milhares de trabalhadores. Houve também empresas nacionais, cuja produção estava direccionada para produtos de baixa qualidade e que não conseguiram subsistir à concorrência. Existe ainda uma nova realidade que é o facto de existirem também cada vez mais empresas portuguesas a recorrer à subcontratação em países estrangeiros, nos segmentos de produção onde o sector nacional já não apresenta vantagens competitivas.

Estas alterações estruturais provocaram novos desafios no campo das relações laborais.

As associações sindicais deparam-se com novas dificuldades para defender os trabalhadores perante os fenómenos de deslocalização das empresas. Em primeiro lugar, porque perante estas situações, a única forma de defesa dos interesses dos trabalhadores é a negociação dos fundos de garantia salarial. Por outro lado, a crença das associações sindicais é a de que as situações de deslocalização afectaram bastante a taxa de sindicalização. Muitas empresas que fecharam eram de grande dimensão e tinham muitos trabalhadores sindicalizados, que muitas vezes não voltam a trabalhar no sector. No decorrer das entrevistas, outra das dificuldades reveladas pelos sindicatos é a da sindicalização dos mais jovens, onde se manifesta uma maior rotatividade e precariedade no emprego. Como o têxtil e o vestuário se caracterizam pelos baixos salários praticados, muitas vezes trabalham temporariamente no sector, acabando por procurar outras actividades.

No que diz respeito à concorrência e comércio internacionais, as associações sindicais e patronais reivindicam a aplicação do princípio da reciprocidade (igualdade nos valores das taxas aduaneiras, cumprimento de cláusulas ambientais e também sociais, que são impostas aos países da UE).



Tendo cada vez menos oportunidades de competir nos mercados de mão-de-obra barata, normalmente, vocacionados para a produção em massa de produtos de baixa qualidade, o caminho apontado não só pelas associações patronais como também sindicais para os têxteis em Portugal é o da produção de elevada qualidade, direccionada para nichos de mercado.

Na opinião de alguns dos nossos entrevistados, apesar de existirem diferentes realidades no têxtil e no vestuário, existem algumas empresas no sector a apostar na modernização tecnológica e na inovação de produtos. No âmbito dos têxteis, algumas empresas têm apostado no desenvolvimento dos têxteis técnicos e funcionais (vocacionados, entre outras, para a área do desporto, da saúde, defesa). No que diz respeito ao subsector do vestuário, também existem algumas empresas a apostar no desenvolvimento do *design* do produto e na concepção de marcas.

3. Sector das telecomunicações e correios

Em Portugal, nas últimas décadas, o desenvolvimento das novas tecnologias de comunicação (comunicações móveis, Internet e todo o conjunto de serviços ligados a estas tecnologias) alteraram profundamente a composição do tecido empresarial, assim como a organização do trabalho e do emprego no sector.

No final da década de 80, a rede nacional de telecomunicações era composta quase exclusivamente por duas empresas monopolistas: CTT e TLP.

A partir da década de 90 o sector sofreu profundas transformações, em consequência de sucessivas alterações na regulação do sector, que passaram pela criação da Portugal Telecom e pela sua posterior privatização e pela liberalização do mercado das redes fixa e móvel e crescente abertura à concorrência que conduziram ao aparecimento de empresas de grande e pequena dimensão.

3.1. Emprego e estrutura empresarial

No período analisado (1998-2004), houve um aumento do número de empresas e estabelecimentos no sector. No que concerne à estrutura empresarial (1995-2004), houve um aumento significativo das empresas de pequena dimensão. Em 2004, constituíam cerca de 69% do tecido empresarial. No entanto, houve também no mesmo período um aumento das empresas de grande dimensão, ou seja com mais de 500 trabalhadores (de 3 para 8).

O sector das telecomunicações e correios concentra-se fundamentalmente nos distritos de Lisboa e Porto, mas verifica-se um aumento do número de estabelecimentos em todos os distritos do país.

Em 2004, o sector detinha cerca de 33430 trabalhadores. Se considerarmos que a PT possui cerca de 7000 trabalhadores e os CTT cerca de 14000, estas empresas no seu conjunto tem a seu cargo mais de metade do emprego gerado directamente no sector.

Em termos de evolução geral do emprego, no sector houve uma diminuição de cerca de 5000 postos de trabalho, que se deve à redução do número de pessoas nas empresas de grande dimensão (mais de 500 pessoas), já que em empresas de menor dimensão houve, no mesmo período, criação de postos de trabalho.

Apesar de os dados estatísticos apontarem para uma redução dos postos de trabalho, na opinião das associações sindicais tem havido criação de emprego através do *outsourcing*, ou seja, as empresas de grande dimensão, nomeadamente no que diz respeito aos *call-centers*, recorrem aos serviços das empresas de trabalho temporário. Segundo os nossos entrevistados, tem havido uma diminuição do trabalho estável e um aumento do trabalho temporário e precário (contratos a prazo, recibos verdes). Os trabalhadores contratados através das empresas de trabalho temporário, mesmo a desempenhar as mesmas funções profissionais, ganham menos do que os outros trabalhadores.



Além disso, houve uma diminuição acentuada dos trabalhadores que possuíam 20 e mais anos de antiguidade (em 95 representavam cerca de 45% do total dos trabalhadores e em 2004 constituíam cerca de 29%), pelo que pudemos aferir nas entrevistas realizadas, estes dados podem estar relacionados, por exemplo, com a saída de muitos trabalhadores da PT e que, devido às reestruturações que as empresas sofreram, negociaram as suas saídas através das modalidades de suspensão de contrato e de pré-reforma, muitos destes trabalhadores pelo que pudemos aferir pelas entrevistas trabalhavam há mais de 20 anos na empresa.

No que diz respeito à divisão do emprego segundo o género, observa-se que as mulheres constituem cerca de 65% do total dos trabalhadores. No entanto, ao compararmos as remunerações médias dos trabalhadores segundo o sexo, verificamos que para a mesma categoria profissional, existem diferenças salariais entre homens e mulheres. Sendo que os homens ganham mais, estas diferenças são mais acentuadas nos quadros superiores e nos profissionais altamente qualificados.

Nas telecomunicações (95-2004) observou-se uma evolução positiva ao nível das habilitações escolares (bacharelato e licenciatura) e das qualificações profissionais dos trabalhadores (quadros superiores, médios e profissionais altamente qualificados).

No que concerne ao tema dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho (IRCT), verificámos que 75% dos trabalhadores do sector são abrangidos por Acordos de Empresa (AE). Estes dados prendem-se sobretudo pelos AE em vigor na PT e nos CTT (empresas de grande dimensão que empregam muitos trabalhadores), o que não significa que não haja outras empresas com AE. Segundo os mesmos dados estatísticos, 20% dos trabalhadores não são abrangidos por IRCT.

3.2. Sector das telecomunicações e correios: que transformações e desafios no campo das relações laborais?

O estudo e a caracterização das relações laborais no sector são bastante complexas. Por um lado, existem os CTT, actualmente a única empresa pública, e a PT que resultou de um conjunto de fusões e que foi sendo progressivamente privatizada, que possuem instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nomeadamente Acordos de Empresa, que são negociados entre os representantes dos Conselhos de Administração e as associações sindicais, e onde a taxa de sindicalização dos trabalhadores em comparação com outras empresas ainda é elevada. Contudo, é necessário referir que também nestas empresas têm diminuído o número de trabalhadores. Esta redução deve-se a diversos factores: à modernização tecnológica, a estratégias económicas que, visando a obtenção de maiores lucros, conduzem ao aumento da subcontratação de recursos humanos através das empresas de trabalho temporário.

Além disso, existe todo um conjunto de empresas de grande dimensão que não realizam negociação colectiva com as associações sindicais e que, em geral, se regem apenas pelo Código de Trabalho e ainda empresas de *outsourcing*, onde se incluem as empresas de trabalho temporário, que fornecem a maior parte dos trabalhadores para os serviços de *call-centers*. Algumas associações sindicais mencionaram o facto de estarem a propor e a tentar negociar um Contrato Colectivo de Trabalho com empresas de trabalho temporário para os trabalhadores dos *call-centers* das telecomunicações.

Esta multiplicidade de realidades conduz a que o emprego no sector se caracterize ainda por formas de emprego estáveis e duradouras, mas também pelo aumento das chamadas formas de trabalho atípicas e instáveis.

Uma das questões abordadas no decorrer das entrevistas foi o aumento do trabalho precário no sector associado aos *call-centers*. A crença das associações sindicais é que nesta área de serviços cerca de 80% do trabalho prestado esteja sujeito a condições de precariedade. Na opinião dos entrevistados, o grupo mais afectado por esta crescente precariedade são os trabalhadores mais jovens que, em muitos casos, possuem habilitações escolares superiores.



O crescimento da precariedade laboral e de formas de trabalho atípicas estão também associadas a uma diminuição na taxa de sindicalização dos trabalhadores (principalmente nos mais jovens).

Segundo os testemunhos dos entrevistados, também nas empresas onde os trabalhadores usufruem de maior protecção laboral (como por exemplo a PT e os CTT), a taxa de sindicalização dos trabalhadores também tem diminuído devido à saída dos trabalhadores mais velhos, que eram os mais sindicalizados.

A realidade do emprego mudou muito no sector: hoje em dia, os trabalhadores são mais jovens, possuem maiores habilitações escolares e qualificações profissionais, mas também estão mais sujeitos a condições de trabalho mais precárias e voláteis.

4. Sector Automóvel

A indústria automóvel constitui uma indústria completamente globalizada, com papel chave nas economias e uma expansão notável nos últimos 50 anos. Esta indústria é tributária de praticamente todos os sectores da indústria transformadora, desde a metalomecânica à borracha, da electrónica ao têxtil, do vidro aos plásticos.

A indústria automóvel divide-se em três subsectores: a fabricação de veículos automóveis, a fabricação de componentes e acessórios para veículos automóveis e seus motores e a fabricação de carroçarias, reboques e semi-reboques.

Nas últimas décadas sofreu reestruturações e reorganizações no espaço global, com a redistribuição de responsabilidades ao longo da cadeia de valor, a concentração da produção, a internacionalização do processo produtivo e a aposta em novos mercados antes fechados ao comércio internacional e ao investimento estrangeiro.

Durante anos, a indústria automóvel portuguesa resumiu-se a um conjunto de fornecedores de componentes, orientados para exportação, nomeadamente para os grandes construtores de automóveis e seus fornecedores de primeira linha.

A partir da 2.^a Lei-quadro para o Sector Automóvel (1979), foi então possível a realização de investimentos na indústria portuguesa de componentes, dos quais se destaca o grande investimento designado de Projecto Renault no início dos anos 80.

A década seguinte ficou marcada pela instalação em Portugal do projecto Autoeuropa, que teve um efeito multiplicador no lançamento no nosso país de uma nova fileira de desenvolvimento industrial, sobretudo na indústria de componentes. No início dos anos 90 instalaram-se em Portugal 35 novas unidades de produção de componentes para a indústria automóvel.

A entrada em funcionamento da Autoeuropa, em 1995, revitalizou o sector, induzindo um impacto positivo nos indicadores macroeconómicos, nomeadamente um crescimento acentuado das vendas para o mercado interno.

4.1. Emprego e Estrutura Empresarial

Em 2004, o volume de emprego por conta de outrem era de 35.200 trabalhadores, o que significa uma ligeira subida face aos dados apresentados para os anos de 1998 (34.300) e de 2002 (34.200).

Quanto à estrutura empresarial, verifica-se a mesma tendência de evolução, registando-se 495 empresas em 1998 e 608 em 2004. São dominantes as pequenas e médias empresas. Situação que é diferenciada pelos subsectores, sendo mais elevada nos componentes e mais baixa na montagem.

O emprego é predominantemente masculino. No ano de 2004 a repartição por género era a de: 74,6% de homens e 25,4% de mulheres. A participação feminina verifica-se sobretudo no subsector dos componentes.



A estrutura etária é a mais jovem do conjunto da indústria transformadora. Os jovens representam mais de 1/3 do emprego. É na construção automóvel que se verifica um maior recrutamento de jovens.

O nível de qualificação no sector é mais elevado do que a média na indústria transformadora, embora seja relativamente mais baixo no caso da fabricação de componentes.

As habilitações escolares dos trabalhadores são também superiores às da média da indústria, o que é explicado pela admissão de jovens com níveis de escolaridade mais elevados.

Entre 1995 e 2004 salienta-se o aumento geral das habilitações escolares, com uma diminuição do número de trabalhadores com uma escolaridade igual ou inferior ao 2.º ciclo e um aumento do número de trabalhadores com o 3.º ciclo, 12.º ano e ensino superior.

A remuneração média de base é superior em cerca de 31% à da média da indústria (cerca de 895€). Esta diferença é explicada sobretudo pelo maior nível salarial verificado na fabricação de veículos automóveis, onde se observa também uma maior qualificação média dos trabalhadores.

Em termos gerais, a incidência dos contratos a termo tem vindo a diminuir desde 2000. No entanto, esta apresenta uma diferenciação nos três subsectores. É relativamente mais baixa na fabricação automóvel e nas carroçarias e reboques e mais elevada nos componentes e acessórios.

Embora não existam dados para o comprovar, não podemos deixar de destacar o elevado trabalho temporário no sector, com especial incidência no subsector da fabricação de componentes. Segundo os militantes entrevistados tratam-se na maioria dos casos de situações de trabalho permanentes, com remunerações e condições de trabalho bastante inferiores às dos trabalhadores permanentes.

4.2. Deslocalizações

Desde há alguns anos que a indústria automóvel portuguesa enfrenta a ameaça de deslocalizações de unidades de montagem de automóveis dos grandes construtores mundiais. Os custos logísticos são muito elevados na indústria automóvel e, deste modo, a proximidade constitui um factor crítico na localização das empresas deste sector. A agravar a situação, verifica-se que as empresas de componentes tendem a seguir a deslocalização das empresas construtoras, também por motivos de proximidade logística.

Com o objectivo de apoiar os trabalhadores que perderam o emprego em resultado de importantes mudanças na estrutura do comércio mundial causado pela globalização, foi recentemente aprovado pela Comissão Europeia o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização.

4.3. Sindicalismo e Negociação colectiva

A sindicalização no sector é elevada quando comparada com outros sectores de actividade, sendo mais acentuada nas grandes empresas. Este constitui um sector com forte tradição em termos de sindicalismo.

A principal forma de regulamentação de trabalho no sector consiste em CCT (88% dos trabalhadores em 2004 estavam abrangidos por CCT). São assinados pela associação patronal e pelos sindicatos que representam o sector.

Os CCT do sector automóvel têm um âmbito sectorial bastante vasto, pois integram a fabricação, a venda e a reparação de automóveis.

O novo modelo de Contrato Colectivo, apresentado a todas as representações sindicais em 2005, traduz a necessidade de uma maior flexibilização de horários, uma maior polivalência funcional com formação profissional adequada e, em particular, a redução da remuneração do trabalho suplementar para níveis mais competitivos e mais aproximados da Lei Geral e da média europeia.

Em 2006 e 2007 decorreram reuniões com todas as representações sindicais, verificando-se, relativamente à FIEQUIMETAL (CGTP) uma inflexibilidade negocial, tendo sido feita a denúncia do contrato.



Relativamente ao sector, os acordos laborais da empresa Autoeuropa, celebrados entre a empresa e a Comissão de Trabalhadores, com a aprovação dos trabalhadores, têm sido considerados inovadores no contexto da negociação colectiva.

A perda de direitos dos trabalhadores para impedir despedimentos e o encerramento da fábrica e garantir a competitividade da fábrica e a produção de novos veículos constituiu a base destes acordos.

A resposta encontrada foi a de preservar os postos de trabalho, manter a exigência dos aumentos salariais e procurar pontos comuns que, embora contendo cedências, nomeadamente no preço das horas extraordinárias (cujo pagamento diminuiu para 100%), possibilitassem uma 'solução' menos desfavorável para os trabalhadores.

Trataram-se de acordos de soma não nula, ou seja, de cooperação, com benefícios para ambas as partes.

O exemplo da Autoeuropa é muitas vezes apresentado como exemplo do modelo de flexigurança em Portugal, em que, por um lado, há maior flexibilidade e, por outro lado, é garantida segurança aos trabalhadores, nomeadamente através da manutenção dos empregos.

5. Sector Bancário

Uma das tendências que trespassa as últimas décadas na banca foi a introdução das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) que emergiram nas décadas de 80 e 90. A sua introdução permite aos bancos ultrapassar os constrangimentos espaciais e temporários, com transacções feitas em tempo real (Almeida, 2001).

O investimento nas TIC transformou toda a organização bancária, desde a massificação das Caixas Multibanco e constante aumento das suas capacidade operativas, à introdução do *phone-banking* através dos *call-centers*, que absorveram um grande volume de operações bancárias levando à redução significativa de custos.

A automatização das tarefas e das operações através dos meios tecnológicos teve um impacto de grande escala nos *back office* dos bancos, levando à extinção de um enorme número de operações. Acresce a externalização de serviços por parte dos bancos, que tem vindo a adquirir maior importância, nomeadamente nas áreas não estratégicas e de grande complexidade tecnológica.

A banca atravessou também, nos finais da década de 90, um período caracterizado pela procura de novas posições competitivas e ao reforço das já existentes, através de fusões e aquisições, nos planos nacional e internacional, assentes na redução de custos e de efectivos.

5.1. Emprego e Estrutura Empresarial

De acordo com os dados da Associação Portuguesa de Bancos, o emprego na banca portuguesa registou, em 1995, o volume mais elevado de efectivos da década de 90 (62.022 trabalhadores). Em contrapartida, em 2004, registou-se o número mais baixo de bancários no período entre 1994 e 2007 (51.523 trabalhadores). Os dados relativos ao ano de 2007 contrariam, no entanto, a tendência anteriormente assinalada, com um ligeiro aumento do número de trabalhadores (mais 734 colaboradores relativamente a 2004).

A tendência de diminuição de efectivos, pelos menos até 2004, contrasta com a expansão da rede de balcões, com uma evolução de 3.751 balcões em 1994 para 5.294 em 2007. Porém, essa expansão dos balcões foi acompanhada de uma contínua diminuição do número de trabalhadores por balcão.

O sector bancário é caracterizado por um crescimento do emprego feminino nos últimos anos. No período 2000 a 2004 observámos um aumento de 6,5% dos trabalhadores do sexo feminino e uma diminuição de 9,1% dos homens. No entanto, em 2004, 59% dos trabalhadores do sector são do sexo masculino. Em 1995 a sua proporção era de 68%.



Este sector é igualmente caracterizado por um rejuvenescimento dos seus trabalhadores. No ano 2000, 35% dos trabalhadores encontravam-se na faixa etária dos 25 aos 34 anos, valor esse que era de 29,3% em 1995.

Relativamente às habilitações escolares, no período 1995-2004, registaram-se aumentos significativos nos trabalhadores com maior nível de escolaridade, sendo que duplicaram os trabalhadores com escolaridade superior (de 10.174 para 19.817).

Relativamente à antiguidade na empresa, em 2004, cerca de 35% dos bancários trabalhavam na empresa há menos de 5 anos. Por outro lado, os trabalhadores com 10 e mais anos na empresa diminuíram cerca de 16% no período entre 1995 e 2004. Este facto está relacionado com o grande rejuvenescimento e com a política das reformas antecipadas no sector, observadas nos últimos anos.

No que se refere ao vínculo contratual, podemos concluir que a forma mais comum de contratação é a dos vínculos duradouros, sendo que 94% dos trabalhadores, em 2004, têm contrato sem termo.

Analisando a duração do trabalho, em 1995 os quadros de pessoal registam uma duração média semanal de 33,6 horas, diminuindo para as 33 horas em 2004. No período analisado, a duração média das horas extraordinárias diminui de 3,6 para 2,1 horas/semana.

Estes dados oficiais contradizem no entanto com vários estudos sobre o sector. Segundo um estudo de Paulo Pereira de Almeida, os bancários trabalhavam 41 horas por semana (2001). Em 2005, o estudo realizado por Marinús Pires de Lima, demonstrou que a duração do trabalho semanal dos quadros e técnicos bancários era de 46 horas, sendo que perto de 10% dos respondentes afirmaram trabalhar mais de 55 horas por semana. Relativamente às horas extraordinárias não remuneradas, o mesmo estudo concluiu que essas correspondiam a 6 horas semanais.

Confirma-se no sector bancário a clara segmentação de género, com forte representação dos homens nos lugares de gestão de topo e chefia e acentuada discriminação relativamente ao acesso das mulheres aos cargos mais elevados. Isto, apesar destas possuírem habilitações mais elevadas e frequentarem mais acções de formação profissional do que os homens (Lima et al., 2005).

Embora a evolução tenha sido positiva na última década, ainda são uma miragem para as mulheres os cargos superiores e médios na banca, tendo registado um valor de 22,7% e de 22,3%, respectivamente, em 2004.

O sector bancário destaca-se com um dos sectores onde os salários são mais elevados, sendo a remuneração média de base, em 2004, superior em cerca de 95% à da média da indústria transformadora. No que se refere às remunerações médias de base mensais, segundo o género, as mulheres recebem apenas 82,5% do salário dos homens.

Os efeitos das alterações decorrentes da situação sócio-económica sobre o emprego e o trabalho foram vários. Se, por um lado, houve um rejuvenescimento dos trabalhadores no sector, um aumento do número de mulheres e um crescimento nas qualificações e habilitações, com forte aposta por parte dos bancos na formação contínua e no desenvolvimento de determinadas competências. Por outro lado, verificou-se uma redução do número de trabalhadores, com o recurso a reformas antecipadas e a rescisões amigáveis de contrato, assim como, o desaparecimento de algumas categorias profissionais (ligadas a trabalhos agora executados por computadores), o aumento do trabalho nos balcões, associado a uma exigência para o cumprimento de objectivos cada vez mais alargados e a expansão de funções comerciais.

5.3. Sindicalismo e Negociação colectiva

Neste sector a sindicalização é muito elevada, que resulta de uma questão histórica, mas também do facto do bancário ter um sistema de assistência médico-social próprio (o SAMS), de gestão do SBSI, que embora não seja vedado aos trabalhadores bancários não sindicalizados, a ideia continuamente veiculada (pelos sindicatos e pelos próprios bancos) é a de que o acesso a esse sistema está dependente da sindicalização.



Os Acordos Colectivos de Trabalho (ACT) são a principal forma de regulamentação do trabalho, que abrangia 94% dos trabalhadores em 2002. No ano de 2004 esse valor diminuiu para 74% do total. Estes acordos são assinados directamente entre os sindicatos e as instituições bancárias.

O ACT é considerado um exemplo para os outros sectores de actividade em matéria de direitos dos trabalhadores: diuturnidades, prémios por antiguidade, subsídios infantil e de estudo, serviço de assistência médico-social, menores taxas de juro no empréstimo à habitação.

Em 2002 apenas 18 pessoas estavam abrangidas por AE. O seu número subiu substancialmente em 2004 para 11.440 pessoas, ou seja, 19% dos trabalhadores bancários, com os AE celebrados com o Banco de Portugal e a CGD. Destaca-se, desta forma, a preferência por uma regulamentação mais próxima às empresas e aos trabalhadores.

A negociação colectiva centra-se sobretudo nas actualizações salariais, com uma revisão anual.

Uma das grandes preocupações dos sindicatos do sector corresponde à integração dos trabalhadores bancários no regime de segurança social.

6. Sector Hotelaria e Restauração

O sector da hotelaria e restauração tem vindo a registar uma importância cada vez maior na economia mundial e portuguesa. O seu crescimento está ligado com o aumento da prosperidade e nível de vida das sociedades contemporâneas e o aumento da mobilidade.

Em 2004, existiam cerca de 39.000 estabelecimentos de hotelaria e restauração e cerca de 208.000 pessoas ao serviço nos estabelecimentos.

Segundo dados do INE, 55% dos estabelecimentos em 2004 foram “Estabelecimentos de bebidas”, seguidos pelos “Restaurantes” (37,8%) e os “Estabelecimentos hoteleiros” (5,3%). Na proporção do emprego, verificamos que a maior importância relativa é a dos “Restaurantes” (41,6% em 2004), seguidos pelos “Estabelecimentos de bebidas” (31,6% em 2004) e os “Estabelecimentos hoteleiros” (19% em 2004).

6.1. Emprego e estrutura empresarial

No período 1995-2004 o aumento no sector deveu-se sobretudo às empresas pequenas e médias (de 1 a 9 e de 10 a 49 pessoas), as primeiras a ter uma importância relativa muito significativa, perto de 90% da totalidade e as segundas, 8,5%.

Em 2004 51% do emprego no sector pertence aos pequenos estabelecimentos, 33% respeita às empresas com tamanho de 10 a 49 pessoas.

Ao nível da localização geográfica do estabelecimento, o distrito de Lisboa destaca-se com 26,7% do total (em 2004), seguido pelos distritos do Porto (14,3%) e Faro (11%). Do lado oposto estão Bragança (1,3%), Portalegre (1,4%), Guarda (1,4%) e Beja (1,5%). Lisboa concentra 32,7% dos empregos nos estabelecimentos (em 2004), seguido por Faro (15,6%), Porto (13,9%) e Setúbal (7%).

A hotelaria e restauração são caracterizadas por grande mobilidade horizontal. Cerca de 70% dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) trabalha na empresa há menos de 5 anos. No que se refere ao vínculo contratual, entre 2000 e 2004 o acréscimo nos contratos sem termo foi de apenas 8 %, enquanto os contratos a termo aumentaram em 34%. Pode-se concluir que existe uma tendência de aumento dos vínculos menos duradouros, sendo que 34% dos trabalhadores (em 2004) tem contrato a termo, liderando o sector nesse tipo de contratação. Como foi apurado nas entrevistas exploratórias realizadas, as associações sindicais (FESAHT) interpretam este facto como um aumento da precariedade, enquanto as associações patronais (ARESP) ligam o aumento dos contratos a termo com a rigidez laboral que leva os empresários a recorrerem a este tipo de contratação quando a intenção era de contratar definitivamente.



O sector é caracterizado por grande número de emprego feminino (61% de mulheres) e de jovens (52% dos trabalhadores tem até 34 anos de idade, 22% tem idade até 24 anos).

Relativamente às habilitações, no período 1995-2004 observamos aumentos significativos no nível de escolaridade: os trabalhadores com escolaridade superior aumentam 4 vezes (de 1007 para 4484 pessoas), os trabalhadores com ensino secundário completo 2,5 vezes (de 10212 para 25082). Apesar disso, 92% tem até 9 ano.

No que respeita às qualificações, os trabalhadores qualificados em 2004 chegam a 42% mas 40% continuam a ser semi-qualificados, não qualificados e aprendizes.

As baixas habilitações e qualificações têm repercussões na qualidade dos serviços prestados, uma situação que tem estado a ser invertida através da criação de escolas de hotelaria e restauração que dão formação inicial e contínua.

Nas qualificações destacam-se algumas diferenças, no que respeita ao género: existem duas vezes mais quadros superiores e médios homens que mulheres; os chefes de equipa homens são 52% do total de profissionais nesta categoria em 2004 contra 59% em 1995; os profissionais altamente qualificados homens são 55% do total em 2004 contra 61% em 1995.

Nas restantes categorias de qualificações as mulheres situam-se sobretudo nas categorias profissionais de baixas qualificações: as profissionais qualificadas passam de 45% do total em 1995 para 56% do total nesta categoria; as semi-qualificadas são 77% do total na categoria em 1995 e 75% em 2004; as não qualificadas ocupam 79% dos empregos nesta categoria em 1995 e 79,4% em 2004; as praticantes e aprendizes são 55% do total de trabalhadores na categoria em 1995 e 65% em 2004.

Nos últimos anos o crescimento do emprego no sector foi amplamente suportado pelo emprego de trabalhadores estrangeiros. Em 2004 a sua proporção chegou a 13% do total de trabalhadores. A maior importância é dos profissionais qualificados (36,8%), seguidos pelos semi-qualificados (24,6%), não qualificados (16,9%) e praticantes e aprendizes (13,1%). Os quadros superiores, médios, os chefes de equipa e os altamente qualificados estrangeiros são apenas 6,9% do total de estrangeiros no sector.

Uma grande preocupação com o emprego no sector é a forte incidência de emprego informal. As principais preocupações neste domínio das associações sindicais ligam-se com o trabalho clandestino de imigrantes e a sua exploração, com a lentidão na actuação da IGT na resolução dos problemas, com a falta de controlo e fiscalização, especialmente, nas pequenas empresas. Segundo estimativas recentes do Sindicato da Hotelaria do Norte, 1/3 do emprego naquela região é de alguma forma ilegal. O trabalho não declarado e sub-declarado consistem num dos desafios do sector que tem importantes repercussões a nível social e económico.

Do ponto de vista das associações patronais, nomeadamente da ARESP, não há motivos para que as situações de ilegalidade surjam hoje em dia. A associação promove formação e informação neste domínio, abertos a todos os empresários do sector e disponibiliza apoio e ajuda. Nas instalações da ARESP e da AHP em Lisboa foi criado um CLAI para ajudar aos imigrantes mas também para facilitar os empresários que pretendem contratar trabalhadores estrangeiros.

Analisando as remunerações médias de base, o sector destaca-se com os segundos mais baixos salários, a seguir à agricultura, no conjunto das actividades económicas, com 540€ mensais auferidos em 2004, isto são 72,8% do salário médio base.

As mulheres recebem apenas 79,7% do salário dos homens.

Analisando os ganhos médios verificamos que com 590€ os trabalhadores da hotelaria e restauração somam apenas 66,8% do ganho médio geral apresentando.

Se não maioria dos sectores o aumento das habilitações significa maiores ganhos salariais, na Hotelaria e restauração, quanto maiores as habilitações, maior a disparidade entre os ganhos auferidos no sector e os



ganhos médios em geral: os trabalhadores que têm habilitação inferior ao 1º ciclo do Ensino Básico recebem 541€, isto são 92,4% do ganho total dos trabalhadores nesta categoria; os TCO habilitados com 1º ciclo do Ensino Básico auferem 541€, ou seja, 83,5% do ganho total; os TCO com 2º ciclo do ensino básico completo recebem 529€, 80,8% do ganho total na categoria; os TCO habilitados com 3º ciclo do Ensino Básico recebem em média 575€, 72,99% do ganho na categoria; os TCO com ensino secundário: 698€, 69,7% do ganho geral na categoria; os trabalhadores com Bacharelato: 1267€, isto é 80,3% do geral; os TCO com Licenciatura: 1331€, 67,7% do geral na categoria.

6.3. Regulamentação Colectiva de Trabalho

Os CCT são a principal forma de regulamentação no sector, com 98,6% dos trabalhadores por conta de outrem a serem abrangidos por este instrumento de regulamentação do trabalho, um número muito superior a média geral de 80,7% (2004). Apenas 0,8% dos trabalhadores são abrangidos por AE, enquanto a média geral se situa em 3,7% (2004).

Bibliografia

- Almeida, P. P. (2001), *Banca e Bancários em Portugal: Diagnóstico e Mudança nas Relações de Trabalho*, Oeiras, Celta Editora.
- Amaral, L. M. (1994), *A Estratégia para O Sector Têxtil e Vestuário e a Diversificação das Regiões Têxteis: O Caso do Vale do Ave*, Lisboa, Ministério da Indústria e Energia.
- APB (1995-2006), Boletim Informativo.
- Duarte, A. P. (1997), *Novas Perspectivas do Comércio Internacional. Análise de Algumas Contribuições Teóricas e da Problemática das Deslocalizações*, Dissertação de Mestrado, Coimbra, FEUC.
- INE (1994-2005), Estatísticas das Empresas.
- INE (1994-2005), Inquérito ao Emprego.
- Inteli (2005), *Diagnóstico da Indústria Automóvel em Portugal*, Lisboa, Gabinete de Estudos e Prospectiva Económica do Ministério da Economia.
- Lima, M. P. e outros (1996), "A organização da indústria automóvel na península de Setúbal", *Análise Social*, n.º 139.
- Lima, M. P. e outros (2005), *Os Quadros na Banca Portuguesa: Diagnóstico Organizacional, Modelos de Liderança e Enquadramento Sindical*, Lisboa, ICS-UL.
- Moniz, A. B. e outros (2007), "Processos de globalização das cadeias de valor na indústria do vestuário em Portugal: implicações nas estruturas de trabalho", *Actas do XI Encontro Nacional de SIOT*, Lisboa.
- MTSS (1995-2005), Quadros de Pessoal.
- Silva, M. C. (2007), *Trabalho e Sindicalismo em Tempo de Globalização*, Lisboa, Círculo de Leitores.
- Touraine, A. (1978), *La Voix et le Regard*, Paris, Seuil.

¹ Todos os dados estatísticos referem-se aos Quadros de Pessoal, do MTSS (Portugal Continental), excepto nos casos em que for mencionada outra fonte.