



**Universidade de Coimbra
Faculdade de Economia**

Sindicalismo de Movimento Social?

Experiências de renovação da prática sindical
num contexto de transição de paradigma produtivo

Hugo Dias

Tese de Doutoramento apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do Grau de Doutor em Sociologia, na especialidade de Sociologia da Produção, do Trabalho e da Empresa, orientada pelo Professor Doutor Elísio Estanque. Investigação realizada com o apoio da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (SFRH/BD/28774/2006).

COIMBRA
2011

Agradecimentos

O período que medeia entre o início (Fevereiro 2007) e a conclusão da presente dissertação foi pródigo e recheado de acontecimentos do foro social, político e económico. Destes, se dá conta, na medida do possível, ao longo das páginas adiante reproduzidas, enquanto cenário de fundo das principais preocupações teórico-analíticas por mim desenvolvidas. Antes disso, e num recorte mais biográfico, este é o momento de reconhecer a enorme dívida pessoal e intelectual que mantenho para com um conjunto diverso de pessoas e instituições. Como sempre, se estendo os méritos que esta dissertação possa eventualmente possuir a todo/as aquele/as que criaram as condições para que fosse levada a bom termo, as suas debilidades, falhas e omissões, são da minha inteira responsabilidade.

Gostaria de agradecer, em primeiro lugar, ao meu orientador científico, o Professor Doutor Elísio Estanque. A nossa relação pessoal e científica nasceu com a minha participação, enquanto bolseiro de investigação, num projeto por si coordenado, no Centro de Estudos Sociais. Esta manteve-se enquanto orientador, mas também em inúmeras colaborações no quadro do CES e da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Quero pois, deixar aqui, o meu mais sincero agradecimento.

À Fundação para a Ciência e a Tecnologia devo as condições materiais para poder concluir a investigação que agora apresento, e ao Centro de Estudos Ibéricos uma gentil bolsa que me foi concedida, que permitiu realizar o trabalho de campo de um dos estudos de caso.

Ao Centro de Estudos Sociais que, mais do que uma instituição de acolhimento, se tornou num “lar” para mim. Daí o meu agradecimento a todos/as os seus investigadores/as e funcionários/as, sem exceção, que fazem dele um lugar único e estimulante para a atividade académica. Aos investigadores e investigadoras do Núcleo de Estudos de Trabalho e Sindicalismo, atualmente integrados no Núcleo de Estudos sobre Políticas Sociais, Trabalho e Desigualdades (POSTRADE), pelas inúmeras

aprendizagens, inquirições e preocupações em comum. Um agradecimento especial ao Professor Doutor Hermes Costa, cuja proximidade de temáticas propiciou uma sempre intensa troca de impressões.

Estou ainda imensamente grato a todo/as o/as dirigentes sindicais com quem pude contactar ao longo dos anos, pelo seu empenho e dedicação a uma causa, e pela disponibilidade em me facultar o acesso a informação valiosa. Estas conversas, muitas vezes se converteram em entrevistas formais, algumas das quais se constituíram em matéria empírica para o desenvolvimento desta tese. Assim, correndo o risco de me esquecer de outras tantas pessoas, gostaria de agradecer em especial a: Adão Mendes, Alfredo Correia, Andrea Araújo, António Goulart, Carlos Carvalho, Chambel Tomé, Diogo Serra, Eduardo Paiva, Honorato Robalo, Jorge Magalhães, Jorge Pinto, Jorge Ventura, Luís Garra, Luís Gonçalves, Manuel Januário, Manuel Marques, Neves Borges, Ulisses Garrido e Victor Hugo Sequeira.

Ao Gustavo e à Patrícia, pelo nascimento dos meus sobrinhos, Dinis e Rita.

À Alexandra, companheira de todos os momentos.

Aos meus pais, Maria José Jesus Oliveira Dias e Manuel Pereira Rodrigues Dias, que trabalharam a vida inteira para que eu tivesse a oportunidade de estudar. A eles dedico este trabalho.

Resumo

O principal interesse que norteia a presente dissertação é o de mapear as limitações do sindicalismo tal como o conhecemos, bem como o de percorrer os caminhos da sua renovação, de forma a se adaptar a um contexto caracterizado, simultaneamente, por uma maior heterogeneidade da força de trabalho, fragilização dos seus vínculos laborais, mas também por uma desvalorização do papel do sindicalismo enquanto representante dos interesses da classe trabalhadora, e portador de uma orientação societal mais ampla.

Na primeira parte (capítulos 1, 2, 3 e 4) procede-se ao enquadramento teórico, bem como à descrição da metodologia e hipóteses teóricas. No primeiro capítulo produz-se uma análise sensível aos processos históricos de fundação da sociedade industrial, as sucessivas dinâmicas de mercadorização e re-mercadorização do trabalho, e o papel determinante do sindicalismo na ampliação dos direitos de cidadania e regulação do mercado. O segundo capítulo centra a sua atenção na delimitação da reflexão específica sobre o trabalho e as relações laborais nascida no campo disciplinar da sociologia. No terceiro capítulo exploram-se as transformações ocorridas, a forma como estas puseram em causa as bases do poder do sindicalismo industrial/nacional e a forma como o sindicalismo tem procurado responder a um novo contexto, identificando os obstáculos à sua renovação e concedendo particular atenção à proposta de sindicalismo de movimento social. Por fim, no quarto capítulo procede-se à enunciação da estratégia metodológica adotada, bem como das hipóteses de trabalho gerais e específicas associadas aos estudos de caso.

A segunda parte (capítulos 5, 6 e 7) corresponde à exploração dos estudos de caso e das suas virtualidades heurísticas em relação ao tópico da renovação da ação sindical num contexto de transição de paradigma produtivo. No quinto capítulo enceta-se uma contextualização social, económica e política de Portugal. No sexto capítulo, o estudo de caso sobre a participação dos sindicatos portugueses nos Conselhos Sindicais Inter-Regionais procura

explorar as tensões emergentes de uma nova agenda sindical transescalar (tensão nacional/pós-nacional) enquanto que o estudo de caso sobre a ação sindical no setor dos serviços, abordado no sétimo capítulo, coloca o enfoque nas dificuldades e estratégias adotadas pelos sindicatos para se dirigirem a um setor cada vez mais maioritário da classe trabalhadora, isto é, os trabalhadores do setor terciário (tensão industrial/pós industrial).

A conclusão desta dissertação constituirá um momento final de avaliação sobre até que ponto se podem identificar sinais fortes do desenvolvimento de uma reflexão estratégica, apontando bloqueios e potencialidades para uma orientação renovada de ação sindical que lide com os principais desafios com que é confrontada.

Abstract

The main interest that guides this dissertation is to map the limitations of really existing trade unionism, as well as the paths to its renewal in order to adapt to a context characterized both by a greater heterogeneity of the working class and increasing labour insecurity, but also by a devaluation of the role of trade unions as representatives of working class interests and bearers of a broader societal orientation.

The first part (chapters 1, 2, 3 and 4) encompasses the theoretical framework, as well as the methodology and theoretical hypothesis. In the first chapter, an analysis is given of the founding historical processes of the industrial society, the successive dynamics of commodification and de-commodification of labour, and the role of trade unions in the expansion of citizenship rights and of market regulation. The second focuses on the delimitation of the specific approach to work and employment relations born in the disciplinary field of sociology. The third chapter explores the changes occurred and how they have challenged the foundations of industrial/national unionism but also how the labour movement has sought to answer to a new context, by identifying the obstacles to its renewal with particular attention to the main principles of social movement unionism. Finally, the fourth chapter proceeds to the enunciation of the adopted methodological strategy, as well as a general and specific working hypothesis related to the case studies.

The second part (chapters 5, 6 and 7) is dedicated to exploring the case studies and its potential heuristics in relation to the topic of the renewal of trade union action in the context of transition of productive paradigm. In the fifth chapter an examination of Portugal's main social, economic and political characteristics is given. In the sixth chapter, the case study on the participation of portuguese unions in the Inter-Regional Trade Union Councils looks to explore the tensions arising from a new multi-scale trade union agenda (national/postnational tension) while the case study on trade union action in the service sector, discussed in the seventh chapter, is focused on the difficulties

and strategies adopted by unions in order to address a growing majority of the working class, ie, workers in the tertiary sector (industrial / post industrial tension).

The conclusion will constitute a final moment of assessment on to what extent there can be identified strong signals of development of a strategic thought, pointing to blockages and potential for a renewed orientation of trade union action that addresses the major challenges facing it.

Índice

INTRODUÇÃO	1
------------------	---

I Parte – Sindicalismo sob ataque? trabalho, globalização e relações laborais

CAPÍTULO 1: Grandes transformações: da constituição da sociedade industrial

Introdução	11
1. O nascimento da sociedade industrial	14
1.1. Liberalismo e industrialização	14
1.1.1. A “invenção” do trabalho	17
1.1.2. Triunfo do mercado	20
1.2. Visões sobre a mudança e a “questão social”	23
1.2.1. Solidariedade orgânica e divisão do trabalho	25
1.2.2. Revolução, conflito e trabalho	26
1.2.3. Estado e racionalização	29
1.2.4. Liberdade sem igualdade	31
1.3. A “economia moral” e a auto-proteção da sociedade	33
2. Os movimentos da (des)mercadorização institucional	
– no triângulo Estado, mercado e sociedade	36
2.1. Tempo e espaço, ou o pêndulo polanyiano e marxiano	38
2.2. Estado e regulação	45
2.3. Sociedade civil, cidadania e classe social	55

CAPÍTULO 2: Trabalho e sindicalismo - constituição de um objeto de estudo

Introdução	63
1. Antecedentes e visões paradigmáticas	68
2. Organização do trabalho, técnica e relações na produção.....	75
2.1. O movimento de racionalização do trabalho e da empresa.....	76
2.2. “Relações humanas” e “sistemas sócio-técnicos”.....	81
2.3. Sistemas de trabalho	82
2.4. Consciência operária e ação de classe	87
2.5. Controlo e consentimento, despotismo e hegemonia	91
3. Relações laborais e sindicalismo	97
3.1. Fordismo(s): “modo(s) de regulação”.....	99
3.2. Relações coletivas de trabalho	106
3.3. Sindicalismo – entre classe, mercado e sociedade	113

CAPÍTULO 3: Sindicalismo no contexto de transição de paradigma produtivo

Introdução	121
1. Da “nova grande transformação” e do “novo espírito do capitalismo”	124
1.1. Fim da era dourada e os processos de globalização económica	124
1.2. Pós-fordismo(s)? - mudanças, permanências e cenários futuros	134

1.3. O “novo espírito do capitalismo”	137
2. Impactos das transformações sobre o trabalho e sindicalismo	144
2.1. O fim do trabalho?	144
2.2. Crise(s) dos sindicatos	150
3. Desafios e respostas por parte do sindicalismo	156
3.1. Nova geografia produtiva e morfologia da classe trabalhadora	156
3.2. Recuperar a iniciativa.....	161
3.2.1. ... ideológica	164
3.2.2. ... alargando o campo de intervenção	166
3.2.3. ... refundando a solidariedade	172
3.3. Sindicalismo de movimento social	177

CAPITULO 4: Hipóteses de Investigação e Metodologia

Introdução.....	183
1. Da justificação do método (de estudo de caso alargado).....	184
2. Hipóteses de trabalho	193
2.1. Hipóteses gerais	193
2.2. Estudo de caso 1	195
2.3. Estudo de caso 2	196
3. Estratégia metodológica	198

II Parte – Sindicalismo português no (pós)nacional e (pós)industrial

CAPÍTULO 5: Portugal: o político, o económico e o sindical

Introdução	205
1. Contextualização	207
1.1. Até ao 25 de Abril de 1974	208
1.2. Advento democrático: Estado paralelo e Estado heterogéneo	214
1.3. Adesão à Comunidade Económica Europeia	222
2. Flexibilidade e precariedade laboral	229
3. Práticas, valores e atitudes em relação ao trabalho	235
3.1. “Atitudes perante o desenvolvimento”	239
3.2. Centralidade do trabalho	241
3.3. Valores associados ao trabalho	242
3.4. Atitudes em relação aos sindicatos	244
4. Atores sindicais: CGTP e UGT... ..	245

CAPÍTULO 6: A participação dos sindicatos portugueses nos Conselhos Sindicais Inter-regionais

Introdução.....	257
1. Políticas de cooperação regional e transfronteiriça	258
1.1. O papel da União Europeia	258
1.2. A cooperação transfronteiriça Portugal/Espanha	263
2. A CES e os atores sindicais em presença	268
3. Os Conselhos Sindicais Inter-regionais Portugal/Espanha	275
3.1. Caracterização dos territórios	275
3.2. Migrações e trabalho transfronteiriço	280
3.3. Estrutura e objetivos.....	284
3.4. Constituição dos CSI-R	286
3.4.1. Galiza/Norte de Portugal	286
3.4.2. Extremadura/Alentejo	291
3.4.3. Andaluzia/Algarve	293
3.4.4. Castilla-León/Beiras-Nordeste	296
4. A sobre-determinação da escala nacional	297

CAPÍTULO 7: Ação sindical no setor do comércio, escritórios e serviços

Introdução	307
1. Caracterização do setor	309
2. CESP e SITESE: uma génese comum	318

3. Estratégias de revitalização sindical	325
3.1. A questão da filiação sindical	327
3.2. Economia política da ação sindical	332
3.3. Reforma das estruturas sindicais	336
3.3.1. O CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CGTP)	340
3.3.2. O SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços (UGT)	347
3.4. Organização e recrutamento de novos membros	351
4. A debilidade da reflexão estratégica e ilusão de auto-suficiência	365
CONCLUSÃO	373
SIGLAS	389
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	393

Introdução

Historicamente, a emergência de sistemas de relações industriais correspondeu a uma tentativa de regular a utilização do fator trabalho, uma das mercadorias fictícias (Polanyi, 1980), de forma que esta não ficasse totalmente à mercê dos mecanismos de mercado. Neste contexto, os sindicatos são indissociáveis, por um lado, da luta pela desmercadorização institucional do trabalho, e por outro, da luta pela inclusão dos trabalhadores em termos de direitos sociais, económicos e políticos, pois “os trabalhadores começaram por ser trabalhadores e só à custa de muitas lutas sindicais foram conquistando o direito democrático da cidadania” (Costa e Santos, 2004: 44).

Assistimos atualmente a um predomínio do princípio do mercado, transformando as funções e o papel do Estado mas agindo também de forma (des)estruturante no princípio da comunidade. Em 2008, com o eclodir da maior crise financeira, desde o *crash* bolsista da Grande Depressão, a sua legitimidade parecia posta em causa, pois não só não tinha resolvido o problema da tendência de abaixamento das taxas de lucratividade, mesmo com a chamada solução financeira, como apresenta um saldo social preocupante, com o aumento da exclusão e pobreza, do desemprego estrutural, e precarização crescente da classe trabalhadora.

A esta crise de legitimidade não correspondeu uma crise de hegemonia. Dois aspetos sobressaem. As políticas de combate à crise económica, à escala nacional e da União Europeia, não correspondem a uma rutura com o paradigma neoliberal. Mantém-se a primazia do setor financeiro sobre a economia real, controlo do défice através do recuo do Estado Social, congelamento dos salários, crescimento económico sem criação de emprego. A segunda ideia, intimamente ligada à anterior, prende-se com os efeitos da “destruição criativa” proporcionada pela crise. Os diversos programas de reformas e de ajustamento estrutural – como é o caso português – constituem um programa forte para o restabelecimento do regime de acumulação de capital: as privatizações, abrindo novas áreas de negócio e enfraquecendo

ainda mais a provisão de serviços públicos; o aprofundamento da flexibilização das relações laborais, alargando a precariedade, aumentando a compressão salarial e agudizando a fratura social.

Transcorreram quase quatro décadas desde que começaram a erodir as bases do crescimento económico do pós segunda guerra mundial. Ronaldo Munck, inspirando-se numa máxima polanyiana, designa esta fase como a da “nova grande transformação”. Esta caracteriza-se pelo aprofundamento dos processos de globalização económica com a financeirização da economia, pela hipermobilidade do capital, pela erosão da esfera de regulação nacional e pela quebra do compromisso político capital-trabalho e dos pilares da relação salarial fordista. Conceitos como os de pleno emprego e estabilidade; segurança e proteção social e regulação do mercado de trabalho começam a ser postos em causa pelas empresas e governos nacionais. O compromisso político dos “trinta gloriosos anos” tinha-se quebrado.

Curiosamente – ou talvez não –, uma das ideias mais difundidas prende-se com a perda de relevância da categoria trabalho, bem como do sindicalismo. Os discursos, de diferentes matizes e cambiantes, associam-se num mesmo diagnóstico: o seu descentramento e a sua cada vez menor relevância enquanto conceito analítico e operativo. O trabalho, enquanto mecanismo de realização pessoal, de integração e coesão social, seria cada vez menos importante, substituído pelo individualismo e pela esfera do lazer e do consumo. A ideia do trabalho (esfera da necessidade) afastar-se-ia do campo da democracia e cidadania (esfera da liberdade).

A classe trabalhadora “fragmentou-se, heterogeneizou-se e complexificou-se” ainda mais (Antunes, 1995), verificando-se a desagregação e fragmentação das identidades dos trabalhadores mercê de processos de crescente diferenciação, segmentação e flexibilização dos mercados de trabalho, a descentralização da produção e a precarização da relação salarial. Consequentemente os sindicatos têm demonstrado dificuldade em lidar com as mudanças ocorridas no sistema produtivo e como tal de adaptar a sua estratégia e organização às necessidades de grupos cada vez mais heterogêneos (Kovács, 2005a: 3). A consequência mais visível disso é a

diminuição do número de filiados, da sua influência social, e da eficácia do reportório tradicional da ação coletiva.

O tratamento dos processos de mudança como naturais ou unidirecionais, e não como socialmente construídos, ou seja, como resultado de processos contraditórios, diferenças de interesses e de ideologias conflituais, coloca de fora da análise a dimensão histórica e geográfica mas também a agência de sujeitos individuais e coletivos. Desse ponto de vista convém não esquecer o carácter histórico e geograficamente circunscrito da sociedade salarial ou da relação salarial fordista, mas também o papel da classe trabalhadora organizada na ampliação dos direitos económicos, políticos e sociais. Existe, no entanto, a tendência de analisar as transformações que se processam no campo da globalização económica como inelutáveis, face às quais os sindicatos pouco podem fazer.

Naturalmente, o mundo do trabalho não saiu ileso desta transformação a todos os níveis histórica, mantendo-se fortemente ancorado à esfera de regulação do Estado-Nação e a uma praxis organizacional nacional. Não obstante, o trabalho, ou melhor, a exclusão ou o acesso a este, continua a ter efeitos (des)estruturantes nas sociedades contemporâneas. Cumulativamente, enquanto houver assalariamento, existirá uma contradição de interesses, conflitualidade e negociação, o que implica a existência de organizações representativas como os sindicatos. Subscrevemos Munck quando diz que “uma tese fundamental é que os trabalhadores e o movimento de trabalhadores são, e tornar-se-ão, cada vez mais centrais na nova ordem capitalista globalizante. O capitalismo está sendo reconstruído mas o também o mundo do trabalho e as organizações de trabalhadores” (Munck, 2002a: 51).

Um primeiro aspeto consiste em considerar que, embora os sindicatos tenham experimentado dificuldades, não lhes pode ser negado o carácter reflexivo de um ator social, que procura desenvolver novas perspectivas organizativas, políticas e ideológicas com vista a procurar manter o seu papel de representação dos trabalhadores assalariados. Importa portanto desconstruir a inevitabilidade das forças da globalização económica, e o acantonamento do fator trabalho ao rótulo de localizado, estático, conservador

e defensivo na sua ação, por oposição ao capital, caracterizado como global, dinâmico, criativo e ofensivo.

Em segundo lugar, estes debates, marcados por uma pluralidade de visões e orientações teóricas, sugerem uma nova estratégia de ação que expanda o sindicalismo para fora do seu campo tradicional de atuação, isto é, relações de produção e escala nacional. Trata-se afinal de recuperar alguns princípios que estiveram na génese do próprio sindicalismo: a luta pela inclusão dos trabalhadores como cidadãos de pleno direito e a solidariedade internacionalista.

Em terceiro lugar, a alteração do perfil de ação sindical, num contexto desfavorável de hostilidade patronal e governamental, deve corresponder a uma estratégia ativa com repercussões ao nível das orientações políticas, mas também no que concerne à mudança organizacional, funcionamento democrático, alocação de meios humanos e recursos materiais, bem como renovação das formas de ação política.

O debate sobre a renovação do sindicalismo tem tido pouco eco em Portugal. As reflexões e críticas sobre o seu papel têm partido mais das forças sociais que lhe são hostis, do que gerado por sua própria iniciativa. Encontra-se num contexto defensivo face a sucessivas reformas governamentais desreguladoras; a uma cultura patronal anti-sindical; a uma maior heterogeneidade da força de trabalho, fragilização dos seus vínculos laborais, e crescente dualização entre setores estáveis e precários da classe trabalhadora; mas também por uma desvalorização global do papel do sindicalismo enquanto simultaneamente representante dos interesses da classe trabalhadora, e portador de uma orientação societal mais ampla.

A principal preocupação que enforma a presente dissertação é o estudo da atual crise do sindicalismo e das suas possibilidades de renovação. A indagação parte de uma reflexão geral que relaciona esta crise com a dificuldade do modelo de sindicalismo industrial/nacional em poder lidar com as transformações ocorridas decorrentes do fim dos trinta gloriosos anos e do chamado capitalismo organizado. Procede-se a uma ancoragem empírica no contexto português através da realização de dois estudos de caso que lidam

com o que designo de tensão nacional/pós-nacional e industrial/pós-industrial.

Em termos formais a dissertação organiza-se em duas partes. Na primeira parte (capítulos 1, 2, 3 e 4) procede-se ao enquadramento teórico, bem como à descrição da metodologia e hipóteses teóricas. No primeiro capítulo, produz-se uma análise sensível aos processos históricos de fundação da sociedade industrial. Pretende-se sublinhar as sucessivas dinâmicas de mercadorização e re-mercadorização do trabalho, a sua geografia desigual, e o papel determinante do sindicalismo no desenvolvimento de uma dada noção economia moral que se cristalizou em leis e instituições, em conceções de justiça e práticas concretas, e que contribuiu para a ampliação dos direitos de cidadania, e para a domesticação do mercado através da regulação estatal.

O segundo capítulo, centra a sua atenção na delimitação da reflexão específica sobre o trabalho e as relações laborais nascida no campo disciplinar da sociologia. Identifica-se a matriz compósita da sociologia do trabalho bem como as suas principais preocupações analíticas enquanto produto do desenvolvimento da sociedade industrial: as relações sociais estruturadas em torno das relações de produção; as relações na produção, como os sistemas de trabalho e a organização produtiva, o controlo do processo produtivo, a produção de consentimento e a resistência operária; a constituição do campo das relações laborais e do sindicalismo.

No terceiro capítulo, adiantam-se diversas interpretações sobre o fim da relação salarial fordista, cujos “limites” estariam na base da contra-revolução neoliberal do Consenso de Washington, as novas configurações decorrentes dos processos de globalização económica e a formação do “novo espírito do capitalismo”. Delimitam-se os impactos das transformações sobre o trabalho e sindicalismo, nomeadamente o debate sobre a perda de “centralidade do trabalho”, bem como de que forma as transformações ocorridas constituíram fontes de enfraquecimento das bases de poder e de influência do sindicalismo industrial/nacional. Argumenta-se que, embora estejamos diante de uma nova geografia produtiva à escala mundial e de uma maior complexidade, heterogeneidade e fragmentação da categoria trabalho, esta permanece relevante para a compreensão das sociedades contemporâneas, e que,

consequentemente, o sindicalismo terá um papel importante, se conseguir operar uma renovação estratégica, com impacto ao nível da sua agenda, organização e prática política que permita lidar com os “desafios” atuais. Para tal, explora-se a noção de sindicalismo de movimento social, enquanto uma orientação estratégica portadora de uma nova prática societal, que poderá dar um contributo incontornável para a renovação do sindicalismo no século XXI.

No quarto capítulo, como não poderia deixar de o ser, procede-se à enunciação da estratégia metodológica adotada, das hipóteses de trabalho gerais e específicas associadas aos estudos de caso.

A segunda parte (capítulos 5, 6 e 7), corresponde à exploração dos estudos de caso e das suas virtualidades heurísticas em relação ao tópico da renovação da ação sindical num contexto de transição de paradigma produtivo. No quinto capítulo enceta-se uma contextualização social, económica e política de Portugal, tendo em consideração a sua inserção específica na União Europeia. Neste capítulo inclui-se ainda uma abordagem ao debate sobre a precariedade e flexibilidade laboral, bem como as suas consequências no panorama nacional; uma incursão no campo das representações e atitudes em relação ao trabalho, de forma a captar as principais orientações e preocupações daí decorrentes; e finalmente, o mapeamento das características dos dois principais atores sindicais em presença: CGTP e UGT.

O sexto capítulo é dedicado ao estudo da participação dos sindicatos portugueses nos Conselhos Sindicais Inter-regionais (CSI-R) e procura explorar as tensões emergentes de uma nova agenda sindical transescalar (tensão nacional/pós-nacional). Identificam-se as conexões entre a construção da União Europeia e o desenvolvimento de políticas de cooperação regional e transfronteiriça, com especial incidência sobre os principais marcos políticos e jurídicos que enformam a cooperação Portugal/Espanha; a emergência dos CSI-R na sua relação com a Confederação Europeia de Sindicatos e os parceiros portugueses e espanhóis envolvidos; para finalmente, dar conta dos quatro CSI-R existentes entre sindicatos portugueses e espanhóis, numa visão centrada nos atores sindicais portugueses.

O sétimo capítulo versa sobre a ação sindical no setor do comércio,

escritórios e serviços, colocando o enfoque nas dificuldades e estratégias adotadas pelos sindicatos para se dirigirem a um setor cada vez mais expressivo da classe trabalhadora (tensão industrial/pós industrial). Consequentemente, opção de “objeto de estudo” recaiu sobre dois sindicatos “horizontais”, cobrindo vastas áreas do setor terciário: no caso da CGTP, o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, e da UGT, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços. Procura-se, neste capítulo, proceder a uma caracterização das principais mudanças ocorridas neste setor, acompanhar o percurso histórico das organizações sindicais em presença, e finalmente, elencar ações e iniciativas levadas a cabo por estes, identificando as estratégias presentes, bem como as ausentes, nas suas tentativas de revitalização sindical.

A conclusão desta dissertação constituirá um momento final de avaliação sobre até que ponto se podem identificar sinais fortes do desenvolvimento de uma reflexão estratégica, apontando bloqueios e potencialidades para o desenvolvimento de uma orientação renovada de ação sindical que lide com os principais desafios com que é confrontada.

**I Parte – Sindicalismo sob ataque? trabalho, globalização
e relações laborais**

CAPÍTULO 1

Grandes transformações: da constituição da sociedade industrial

Introdução

Alexis de Tocqueville, um aristocrata liberal insuspeito de simpatias para com a nascente classe operária, apresentou, em 1835, na Sociedade Académica de Cherburgo, um texto intitulado “Memória sobre o Pauperismo”. Neste reflete sobre uma realidade aparentemente inexplicável: os países mais miseráveis são aqueles que contam com menos pobres, enquanto que, nos países mais opulentos, uma parte da população é obrigada a viver através do recurso a dádivas de outros. É o caso da Inglaterra, que visita pela primeira vez em 1833, e onde cerca de um sexto da população sobrevivia diretamente da caridade pública. Portugal, pelo contrário, era um país composto por uma população desnutrida, mal vestida, rude e ignorante, vivendo em condições miseráveis, sobretudo no meio rural, mas onde o número de indigentes era comparativamente pequeno – um pobre em cada vinte e cinco habitantes (Tocqueville, 1835: 4-5).

O homem primitivo associa-se não para desfrutar da vida mas para melhor assegurar os seus meios de subsistência. Inicialmente, e enquanto caçadores-recoletores, não existia desigualdade de uma forma permanente. A descoberta da terra e da agricultura, “o elemento mais ativo do progresso” (Tocqueville, 1835: 7), permitiu a produção de excedentes, o nascimento do supérfluo, e o gosto pela satisfação de necessidades, outras, para além das meramente imediatas.

A explicação para o aparente paradoxo reside, na sua opinião, na lógica de multiplicação constante de necessidades e desejos. Para Tocqueville, a pobreza e a desigualdade seriam uma das consequências da civilização, pois enquanto que, no “estado selvagem”, a pobreza consiste em não encontrar o que comer, nos “povos civilizados”, a falta de um conjunto de coisas é

produtora de miséria (Tocqueville, 1835:13). Assim, quanto mais próspera fosse uma nação maior seria o número de pessoas a recorrer à caridade pública. Deste ponto de vista, Tocqueville segue a linha dos pensadores do século XVIII onde existia “o consenso geral de que pauperismo e progresso eram inseparáveis” (Polanyi, 1980: 113).

Na segunda parte da sua Memória, desenvolve uma crítica às formas adotadas pela sociedade de fazer face a este crescente pauperismo. Identifica assim a caridade, na sua versão pública e individual. Desfere um ataque cerrado à noção de caridade pública enquanto um direito: corrompia a moral e restringia a liberdade. Para ele a caridade pública constituía um subsídio a uma classe ociosa, produzindo mais males do que os que curava, degradando os pobres e tornando o trabalho menos apetecível.

Tocqueville, não se opunha necessariamente a programas de ajuda a órfãos ou incapacitados, nem à assistência do Estado em casos de emergência, mas encontrava virtudes maiores na caridade individual. Afirma: “esta só pode produzir resultados úteis. A sua própria debilidade é uma garantia contra as consequências perigosas. Alivia muitas misérias e não produz nenhuma. Mas a caridade individual parece muito débil face ao desenvolvimento progressivo das classes industriais e de todos os males que a civilização produz juntamente com os seus bens inestimáveis. A caridade era suficiente na Idade Média, quando o entusiasmo religioso lhe proporcionava enorme energia e quando a sua tarefa era menos difícil” (Tocqueville, 1835: 29-30). O segundo aspeto da sua crítica prendia-se com o facto de esta restringir a liberdade de circulação, o que inviabilizava o ajustamento dos níveis de mão-de-obra no mercado nascente (Tocqueville, 1835: 23).

Os escritos do autor refletem a busca conturbada de soluções para amortecer os problemas advenientes da Revolução Industrial. Na sua época, a Inglaterra era o primeiro país (em vias de ser) industrializado, embora o princípio organizador do mercado não fosse ainda prevalecente. O autor estaria longe de antever a dimensão da devastação social causada pela nascente sociedade industrial e da criação de um mercado auto-regulado. Os demais países do Continente Europeu, nomeadamente a França e a

Alemanha, davam os primeiros passos nesse sentido, balizados por condicionalismos enraizados nas singularidades históricas das suas formações sociais - processos de unificação política, industrialização mais tardia impulsionada pelos próprios Estados, vínculos a normas e leis feudais mais resistentes ao novos ventos, diferentes alinhamentos de “classes”.

Tocqueville não defende um retorno a um agrarismo idílico nem confia em nenhum paraíso revolucionário futuro. Mas não acredita igualmente, como os defensores do *laissez faire*, no mito do mercado auto-regulado. A sua crítica à caridade pública constitui uma realidade arrasadora e as virtudes que encontra na caridade individual são simultaneamente as suas fraquezas – embora produza algum bem, é incapaz de fazer face a esta nova situação. Em a “Segunda Memória sobre o Pauperismo”¹ (1837) dedicar-se-á a elaborar algumas dessas propostas, com base no potencial associativo da sociedade civil, seguindo as pisadas iniciadas na sua obra “Da Democracia na América”.

O advento do capitalismo é o período da chamada grande transformação, em que se verifica a transição das sociedades tradicionais para sociedades modernas e complexas. O propósito deste capítulo é o de retratar, de forma sumária, as convulsões desse período, desde os princípios basilares do pensamento liberal, a conceção nascente de trabalho, as transformações materiais ocorridas ao longo do processo de industrialização e urbanização, a emergência da questão social, e da auto-proteção da sociedade personificada na ação da nascente classe operária. Finaliza-se com uma breve incursão nas dinâmicas dos três pilares – Estado, Mercado e Sociedade – por onde navegam as ações de desmercadorização institucional.

¹ Trata-se de um texto inacabado, não publicado, escrito aquando da sua candidatura às eleições legislativas na circunscrição de Valognes.

1. O nascimento da sociedade industrial

1.1. Liberalismo e industrialização

“A estória já foi contada inúmeras vezes: como a expansão dos mercados, a presença do carvão e do ferro, assim como de um clima húmido propício à indústria do algodão, a multidão de pessoas despojadas pelos novos cercamentos do século dezoito, a existência de instituições livres, a invenção das máquinas e outras causas interagiram de forma tal a ocasionar a Revolução Industrial. Já se demonstrou, conclusivamente, que nenhuma causa única merece ser destacada da cadeia e colocada à parte como a causa daquele acontecimento político súbito e inesperado” (Polanyi, 1980: 57).

Procura-se, neste momento, não reconstituir na sua totalidade e complexidade os diversos momentos fulcrais para a emergência do capitalismo, mas rastrear as mudanças ao nível do pensamento político-filosófico que permitiram a gênese do mercado auto-regulado como princípio de comportamento organizador da sociedade. Se a publicação em 1776 do “Inquérito sobre a Natureza e as causas da Riqueza das Nações” de autoria de Adam Smith é um ponto inaugural desta nova transformação, tal foi também o corolário de um profundo processo de transformação das representações clássicas do mundo que ocorre ao longo dos séculos XVI a XVIII, intimamente associadas ao advento da modernidade.

Dominique Méda destaca três dimensões importantes desta mudança: a derrocada da concepção geocêntrica do mundo, e através dela das relações tradicionais homem/natureza; a reposição em causa das representações clássicas da ordem social; e o aparecimento do indivíduo (Méda, 1999: 80).

Descartes, retomando o pensamento de Galileu, defende que a natureza se encontraria escrita em linguagem matemática, procurando demonstrar que esta não seria um conjunto de forças desconhecidas e imprevisíveis. Francis Bacon acrescenta que através da razão é possível conhecer a natureza e utilizá-la para o proveito humano. A partir do momento em que as visões sobre a relação entre o homem e a natureza são postas em causa, começam a ser questionadas as justificações tradicionais da ordem social. O “non est potestas

nisi a deo”² do direito divino, que se encontrava na base da autoridade política, erode paulatinamente.

Thomas Hobbes submete a concepção comum dos fundamentos políticos das sociedades ao mesmo tipo de crítica que Descartes e Bacon tinham realizado a respeito da natureza. Na ausência de um fundamento de autoridade divina procura definir os fundamentos científicos para a justificação da necessidade de um governo que assegure o princípio da coexistência entre indivíduos que buscam a auto-preservação. A saída do “estado de natureza”, definida por este como um “estado de guerra”, é também uma invenção humana. A filosofia da época desenvolve-se em torno da imagem do homem enquanto indivíduo portador de direitos e de deveres particulares, e sujeito pensante capaz de, pela sua ação, transformar o mundo à sua volta. Posta em causa a ordem natural, urgia encontrar um novo princípio de ordem fundador da sociedade.

“O século XVIII é o século em que se elaboram as teorias suscetíveis de responder a estas interrogações. São apresentadas duas soluções radicalmente diferentes: a economia e a política. Ambas se dão por tarefa descobrir o princípio que dará uma unidade à multiplicidade não-ordenada dos indivíduos no estado de natureza. As duas recorrem, num primeiro tempo, à forma do contrato, para representarem a maneira como os indivíduos se inter-relacionam. Mas, num caso, o da política, o contrato é o ato através do qual se constitui uma autoridade política e graças ao qual se realiza a unidade do corpo político; no outro, o contrato determina as condições da troca (Méda, 1999: 88).

Esta noção contratualista aborda a relação entre indivíduo e sociedade em termos de anterioridade cronológica. Assim, a sociedade seria resultado de um contrato firmado entre indivíduos que por esse meio superariam o estado natural (Fernandes, 2009:27). A variante económica e a política, distinção dificilmente operativa mas de utilidade heurística, desse contratualismo teria necessariamente impacto na evolução dos três princípios constitutivos do pilar da regulação do projeto sócio-cultural da modernidade – Estado, Mercado e Comunidade – enunciados de forma mais eloquente, respetivamente por

2 Não há potência que não venha de Deus.

Hobbes, Locke e Rousseau (Santos, 1994: 71).

Segundo Boaventura de Sousa Santos, “a ideia do desenvolvimento harmonioso entre os princípios do Estado, Mercado e Comunidade (...) estava bem presente na filosofia política liberal do século XVIII, de Adam Smith e do iluminismo escocês”. No entanto esta “colapsa e decompõe-se no desenvolvimento sem precedentes do princípio do mercado, na atrofia quase total do princípio da comunidade e no desenvolvimento ambíguo do princípio do Estado sob a pressão contraditória dos dois movimentos anteriores”. Verifica-se, por um lado, “na conversão da complexa filosofia política liberal num princípio unidimensional, e mesmo assim contraditório, mas politicamente eficaz e afeito a grande divulgação – o princípio do *laissez faire*”. Por outro lado, “a comunidade, que era em Rousseau uma comunidade concreta de cidadãos tal como a soberania era efetivamente do povo, reduziu-se a um composto de dois elementos abstratos: a sociedade civil, concebida como agregação competitiva de interesses particulares, suporte da esfera pública, e o indivíduo, formalmente livre e igual, suporte da esfera privada e elemento constitutivo básico da sociedade civil” (Santos, 1994: 73- 74).

John Locke terá um papel determinante na produção deste novo pensamento sobre a ação humana, quer ao nível político, quer ao nível económico. No primeiro caso, embora para este o “estado de natureza” não seja essencialmente o “estado de guerra” Hobbesiano, será defensor igualmente da existência de um contrato social, pelo qual o indivíduo abdica de parte dos seus direitos naturais com vista à criação de uma sociedade política. Para este, a essência da liberdade é a de que um homem não deve estar “sujeito à vontade inconstante, incerta, desconhecida e arbitrária de outro homem” (Locke, 1994: 50).

Em finais do século XVII (1690) sintetiza o nexos entre indivíduo, trabalho e propriedade. O indivíduo adquire propriedade pelo trabalho do seu corpo e a obra produzida pelas suas mãos. O trabalho do indivíduo, acrescenta e transforma a natureza, e por esse meio é retirada do “comum”. No entanto, a defesa da propriedade privada como um direito natural não justifica a propriedade ilimitada. “Sendo este trabalho uma propriedade inquestionável do

trabalhador, nenhum homem, exceto ele, pode ter o direito ao que o trabalho lhe acrescentou, pelo menos quando o que resta é suficiente aos outros, em quantidade e em qualidade” (Locke, 1994: 42). Assim, um homem só se poderia se apropriar da terra se deixasse suficiente para os outros, e dos bens antes que se deteriorassem.

Hannah Arendt distingue conceptualmente entre riqueza e propriedade privada. Argumenta que, ao longo da história, todas as civilizações teriam atribuído algum tipo de sacralidade à propriedade privada. A posse de propriedade significava a superação da esfera de necessidade e de condições para a participação na esfera pública, isto é, da liberdade. Com a transformação da preocupação individual com a propriedade privada em preocupação pública, constitui-se o nexo entre propriedade e acumulação de riqueza, transformando-se em capital. “A riqueza comum, portanto, nunca pôde tornar-se comum no sentido que atribuímos ao mundo comum; permaneceu – ou, antes, destinava-se a permanecer – estritamente privada. Comum era somente o governo, nomeado para proteger os proprietários privados uns dos outros na luta competitiva por mais riqueza” (Arendt, 2001:82).

1.1.1. A “invenção” do trabalho

Como é que, segundo Méda, no século XVIII, o trabalho, tal como o conhecemos, foi “inventado”? “Como foi que chegámos a considerar o trabalho e a produção o centro da nossa vida individual e social? No termo de que percurso pôde o trabalho ser interpretado como o meio privilegiado de realização – dos indivíduos – e como núcleo do laço social – no que se refere à sociedade? Se o trabalho nem sempre existiu, quais foram as razões e as etapas da sua “invenção”?” (Meda, 1999: 33).

A autora francesa identifica três momentos importantes da formação das visões sobre o trabalho antes da sua invenção no século XVIII: sociedades primitivas, Grécia/Roma Antiga, e o longo período da idade média influenciado pelas reconceptualizações cristãs.

No que concerne às sociedades “ditas primitivas”, Méda considera que estas constituem um exemplo acabado de sociedades que não são estruturadas pelo trabalho. Tomando como referência o trabalho de antropólogos como Sahlins, Malinowski, Clastres, Mauss, afere da impossibilidade de se encontrar “uma significação idêntica para o termo de trabalho usado pelas diferentes sociedades estudadas” (Meda, 1999: 36). Esta dificuldade resultaria da imensa variabilidade das configurações sociais: desde sociedades que não possuíam um termo próprio para designar “trabalho”, abarcando o conjunto de atividades produtivas distintas de outros comportamentos humanos; até outras, onde, apesar da sua existência, não apresentaria semelhanças com a aceção moderna. Tratavam-se de sociedades estruturadas por lógicas diferentes, em que intervinham laços de sangue e parentesco, símbolos, tradições, entre outras (Méda, 1999: 36, 41; Polanyi, 1980: 69).

A Grécia Antiga constitui um outro momento importante na retrospectiva das concepções e representações do trabalho. Os filósofos gregos, associaram o trabalho a tarefas degradantes e de valorização nula. As atividades necessárias à reprodução material da sociedade eram realizadas por agricultores, artesãos, comerciantes e escravos. Embora subsistisse uma hierarquização entre estes, com base no critério da dependência perante outrem que implicavam, estas atividades eram agrupadas sob a designação genérica de “*Ponos*”.³

As atividades humanas dignas de apreço eram o pensamento, a ciência, a ética e a política, parte integrante do ideal de vida individual e coletiva. A prática do Ócio era, para tal, um requisito necessário, por oposição ao trabalho. “O laço político é de uma natureza diferente do laço material que obriga os homens a se utilizar uns aos outros para subsistir. O laço político é fundado sobre a igualdade e identidade bem como sobre a *philia* (amizade). Assim, as primeiras eram associadas ao reino da necessidade e à esfera privada e familiar, enquanto que as segundas ao reino da liberdade, ao espaço público e à *polis*” (Arendt, 2001: 47).

³ Do grego. *Ponos* era o espírito que personificava o esforço, o trabalho pesado e a fadiga.

Para os Romanos, tal como para os Gregos, a oposição essencial é entre labor e otium. “O otium é o contrário do trabalho mas não consiste em repouso ou em jogo; é a atividade primeira. Opõe-se-lhe o negotium, o não-ócio. Daí, a condenação dos que são pagos para trabalhar. (...) E também a condenação dos comerciantes, que se especializam nos negócios e no negotium” (Méda, 1999: 52).

Ainda durante o período áureo do Império Romano, começa a desenvolver-se a religião cristã e o pensamento associado a esta. Este, ainda bastante tributário das concepções da Grécia Antiga, não valoriza sobremaneira o trabalho. A salvação do homem passa ainda, e sobretudo, pela consagração a Deus através da oração e Fé. A Idade Média será palco de uma lenta mudança. Os dois expoentes máximos deste processo são Santo Agostinho (séc IV) e São Tomás de Aquino (séc XIII). O primeiro realiza uma crítica do “otium”, que passa a assumir o sinónimo de preguiça, e utiliza o termo “opus” (obra) e “labor” (trabalho) de forma indiscriminada. Embora surja um tratamento mais favorável do trabalho, não se trata ainda de uma valorização tout cours. Este é reverenciado exatamente pelo seu carácter penoso, constituindo uma forma de penitência. São Tomás de Aquino reabilita as atividades comerciais e de usura, que se desenvolviam e ambicionavam reconhecimento, na condição de se orientarem em função do bem da comunidade.

A lenta reabilitação do “trabalho” culminará com o pensamento social e político do século XVII e XVIII. Só a partir desse momento, este assume, ao contrário de momentos históricos anteriores, a dupla figura de fator de produção e de relação contributiva que permite configurar a relação entre indivíduo e sociedade. Desde algo considerado penoso, a sinónimo de identidade e dignidade; de exclusor do conceito de cidadania a parte inerente desta nas sociedades modernas e industrializadas.

1.1.2. Triunfo do mercado

Uma outra questão necessita ser aclarada. Como se torna o mercado no principio organizador dos sistemas económicos? Segundo Polanyi, embora seja claro que nenhuma sociedade possa sobreviver sem algum tipo de economia, nenhuma destas existiu, até ao século XVIII que fosse controlada por mercados. Apesar de a instituição do mercado ser comum ao longo da história o “seu papel era apenas incidental na vida económica” (Polanyi, 1980: 59).

O autor sustenta que “todos os sistemas económicos conhecidos por nós, até o fim do feudalismo na Europa Ocidental, foram organizados segundo os princípios de reciprocidade ou redistribuição, ou domesticidade, ou alguma combinação dos três. Esses princípios eram institucionalizados com a ajuda de uma organização social a qual, inter alia, fez uso dos padrões de simetria, centralidade e autarquia. Dentro dessa estrutura, a produção ordenada e a distribuição dos bens era assegurada através de uma grande variedade de motivações individuais, disciplinadas por princípios gerais de comportamento. E entre essas motivações, o lucro não ocupava lugar proeminente. Os costumes e a lei, a magia e a religião cooperavam para induzir o individuo a cumprir as regras de comportamento, as quais, eventualmente, garantiam o seu funcionamento no sistema económico” (Polanyi, 1980: 69).

A obra de Adam Smith (1776) coloca no centro da sua argumentação a propensão natural do ser humano para o comércio e a troca que, juntamente com o trabalho, passam a ser temas omnipresentes nos textos dos economistas. No entanto, se é certo que a partir do século XVI, os mercados (corporações) assumiram uma preponderância maior na economia, não se pode afirmar, como foi referido anteriormente que a sua expansão tivesse alguma coisa de natural. Pelo contrário, estes são impulsionados pelos próprios Estados e objeto de estritas regulações.

Antes, o fisiocratismo atribuía apenas à natureza, mais concretamente à terra, a força propulsora de criação da riqueza. Smith e os seus sucessores vão propor que a força suscetível de criar e acrescentar valor, a “potência

produtiva”, é o trabalho. O economista escocês não procurará uma definição aprofundada deste. A sua preocupação fundamental é em caracterizá-lo como fonte de todo o valor produzido e base de comparação entre coisas diferentes. O que têm em comum produtos diferentes? Smith responderá que é o trabalho. A partir deste o trabalho torna-se numa categoria económica, isolado das situações concretas vividas, origem da riqueza e a forma de a tornar mensurável. O comércio e a propensão para a troca impulsionariam um terceiro elemento: a divisão do trabalho, que estaria na base do aumento da produção, da produtividade e da riqueza. Não será por acaso que o primeiro capítulo da sua obra seja dedicado a este mesmo tema⁴.

Tal cria uma novidade histórica: o facto de o próprio trabalho poder ser considerado uma mercadoria, ter o seu preço definido num mercado de compra e venda. O trabalho era apenas uma das mercadorias fictícias identificadas por Karl Polanyi. Segundo o autor, “trabalho, terra e dinheiro são elementos essenciais da indústria. Eles também têm que ser organizados em mercados e, de fato, esses mercados formam uma parte absolutamente vital do sistema económico. Todavia, o trabalho, a terra e o dinheiro obviamente não são mercadorias. (...) Trabalho é apenas um outro nome para a atividade humana que acompanha a própria vida que, por sua vez, não é produzida para venda mas por razões inteiramente diversas, e essa atividade não pode ser destacada do resto da vida, não pode ser armazenada ou mobilizada. Terra é apenas outro nome para a natureza, que não é produzida pelo homem. Finalmente, o dinheiro é apenas um símbolo do poder de compra e, como regra, ele não é produzido mas adquire vida através do mecanismo dos bancos e das finanças estatais. Nenhum deles é produzido para a venda. A descrição do trabalho, da terra e do dinheiro como mercadoria é inteiramente fictícia” (Polanyi, 1980: 85).

Para poder funcional, a economia liberal necessita de uma nova lógica de atuação por parte dos seres humanos: a passagem da motivação da subsistência para a motivação do lucro (Polanyi, 1980: 58). Nasce assim o

⁴ Ai dá o célebre exemplo da manufatura de alfinetes. Em condições normais um trabalhador especializado não conseguiria, sozinho, fazer mais do que 20 alfinetes por dia. No entanto, 10 trabalhadores, dividindo entre si cerca de 18 tarefas conseguiriam produzir 48000 alfinetes/dia, uma média de 4800 por pessoa.

“Homo Economicus”. Como se viu anteriormente, este processo surge no momento da “afirmação da autonomia do indivíduo”. No terreno da economia esta cifrava-se na liberdade deste de, através das suas capacidades próprias, poder negociar o lugar que estas lhe permitiam aceder na estrutura social. O indivíduo poderia viver, liberto de antigas obrigações morais, através da oferta das suas capacidades, sem ficar dependente fosse de quem fosse.

Do ponto de vista liberal, a sociedade é percebida de uma forma atomista e regida por uma lógica utilitarista. São os indivíduos que, ao buscar o seu interesse particular, produzem, sem terem esse desígnio presente, o bem-estar geral. A sociedade não é mais que a soma de interesses individuais, que livremente desenvolvidos, gerariam uma situação de equilíbrio. Essa é a convicção do liberalismo e utilitarismo, base moral para o funcionamento de toda a sociedade. De acordo com esta conceção de vida social, o Estado e o fenómeno político são concebidos como separados da esfera económica, campo por excelência da ação autónoma dos indivíduos. E se os mecanismos de auto-regulação do mercado asseguram o bom funcionamento da economia, competiria ao Estado somente a função de salvaguarda da ordem jurídica, reconhecendo os direitos civis decorrentes do princípio da liberdade e propriedade, assegurando o respeito pelas liberdades individuais e a iniciativa privada (Fernandes, 1997: 14-18, 28).

Mas esta grande transformação não resultou de qualquer evolução natural do mercado mas sim “o efeito de estimulantes altamente artificiais administrados ao corpo social” (Polanyi, 1980: 72), ou seja da intervenção crucial do Estado “na criação de condições institucionais e jurídicas para a expansão do mercado” (Santos, 1994: 105).

A liberdade, “generosa no seu princípio, foi discriminatória nas suas consequências. A liberdade dos fortes teve vezes demais como contrapartida a servidão dos fracos” (Burdeau apud Fernandes, 1997: 18). O liberalismo económico torna-se no princípio organizador da sociedade. A igualdade formal, fundada no contrato celebrado entre pessoas livres, escondia desigualdade de facto. “Alarga-se o reino da força” e “predomina a lei do mais forte”. “Nascido de uma conceção da sociedade, torna-se um sistema político-social adequado

à promoção da burguesia, gerando ao mesmo tempo, o proletariado” (Fernandes, 1997: 16,18).

1.2. Visões sobre a mudança e a “questão social”

O imenso movimento gerado pelas transformações em curso, nomeadamente a industrialização, o êxodo rural, o fenómeno de urbanização, a erosão das solidariedades tradicionais, gerou um estado de anomia social. Os adeptos do *laissez faire* argumentariam que a coesão social adviria da contratualização das relações estabelecidas pelos indivíduos na produção e troca de bens. Mas o laço social não poderia se ancorar apenas nas relações económicas.

Robert Castel constata uma situação aparentemente paradoxal: “a primeira metade do século XIX é marcada pela tomada de consciência de uma forma de miséria que parece acompanhar o desenvolvimento da riqueza e o progresso da civilização. A questão social surge como uma nova despesa porque os “novos pobres” agora estão plantados no coração da sociedade, formam a ponta de lança de seu aparelho produtivo. Será que uma sociedade pode ficar indiferente ao risco de sua fragmentação?” (Castel, 1998:282).

Assim, e ao contrário de momentos históricos prévios, as vítimas são os próprios sujeitos que permitem o aumento da produção e riqueza. Os “vagabundos” da idade média encontravam-se “fora” da sociedade (embora o seu comportamento fosse regulado). Os “Miseráveis” do século XIX são parte integrante desta, e como tal, a sua dessocialização e desfiliação surge como um perigo para a própria coesão social. Esta condição é própria não de um momento pré-civilização, mas da vida moderna, urbana, filha da industrialização. As primeiras intervenções com vista a minorar a situação são feitas fora do Estado. O liberalismo puro impede a intervenção do Estado, mas torna-se compatível com sucessivas intervenções filantrópicas que procuram reconstituir um conjunto de regras e obrigações morais. Convive assim com dois modelos de organização social, embora tensionados: o da “troca

contratual” entre indivíduos livres e iguais, e o registo da “troca desigual” para os que não conseguem participar da primeira modalidade (Castel, 1998: 284, 287, 339).

Embora o *laissez faire* prescrevesse um alheamento total na regulação da política económica e social, a realidade do Estado liberal assumia contornos mais complexos. Inicialmente, os principais instrumentos de intervenção social encontram-se fora deste. Esta “política sem estado” levava, na opinião de Robert Castel, a um impasse. A minoração da miséria ocorria sobretudo através de iniciativas beneméritas. O Estado liberal era o que a doutrina prescrevia: garantia da segurança interna e externa, um aparelho de segurança não raras vezes utilizado para reprimir expressões de protesto operário. A caridade implicava o conformismo a uma situação de “paz social” que relegava para a miséria uma parte fundamental da “população industrial”. Na ausência de uma instância mediadora como o Estado, colocando frente a frente, dominantes e dominados, as fraturas no discurso da paz social trazem no seu bojo as condições da luta de classes (Castel, 1998: 344).

A intervenção Estatal desenvolve-se lentamente, procurando assegurar as condições mínimas para o funcionamento efetivo do mercado. “Isto significa que as políticas do *laissez faire* foram aplicadas, em grande medida, através duma ativa intervenção estatal. Por outras palavras, o Estado teve de intervir para não intervir” (Santos, 1994: 107).

Os “pais fundadores da sociologia” procuraram igualmente se debruçar na tentativa de compreensão das características fundamentais da “sociedade moderna” nascida da revolução industrial. A “ciência da sociedade”, ao dar os seus primeiros passos, mimetizava a abordagem e metodologia das ciências naturais e ambicionava se constituir numa “física social”.

Um dos aspetos presentes nas análises sociológicas do século XIX são as modalidades de constituição da relação indivíduo/sociedade num momento em que todas as amarras do passado pareciam ter sido cortadas. António Teixeira Fernandes aponta para uma tensão iniciática entre dois tipos de abordagem, que caracteriza como visões holistas e individualistas. Enquanto que a primeira privilegia a escala de análise das sociedades, concebendo-as

como sistemas mais ou menos complexos que se regem por lógicas próprias (não se reduzindo à soma de ações individuais); a segunda inverte esta relação fazendo prevalecer a agência sobre a estrutura. Os indivíduos não são no entanto entendidos meramente como pessoas, podendo-se atribuir uma individualidade ou lógica de ação a um conjunto de indivíduos colocados numa mesma situação (Fernandes, 2009: 45,51, 89).

No que concerne ao registo holista, os autores pioneiros utilizaram oposições binárias com vista a caracterizar as diferenças entre a “velha” sociedade e a sociedade nascente. É o caso das noções clássicas de Comunidade/Sociedade⁵ de Ferdinand Tönnies e de sociedade tradicional/sociedade moderna utilizada por Auguste Comte, Herbet Spencer e Émile Durkheim. Estas visões organicistas atribuem maior relevância à relação social como forma de explicação do todo. No centro das preocupações encontra-se a problemática de explicar como se mantém o laço social na (nova) sociedade.

1.2.1. Solidariedade orgânica e divisão do trabalho

Durkheim, seguindo esta linha organicista, consegue apreender o novo conjunto de relações surgido com a sociedade industrial. A solidariedade “mecânica”, assente nas sociabilidades primárias, é substituída pela solidariedade “orgânica”, baseada na complementaridade e interdependência, embora desigual, gerada pela divisão do trabalho.

Em “Sobre a Divisão do Trabalho Social”, Durkheim procura analisar a relação entre “personalidade individual e a solidariedade social”. Expõe o seu

⁵ António Teixeira Fernandes sintetiza a oposição plasmada nas categorias de Tönnies: “as características sociais da comunidade incidem, em síntese, numa relação social dominante (amizade, parentesco e vizinhança), em instituições centrais (lei da família, grupo de parentesco extenso), numa situação do indivíduo na ordem social (o eu), em formas características da riqueza (a terra), em tipos de leis (leis da família, no ordenamento das instituições (vida familiar, vida da aldeia rural, vida da vila) e no tipo de controlo social (acordo, usos e costumes, religião). As características sociais da sociedade manifestam-se, por sua vez, numa relação social dominante (troca e cálculo racional), em instituições centrais (Estado, economia capitalista), numa situação dos indivíduos na ordem social (a pessoa), em formas características da riqueza (o dinheiro), no tipo de leis (leis dos contratos), no ordenamento das instituições (vida da cidade, vida racional, vida cosmopolita) e no tipo de constrangimento social (convenção, legislação, opinião pública)” (Fernandes, 2009: 94).

argumento: “como é que acontece que ao ir tornando-se mais autónomo o indivíduo vá dependendo mais estreitamente da sociedade? Como pode ser ele simultaneamente mais pessoal e mais solidário? Porque é incontestável que estes dois movimentos, por mais contraditórios que pareçam, vão prosseguindo paralelamente. (...) Pareceu-nos que o que resolvia esta aparente antinomia era uma transformação da solidariedade social, devida ao desenvolvimento sempre mais considerável da divisão do trabalho” (Durkheim, 1988: 317-318).

Para Durkheim, a divisão do trabalho não é um fenómeno puramente económico: “ela não serve somente para dotar as nossas sociedades de um luxo, talvez invejável, mas supérfluo; seria condição da sua existência. É através dela, ou pelo menos sobretudo através dela, que seria assegurada a sua coesão; é ela que determinaria os traços essenciais da sua constituição” (Durkheim, 1988: 318). Assim, nem a troca seria o fundamento do laço social, nem a divisão do trabalho se reduzia aos benefícios que trazia para a esfera económica. O indivíduo livre integrava-se através da sua inserção em posições diferenciadas e complementares na sociedade. A divisão do trabalho asseguraria o vínculo social numa sociedade ameaçada por uma desfiliação em massa (Castel, 1998: 357).

1.2.2. Revolução, conflito e trabalho

Karl Marx antecede Durkheim, mas este último parece conhecer melhor as doutrinas (francófonas) do “socialismo utópico” de Saint-Simon e Proudhon do que o “socialismo científico”. Por sua vez, a visão de Karl Marx é grandemente tributária da filosofia alemã, bem como da economia política britânica. Da primeira inspira-se sobretudo em Hegel e Feuerbach, fazendo o percurso de evolução ocorrido dentro do idealismo alemão no sentido de uma filosofia materialista. O interesse pela economia política manifesta-se pela primeira vez, em 1844, com os Manuscritos Económico-Filosóficos (publicados apenas em 1932), onde delineia as linhas gerais de um vasto projeto de pesquisa que não chega a completar, e do qual o “Capital” seria apenas uma

pequena parte.

No “Manifesto do Partido Comunista” (1848), explana a sua visão sobre o carácter de novidade do capitalismo e eminentemente revolucionário da burguesia: “a burguesia, onde ascendeu ao poder, destruiu todas as relações feudais, patriarcais, idílicas. Rasgou sem compunção todos os variegados laços feudais que prendiam o homem aos seus superiores naturais e não deixou outro laço entre homem e homem que não o interesse nu, o do insensível pagamento em dinheiro” (Marx, Engels, 1988: 63).

A destruição de todos os laços e relações sociais prévias deixou, como único vínculo social, o do interesse e da relação económica. A sua crítica à economia política enfatiza o carácter historicamente localizado do modo de produção capitalista, da impossibilidade de generalização de premissas como a economia de troca, propriedade privada a todas as formas de economia, bem como a redução do ser humano ao tipo ideal de “homo economicus” (Giddens, 1994: 37-38).

A crítica de Marx à ficção da economia política do “indivíduo isolado”, como fundamento da vida em sociedade, poderia ser subscrita por Durkheim. No entanto este vê a possibilidade de reconstituir o vínculo social com base na interdependência (solidariedade) criada pela divisão do trabalho, Marx observa um conflito insanável, simultaneamente constrangedor e propiciador da constituição de uma sociedade libertada. “A sociedade burguesa moderna que desencantou meios tão poderosos de produção e de intercâmbio, assemelha-se ao feiticeiro que já não consegue dominar as forças ocultas que trouxe à luz. De há decénios para cá, a história da indústria e do comércio é apenas a história da revolta das modernas forças produtivas contra as modernas relações de produção, contra as relações de propriedade que são as condições de vida da burguesia e do seu domínio” (Marx, 1988: 66).

Marx eleva o trabalho a uma categoria ontológica do ser humano, contrapondo-a à propensão natural para a troca de Adam Smith. Hegel funda a ideia na qual o trabalho é a essência do homem, a atividade espiritual através da qual o espírito se opõe a um objeto exterior para se conhecer a si próprio. Para este, o objetivo último da história do mundo seria a humanização

completa da natureza, sendo o trabalho o mediador entre esta e o espírito. Através do trabalho, o homem destrói o natural e através desse processo torna-se cada vez mais humano. Hegel evidenciou a construção de uma essência do trabalho, ou seja, de um ideal de criação e realização do eu.

Marx inverte a dialética hegeliana: a relação com a natureza é constitutiva do ser humano e da própria sociedade. “Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza” (Marx, 2004: 36).

Esta verdadeira visão ontológica do trabalho, implica a concepção de que o homem não deve cessar de humanizar o mundo, de o modelar à sua imagem, de reduzir o natural, incluindo em si próprio. O trabalho não só é a mais elevada manifestação da individualidade, como constitui igualmente o meio através do qual se realiza a verdadeira sociabilidade.

Mas como conciliar esta concepção do trabalho enquanto essência do homem e o trabalho real que descobre na sociedade do século XIX? Marx opera a distinção entre “trabalho concreto” e “trabalho abstrato” e radica a origem desta desfiguração do trabalho na existência da propriedade privada. Considera que o facto da economia política tomar o trabalho como fator de produção e como essência da riqueza, reduz-lo à sua abstração no exato momento em que o reconhece. Sob o capitalismo, o trabalho converte-se numa mercadoria e torna-se assim mais do que alienado, estranhado⁶.

6 O tradutor do fragmento dos Manuscritos Económico-Filosóficos intitulado “trabalho estranhado e propriedade privada” contido na antologia de Antunes (2004) afirma: ““O “trabalho estranhado” é uma bem elaborada reflexão sobre o lugar do trabalho na composição da sociabilidade humana, e de como tal composição se reequaciona a partir da transformação do trabalho em elemento subordinado à troca e à propriedade privada. Nesta tradução optamos por chamar de alienação (ou exteriorização) a palavra alemã *Entäusserung*, e de estranhamento a palavra *Entfremdung*. Somente a segunda tem o sentido forte e negativo atribuído em geral ao termo *alienação*, ao passo que exteriorização significa atividade, objetificação, e é ineliminável do contexto histórico do fazer-se homem, o que Marx deixa claro

Neste período, por intermédio de Marx e de outros autores, a noção de trabalho assume uma centralidade ímpar na história. “Mas é preciso insistir neste ponto, e Marx é o primeiro a sabê-lo, tal essência nunca existiu in concreto, e foi só porque as circunstâncias históricas o quiseram que o trabalho pôde ser assim pensado. Para se chegar até aqui, foi preciso abandonar as concepções feudais, inventar o trabalho como capacidade suscetível de ser livremente exercida pelo indivíduo” (Méda, 1999: 108).

1.2.3. Estado e racionalização

Se Marx considera o capitalismo como algo irracional e indesejável, este, para Weber, corresponde à expressão mais elevada de racionalização atingida pelo homem. Max Weber, juntamente com Georg Simmel, são considerados como fundadores da sociologia da ação. Em a “Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo”, Weber assume esta concepção do ser humano enquanto sujeito de conhecimento e de intencionalidade, produtor das representações mentais coletivas e da história (Fernandes, 2009). Parte da constatação, referindo-se ao contexto do capitalismo ocidental, de que os principais homens de negócios, bem como os profissionais com mais credenciais técnicas serem na sua grande maioria provenientes de filiação religiosa protestante. Enquanto que a explicação marxiana derivava o protestantismo enquanto reflexo ideológico das mudanças económicas ocorridas com o desenvolvimento do capitalismo, Weber defende que, embora não exista uma relação automática, as crenças associadas ao culto protestante, estando mais implicadas nos comportamentos e práticas da vida quotidiana (do que, por exemplo, o catolicismo) eram propícias ao estímulo da atividade económica.

O autor alemão procura enunciar uma explicação para o conjunto de circunstâncias específicas que se desenvolveram no Ocidente e que estiveram na origem “deste género de capitalismo – uma outra espécie, completamente diferente, e que não se desenvolveu em mais nenhuma outra parte do mundo:

ao indicar o estranhamento como forma específica de exteriorização humana, especialmente sob o domínio do trabalho assalariado sob o capitalismo”.

a organização capitalista e racional do trabalho (formalmente) livre. Nas outras partes do mundo só se podem encontrar formas específicas desta espécie de capitalismo” (Weber, 1988: 670).

O interesse de Weber pelo desenvolvimento do capitalismo nascia de uma dupla preocupação: por um lado, a resposta ao argumentário de Marx, por outro, a tentativa de compreender o desenvolvimento tardio do capitalismo alemão. Tal leva-o a investigar comparativamente os contextos sociais das grandes religiões mundiais, dedicando a sua atenção não à lógica interna de uma dada ética religiosa, mas às suas consequências no comportamento psicológico e social dos indivíduos. Conclui da inexistência de uma relação estreita entre organização económica e ética, sendo a crença religiosa apenas uma das múltiplas influências presentes. Deste modo, organizações económicas semelhantes podem conviver com éticas políticas diferentes, produzindo resultados históricos diversos.

Mas quais poderiam ser as características distintivas do desenvolvimento das sociedades europeias em relação às demais regiões do globo? Weber, cobrindo campos tão diversos quanto a ciência e a arte, enfatiza a constituição da forma específica de Estado e Direito racional. “Finalmente, só no Ocidente é que existe o «Estado» no sentido de instituição política – com uma «Constituição» e um Direito estatuídos racionalmente, e bem assim com uma Administração que se oriente por regras, igualmente estatuídas em termos racionais – as «leis» - e gerida por funcionários públicos especializados. Só o Ocidente é que conhece o Estado nesta combinação das suas características fundamentais (e combinação que para esse Estado é essencial) – independentemente de todas as manifestações destas características que, de forma mais ou menos incipiente, se possam encontrar noutras civilizações” (Weber, 1988: 666).

Aponta ainda uma tensão permanente no capitalismo moderno entre burocratização e democracia. O desenvolvimento de processos legais abstratos eliminaram o privilégio, mas “a racionalização da vida social que o tornou possível tem consequências que contrariam alguns dos valores mais característicos da civilização ocidental, tais como os que sublinham o valor da

criatividade individual e da autonomia de ação. A racionalização da vida moderna, que se manifesta de modo muito particular na organização da burocracia, cria uma «gaiola» que restringe cada vez mais a liberdade de ação dos homens” (Giddens, 1994: 250-251).

A visão da sociedade como resultante da ação intencional de indivíduos, eivada de causalidade e de procura de rigor científico, leva-o a construções teóricas de “tipos ideais racionais” de ação. O propósito é o de avaliar em que medida a realidade concreta se aproxima ou distancia destas formas de ação racional. Embora não se verifique uma total coincidência entre estas abstrações teóricas e a realidade empírica, serviriam para pôr em relevo as características fundamentais de determinada lógica de ação. O seu enfoque na dimensão subjetiva e plural, leva-o a conceber a sociedade como plena de conflitualidade, em que determinados setores da sociedade podem fazer prevalecer a sua vontade, em detrimento de outros. Mas, ao contrário de Marx, não coloca como fundamento da desigualdade de distribuição de poder e recursos a questão da classe social, abordando outras dimensões da estratificação social em sociedades complexas, como o status social, nem considera importante a superação da sociedade capitalista.

1.2.4. Liberdade sem igualdade

Simmel é igualmente portador desta visão individualista. Para ele a “Sociedade é apenas um conceito abstrato e vazio, e que só podemos tratar de conhecer as relações de causa e de efeito que existem entre as determinações e as fases particulares das associações; cada sociedade concreta apresenta uma combinação individual destes elementos e destas forças” (Simmel, 1988: 551). Nesta, “os fenómenos sociais não podem ser concebidos a não ser como um efeito de agregação de condutas, o resultado de ações, de atitudes ou de atos individuais” (Fernandes, 2009: 50).

Simmel analisa a relação entre indivíduo e sociedade como a tentativa de libertação das “amarras com as quais a sociedade enquanto tal atou o

indivíduo” (Simmel, 2006: 92), quer da sua família, associação económica e grupo político, que resultaram na emergência, no século XVIII, do princípio da liberdade individual. O indivíduo rebela-se contra a sua conceção enquanto mero membro de uma unidade orgânica como a sociedade: “Ele quer ser pleno em si mesmo, e não somente ajudar a sociedade a se tornar plena; ele quer desenvolver a totalidade de suas capacidades, sem levar em consideração qualquer adiamento exigido pelo interesse da sociedade” (Simmel, 2006: 84). O próprio processo de urbanização libertava os indivíduos do controlo das relações comunitárias. Mas o preço de uma maior liberdade e autonomia poderia ser o do isolamento e da solidão (Fernandes, 2009: 108).

Cumulativamente, a liberdade, quando posta em prática, resultaria numa auto-contradição. O desaparecimento dos constrangimentos das instituições do passado, geradores de desigualdade, era considerado condição necessária para a conquista da liberdade e da igualdade. Mas estes dois ideais não são necessariamente conciliáveis. A igualdade só seria duradoura se a sociedade fosse composta por indivíduos “agraciados com a mesma força e o mesmo privilégio. Posto que essa condição não é preenchida em lugar algum, e que as forças que conferem poder e determinam a hierarquia de níveis entre os seres humanos são a principio quantitativa e qualitativamente desiguais, isso levaria inevitavelmente a um aproveitamento dessas desigualdades por parte dos mais favorecidos”. Consequentemente, “a liberdade institucionalizada torna-se novamente ilusória por ação das relações pessoais; como em todas as relações de poder, a vantagem obtida faz mais fácil a conquista de outra vantagem – de que a “acumulação de capital” é apenas um exemplo isolado -, e assim a desigualdade do poder iria se tornar maior em progressão velocíssima, e a liberdade dos privilegiados iria se desenvolver à custa da liberdade dos oprimidos” (Simmel, 2006: 93-94).

A separação dos princípios da liberdade e da igualdade, cristaliza-se em dois ideais: a “igualdade sem a liberdade”, que associa ao ideário socialista, e à “liberdade sem igualdade”, fonte de um novo individualismo (Simmel, 2006: 103). Em relação à segunda tendência, se inicialmente os indivíduos procuravam se libertar dos constrangimentos do passado, com vista a superar

as desigualdades estruturais por estes determinadas, agora, com a conquista da liberdade, o indivíduo procura a diferenciação em relação ao outro. A individualização passa, então, por dois momentos: primeiro um ideal de personalidade que, sendo livre e autónomo, era sobretudo igual a todos os outros; para outro que é a consideração de uma “individualidade incomparável”, específica e insubstituível (Simmel, 2006: 111-112).

Assim, e segundo Simmel, o liberalismo do século XVIII, cujos fundamentos afirmavam que a busca individual de benefício conduziria à harmonia e melhoria da situação para todos, forneceu a metafísica da livre concorrência. Por outro lado, o “novo individualismo”, com a sua defesa do aprofundamento da individualidade e da incomparabilidade, fornece a metafísica da divisão do trabalho.

1.3. A “economia moral” e a auto-proteção da sociedade

Em 1840, a Inglaterra era composta por “duas nações”. A expressão, cunhada por Benjamin Disraeli (Hobsbawm, 2005:258), procurava descrever os dois mundos sociais que coabitavam nas cidades britânicas. A distância social entre as novas classes trabalhadoras urbanas e industriais, e as classes média e alta, era enorme, mesmo quando a distância geográfica não o fosse.

A formação de um mercado livre de trabalho dava os primeiros passos e o nível de desagregação social agravava-se. Nesta fase, a discussão sobre a chamada questão social, começa a assumir particular relevância, com o aumento da pressão no sentido do governo produzir legislação que pusesse cobro às dimensões mais desumanas da industrialização e do mercado.

Para Karl Polanyi, a história social do século XIX é o resultado de um duplo movimento, correspondendo à ação de dois princípios organizadores da sociedade, assentes em forças sociais distintas, com objetivos e métodos próprios: “Um foi o princípio do liberalismo económico, que objetivava estabelecer um mercado auto-regulável, dependia do apoio das classes comerciais e usava principalmente o laissez-faire e o livre comércio como seus

métodos. O outro foi o princípio da proteção social, cuja finalidade era preservar o homem e a natureza, além da organização produtiva, e que dependia do apoio daqueles mais imediatamente afetados pela ação deletéria do mercado – básica, mas não exclusivamente, as classes trabalhadoras e fundiárias – e que utilizava uma legislação protetora, associações restritivas e outros instrumentos de intervenção como seus métodos” (Polanyi, 1980: 139).

Deste modo, o movimento de expansão do mercado teria enfrentado um contra-movimento que o procurava limitar, protagonizado por alguns setores da sociedade. É possível rastrear a gênese deste movimento de auto-proteção da sociedade à existência de uma espécie de “economia moral” alternativa à economia política liberal.

A designação de “economia moral” é utilizada pelo historiador Edward Palmer Thompson para fornecer uma explicação alternativa das motivações dos chamados “motins de subsistência”, suscitados pela alta do preço dos cereais e do pão, que emergiram com regularidade assinalável ao longo do século XVIII britânico. À visão de irrupções espasmódicas compulsivas resultantes de um mero estímulo económico, Thompson contrapõe a ideia de que existiria alguma noção legitimadora por detrás das ações da multidão. A ação destes homens e mulheres resultaria da convicção de estarem a defender um conjunto de direitos e costumes tradicionais, sobre os quais existiria um sólido consenso comunitário, contra novas práticas, consideradas ilegítimas, resultantes da expansão da lógica de mercado. A violação dessas normas constituiria motivação para a ação da multidão e não apenas situações de efetiva privação material (Thompson, 2008: 22-24).

E. P. Thompson considera que “nas nossas histórias, porém, abreviamos com demasiada frequência as grandes transições” (Thompson, 2008: 114). O desaparecimento da lógica paternalista de abastecimento, característica do século XVIII, em direção à economia de mercado, foi longo e conflitual, tendo-se desenvolvido, neste caso concreto, em torno das chamadas “leis dos cereais” e da legislação contra o açambarcamento. Quando a velha economia moral de subsistência desapareceu, sobrou apenas a lógica da caridade. Mas “a economia moral da multidão demorou mais tempo a morrer. Foi recuperada

pelos primeiros moinhos de farinha cooperativos, por alguns socialistas seguidores de Owen e durante vários anos persistiu algures nas entranhas da Cooperative Wholesale Society” (Thompson, 2008: 121).

O movimento de auto-proteção da sociedade parece reconstituir uma noção de “economia moral”, ou seja, a ideia de que o funcionamento da sociedade se deve reger por uma lógica de bem comum, não se reduzindo à mera troca contratual ocorrida no mercado. A auto-proteção da sociedade encontrou eco em diversos setores da sociedade, mas teve sem dúvida protagonistas centrais. “O povo trabalhador, numa extensão maior ou menor, tornou-se representante dos interesses humanos comuns que estavam ao desamparo” (Polanyi, 1980:140). Determinados projetos representaram vocações regressivas e pré-modernas (é o caso do luddismo), outros, profundamente modernos, procuraram resgatar as dimensões emancipatórias da modernidade. Com a evolução da industrialização, aumento da classe operária, mas também do drama social inerente, assistimos: à constituição de formas de associação e solidariedade operária; projetos de sociedades ideais (in)concretizados; o desenvolvimento do pensamento socialista utópico e “científico”; às primeiras manifestações do sindicalismo, no campo económico e político, com mobilizações em torno da introdução de legislação reguladora do social e laboral e com a exigência de sufrágio universal (masculino).

“Os sindicatos emergiram num contexto histórico de lutas da classe trabalhadora contra a mercantilização dos mercados de trabalho e a exploração dos regimes de fábrica. Estes sublinhavam que os valores político-morais não eram meras preferências individuais subjetivas concretizadas através dos mercados. Cumulativamente, as lutas sindicais revelavam a possibilidade e a necessidade de uma economia moral alternativa” (Biyawila, 2003:166).

Consequentemente, no fim do século XIX, já não se trata de sonhar a essência do trabalho mas de tornar suportável a sua realidade concreta. O fim das amarras feudais gerou um estado de “anomia” (Durkheim) ou de desfiliação (Castel) para um conjunto crescente de pessoas, que se encontravam no centro nevrálgico da sociedade industrial. Na ausência de políticas efetivas por parte dos Estados liberais, surge um novo ator político

que funda uma identidade subalterna capaz de potenciar a sua ação coletiva. Longe de ser um processo automático, foi necessário um “fazer-se da classe operária” (Hobsbawm, 2005). A auto-proteção da sociedade, tinha encontrado o seu sujeito histórico.

2. Os movimentos da (des)mercadorização institucional – no triângulo Estado, mercado e sociedade

Até ao momento, as referências circunscreveram-se a um número restrito de países, com particular destaque para a Inglaterra e França, os berços da “revolução industrial” e da “revolução política”, respetivamente. Eric Hobsbawm designa, ao período compreendido entre 1789 e 1848, como a “era das revoluções”, que produziu a queda dos antigos regimes de quase toda a Europa continental⁷. Não mais aconteceria outra movimentação com o carácter generalizado da “primavera dos povos”, com a exceção da epifenoménica Comuna de Paris de 1871. “A história deste período é portanto desequilibrada. É antes de mais nada a história do progresso maciço da economia mundial do capitalismo industrial, da ordem social que encarnava, das ideias e crenças que pareciam legitimá-la e ratificá-la: na razão, na ciência, no progresso, no liberalismo”. Mas este triunfo não era ainda definitivo: “O medo da revolução era algo de real, e a insegurança básica que esse medo denunciava era profunda” (Hobsbawm, 1975: 13-14).

À medida que se desenrola a segunda metade do século XIX, os fenómenos em causa assumem um carácter, se não totalmente mundial, pelo menos mais europeu, abarcando ainda territórios significativos do resto do globo. A Europa continental é ainda terreno de mutações profundas: assistimos ao desaparecimento das estruturas remanescentes do antigo regime, à unificação política e construção de Estados nacionais, a processos de industrialização tardia, mas acelerados; à introdução de inovações que darão impulso ao crescimento económico. O globo encurta-se, com a interligação

⁷ Esta revolução não abarcou a periferia da Europa, como a Península Ibérica, Grécia, Suécia, Império Russo e Otomano, nem os países de industrialização mais antiga, a saber, Inglaterra e Bélgica (Hobsbawm, 1975: 23).

gerada pela expansão do comércio mundial, dos transportes (nomeadamente do caminho de ferro) e das comunicações.

As últimas duas décadas radicalizam estes processos. O princípio do mercado expande-se e consolida-se: “o capital industrial, financeiro e comercial concentra-se e centraliza-se; proliferam os cartéis; aprofunda-se a ligação entre a banca e a indústria; cresce a separação entre a propriedade jurídica das empresas e o controle económico da sua atuação; aprofunda-se a luta imperialista pelo controlo dos mercados e das matérias-primas; as economias de escala fazem aumentar o tamanho das unidades de produção e a tecnologia de que estas se servem está em constante transformação, surgem as grandes cidades industriais estabelecendo os parâmetros do desenvolvimento para as regiões em que estão situadas” (Santos, 1994: 76).

A segunda revolução industrial cria uma classe operária mais numerosa, com práticas e políticas distintivas. Hobsbawm aponta quatro elementos importantes para a constituição da classe operária inglesa: o seu crescimento, em termos numéricos e em concentração espacial; a translação da economia para os novos setores industriais da segunda revolução industrial, como as minas e transportes ferroviários e a maior participação das mulheres em setores fora dos têxteis; a integração nacional e a concentração cada vez maior da economia nacional e dos seus setores, bem como o crescente papel do Estado em ambos os casos; ampliação do direito de voto e da política de massas (Hobsbawm, 2005: 282-4).

Estes fatores confluem para criação de um padrão único nacional da vida da classe operária, com a sua segregação e concentração espacial; criação de um estilo de vida típico operário, distinto do das outras classes; uma condição única, “aglutinada através de um destino comum sem levar em consideração suas diferenças internas. Uma classe no sentido social e não meramente no sentido classificatório” (Hobsbawm, 2005: 291-295).

Assim, o princípio da comunidade rematerializa-se (Santos, 1994: 77) pelo alargamento do sufrágio universal, e pela conversão da condição de classe em políticas de classe, com sindicatos e partidos operários a disputar o terreno da política e da economia às elites. O Estado, por sua vez, é produtor

e resultado das mutações ocorridas na comunidade e no mercado. “A sua articulação cada vez mais compacta com o mercado evidencia-se na progressiva regulamentação dos mercados, nas ligações dos aparelhos do Estado aos grandes monopólios, na condução das guerras e de outras formas de luta política pelo controlo imperialista dos mercados, na crescente intervenção do Estado na regulação e institucionalização dos conflitos entre o capital e o trabalho. Por outro lado, o adensamento da articulação do Estado com a comunidade está bem patente na legislação social, no aumento da participação do Estado na gestão do espaço e nas formas de consumo coletivo, na saúde e na educação, nos transportes e na habitação, enfim na criação do Estado-providência” (Santos, 1994: 77).

Deter-nos-emos, seguidamente, na tentativa de acionar um arsenal de teorias que procuram dar inteligibilidade aos processos de estruturação da dinâmica do capitalismo a uma escala global, dando margem de manobra suficiente para a especificidade histórica de cada formação social concreta. Tal será o pretexto para uma digressão sobre a organização societal ao nível da regulação da mercadoria fictícia, o que implica uma análise da inter-relação entre Mercado, Estado e Sociedade (civil).

2.1. Tempo e espaço, ou o pêndulo polanyiano e marxiano

Neste momento, argumentar-se-á que, para perceber a longa dinâmica de (des)mercadorização institucional, é importante uma visão mais ampla em termos históricos e geográficos, que articule a lógica de desenvolvimento do capitalismo, a expansão do mercado à escala mundial, e a clássica designação schumpeteriana de “destruição criativa”, logrando a sucessiva criação e destruição de territórios produtivos; a desigual inserção dos Estados-nação no sistema inter-estatal e na divisão internacional do trabalho; e a diversidade institucional adotada de acordo com cada contexto nacional de forma a criar um modo de regulação sustentável. Nesse sentido recorrer-se-á sobretudo, a contributos da teoria do sistema-mundo e da escola francesa da regulação.

Segundo José Reis, estas teorias têm em “comum o interesse pelos fenómenos de grande escala e pela inspiração histórica”, com referências explícitas à obra de Fernand Braudel. Divergem pelo facto de constituírem aproximações com amplitudes diferenciadas: “a primeira é uma teoria de longo alcance, a segunda é já uma teoria de médio alcance, isto é, uma abordagem centrada nas dinâmicas particulares de alguns tipos (basicamente um tipo) de sociedades”. A primeira privilegia “a questão dos processos essenciais do capitalismo no seu funcionamento secular; a segunda acaba por se centrar num tempo histórico curto: o modelo de crescimento dos países centrais no pós-guerra” (Reis, 1993: 140).

A noção de sistema mundial moderno remete para uma conceção estruturada das interações políticas e económicas que ocorrem à escala global. Inspira-se no trabalho seminal de Fernand Braudel que privilegia os ritmos longos, que enfatiza as relações entre tempo e espaço, geografia e economia, em detrimento do tempo curto da política e da guerra, “de forma a poder compreender as dinâmicas mais lentas de longa duração, orientando tanto os tempos da economia, como os dos Estados, das sociedade e das civilizações” (Sousa, 2002:139). No tríptico⁸ intitulado “Civilização Material, Economia e Capitalismo”, Braudel dedica-se à história da génese do capitalismo mundial mediado entre os séculos XV e XVIII. Aí explana a sua noção de economia-mundo: “um bocado do planeta economicamente autónomo com capacidade económica de, no essencial, se bastar a si próprio, potenciando ligações e trocas internas que lhe conferem uma certa unidade orgânica” (Braudel apud Sousa, 2002: 143).

Com base no enunciado de Braudel, Wallerstein dedica a sua atenção à caracterização das diversas fases do chamado “sistema mundial moderno”, período temporalmente posterior à crise do sistema feudal e que começa a emergir lentamente, desde finais do século XV⁹. Na sua visão, o sistema

⁸ Em três volumes: Braudel, Fernand (1992) *Civilização Material, Economia e Capitalismo* (séculos XV-XVIII). *As Estruturas do Quotidiano*. Lisboa: Teorema; (1992) *Civilização Material, Economia e Capitalismo* (séculos XV-XVIII). *Os Jogos das Trocas*. Lisboa: Teorema; (1993) *Civilização Material, Economia e Capitalismo* (séculos XV-XVIII). *O Tempo do Mundo*. Lisboa: Teorema. Originalmente publicados em França entre 1967 e 1979.

⁹ Esta “longue durée” do sistema mundial moderno, enfatizada pelo autor, culmina, no domínio do capitalismo industrial, em detrimento do período anterior ainda dominado pela agricultura. Como vimos esta fase decorre no século XVIII e XIX, e conjuga cinco elementos.

mundial moderno compreende dois pilares: economia-mundo e sistema inter-estatal. A economia-mundo implica uma certa noção de organicidade da economia capitalista, em que os espaços se estruturam e integram economicamente com base na divisão do trabalho, constituindo um modo trimodal: centro, semi-periferia e periferia. No centro do sistema inter-estatal está o conceito de Estado-nação, surgido do desígnio vestefaliano. Tratava-se de um sistema que, segundo Richard Falk, “era baseado na negação da totalidade e atribuía primazia às partes, concebidas como unidades auto-reguladas e económica e politicamente soberanas que defendiam fronteiras territoriais amplamente reconhecidas” (Falk apud Pureza, 1999: 52). Relevante ainda, para a temática em análise, é o facto de este sistema inter-estatal se caracterizar, simultaneamente, por uma igualdade formal e jurídica entre Estados, e assentar numa hierarquização entre estes, de acordo com a sua importância geopolítica, consagrando, em bom rigor, as relações desiguais existentes entre Estados centrais, semi-periféricos e periféricos.

A conceptualização de Wallerstein fornece uma imagem da economia mundial capitalista enquanto um sistema dinâmico, mutável com o tempo e a história. Implica organicidade e estruturação, mas onde subsiste uma permanente negociação das posições centrais, semi-periféricas e periféricas no sistema-mundo, embora se possa afirmar que a sua posição inicial tenha tendência a reproduzir-se, e portanto possua efeitos homeostáticos.

Um outro aspeto fundamental, prende-se com a relação entre a lógica de expansão do capitalismo e a transformação do espaço. David Harvey, na

“(i) A começar, os Estados europeus dominando o centro da economia-mundo passam a participar ativamente na exploração de novos mercados. (ii) Alguns outros sistemas económicos, como o do Oceano Indico, são absorvidos pela expansão do sistema mundial europeu. Ao mesmo tempo, com a independência dos países da América latina, tanto estas regiões como outras zonas do interior do continente americano integram-se enquanto periferias na economia-mundo. A Ásia e a África integram-se igualmente ao longo do século XIX no sistema económico mundial como novos espaços de periferia. (iii) Esta inclusão do continente asiático e africano multiplicou os excedentes disponíveis, admitindo nova regiões económicas que, como os Estados Unidos da América e a Alemanha, alargam o centro ocidental do sistema mundial. (iv) Durante esta fase, as regiões do centro mudam as suas estruturas económicas de acumulação de uma combinação de interesses agrícolas e industriais para preocupações puramente industriais. (...) (v) A terminar, ainda nos começos do século XX, as transformações industriais obrigam as regiões do centro da economia-mundo a promover indústrias nos espaços de semi-periferia para poderem vender maquinaria a estas zonas, aliando à exploração económica de matérias-primas o poder industrial e tecnológico” (Sousa, 2002: 149). Ver ainda Ianni, 1995: 25-44.

esteira de Marx, argumenta que o desenvolvimento contraditório do capitalismo assenta em três lógicas: a acumulação pela acumulação (não pela cobiça individual do capitalista, mas pela própria lógica do sistema); a competição entre produtores rivais por quotas de mercado; e na inovação tecnológica nos processos de produção e produtos (Castree, 2004: 184; Gregory, 2006: 7-8)¹⁰. Periodicamente, surgem crises de superprodução que são endémicas ao próprio sistema capitalista, e que, na ausência de forças reguladoras do sistema económico, cumprem um papel de ordenação e racionalização de forma a criar condições para uma nova fase de expansão da capacidade produtiva e da acumulação.

O aumento da produtividade da mão-de-obra através da introdução de novas tecnologias, a diminuição do seu custo devido ao aumento do desemprego criando “um exército de reserva industrial”, a canalização do investimento excedente para outros setores emergentes e mais lucrativos, são características desses períodos de crise. Mas, para que a procura de produtos se mantenha elevada (mesmo com desemprego e salários baixos) são utilizadas várias estratégias, entre outras: a expansão do capital para áreas de atividade até então pré-capitalistas (como a agricultura de subsistência); a acentuação da divisão do trabalho com o surgimento de novas funções de intermediação entre produção e consumo; desenvolvimento de novos desejos e necessidades através da criação de novos produtos; estímulo de um crescimento demográfico compatível com a acumulação de longo prazo, e a expansão geográfica para novas regiões, quer do comércio quer do investimento de capital. Quando mais difícil a intensificação dos fatores acima referidos, dentro de uma área geográfica, mais importante seria a expansão geográfica para sustentar a acumulação de capital.

A relação entre a estrutura espacial e o desenvolvimento do capitalismo não é isenta de contradições. A raiz dessa contradição decorre do facto de que, para a superação de barreiras espaciais, a “anulação do espaço pelo tempo” (Marx apud Harvey, 2005a: 51) constroem-se infra-estruturas (meios de

¹⁰ O argumento central do seu livro “Limits to Capital” (1982) é o de que, embora a abordagem espacial estivesse “latente” no corpus teórico de Marx, este privilegiou o tempo (teoria do valor trabalho) e a transformação histórica (destruição criativa dos sucessivos capitalismo).

transporte, instalações fabris, outros meios de produção e consumo) de elevado custo, inamovíveis sem serem destruídas, e cujo retorno financeiro se estende ao longo de muitos anos. Por sua vez, estas estruturas espaciais agem como obstáculos à acumulação adicional. Harvey clarifica esta lógica contraditória: “o desenvolvimento capitalista precisa superar o delicado equilíbrio entre preservar o valor dos investimentos passados de capital na construção do ambiente e destruir esses investimentos para abrir espaço novo para a acumulação. Em consequência, podemos esperar testemunhar uma luta contínua, em que o capitalismo, em um determinado momento, constrói uma paisagem física apropriada à sua própria condição, apenas para ter de destruí-la, geralmente durante uma crise, em um momento subsequente” (Harvey, 2005a: 53-54).

Louçã (2008: 128-129), noutro registo, segue a hipótese de Hobsbawm da existência de períodos de maior concentração da conflitualidade social. Partindo de uma periodização histórica da evolução do capitalismo com base nos ciclos longos de Kondratiev¹¹, as fases de expansão deste caracterizam-se por uma maior força sindical que permite tendências de desmercadorização do trabalho. Pelo contrário, em momentos de transição entre ciclos, o ajustamento ao novo paradigma – que, na terminologia neo-schumpeteriana se designa como - tecno-económico, gera um enfraquecimento do fator trabalho reforçando dinâmicas de remercadorização. Em ambos os momentos podem-se identificar lutas operárias, sendo no primeiro caso, predominantemente ofensivas, enquanto que no segundo, sobretudo defensivas. “Tanto ao nível nacional como ao nível internacional, há fortes indícios que apontam para uma muito maior intensidade em tais conflitos durante dois períodos: (A) à volta das cristas das ondas longas (1808-20, 1868-73, 1910-15 e 1968-74); e (B) durante os longos períodos descendentes que se seguem a estas cristas e que foram designados como crises estruturais de ajustamento” (Louçã, 2008: 129).

Beverly Silver, no quadro da teoria do sistema-mundo, desenvolve este

¹¹ Os 4 ciclos longos de Kondratiev, compreendem uma Fase de expansão económica (A) e de Recessão (B): I A 1793-1825; I B 1826-47; II A 1848-73; II B 1874-93; III A 1894-1913; III B 1914/18-1939/45; IV A 1940/5/1974; IV B 1974-... Para uma explicação sucinta dos ciclos longos de Kondratiev e do ressurgimento do seu interesse a partir dos anos 70, ver Theotónio dos Santos, 2002; Para uma exposição mais extensa Chris Freeman e Francisco Louçã, 2004.

mesmo argumento, com base num estudo empírico que abarca uma série temporal longa¹². Procura analisar a “relação entre a dinâmica económico-política do desenvolvimento do capitalismo mundial e a padronização histórico-mundial das mobilizações de trabalhadores¹³”, centrando-se nos “períodos de insatisfação particularmente intensa, que pressionam o Estado e Capital no sentido de promover inovações e como tal mecanismos de regulação” (Silver, 2005: 44, 46-47). A sua perspetiva “histórico-comparativa” leva-a ao alargamento da amplitude geográfica de análise, não se circunscrevendo aos países capitalistas centrais, não procurando estabelecer um modelo único de formação da classe trabalhadora, mas antes “uma estratégia de “busca de variações”, que analisa como uma mesma experiência de proletarização leva a resultados diversos” (Silver, 2005: 41-42). E, embora um dos seus principais argumentos seja o de identificar a eclosão de movimentos operários com características semelhantes, em locais muito distintos em termos políticos e culturais, ou seja, ilustrando a forma como a totalidade condiciona o campo de possibilidades de ação para os atores locais, admite que a fraqueza desta perspetiva é a de ignorar a importância que a ação (agência) local tem no seu contexto e sobre o sistema como um todo (Silver, 2005: 43, 45).

Ainda segundo Silver, foram adotadas um conjunto de quatro soluções como parte integrante das estratégias capitalistas para a manutenção da lucratividade e controlo sobre os trabalhadores. A primeira, chamada de “solução espacial”¹⁴, reporta-se à deslocação sucessiva dos espaços produtivos para localizações geográficas livres de organização sindical. A segunda, ou “solução tecnológica/organizacional”, corresponde à introdução de

12 Baseia-se na base de dados do World Labor Group construída a partir “de informações jornalísticas sobre manifestações trabalhistas (greves, protestos, ocupações de fábrica, revoltas por questões de subsistência, etc.) desde 1870. O resultado é uma base de dados com mais de 91.947 “menções” a manifestações trabalhistas em 168 “países”, que cobre o período 1870-1996” (Silver, 2005: 48). A pesquisa optou por selecionar os principais jornais das duas potências hegemónicas globais ao longo deste período – The Times (Londres) e o New York Times. Para uma justificação metodológica desta opção, ver páginas 47-50, e os Apêndices A e B da obra de Silver.

13 Reportando-se aos quatro níveis de estudo da formação da classe trabalhadora propostos por Katznelson e Zolberg, opta por relacionar apenas dois deles, a saber, o primeiro e o quarto. São eles: (1) estrutura do desenvolvimento económico capitalista, (2) modos de vida, (3) disposições e (4) ação coletiva. (Katznelson, Zolberg, 1986: 14-21).

14 Inspirada no conceito de ajuste ou solução espacial (spatial fix) de David Harvey (1982, 1992, 2005a).

um conjunto de inovações a este nível que reduzisse a autonomia e controle da produção por parte dos trabalhadores. Cumulativamente, verifica-se o que a autora designa como “solução de produto”, que consiste na transferência do capital para linhas de produtos e indústrias mais inovadoras como forma de lidar com a diminuição da taxa de lucro.

Em todo caso, estas mudanças conduziram ao desaparecimento de territórios produtivos, mas lograram gerar novas classes trabalhadoras e novas formas de organização e protesto. Por um lado, a expansão do capital leva sempre consigo o conflito para os novos espaços produtivos; por outro, o processo de criação e decomposição da classe trabalhadora, transfere a coluna vertebral do sindicalismo dos trabalhadores de ofício do séc XIX, para o operário-massa semi-qualificado do séc XX, da indústria têxtil do séc XIX para o setor automóvel do séc. XX..

Finalmente, a “solução financeira”. Com esta pretende-se ilustrar a recorrência histórica da rápida transferência do capital da atividade produtiva para o campo financeiro em momentos de crise de lucratividade, o que procura acentuar que a financeirização da economia ocorrida a partir dos anos 70 do século XX, não constitui uma singularidade histórica.

Em síntese, esta percepção da evolução da geografia histórica do capitalismo (Harvey, 1992: 307), com a sua dinâmica de criação e destruição de espaços produtivos e classes trabalhadoras, enfatiza a noção de que o trabalho e os movimentos operários são feitos e refeitos em relação estrita com as dinâmicas espacio-temporais do capitalismo. Assim, para Silver, a resistência operária, tal como o Capital, oscila num pêndulo polanyiano e marxiano. A autora concretiza: “agitações do tipo polanyiano são contra-ataques à expansão do mercado global auto-regulado, especialmente da parte das classes trabalhadoras que estão sendo desfeitas e dos trabalhadores que se beneficiavam de pactos sociais que são abandonados pelos de cima. Agitações do tipo marxiano significam lutas das novas classes trabalhadoras implementadas e fortalecidas sucessivamente como consequência não-intencional do desenvolvimento do capitalismo histórico, ainda que simultaneamente ao desaparecimento das antigas classes trabalhadoras”

(Silver, 2005: 35).

2.2. Estado e regulação

Ao abordar o Estado pretende-se, não abarcar todas as dimensões de um fenómeno manifestamente complexo, mas sobretudo clarificar os nexos existentes entre a regulação estatal e as demais esferas societárias, nomeadamente a da economia. Esta reflexão decorre em torno de três linhas de análise.

Em primeiro lugar, a superação do Estado liberal no sentido puro conduziu a uma ampliação e transformação das suas funções, intervindo mais na regulação do mercado e entrando decisivamente nas questões sociais. Esta mudança de vocação não decorre de uma qualquer evolução “natural” mas de conflitos que conduziram ao reconhecimento de direitos políticos e sociais (e não apenas civis). A entrada da classe trabalhadora no terreno da política, por intermédio de sindicatos e partidos políticos, é parte determinante deste processo de mutação dos Estados. Em segundo lugar, procura-se delimitar a relação existente entre Estado e outros campos societários. O quadro conceptual de Bob Jessop é aqui incontornável, pois procura evitar conceções que depositam no Estado uma autonomia total, ou que vaticinam a sua sobre-determinação por um campo em específico – normalmente o económico. As noções de “seletividade estratégica” e “acoplamento estrutural”, ao corroborar de uma visão anti-reducionista económica, permitem assinalar a íntima relação entre o regime de acumulação e o modo de regulação, ou seja, da adequação institucional dada pelo Estado ao desenvolvimento do capitalismo, mas também as variedades nacionais dessas formas de capitalismo. Este é o terceiro desafio, para o qual se tomará como recurso a teoria francesa da regulação e contributos da Economia institucionalista.

Como vimos, na Europa, o século XIX é ainda um período de constituição e consolidação de Estados-nação. Sucessivas revoluções transformaram as estruturas sociais de diversos países, os Estados moldados por trajetórias e especificidades históricas, com a pressão determinante do pilar

do mercado e da lógica de acumulação capitalista, refundando ou transformando instituições pré-modernas, permeadas por uma profunda recomposição social e por conflitos de interesse. A forma institucional do Estado liberal criou condições para a consolidação do capitalismo ao nível da esfera da produção e da reprodução. A ideologia nacionalista constituía a argamassa agregadora de um projeto de desenvolvimento nacional, no qual a função do Estado se tornava vital: fornecendo uma identidade e coesão interna muitas vezes inexistente até ao momento; na procura de novos mercados e acesso a matérias-primas, que assumiu a forma política do colonialismo e imperialismo; na crescente competição entre as diversas potências industriais, geradora de conflitos inter-estatais, sendo a primeira guerra mundial o seu expoente máximo; mas também na concessão de direitos políticos e sociais à classe trabalhadora, como forma de conseguir a sua lealdade face à eminência da guerra ou da ameaça do “internacionalismo operário”.

Como vimos, o Estado moderno percorreu um longo caminho desde a conceção monista e de poder absoluto do Estado hobbesiano descrito no *Leviatã*. O Estado liberal cria as condições para o funcionamento do mercado. Mas esta versão mínima alarga sucessivamente a sua intervenção reguladora sobre as questões sociais. “Se inicialmente domina a oposição a toda e qualquer intervenção do Estado, remetendo-se a solução dos problemas para o exercício das liberdades individuais, que tendem para o equilíbrio e a harmonia dos interesses em contenda, com o agravamento da situação social, o Estado liberal evolui para a forma de Estado árbitro. Por razões pragmáticas, consente-se a progressiva extensão da intervenção estatal. O poder político, deixa de ser mero espectador, para se tornar protetor, em defesa dos riscos resultantes da periculosidade das questões sociais. Já não é a autonomia total do social que aparece para o liberalismo como a condição da liberdade” (Fernandes, 1997: 19).

As configurações assumidas pelo Estado derivaram, como vimos, de pressões contraditórias da esfera do mercado e da comunidade, ou seja, do ambiente social mais amplo, cerzindo de forma diferenciada teorizações distintas bem como os interesses contraditórios inscritos no jogo de forças

sociais, que determinaram a sua forma, instituições e objetivos fundamentais.

Da Sociologia emergem também diferentes tradições de análise. Émile Durkheim, refere-se ao Estado como o “órgão central” do organismo social. Nesta visão idealizada, o Estado é concebido como o garante da organização moral da sociedade. No entanto, o bem-estar dependeria mais da harmonia social existente, do que da ação direta do Estado, pois “o que faz a unidade das sociedades organizadas, como de todo o organismo, é o consenso espontâneo das partes” (Durkheim apud Fernandes, 1997: 21). O consenso adviria das novas bases de organização social baseadas na divisão do trabalho, geradoras de coesão e de solidariedade (orgânica). Ao Estado competiria se adequar “às alterações introduzidas nos sistemas de relações sociais”, mantendo uma “relação de mútua dependência e de reforço recíproco” (Fernandes, 1997:21). A forma de impedir o mal-estar social e político passaria pela criação de grupos intermédios – as corporações, entretanto desaparecidas na transição das sociedades tradicionais -, autónomos do Estado, que assumiriam funções sociais e políticas, e que, “à medida que se formam, libertam ao mesmo tempo o indivíduo do Estado e o Estado do indivíduo” (Durkheim apud Fernandes, 1997: 21) .

Marx não elaborou uma teoria sobre o Estado. Não obstante, é possível encontrar, ao longo das suas obras, diversas referências a este. A sua visão conflitual sobre a sociedade leva-o a afastar-se da concepção hegeliana da total identificação entre o Estado e a sociedade civil, sendo função do primeiro a concretização da unidade das vontades, particulares e universal. Ao conferir o primado à estrutura material da sociedade, são as relações sociais que explicam o poder político. Assim, é na sociedade civil que se estruturam as relações sociais e produtivas geradoras de classes sociais. Sendo a estruturação em classes portadora de conflitos de interesses, o Estado não pode ser neutro nem produtor de um bem comum, através da articulação de interesses particulares contraditórios e insanáveis. Do seu ponto de vista, a burguesia dominante na sociedade civil liberal assume o controlo do Estado e utiliza-o como instrumento de classe e conseqüentemente, de dominação (Fernandes, 1997:19-20).

Para Weber, o Estado moderno é parte integrante do processo de racionalização das sociedades modernas, que, ao contrário das sociedades tradicionais, apresentam uma crescente complexidade e diferenciação funcional. Ao contrário de Marx, Weber não se revê no primado da economia na explicação do desenvolvimento social, considerando-a redutora de toda a complexidade existente. E embora o Estado tenha sido central para a gênese do capitalismo europeu, não se reduz a um apêndice deste, apresenta uma lógica de funcionamento própria, assente numa autoridade legítima, baseada no direito racional, aplicado por um corpo administrativo profissional – a chamada burocracia. Daqui emerge uma visão que atribui uma autonomia relativa do Estado, ou seja, do fenómeno político, em relação às demais facetas sociais.

Poderia ser adiantado, em jeito de formulação necessariamente simplista e provisória, que o Estado (moderno) é uma forma de governo historicamente recente, uma instituição ou conjunto de instituições separadas e diferenciadas do resto da sociedade, poder supremo e soberano dentro de um dado território, que elabora as leis, com carácter vinculativo e extensíveis a todas as pessoas, apoiadas em sanções coercivas; e com capacidade para extrair recursos através da taxaço para financiar as suas atividades. A esta definição de teor organizativo, pode-se acrescentar dimensões funcionais, como os objetivos que prossegue no sentido de assegurar a manutenção da ordem social (Dunleavy, O'Leary, 1987: 2).

Para Bob Jessop, uma descrição adequada do Estado só pode ser desenvolvida como parte de uma teoria mais geral sobre a sociedade. O autor, partindo de um referencial marxista, admite que este tendeu a privilegiar o económico, ignorando ou secundarizando outros “eixos de socialização”. É por isso que procura dialogar com outros corpos teóricos que abordam a temática do Estado, de forma a construir uma abordagem avessa ao determinismo económico (Jessop, 1990: 3-7).

Uma das referências importantes da sua reconstrução conceptual é a teoria de Sistemas, difundida, entre outros, por Niklas Luhman. Para estes autores, uma das principais características das sociedades modernas é a da

complexificação e desenvolvimento de sub-sistemas ao longo de linhas funcionais. A multiplicação de sub-sistemas altamente diferenciados e policêntricos, leva-os a considerar que não existe nenhum centro que possa coordenar todas as suas diversas interações, organizações e instituições. Não existiria então, um sistema funcionalmente dominante que pudesse, em última instância, determinar o desenvolvimento societal, e cada um destes gozaria de uma autonomia radical mercê da “auto-poiesis”¹⁵.

O reconhecimento da autonomia dos sub-sistemas não pode no entanto ser levada ao limite pois, “se conjuntos significativos de relações sociais se tornassem radicalmente autónomos, o próprio conceito de sociedade, seus sub-sistemas, e a sua unidade tornar-se-ia problemática” (Jessop, 1990: 327). As sociedades modernas viveriam então num aparente paradoxo: uma crescente independência e interdependência entre as suas partes, em que cada sub-sistema se envolve em relações complexas de interdependência funcional e de recursos, mas enfrenta o problema de não conseguir controlar diretamente as ações de outros sub-sistemas no seu ambiente.

O Estado representaria a incorporação suprema do paradoxo acima identificado, pois é responsável pela gestão dessa inter-dependência. Apesar de possuir “propriedades distintivas e uma lógica própria”, “separação institucional e autonomia operacional”, tal não significa que não deva ser equacionado como estando relacionado “não só com o sistema político mas com o ambiente social mais amplo”. Tendo como preocupação o “interesse geral ilusório de uma sociedade dividida” só pode ser compreendido “examinando a emergência de projetos de promoção do interesse geral e relacionando-os com as mudanças na relação de forças na sociedade e dentro do Estado” (Jessop, 1990: 365).

O autor enuncia duas características que considera centrais para a compreensão do Estado: “acoplamento estrutural” e “seletividade estratégica”. Em relação à primeira, dado o Estado ser uma ordem institucional entre outras,

¹⁵ Esta propriedade “emerge quando o sistema em questão define as suas próprias fronteiras relativamente ao seu ambiente, desenvolve o seu próprio código operacional unificador, implementa os seus próprios programas, reproduz os seus elementos em circuito fechado, obedece às suas próprias leis de movimento. Quando um sistema atinge um arranque auto-poietico, as suas operações já não podem ser controladas do exterior” (Jessop, 1990, 320, 331).

só pode fazer a gestão desta inter-dependência através das suas próprias instituições, organizações e procedimentos. Para que o Estado seja bem sucedido necessita estar inserido em dinâmicas societárias mais amplas, abarcando diversos sub-sistemas em torno de um “projeto de Estado”. Trata-se portanto da construção de uma visão hegemónica (de entre diversas disponíveis) do que devem ser as funções do Estado, que depende da sua integração num bloco histórico caracterizado por uma unidade relativa, socialmente constituída e discursivamente reproduzida (Jessop, 1990: 9, 365-366)

Por sua vez, o conceito de “seletividade estratégica” enfatiza o impacto diferencial do Estado no balanço das forças políticas e das estratégias que estas podem perseguir. Inspirando-se em Poulantzas defende que o “Estado compreende um conjunto de centros que oferecem oportunidades desiguais a diferentes forças dentro e fora do Estado, de agir com diferentes objetivos políticos”. Não existe portanto um “interesse geral capaz de integrar todos os interesses particulares”, pois “formas particulares de Estado privilegiam algumas estratégias em detrimento de outras, o acesso de algumas forças em detrimento de outras, alguns interesses em detrimento de outros, alguns horizontes temporais em detrimento de outros, algumas possibilidades de coligação em detrimento de outras. Um determinado tipo de Estado (...) será mais acessível a algumas forças do que outras de acordo com as estratégias adotadas para ganhar o poder de Estado” (Jessop, 1990: 10, 341, 353, 367). O resultado dependerá da transformação das relações de forças envolvidas no terreno da ação política, dentro e fora do Estado, .

No que diz respeito ao campo da economia, o seu anti-reduccionismo leva-o a afirmar não existir uma justificação abstrata e formal para o pressuposto marxista de que a economia seria, em última instância, determinante em todas as sociedades. Reconhece assim um outro mérito inusitado à teoria de Luhman, que poderia ser uma solução possível para este problema da análise marxista. O autor alemão defendeu que o sub-sistema funcional que atinge maior grau de complexidade organizada e flexibilidade através da sua própria organização interna tenderá a dominar a sociedade na

qual se encontra situado, sugerindo que, nas sociedades modernas, esse sub-sistema, seria de facto a economia. Para Jessop “também se poderia argumentar que o sistema económico, para além da sua maior complexidade e flexibilidade, tem uma maior capacidade de perturbar outros sub-sistemas e é mais exigente sobre os seus desempenhos como pré-condições da sua própria reprodução. Assim, embora aceitando o conceito de “acoplamento estrutural”, pode-se argumentar que este é assimétrico e que a economia desempenha um papel chave na determinação de como os diferentes sistemas são acoplados” (Jessop, 1990: 333-334).

A teoria da regulação, surgida na França, nos anos 70, com base no trabalho desenvolvido por Michel Aglietta (1979; Boyer, 1986), procura fornecer um quadro de análise para explicar o aparente paradoxo no capitalismo entre a sua tendência inerente para a instabilidade, crise e mudança, e a sua capacidade de coalescer e estabilizar em torno de um conjunto de instituições, regras e normas que permitem assegurar um período relativamente longo de estabilidade económica (Jessop, 1990: 307-308; Amin, 1994: 7). Esta abordagem visa fornecer uma alternativa global macro-económica à teoria do equilíbrio geral da economia clássica. Parte de uma abordagem marxiana mas que se demarca da ortodoxia do agravamento tendencial das crises do capitalismo e das conceções estruturalistas. Introduce assim historicidade, analisando as formas institucionais que as relações sociais assumem e como estas se relacionam com as regularidades económicas.

Partindo da caracterização da variabilidade sócio-espacial das dinâmicas económico-sociais, procuram dar sentido às regularidades parciais elaborando uma teorização das formas de regulação do todo e da forma como este possui (ou não) uma coerência dinâmica. Socorrem-se para isso de três conceitos fundamentais. O basilar, proveniente do referencial marxiano, é o de “modo de produção”. Mas um mesmo “modo de produção”, pode assumir diversos regimes de acumulação. A história do capitalismo é atravessada por diversos regimes de acumulação¹⁶, no qual o fordismo seria apenas o mais recente. A

¹⁶ Um regime de acumulação “descreve a estabilização, por um longo período, da alocação do produto líquido entre consumo e acumulação; ele implica alguma correspondência entre a transformação tanto das condições de produção como das condições de reprodução de assalariados” (Harvey, 1992: 117).

cada regime de acumulação associa-se um modo de regulação que constitui todo o conjunto de procedimentos e de comportamentos, individuais e coletivos, que tem a tripla propriedade de: reproduzir as relações sociais fundamentais através da conjunção de formas institucionais historicamente determinadas; sustentar e “pilotar” o regime de acumulação em vigor; assegurar a compatibilidade dinâmica de um conjunto de decisões descentralizadas, sem que seja necessária a interiorização por parte dos atores económicos dos princípios de ajustamento do conjunto do sistema (Boyer, 1986).

A Escola da regulação tem então uma abordagem da dinâmica capitalista que não é reducionista em termos económicos. Admite a autonomia relativa e a separação institucional de cada sistema, e a pluralidade de arranjos institucionais que asseguram a reprodução ampliada do regime de acumulação, procurando captar simultaneamente, as similitudes e especificidades de determinados modelos. Como será adiante abordado, mesmo a chamada relação salarial fordista, como regime de regulação social, foi permeada por uma diversidade de experiências, passível de agregação com base na semelhança de determinadas características, mas que em última análise se reduzem à singularidade e especificidade de cada formação social.

Teóricos provenientes da Economia institucionalista procuraram igualmente contribuir para a caracterização da pluralidade de arranjos institucionais que asseguram a reprodução do modo de produção capitalista (Albert, 1991; Crouch e Streek, 1996; Boyer e Hollingsworth, 1996; Coates, 2000; Hall e Soskice, 2001; Amable, 2005). O ponto de partida destas análises é, à semelhança da Escola da regulação, o da crítica do mito de mercado auto-regulável e da teoria geral de equilíbrio neo-clássica, pretendendo “mostrar que os comportamentos dos indivíduos e dos atores e as dinâmicas dos espaços económicos não são apenas o resultado de uma única lógica de cálculo e de racionalidade nem de uma forma exclusiva de governação (a do mercado), estando também diretamente vinculados a culturas, sistemas de valores, hábitos, rotinas, regras, instituições” (Reis, 2007: 7). Da interação (conflitual) de diversos atores coletivos resulta a definição de regras em que assenta a vida

coletiva, bem como da valorização diferenciada, de país para país, de domínios institucionais concretos (Reis, 2007: 9).

Diversos autores procuraram - no cruzamento da sociologia, economia institucionalista, economia política - construir quadros de análise que permitissem elaborar comparações internacionais sobre as “variedades de capitalismos” (Hall e Soskice, 2001) ou “capitalismo diversificado” (Crouch e Streek, 1996). Esses estudos são norteados por referenciais analíticos diversificados, mas procuram identificar os mecanismos de coordenação bem como as complementaridades institucionais existentes em cada economia, sem cair num “isomorfismo estrutural naif” (Amable, 2005: 32). Dependendo dos complexos institucionais abordados, derivam tipologias de análise com características igualmente diferenciadas. Algumas abordagens constroem uma tipologia binária, que coloca em campos opostos economias cuja intervenção da regulação das diversas facetas dos mercados é mínima (embora fosse impossível ser inexistente) e, no outro pólo, as economias em que subsiste uma intervenção superior na regulação, independentemente das suas características e cambiantes. São os casos do capitalismo neo-liberal ou neo-americano e o capitalismo alpino-renano ou germano-japonês de Michael Albert (1991)¹⁷, das economias liberais e economias institucionalizadas¹⁸ (Crouch e Streek, 1996), economias liberais de mercado e economias coordenadas de mercado¹⁹ (Hall e Soskice, 2001).

17 Inclui no primeiro tipo os Estados Unidos e a Inglaterra e no segundo o Japão, Alemanha, Suíça, Holanda e Suécia, através da análise do tipo de intervenções em relação a nove áreas: imigração, grau de regulamentação, pobreza, a forma de financiamento bancário ou de ações, segurança social, modo de governança corporativa, a hierarquia salarial, a política para a formação, o papel da tributação em relação à poupança e de dívida. Considera ainda a França como um caso particular que não se encaixa em nenhuma das duas categorias (Albert, 1991).

18 liberais (EUA, Reino Unido) e institucionalizadas (Europa continental e Japão). Para além das empresas, analisam outros mecanismos de regulação económica: Estado, associações oficiais (sindicatos, patronato, etc), comunidades e redes informais (Crouch e Streek, 1996).

19 economias liberais de mercado (EUA, Reino Unido, Canadá, Nova Zelândia, Irlanda) e economias coordenadas de mercado (Alemanha, Japão, Suíça, Holanda, Bélgica, Suécia, Noruega, Dinamarca, Finlândia e Áustria). Indica ainda 6 países como possuindo “posições mais ambíguas”, podendo constitui um outro tipo de capitalismo, algumas vezes designado como mediterrânico. Estes são: França, Itália, Espanha, Portugal, Grécia e Turquia. (Hall e Soskice, 2001: 21) A sua análise centra-se na organização do setor privado, i.e, as empresas, enquanto setor crucial da economia política. Desenvolvem uma crítica a abordagens que sobrevalorizam o papel do Estado na implementação de políticas económicas num contexto de economias abertas, bem como a ênfase que as visões neo-corporativas atribuem ao papel dos sindicatos na coordenação, dando pouca atenção às associações empresariais e outras formas de coordenação entre empresas (Hall, Soskice, 2001:4).

Posteriormente, outras tipologias produziram um retrato mais plural das trajetórias do capitalismo, explorando as nuances da coordenação e as complementaridades institucionais. Estas abordagens caracterizam-se por desdobrar a noção de economias institucionalizadas ou coordenadas em diversos perfis tipo, que corresponderiam a capitalismos coordenados com características distintas, integrando ainda outros países “inclassificáveis” em tipologias prévias. Neste contexto as teorizações provenientes da Escola da regulação foram determinantes. Boyer (1996, Santos, 2001: 81-83), distingue entre quatro tipo de configurações do capitalismo (mercantil, meso-corporativo, social democrático e estatal²⁰), Amable, Barré e Boyer (1997) assinalam a existência de quatro “sistemas sociais de inovação e de produção”²¹, e Bruno Amable (2005) propõe uma tipologia que identifica cinco tipos de capitalismos: economias fundadas no mercado, economias social-democratas, capitalismo asiático, capitalismo europeu continental e um capitalismo mediterrânico.²²

20 Tem em conta sobretudo o mercado de trabalho e a relação salarial (Amable, 2005: 122): capitalismo mercantil (EUA, Inglaterra, Canadá, Nova Zelândia e Austrália) – o mercado é a instituição central, mercados de trabalho flexíveis, incentivos à inovação tecnológica, elevadas desigualdades sociais e baixo investimento em bens públicos; capitalismo meso-corporativo (Japão), centrado na grande empresa em estreita coordenação com a regulação estatal, dualidade do mercado de trabalho, níveis elevados de educação, formação profissional fornecida pelas empresas; capitalismo social democrático (Suécia, Áustria, Finlândia, Noruega e Dinamarca e Alemanha), concertação entre os parceiros sociais, compromissos que procuram compatibilizar ganhos de competitividade e ganhos salariais, minimização das desigualdades sociais e elevada proteção social, elevado investimento em educação, organização do mercado de trabalho que privilegia a qualificação como resposta ao aumento da competitividade e inovação tecnológica; capitalismo estatal (França, Itália, Espanha), importância da regulação estatal, fraqueza da ideologia do mercado e dos parceiros sociais, elevada proteção social, mercado de trabalho altamente regulado, baixa formação profissional e deficiente articulação entre a I&D pública com o setor privado.

21 Próximo de Boyer 1996. Um modelo mercantil; meso-corporativo, representativo do Japão; um modelo social-democrata, representativo das economias Escandinavas; e um modelo de integração europeu, representativo das economias continentais europeias. A noção de “sistemas sociais de inovação e de produção” (SSIP) enfatiza as diferenças institucionais presentes em cada modelo, relacionando sobretudo com o seu impacto nas especializações científicas, tecnológicas e industriais. Os autores centram-se nas interações entre seis sub-sistemas: ciência, tecnologia, indústria, educação e formação, mercado de trabalho, finança. (Amable, 2005: 24, 115, 116-122).

22 Economias fundadas no mercado (Austrália, Canadá, Reino Unido, Estados Unidos) economias social-democratas (Dinamarca, Finlândia, Suécia), capitalismo asiático (Japão, Coreia do Sul), capitalismo europeu continental (Suíça, Holanda, Irlanda, Bélgica, Noruega, Alemanha, França, Áustria) e um capitalismo mediterrânico (Grécia, Itália, Portugal, Espanha). Esta tipologia resulta da análise das complementaridades institucionais de cinco setores institucionais: 1) concorrência nos mercados de produtos; 2) a relação salarial e as instituições do mercado de trabalho; 3) o setor de intermediação financeira e a corporate governance; 4) a proteção social; 5) o setor educativo (Amable, 2005).

2.3. Sociedade civil, cidadania e classe social

Segundo o contratualismo liberal, à desagregação dos ligames sociais característicos das sociedades tradicionais sucede apenas o indivíduo autónomo prosseguindo os seus interesses pessoais. O desenvolvimento das sociedades modernas é acompanhado por uma dada visão do princípio de comunidade – a sociedade civil liberal. Simultaneamente, a constituição da classe trabalhadora enquanto sujeito implicará um engajamento no terreno político, económico e cultural.

Para Barbalet, a cidadania diz respeito tanto à participação numa comunidade política através do sufrágio universal como à qualidade de membro dela, de acordo com a letra de lei (Barbalet, 1989: 13). Se a emergência dos direitos de cidadania nos modernos Estados-nação se encontra intimamente relacionada com o desenvolvimento histórico da sociedade capitalista também é seguro afirmar que estes possuem substâncias diferentes. É já clássica a tríplice distinção operada por T.H. Marshall entre direitos civis, políticos e sociais, que, segundo a sua análise do contexto britânico, são adquiridos e consolidados – embora admita a necessidade de uma visão elástica, permitindo sobreposições, sobretudo em relação aos direitos políticos e sociais – sucessivamente nos séculos XVIII, XIX e XX (Marshall, 1992: 10).

Os direitos civis representam os direitos “necessários para a liberdade individual”. É o caso da liberdade de expressão, pensamento e religião, de reunião e associação, a adquirir propriedade e a celebrar contratos válidos, e do direito à justiça. É o campo da vigência da lei e do sistema judicial. A componente política reporta-se ao “direito a participar no exercício do poder político”, a eleger e a ser eleito, enquanto que os direitos sociais dizem respeito à garantia de um mínimo de proteção e segurança económica que permita “viver a vida de um ser civilizado de acordo com as normas prevalentes na sociedade” (Marshall, 1992:8).

Anteriormente, estas linhagens de direitos fundiam-se nas mesmas

instituições de regulação onde coabitavam funções políticas e civis. O estatuto conferido aos diferentes indivíduos na estrutura social não tinha no entanto comparação com a noção moderna de cidadania. Não existiam direitos universais aplicáveis de forma indiferenciada a senhores e servos, nobres e plebeus. Os casos de igualdade poderiam ser encontrados mas decorrentes de especificidades locais. (Marshall, 1992: 8-9) Com o advento da modernidade e do capitalismo estes seguiram percursos diferenciados. A separação das lógicas inerentes a estes tipos de direitos conduziu ao seu desenvolvimento, em práticas e institucionalidades diferenciadas, com efeitos “muito diferentes sobre as relações sociais e sobre a organização económica e política da sociedade” (Barbalet, 1989: 31).

Se a criação de direitos civis era necessária para a formação das sociedades liberais, estes não significavam necessariamente o desenvolvimento das outras fileiras de direitos. Na primeira fase de desenvolvimento do capitalismo, a cidadania minava privilégios do passado feudal. A partir do século XVII, a igualdade legal destruiu estes privilégios e criou um outro sistema de classe baseado nas instituições de propriedade privada. Durante o século XVIII e XIX, os direitos de cidadania coexistiram em harmonia com as desigualdades de classe da sociedade capitalista.

Verifica-se uma relação complexa entre as diferentes componentes dos direitos de cidadania e também um processo conflitual na aquisição destes. Em primeiro lugar, segundo Barbalet, “a teoria liberal sustenta que os direitos sociais por exemplo, e também os direitos políticos, são explicáveis em termos dos direitos de mercado da propriedade privada. Estes direitos podem ser alargados a pessoas de classes não proprietárias quando o trabalho é considerado como propriedade do seu possuidor, como tem acontecido na teoria liberal desde John Locke no século XVII”. No entanto, e apoiando-se em Marshall, considera que os outros direitos podem não ser derivados ou produto secundário de outros, mas decorrentes da própria cidadania, ou seja, de mudanças na sua natureza “atingidas através do conflito entre instituições sociais e possivelmente entre grupos sociais” (Barbalet, 1989:20).

Em segundo lugar, embora a existência direitos civis não decorra

necessariamente uma expansão da cidadania a nível político e social, estes proporcionaram oportunidades para a sua ulterior conquista. O aparecimento do movimento organizado da classe trabalhadora, sem propriedade ou recursos significativos para a sua afirmação na arena pública, mas beneficiando das liberdades civis, teve um papel determinante no alargamento dos direitos políticos através da generalização do sufrágio universal (masculino) e no advento dos direitos sociais com o desenvolvimento de políticas e criação de instituições estatais vocacionadas para a proteção contra determinados aspetos da desigualdade social (Barbalet, 1989: 15, 49; Marshall, 1992: 40).

Em terceiro lugar, a garantia desses direitos implica obrigações diferentes por parte do Estado: “os direitos civis são direitos contra o Estado enquanto os direitos sociais são reivindicações de benefícios garantidos pelo Estado” (Barbalet, 1989:38), ou seja, enquanto que para assegurar os primeiros o Estado se deve coibir de os invadir, para garantir os demais deve levar a cabo um conjunto de procedimentos, através de instituições específicas.

Por fim, o alargamento dos direitos de cidadania resultou da mobilização política da classe trabalhadora e de outros setores sociais. Mas este movimento é por si só insuficiente para explicar a sua origem. Esta deve ser procurada no contexto mais amplo em que as forças sociais operam, no contexto doméstico e internacional, na situação económica e política. É no entanto inegável que este movimento impulsor do desenvolvimento da cidadania, surge em antagonismo com o capitalismo e com o sistema de contrato civil, tendo tido consequências duradouras na alteração do padrão de desigualdade social ao longo do século XX (Barbalet, 1989: 59; 71, 74; Marshall, 1992: 40).

A sociedade civil tornou-se no arquétipo do terreno da afirmação das liberdades individuais e de participação na vida pública. Como em muitos outros conceitos, o termo tem sido objeto de uma numerosa produção teórica, de diferentes proveniências disciplinares, e com diversas apropriações políticas (Hann, 1996:1; Hyman, 2001: 57; Edwards, 2004: 5). Aliás, o ressurgimento

atual do seu uso associa-se em grande parte, aos processos de redemocratização ocorridos na América latina e nos países da Europa de Leste, bem como ao facto de a sua dinamização constituir uma condição necessária para a concessão de apoios financeiros por parte de organizações internacionais como o Fundo Monetário Internacional (Parekh, 2004: 15).

As visões associadas à sociedade civil variaram substancialmente ao longo do tempo. A “societa civilis” está já presente na Grécia e Roma Antiga: a primeira como idealização da vida política, a boa sociedade fundada numa comunidade de cidadãos ativos que decidiam sobre os assuntos da “Polis” no espaço público; no segundo caso como característica distintiva de sociedades humanas, racionais e regidas pela lei, face às “sociedades naturais” animais (Hyman, 2001: 57; Edwards, 2004: 6, 37, 55; Parekh, 2004: 16).

No pensamento clássico e medieval, a sociedade civil era indistinguível do Estado, referindo-se este binómio a um tipo de associação política que governa o conflito social através da imposição de regras que restringiam os cidadãos de se prejudicarem mutuamente. As mudanças parecem ocorrer no século XVIII e XIX, “em resposta à perceção de uma crise na ordem social dominante. Esta crise foi motivada pela ascensão da economia de mercado e pela crescente diferenciação de interesses que isso provocava, no momento em que as “comunidades de estranhos” substituíam as “comunidades de vizinhos”; e pela quebra dos paradigmas tradicionais de autoridade como consequência da revolução francesa e americana” (Edwards, 2004: 7).

Aquando do renascimento do conceito a questão principal passa a ser a forma como o poder de Estado se relacionava com a vida social mais ampla. Hyman identifica a existência de pelo menos três tipos de abordagem para esta problemática: a indistinção entre Estado e sociedade civil; a sociedade civil enquanto instância de conflito que necessitaria de superação através da intervenção do Estado; o Estado enquanto potencial repressor das liberdades individuais e o necessário contraponto por parte da sociedade civil (Hyman, 2001: 57).

A primeira visão não opera uma distinção entre Estado e sociedade civil, considerando esta última como a arena das relações sociais, composta por

cidadãos ativos, cuja participação na vida política asseguraria que o governo refletiria a vontade popular. De acordo com os princípios do pensamento liberal os seres humanos eram naturalmente livres e iguais e com a capacidade de racionalidade e auto-determinação. Não poderiam florescer no “estado de natureza” e necessitavam de uma sociedade organizada que lhes assegurasse o máximo de liberdade para prosseguir os seus próprios objetivos. Tal sociedade teria uma autoridade pública ou civil à qual caberia aplicar decisões coletivamente vinculativas. A autoridade derivava do consentimento dos seus membros, protegia os seus direitos básicos, e governava de acordo com leis gerais. A sociedade civil constituiria as relações estabelecidas entre os indivíduos dentro dos limites definidos pela lei, não sendo por conseguinte separada do Estado nem das suas instituições, mas a própria forma da sua constituição (Parekh, 2004:16).

A segunda abordagem, entende a sociedade civil como um campo de conflito e de competição, que se tornaria socialmente destrutivo sem a existência de um Estado relativamente autónomo que pudesse impor a lei e a ordem. Para Hegel, a sociedade civil era o reino intermédio entre a família e o Estado. De forma semelhante à visão anterior, a sociedade civil constituía o campo da diferenciação, em que indivíduos livres, independentes e sem relação entre si, procuravam concretizar os seus próprios interesses num espírito de respeito mútuo e dentro dos limites da lei. Era o espaço onde o indivíduo se tornava uma pessoa pública, e através da pertença a instituições conseguia reconciliar o particular com o universal. Ao invés dos seus predecessores, que atribuíam à indistinção entre Estado e sociedade civil a noção de harmonia, para Hegel esta era inerentemente instável, conflitual e dominada por interesses particularistas e egoístas. A sua incompletude necessitava ser superada pelo Estado, o único capaz de fornecer um sentido de comunidade, unificar interesses, e promover um entendimento superior da existência social (Santos, 1994: 107; Edwards, 2004:8; Kaldor, 2004: 192; Parekh, 2004: 17).

Por fim, a terceira conceção, encarava o Estado como um instrumento potencialmente repressivo, que só poderia ser limitado pela contraposição de

uma sociedade civil vigorosa composta por uma rede de associações voluntárias. Segundo esta escola de pensamento, na qual Tocqueville teve um papel determinante, a sociedade civil era um universo auto-regulado de associações comprometidas com os mesmos ideais, garantia do pluralismo, democracia e da diminuição do poder das instituições estatais.

Marx, tal como Hegel, vê a sociedade civil como um campo de conflito e o Estado como necessário para a manutenção da ordem, sobretudo económica. No entanto, não considerava que o Estado pudesse transcender o conflito existente nesta, ancorado na desigualdade da estrutura de classes. O Estado era, neste contexto, aparentemente neutro, fazendo passar pelo interesse social geral, o interesse particular da classe dominante. António Gramsci, apesar de operar no quadro de categorias analíticas do marxismo, direciona a sua atenção, não para as relações materiais da sociedade, mas para os diversos mecanismos de produção de hegemonia cultural e ideológica que moldavam as subjetividades individuais. No seu ponto de vista, a sociedade civil exclui o campo da economia, abarcando toda a atividade associativa livre - escolas, universidades, imprensa, sindicatos, associações culturais, entre outras. Enquanto que o Estado e a sociedade política exerciam dominação ou coerção direta sobre a sociedade, a classe dominante utilizava as instituições da sociedade civil com vista a mobilizar o consentimento popular para a manutenção da ordem vigente, produzindo hegemonia. A produção de uma contra-hegemonia implicaria que a classe trabalhadora, bem como os seus intelectuais orgânicos, agissem não só no terreno económico mas também transportassem a luta de classes para a sociedade civil (Edwards, 2004: 8; Parekh, 2004:18,19).

Para Mary Kaldor, a definição de sociedade civil foi sucessivamente se estreitando para compreender, muito de acordo com a visão Gramsciana, o espaço entre o mercado, estado e família, lidando sobretudo com a cultura, ideologia e debate político. Para a autora, a sociedade civil é o processo através do qual os indivíduos negociam, argumentam, lutam contra ou concordam uns com os outros, desta forma se relacionando com os centros de autoridade política e económica.

Diversos autores convergem no entendimento de que a noção de sociedade civil, apesar das suas limitações²³, controvérsias, e diferentes visões²⁴, possui potencial emancipatório. Tal implica assumir a aceção gramsciana que o concebe como o espaço não só entre o Estado e a família, mas exterior ao mercado. Sendo a sociedade civil terreno de contestação e disputa, podem surgir nesta visões que contestam a dominação económica, procurando construir uma visão alternativa de organização social – uma contra-hegemonia – que constitua um desafio às estruturas de poder, quer do Estado, quer do mercado (Keane, 1988: 14; Hyman, 2001: 59; Kaldor, 2004: 191).

23 Sobre a aplicabilidade universal de um conceito nascido da modernidade ocidental, Parekh aponta para o facto de o discurso da sociedade civil desvalorizar as chamadas “associações não voluntárias”, como as castas, clãs, tribos, entre outras. Se é verdade que no Ocidente as comunidades tradicionais possuem pouca importância, tal não se verifica noutras partes do globo. Embora estas comunidades possam muitas vezes assumir características opressivas, algumas destas possuem fortes laços construídos em torno de memórias coletivas partilhadas de lutas. São mais difíceis de dissolver, ao invés das associações voluntárias da sociedade civil que por vezes não possuem continuidade histórica nem uma visão de longo prazo (Parekh, 2004: 22-24).

24 Edwards identifica a coexistência de três visões teóricas sobre a sociedade civil:

- modelos analíticos (neo-tocquevillianos) - associam o termo à existência de uma vibrante vida associativa, à qual se atribui um conjunto de virtudes. A perspectiva neo-tocquevilliana associa a desejabilidade de uma vida associativa forte com o sucesso económico e político. Nesta linha Robert Putnam utiliza a noção de capital social acumulado pela vida associativa como propiciador do sucesso individual. Estas visões não se detêm no entanto sobre as potenciais diferenças existentes entre atores da sociedade civil nas suas visões sobre o que seria uma sociedade melhor (Edwards, 2004: 19-36);

- modelos normativos – o campo da sociedade civil seria o da procura da boa sociedade, definida como o espaço da cooperação, confiança, tolerância e não violência face ao interesse pessoal. Nem sempre uma vida associativa densa significa a prossecução dos propósitos da boa sociedade. Como se verificam visões diferentes quanto ao conteúdo desta, uma mudança num dado sentido deve decorrer da ação coordenada entre diferentes instituições, situadas em diversos campos (Edwards, 2004: 37-53);

- sociedade civil enquanto esfera pública - espaço privilegiado para a deliberação pública e diálogo racional. Sendo um locus de diferença, implica que as particularidades cedam lugar ao interesse comum, definindo o sentido dessa mudança. No entanto não é um espaço isento de relações de poder, que podem silenciar ou excluir determinadas vozes e pontos de vista. A “esfera pública discursiva” de Habermas constitui o expoente máximo desta visão. (Edwards, 2004: 9, 54-71).

CAPITULO 2

Trabalho e sindicalismo

- constituição de um objeto de estudo

Introdução

“O trabalho é um denominador comum e uma condição de toda a vida humana em sociedade”. É assim que Georges Friedmann, numa das obras fundadoras da disciplina da sociologia do trabalho, se refere à problemática e polissêmica noção de trabalho. Mais, define-o como “conjunto das ações que o Homem, com uma finalidade prática, com a ajuda do cérebro, das mãos, de instrumentos ou de máquinas, exerce sobre a matéria, ações que, por sua vez, reagindo sobre o Homem, o modificam” (Friedmann, 1973: 19, 20-21). Para este, o trabalho era uma atividade intrinsecamente humana, e como tal distintiva de todos os outros seres vivos, que operava uma mediação entre o Homem e a Natureza, e que agindo sobre esta, causava também uma transformação do próprio ser humano.

Trata-se de uma definição, como o próprio autor assume, tributária da noção de “homo faber”. Poder-se-ia acrescentar, que é produto das transformações materiais e ideológicas ocorridas desde o século XVIII. A própria delimitação do objeto de estudo da sociologia do trabalho - “o estudo, nos seus diversos aspetos, de todas as coletividades que se constituem por ocasião do trabalho”- , dada a sua amplitude remete também para a assunção da centralidade do trabalho na estruturação das sociedades. Não é portanto estranho a presença incontornável desta variável nas análises sociais dos clássicos fundadores da Sociologia. Autores como Weber, Durkheim, Marx não poderiam, aliás ignorar esta realidade, dado que o objetivo da “ciência positiva” era o de procurar compreender e explicar a sociedade nascente decorrente da revolução industrial e do advento do capitalismo.

Segundo Stroobants, “todo o estudo da sociedade contemporânea deveria se interessar pelo trabalho e, neste sentido, os sociólogos do trabalho

seriam, em princípio generalistas. Se a disciplina se especializou, é no sentido de uma sociologia do assalariamento, com forte conteúdo empírico” (Stroobants, 2007:8). A sua especificidade resultava também do facto de as relações de trabalho serem o ponto de partida da sua análise.

Como foi referido anteriormente, o trabalho, tal como o conhecemos, constitui uma invenção recente. Só a partir do século XVIII é que este assume, a dupla figura de fator de produção e de relação contributiva que permite configurar a relação entre indivíduo e sociedade. Uma das dimensões mais características da transição do antigo regime para o liberalismo económico foi o do assalariamento. Enquanto que o arquétipo do “Ancien Régime” é o do artesão, detentor dos seus meios de produção, que adquire a matéria-prima, produz o bem e procede à sua venda, cuja atividade é regulada pela corporação; o elemento característico do capitalismo é o indivíduo livre que vende a sua força de trabalho em troca de algum tipo de compensação pecuniária. O trabalho torna-se numa mercadoria, comprada e vendida no mercado de trabalho. A liberdade formal de vender a sua força de trabalho, converte-se imediatamente numa necessidade de subsistência, na ausência de outras formas de rendimento. Embora nem todos sejam abrangidos pelo assalariamento (o mesmo se verificava anteriormente com o artesanato), esta condição (maioritária), tornou-se central na estruturação das relações sociais das sociedades industriais.

Um outro princípio importante que caracterizará o desenvolvimento do capitalismo industrial é o da criação de organizações, com vista à otimização do processo produtivo. Separam-se as esferas da reprodução e da produção, anteriormente associadas ao domicílio familiar, concentrando esta última em espaços específicos para o efeito – a empresa –, e opera-se a dissociação entre capital e trabalho, ou seja, entre proprietários dos meios de produção, que detinham a sua propriedade, organizavam a produção e dela auferiam lucro, e os trabalhadores, que vendiam a sua força de trabalho por um período de tempo determinado.

Desta forma, o campo de estudos que constitui a disciplina da sociologia do trabalho, detém-se sobretudo nas relações e interações produzidas

aquando do processo produtivo, congregando num mesmo espaço, trabalho assalariado e detentores dos meios de produção, movidos por diferentes interesses. A lógica de racionalização inerente ao desenvolvimento de organizações, cada vez mais complexas, impeliu ao reforço da divisão do trabalho. Marcelle Stroobants, apesar de não atribuir qualquer tipo de valor ontológico à categoria, admite a permanência histórica, nas sociedades humanas, de algum tipo de divisão do trabalho: “pode-se observar, em toda a parte, uma diferenciação das tarefas, uma especialização dos papéis, por idade, ou sexo por exemplo. A divisão do trabalho organiza as sociedades, favorece as trocas entre grupos, mas, novamente, é impossível de falar em abstrato, de fundar estes princípios numa «natureza» da sociedade em geral” (Stroobants, 2007: 20).

As preocupações analíticas da sociologia do trabalho serão produto do desenvolvimento da sociedade industrial e das relações sociais estabelecidas em torno das relações de produção. Embora não se possa correr o risco de subsumir os eixos de socialização societária à estrutura produtiva, é inegável que a estruturação das relações sociais em torno da produção marcou de forma indelével as sociedades industriais e salariais. Ainda na esteira de Stroobants, assume-se que o princípio analítico da divisão do trabalho pode ser acionado a um nível local e global.

Ao nível da escala local (Estanque,2000), acentua-se, no contexto organizacional, por um lado, a divisão técnica do trabalho, caracterizada pela separação horizontal das tarefas em postos de trabalho, articulando trabalho e técnica, ditada pela lógica da eficácia; e por outro, a divisão social do trabalho, reportando-se à estrutura vertical das funções, que ocorre a partir do desenvolvimento de métodos de gestão e administração (burocracia), orientada por relações de dominação. Os empregadores asseguravam assim os seus interesses e objetivos, de maximização dos ganhos e minimização dos custos, através do exercício da coordenação e controlo sobre o processo de produção.

Na escala global, à vertente social e técnica, junta-se ainda a divisão internacional do trabalho. Neste caso, a primeira designa normalmente “as

grandes categorias sócio-económicas ou classes sociais onde se enquadra o conjunto da população”; a segunda reporta-se à repartição das atividades económicas em três grandes setores de atividade e subsequentes ramos de atividade. Por fim, o entendimento da divisão do trabalho à escala mundial, vulgo divisão internacional do trabalho, designa “as formas de especialização, relações de dependência, de dominação ou de exploração entre nações. A colonização e o imperialismo económico, reconfiguraram o mapa geopolítico e as relações entre países industrializados e países em vias de desenvolvimento” (Stroobants, 2007: 21).

A sociologia do trabalho, à semelhança da disciplina mãe, possui uma matriz disciplinar compósita (Tripier, 1991: 91). Embora se possa identificar uma relativa unidade em torno da definição do objeto de estudo e da metodologia empregue, a pluralidade de abordagens nesta contida refletem visões que decorrem de preocupações, esquemas interpretativos e (meta)teorias presentes na Sociologia, bem como no campo mais amplo das ciências sociais e humanas.

A pluralidade e diversidade das abordagens que se enquadram no campo da sociologia do trabalho, não pode ser compreendida sem apelar a uma visão mais ampla das filiações paradigmáticas e teóricas existentes na Sociologia. O primeiro propósito deste capítulo (primeira sub-secção) é exatamente o de rastrear a sua génese. Trata-se de uma tarefa, por definição, inerentemente incompleta, pois se bem que a tensão genética e iniciática permite compreender as diferenças presentes, a vastidão e proliferação de temáticas impede um inventário cabal de todo o património da disciplina.

A emergência de uma reflexão específica sobre o trabalho e as relações laborais no campo disciplinar da Sociologia é um processo que assume alguma formalização apenas no pós segunda guerra mundial. É usual rastrear a sua fundação às experiências de Mayo e Rothlinsberger, na fábrica Hawthorne, da Western Electric Co de Chicago, em finais dos anos 20 (Rabier, 1989; Tripier, 1991; Freire, 1993, Grint, 1998). Estes estudos inauguram a “Escola”, ou linhagem anglo-saxónica designada de “Sociologia Industrial”. A escola europeia, nomeadamente francesa, assume a nomenclatura de “Sociologia do

Trabalho” e é marcada pela publicação em 1962 do “Tratado de Sociologia do Trabalho”, coordenado por Georges Friedmann e Pierre Naville.

No segunda parte (sub-secção 2), a abordagem será centrada na escala da empresa, seguindo a progressão da divisão (social e técnica) e organização do trabalho e dos sistemas produtivos, com a introdução de inovações sócio-técnicas e suas consequências na organização da produção, aumento da produtividade, orgânica da empresa, mutações nas qualificações dos postos de trabalho e dos trabalhadores. Aqui será tão importante o Taylorismo, Fordismo e Fayolismo (2.1.), análises críticas posteriores como as que valorizam a dimensão social e humana e concebem as organizações como constructos sócio-técnicos (2.2.), ou a teorização em torno dos sistemas de trabalho (2.3.).

A lógica de funcionamento da empresa, pelos seus mecanismos inerentes, é geradora de resistência por parte dos trabalhadores, originando disputas em torno do seu estatuto, remuneração ou pelo controlo do processo produtivo. Estas expressões de insatisfação possuem um carácter permanente, não sendo necessariamente canalizadas para formas mais abertas de protesto ou de ação coletiva. Abordar-se-á as visões que analisam a relação entre a organização do trabalho e as formas de consciência, resistência e ação de classe (2.4.); bem como o controlo do processo produtivo assente em torno das dimensões da coerção e da produção de hegemonia (2.5.).

No momento final do capítulo (sub-secção 3), retoma-se a escala macro e global da divisão social e técnica do trabalho, de forma a caracterizar alguns elementos do modo como a relação entre Estado, Mercado e Sociedade se estruturou no capitalismo industrial. Sobre este tópico far-se-á uma incursão mais modesta, tão só procurando ilustrar como esta estruturação está intimamente ligada ao estatuto adquirido pela classe trabalhadora na sociedade industrial, assente num compromisso político, do qual faz parte tanto a relação salarial fordista bem como o Estado-providência (3.1.).

A sociologia do trabalho dedicou particular atenção ao estudo das relações coletivas, industriais ou profissionais (conforme as designações), enquanto um campo de interação, mais ou menos estruturado e formalizado, entre os principais atores da sociedade industrial, destinado a regular as

relações de trabalho. As visões teóricas sobre estes fenómenos oscilaram entre a valorização da integração e concertação social, por um lado, e o irreconciliável conflito de interesses, do outro. Surge nesta dinâmica o reconhecimento do sindicalismo, a negociação coletiva e criação de “sistemas nacionais de relações industriais” (3.2.), congregando organizações representativas dos trabalhadores, patronato e Estado, com vista a promover a paz social e a compatibilização de interesses, e que culminaram, nos países do capitalismo avançado, em arranjos institucionais de teor diferenciado. O sindicalismo surge como expressão organizada da classe operária, parte integrante do movimento de auto-proteção da sociedade e de desmercadorização institucional, primeiro à escala local e da empresa, e mais tarde à escala (inter)nacional. Consequentemente, o sindicalismo será um dos tópicos de análise na sub-secção final (3.3.), procurando explorar algumas das tipologias que procuraram dar sentido a um objeto de estudo diverso e complexo.

1. Antecedentes e visões paradigmáticas

A tensão iniciática existente na matriz disciplinar da sociologia do trabalho pode ser rastreada a filiações paradigmáticas e meta-teorias que enformaram a constituição das ciências sociais e humanas. Tripier (1991), revisitando a sociologia e a filosofia do conhecimento, identifica três: atomista-individualista, nação e classe.

O paradigma individualista (ou atomista individualista), partia do pressuposto de que a ação individual, movida pelo interesse próprio, poderia produzir o bem comum. Assim através da prossecução livre dos seus interesses, as riquezas materiais cresceriam (ilimitadamente), permitindo o acesso de todos à propriedade pelo aumento da capacidade financeira e pelo uso da razão. Mas esta igualdade idílica projetada para um futuro próximo colidia com a realidade. O direito de herança assegurava a acumulação e reprodução da propriedade, e as flutuações da remuneração do fator trabalho,

enquanto recém criada mercadoria no mercado, criavam um destino incerto para quem vendia a sua força de trabalho. Subsistia a liberdade sem igualdade. A revolta contra esta “ordem natural”, assentaria em duas narrativas: intervenção do estado (nação) ou uma sociedade onde reinasse a igualdade (classe) (Tripier, 1991: 49-51).

O paradigma de “nação” (melhor sintetizado por Durkheim) utiliza a noção de sistema e uma visão funcionalista da sociedade. A nação é uma totalidade, funcionalmente interdependente, em que o “ethos” associado ao indivíduo é do seu ajustamento face às necessidades da sociedade, mediada pela existência de corpos intermédios, e estruturada pelo poder de Estado.

O paradigma de “classe” explorará as contradições dos dois anteriores. No centro da análise, encontra-se o conceito de modo de produção, articulação das forças produtivas e das relações de produção. Retém o princípio de uma totalidade estruturada, mas o todo não resulta nem de uma mera agregação das suas componentes elementares (individualismo), nem transcende esses mesmos elementos (nação). As posições ocupadas pelos atores sociais nesse universo estruturado tornam-se organizadoras dos seus comportamentos racionais e da interpretação dos eventos históricos.

Em suma, e ainda nas palavras de Tripier, “a sociologia teria uma matriz disciplinar, cuja tensão resulta do facto de o seu objeto, do qual deveria dar conta, são os comportamentos individuais, mas de indivíduos separados por nações e reunidos em classes, ou separados pelas classes e reunidos em nação” (Tripier, 1991: 79).

A constituição da disciplina passou inevitavelmente pela demarcação em relação a outras áreas do conhecimento que abordavam temáticas ligadas ao trabalho e à empresa – Economia e Psicologia²⁵. Enquanto que o principal

25 Para Freire (1993: 18-21), a sociologia do trabalho procurou igualmente se delimitar em relação a outras áreas do conhecimento. É o caso das “ciências de gestão” e a sociologia das organizações. Em relação à gestão, procurando evitar a polémica em volta da definição entre o que é produção científica fundamental e ciência aplicada, alude, como critério de distinção, ao papel atribuído a cada um dos profissionais – gestor e sociólogo – numa empresa. Enquanto que o gestor é um decisor, tomando decisões informadas, com base no conhecimento disponível, com vista à prossecução dos objetivos da empresa; o sociólogo, teria a sobretudo a competência de estudo e aconselhamento.

A segunda delimitação prende-se com a sociologia das organizações, uma disciplina de génese posterior. A nível do objeto de estudo, verifica-se uma sobreposição parcial. A sociologia das organizações interessa-se por organizações, o que implica um certo grau de

interesse da Economia era o da empresa, enquanto agente económico, e da sua interação nos mercados com outras empresas e indivíduos; a Psicologia procurava estabelecer um discurso sobre o comportamento individual que pudesse ser válido independentemente das circunstâncias.

A sociologia do trabalho ocupará um espaço deixado vago, ao reconhecer especificidade e relevância ao contexto de funcionamento da empresa, e aos comportamentos humanos contingentes derivados das interações ocorridas nesta. A sua matriz é marcada por uma origem pragmática, impulsionada sobretudo pela necessidade, por parte das empresas, de desenvolver instrumentos de gestão da mão-de-obra que facilitassem a cooperação entre os trabalhadores e promovessem a paz social na empresa. O objeto de estudo é então formulado pela própria empresa e não de forma autónoma pelos sociólogos do trabalho – os pioneiros provinham de diferentes áreas disciplinares e técnicas - que se comportavam como consultores (Tripier, 1991: 91,93).

Existe um consenso alargado quanto ao momento fundador desta sub-disciplina da sociologia. As experiências conduzidas por Elton Mayo e pela sua equipa (Roethlisberger e Whitehead) na fábrica Hawthorne da empresa Western Electric, em Chicago, entre 1924 e 1945, são um dos marcos seminais do que adquirirá a designação, nos Estados Unidos, no pós segunda guerra mundial, de Sociologia Industrial.²⁶

estabilidade temporal e formalização, para além da esfera do trabalho e da produção de bens e serviços. É uma micro-sociologia na medida em que se limita à análise um número circunscrito de unidades empíricas, ao invés da sociologia do trabalho que, pelo seu interesse em matérias sociais, articula a micro com a macro sociologia. A principal diferenciação resultaria das referências teóricas que nortearam a constituição das disciplinas: “Enquanto a sociologia do trabalho se baseou, por um lado, em formulações inspiradas da economia política clássica (em grande parte lidas através da grelha de interpretação das doutrinas socialistas), por outro lado, numa abordagem racionalizadora da empresa, e, finalmente, na exploração da descoberta do «homem social», a sociologia das organizações, por seu turno, herdava um capital de conhecimentos oriundo em larga medida de estudos e reflexões sobre o Estado e as Instituições, de carácter mais sociológico, uns (por exemplo, o estudo da burocracia, em Weber), filosófico, outros (caso do conceito de alienação, em Marx), e ainda jurídico-políticos, como por exemplo os trabalhos clássicos de um Spencer, sobre o Estado, de um Michels, sobre a «lei de ferro» das oligarquias políticas, ou de um Pareto, sobre as elites sociais” (Freire, 1993: 20).

²⁶ Existem poucos antecedentes de estudos centrados nas condições de vida e de trabalho da classe trabalhadora. Registe-se, no entanto, as pesquisas realizadas por Marx e Engels – da qual se destaca “A situação da classe trabalhadora em Inglaterra” de 1845 -, e alguns outros autores sobre o contexto inglês, e um primeiro estudo realizado em 1907, sobre as condições de vida e de trabalho dos assalariados da região de Pittsburg, nos EUA (Rabier, 1989: 3-4).

Estas investigações tinham como preocupação central a relação entre a satisfação dos trabalhadores e a sua produtividade, o que não as isentou de serem criticadas pela “sintonia” de interesses com os objetivos da administração. “Tais propósitos foram julgados por muitos sociólogos europeus como sendo funcionais aos objetivos perseguidos pelas direções empresariais, sendo este o ponto de partida para críticas que iam desde a acusação de falta de distanciamento científico e ignorância voluntária dos objetivos lucrativos da empresa até à deliberada restrição em observar fenómenos sociais exteriores ao quadro da empresa, tais como a existência de um mercado de trabalho de mão-de-obra e de desempregados, de classes e outras formas de estratificação social, de relações económicas de mais vastas dimensões, internacionais, etc., em certas vozes foi-se ao ponto de falar de uma «sociologia empresarial», integradora e posta ao serviço dos interesses capitalistas” (Freire, 1993: 17). O leque de respostas e/ou de soluções aos problemas “enunciados” restringe-se ao contexto interno da empresa, ignorando dinâmicas de estruturação mais ampla, concentrando-se nas variáveis que podem ser acionadas e/ou modificadas pelo sistema decisional da administração da empresa. Predomina então “uma temporalidade própria da gestão da empresa, a temporalidade do “aqui e agora”. Esta “metodologia do imediato” era também constitutiva do período estruturo-funcionalista da sociologia mundial” (Tripier, 1991: 95).

Para Pierre Rolle, subsistem duas ideias centrais na análise da empresa/organização, não sendo incomum a presença de ambas nas abordagens dos mesmos autores. A organização é concebida, simultaneamente, como o espaço onde se concentram e se combinam fatores de produção, interiores e exteriores a ela; ou como o local onde se encontra o capital e o trabalho. Daqui surgiriam dois esquemas diferentes de interpretação, numa tensão de oposição e conciliação, na matriz disciplinar da sociologia do trabalho. O primeiro analisa a empresa como elemento primordial. No segundo, é o trabalho o fator irreduzível. Rolle considera que a tensão paradigmática da sociologia do trabalho resulta destas duas interpretações possíveis do paradigma liberal: uma ditaria a legitimidade do

direito do empreendedor e organiza a interpretação da empresa tratando-a como uma nação, ou seja, pressupondo a harmonia das relações, o contrato firmado entre as partes e a cooperação em torno de um objetivo comum. A outra interpretação, assumindo a premissa da irredutibilidade dos direitos do indivíduo, decorrentes do direito natural, examina as dinâmicas de negociação, compatibilização, coordenação, conflito que nascem da relação assalariado-empregador (Tripier, 1991: 91-92).

Neste contexto, a sociologia francesa desenvolve uma fileira de análise das questões laborais com características diferentes. Georges Friedmann, químico de formação e professor de filosofia, envereda pelo campo da sociologia do trabalho pelo seu interesse no estudo da influência da tecnologia no ser humano. Antes do seu célebre “Tratado de Sociologia do Trabalho”, de 1962, tinha já publicado diversas obras, inclusive uma análise dos estudos de Elton Mayo em 1945²⁷. A mudança de designação – de Sociologia Industrial para Sociologia do Trabalho – não correspondia a uma mera cosmética semântica, mas a uma alteração mais profunda, da abordagem empirista de tradição norte-americana, à análise mais generalista e teoricamente fundada introduzida pela sociologia francesa.

Esta parte de um pressuposto: a sua definição de trabalho, cunhada por Friedmann, atribui um valor central ao trabalho enquanto atividade intrinsecamente humana, capaz de operar a mediação entre o ser humano e a natureza e entre os próprios seres humanos. O estudo do trabalho, ou seja, da interação entre o homem e a técnica, dupla mediação com a natureza e consigo próprio, seria um vetor explicativo importante da própria evolução das estruturas sociais (Rabier, 1989:23). A definição, já célebre da Sociologia do Trabalho - “o estudo, nos seus diversos aspetos, de todas as coletividades constituídas em torno das atividades de trabalho” - remete também para um objeto de análise mais amplo, ou seja, de todas as organizações produtoras de bens e serviços, acompanhando a mudança ocorrida na estrutura produtiva das sociedades, não se restringindo à esfera industrial.

Desta forma, “a sociologia do trabalho tem, na França, uma tradição de

27 A sua obra «Problèmes humains du machinisme industriel»

denúncia dos efeitos nocivos da técnica e da organização do trabalho sobre o homem. Na França, a sociologia do trabalho rima com crítica ao taylorismo, dentro do espírito de Georges Friedmann, que foi o primeiro a sistematizar as pesquisas empíricas sobre o trabalho operário. Então, era importante ir ao local em que o taylorismo fazia os maiores estragos, nas cadeias de montagem, principalmente nas fábricas de automóveis, onde a racionalização e a desqualificação tomavam formas mais marcantes, e onde a resistência operária era também mais evidente” (Linhart, 2007: 15).

De gênese pragmática e de matriz compósita, o que une então a sociologia do trabalho? A especificidade da sociologia do trabalho é a de conceder um privilégio epistemológico e metodológico ao ato de trabalho, como objeto primeiro do conhecimento e elemento explicativo, atribuindo à situação onde se desenrola a atividade produtiva uma centralidade analítica fundamental. É esta ancoragem epistemológica e metodológica que permite conciliar dois pólos existentes na sociologia do trabalho: o pólo “consulta”, que se centra nas variáveis sobre as quais a empresa pode agir, moldando os comportamentos contingentes (dos trabalhadores); e o pólo “futurológico”, que deposita na observação do ato de trabalho, o descortinar de dinâmicas societárias e a antecipação de evoluções futuras (Tripiet, 1991: 96, 99, 100).

O enfoque com base nesta aceção de trabalho, longe de ser limitado e circunscrito, alarga o conjunto de realidades a estudar, simultaneamente no interior e exterior da organização: desde a análise técnica do posto de trabalho, e a sua relação com os aspetos fisiológicos e psicológicos do trabalhador; evolução tecnológica; organização do trabalho e da empresa, poder e decisão; conflito e relações coletivas; transformações nas estruturas ocupacionais e de qualificação do emprego; evolução da taxa de desemprego e o impacto desta situação na vida das pessoas; a pertença a coletividades e grupos sociais na e para além da empresa; as relações entre trabalho, não-trabalho e lazer; o trabalho e o seu papel na estruturação social, e as lógicas de atuação e de ação (coletiva) daí advenientes (Rabier, 1989:24).

Freire define os três planos analíticos, intimamente interligados com os

quais a sociologia do trabalho se detêm: o (ato de trabalho) desdobra-se em situações de trabalho, relações de trabalho e representações mentais associadas a este. A primeira “diz respeito à existência, na generalidade das situações de trabalho, de uma aparelhagem, de um sistema técnico, ou melhor, técnico-organizacional, constituído por máquinas, dispositivos, procedimentos e saberes, que formam a mediação necessária a todo o processo social de produção”; as relações de trabalho correspondem ao “estabelecimento, elaboração, aplicação e permanente refazer de relações de cooperação e/ou conflito entre os agentes colocados nas referidas situações de trabalho” às quais não são alheias as relações de poder; por fim as representações mentais constitui a “esfera dos sistemas culturais, ou sócio-culturais, onde se situam os valores socialmente partilhados, as crenças e as ideologias que, entre outras coisas, legitimam as relações sociais existentes ou as contestam” (Freire, 1993: 21-22).

Em suma, a sociologia do trabalho é atravessada pelos paradigmas ou mega-teorias que influenciaram as ciências sociais e humanas e que fazem parte do património teórico e da matriz disciplinar da Sociologia – marxismo, funcionalismo, estruturalismo, accionalismo e interacionismo²⁸ (Freire, 1993:

28 A tipologia de Watson (1987), embora quase coincidente com Freire, propõe um arranjo diferente, dividido em cinco vertentes: gerencial-psicologista, que não considera como sociológica, pois a sua abordagem individualista centra-se na natureza humana, ignorando a dimensão cultural da vida social e na empresa. As suas propostas teriam como principal preocupação a elaboração de soluções com vista a fornecer melhores instrumentos aos empregadores em como lidar com os empregados, aproveitando o método científico para tornar legítimas práticas que considera de manipulação. Enquadra nesta vertente a Organização científica do trabalho de Taylor, e a Escola de auto-actualização, onde se enquadram sobretudo teorias motivacionais, como é o caso da Hierarquia de necessidades de Maslow, Teoria dos dois fatores de Herzberg: Motivação – Higiene, e Teoria de X e Y de Mc Gregor. (1987, 31-36); Durkheim-sistemas, inspirada por Émile Durkheim, descentra a abordagem do indivíduo e das suas motivações e necessidades, para o seu papel e para as relações que se estabelecem num sistema social, privilegiando a integração e o consenso. A teoria dos sistemas inspirou a abordagem da Escola das Relações Humanas de Elton Mayo, e as subsequentes análises das organizações enquanto sistemas sócio-técnicos (Instituto Tavistock) e das relações coletivas de trabalho como “sistemas de relações industriais” (Dunlop) (1987: 37-43); interacionista, quer na tradição da Escola de Chicago quer da etnometodologia. O interacionismo simbólico vê o indivíduo e a sociedade como unidades inseparáveis e interdependentes, em que o indivíduo constrói a realidade e a sua identidade num processo de interação com os outros. A influência do interacionismo foi indireta na sociologia do trabalho. Por exemplo, os estudos realizados em instituições aludem para o facto de estas (a sua ordem) ser produto de um processo contínuo de negociação e de ajustamento. O estudos de Goffman sobre as “instituições totais” aludem ainda para as estratégias utilizadas pelas pessoas com menos poder nessas organizações para preservar a sua identidade contra a objectificação. Watson crítica no entanto o interacionismo por dar pouca atenção aos processos históricos e às estruturas de poder e

23). O recurso exclusivo a uma filiação paradigmática, ou a combinação de elementos de várias, gerou uma diversidade de análises e de tópicos de estudo, de pendor holista ou individualista, visões harmônicas ou conflituais, centradas na empresa ou relacionando a esfera da produção com o estruturação social mais ampla, pelas preocupações de eficiência organizacional da administração ou simpatia pelo “destino” das classes trabalhadoras.

2. Organização do trabalho, técnica e relações na produção

Stroobants sintetiza de forma magistral o que se encontra em causa quando se analisa a organização do trabalho e os sistemas produtivos. Segundo a autora: “a partir do momento em que o trabalho se concentra nas manufaturas, desde que se reuniram um grande número de operários numa mesma oficina, o problema da cooperação e da organização do trabalho adquiriu uma nova acuidade. A parcelização das tarefas torna-se vantajosa dado que os objetos são fabricados em grande quantidade, para mercados vastos, e não mais por encomenda. Há ainda uma diferença entre a parcelização das tarefas e a sua afetação a uma mesma categoria de trabalhadores. Uma repartição exclusiva das tarefas não gera apenas a aquisição de competências técnicas particulares, mas representa, neste contexto, uma questão social e um interesse económico” (Stroobants, 2007: 22).

interesse material (1987: 43-46); Weber- ação social, que tem como principal referência a obra de Max Weber com a sua compreensão interpretativa dos comportamento dos atores, cuja ação ocorre em torno de processos humanos de criação de sentido relacionados com conflitos e lutas de poder que tem lugar num mundo onde existe uma variedade de interesses materiais. Tal terá inspirado o trabalho de Goldthorpe, Lockwood, entre outros, (os estudos sobre o trabalhador afluente) sobretudo do seu conceito de “orientações para o trabalho” que faz a ligação entre ações no local de trabalho e a vida na comunidade exterior. (1987: 46-51); marxiana, privilegiando o conflito, centrando-se na análise do processo produtivo (labour process) como forma de conjugação entre o comportamento dos trabalhadores, as relações coletivas de produção e o desenho e organização do trabalho. Fornece um método que não divide, economia e sociedade e procura unir teoria e prática. Mas, na opinião do autor, esta abordagem circunscreve-se as temáticas da classe, exploração e grandes fenómenos históricos, desvalorizando outros que não apresentem relevância política estratégica (1987: 51-55).

A concentração de trabalhadores em organizações cada vez maiores e mais complexas, combinando trabalho humano e tecnologia, gerou um interesse pelo desenvolvimento de métodos de organização e de gestão do trabalho. Este interesse advém sobretudo da administração da empresa, procurando simultaneamente garantir a produção necessária, mas também assegurar um controlo crescente sobre o processo produtivo. Este último aspeto não se afigura de somenos importância, pois, embora existissem dispositivos disciplinares, verificava-se ainda uma elevada autonomia por parte do trabalhador (maioritariamente de ofício) no interior do processo produtivo. As diferentes combinatórias possíveis destes sistemas sócio-técnicos possuem implicações que vão para além do desígnio empresarial. Assim a temática assume uma relevância fundamental no estudo da sociologia do trabalho que se dedicou a analisar a divisão técnica e social do trabalho no interior da empresa, a dinâmica de interligação entre sistema técnico e social dentro desta, mas também os comportamentos contingentes decorrentes de determinadas configurações sócio-técnicas, bem como a sua influência nas dinâmicas de estruturação e lógicas de ação social no (e para além do) chão de fábrica.

2.1. O movimento de racionalização do trabalho e da empresa

A “organização científica do trabalho”²⁹ (OCT), designação cunhada por Frederick Taylor (1856-1915), procurará aplicar procedimentos “científicos” racionalizadores com vista a aumentar a produtividade do trabalho. Surgida nos Estados Unidos, num período em que este começa a emergir como a maior potência industrial mundial, a introdução da OCT nas empresas permite o aparecimento de um novo modelo de organização do trabalho capaz de aumentar a produtividade, reduzir custos de produção e o preço final dos produtos. O contexto fabril dos Estados Unidos de finais do século XIX era ainda dominado pelos trabalhadores de ofício, que asseguravam o monopólio

²⁹ Ver também Lallement, 2010: 48-49; Freire, 1993: 63-66.

da transmissão do conhecimento, possuíam elevada autonomia na organização da produção, e exerciam um controlo corporativo do acesso à profissão através do sindicato.

O principal problema para a administração era a dificuldade em controlar a cadência do processo produtivo. Embora recorressem a métodos disciplinares de vigilância, introdução de maquinaria, sub-contratação (trabalho ao domicílio), e a incentivos monetários, verificava-se uma elevada resistência à imposição de ritmos elevados de trabalho (Rabier, 1989: 117). Para Taylor, tal resultava do facto de os operários deterem o monopólio do “savoir-faire”, dos procedimentos a realizar e do tempo necessário para a execução de uma tarefa, devendo-se agir sobre a (deficiente) organização do trabalho conduzida pelas direções das empresas (Erbès-Seguin, 2010: 25). A solução de Taylor “é por sua vez ditada por esta análise: era necessário estabelecer critérios exteriores e objetivos que não dependessem mais do executante. Era necessário confiar a especialistas a tarefa de analisar o trabalho com vista a deduzir a “one best way”, os procedimentos mais eficazes num tempo limitado. O resultado será a clivagem do “savoir-faire” em duas funções hierarquizadas. A conceção dos métodos no topo e a execução na base. Entre as duas, os supervisores prescrevem os ritmos e os procedimentos e controlam a sua aplicação” (Stroobants, 2007: 26).

Com a OCT, instituem-se nas empresas os chamados gabinetes de tempos e métodos, com o único propósito de registar e classificar o conhecimento operário, vertido em regras formuladas em termos “científicos”. A extração desse conhecimento tácito operário e a sua conversão em leis e procedimentos padronizados, a subdivisão do trabalho em elementos simples e a especialização dos trabalhadores, separa a conceção da execução, reforçando a posição de autoridade da direção, enquanto tornava os operários ignorantes do seu próprio trabalho. Aumentam os empregos não diretamente ligados à atividade produtiva mas que eram compensados pelo grande aumento da produtividade (Rabier, 1989: 119, 121).

Autores como Benjamin Coriat (1976, 1993) interpretaram esta nova forma de organização do trabalho como um instrumento de controlo dos

trabalhadores através da expropriação do saber operário (pela decomposição em pequenas tarefas parcelares e repetitivas), diminuindo a resistência operária e conduzindo a um aumento sem precedentes da intensidade do trabalho. O alvo de Taylor seria a “flânerie sistemática” do operariado, um esforço sistemático com vista a reduzir os tempos mortos, com vista a aumentar a produtividade. A quebra do monopólio do conhecimento operário permitiu a integração de muitos trabalhadores imigrantes europeus, recentemente chegados aos Estados Unidos, sem qualquer experiência de trabalho industrial, pouco qualificados e habituados às cadências fabris. Desta forma, o trabalhador de ofício perde preponderância e o monopólio do seu recurso mais importante, crescendo a massa industrial indiferenciada, pouco qualificada e sem tradição militante. A consequência será a redução da resistência operária organizada e uma pressão decrescente sobre os salários, decorrente da menor qualificação necessária para a realização das tarefas. “Portanto, a organização científica do trabalho não fez mais do que prosseguir o movimento pelo qual o trabalhador se separa do exercício de uma profissão, pelo qual o trabalhador se torna mais móvel no mercado de trabalho” (Stroobants, 2007: 29).

O processo de organização científica do trabalho gera uma dupla dinâmica: se por um lado, a decomposição do trabalho abstrato num conjunto de tarefas simples e parcelares, conduz à desqualificação do trabalho concreto, e como tal a uma homogeneização das condições de trabalho; gera, por outro, um processo de diferenciação, decorrente da emergência de outras atividades produto da evolução técnica do trabalho.

A OCT propaga-se para a Europa a partir de 1910, com maior intensidade no período entre guerras, embora não sem resistências. Mas a maior influência “racionalizadora” no velho continente foi a obra de Henri Fayol, que se centra não nos fluxos horizontais de organização do processo produtivo mas nas diversas facetas da gestão de uma empresa. Em “Administração Geral e Industrial” (1916), privilegia a função administrativa como o centro nevrálgico de coordenação das diversas áreas necessárias ao funcionamento da empresa - produção, comercial, financeira, entre outras – seguindo uma

orgânica piramidal, inspirada no modelo militar, privilegiando a ordenação hierárquica do fluxo de autoridade e de informação, circulando exclusivamente de cima para baixo, através do princípio da unidade de comando (Rabier, 1989: 125; Harvey, 1992: 123-124; Freire, 1993: 77-83; Stroobants, 2007: 28).

O fordismo surge numa lógica de continuidade (mas também de inovação) em relação ao Taylorismo. Introduzido pela primeira vez em 1913, nas fábricas Ford de Detroit, corresponde a uma intensificação da parcelização das tarefas, standardização das peças, produtos e máquinas, organização dos postos de trabalho e das instalações na fábrica com vista a reduzir os tempos de circulação das peças entre postos de trabalho. O culminar deste esforço racionalizador é a cadeia de montagem, com a introdução de cintas transportadoras que asseguravam a circulação das peças de um posto de trabalho para o seguinte. “Uma grande parte das orientações e diretrizes, previamente transmitidas de homem para homem, serão materializadas, incorporadas nas instalações. Deixa de ser necessário dizer: «você vai fazer determinado número de peças, desta forma, neste período de tempo». O operário em cadeia está submetido ao ritmo automático. A cadência de um conjunto de máquinas integradas em linhas ou em grupos, é ritmada pelas relações entre elos da cadeia, pela sua alimentação. É a circulação das peças e dos materiais que assegura a economia de tempo. Desta vez, a flânerie dos materiais é igualmente visada. Basta um elo fraco para retardar o todo. O balanceamento da cadeia vai-se tornar o problema do organizador do trabalho” (Stroobants, 2007: 31).

O método de Henri Ford vem otimizar esta nova forma de organização do trabalho através da introdução da produção em massa apoiada em cadeias de montagem. Cumulativamente, ao contemplar as questões relacionadas com a esfera da reprodução da força de trabalho introduz algo mais do que uma nova forma de organização do trabalho. Se o fordismo tem como âmbito de aplicação a esfera da organização do trabalho, ou seja, das “relações na produção”, as concepções decorrentes deste estarão na base, como vimos, da institucionalização da relação salarial.

O fordismo concebe os trabalhadores não apenas como força de

trabalho mas também como consumidores. As economias de escala resultantes da produção em série permitiram um abaixamento do preço dos bens duráveis. Mas para que estes fossem escoados tornava-se necessário o alargamento da base de pessoas com poder de compra suficiente para a aquisição desses bens. O que distingue Ford é o “seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista” (Harvey, 1992: 121). Introduz remunerações salariais superiores aos ordenados praticados na época no setor automóvel bem como todo um conjunto de mecanismos de proteção e de bem-estar social. Esta iniciativa terá efeitos noutros setores da indústria, estando na base no desenvolvimento do nível de vida americano ao longo dos anos vinte. Mas a relação entre produção e consumo por via da negociação coletiva do valor dos salários, vulgo “relação salarial fordista” ocorrerá apenas após a segunda guerra mundial (Stroobants, 2007: 35).

Segundo Harvey, verificaram-se dois impedimentos principais à disseminação do Fordismo no período entre guerras. Em primeiro lugar, a relação de forças entre classes não era propícia à aceitação de um sistema de produção que assentava na intensificação do trabalho, na desqualificação e retirada de controlo dos trabalhadores sobre a organização do processo produtivo. Na Europa, ao contrário dos Estados Unidos, a tradição artesanal continuava a ser muito forte e a imigração fraca para que tivesse se verificado uma aceitação generalizada dos princípios do Fordismo e Taylorismo. Em segundo lugar, refere as formas de intervenção estatal. Só após a grande depressão e o quase-colapso do capitalismo é que se começam a desenhar tentativas diversificadas de construir arranjos políticos e institucionais que permitissem regular as condições de reprodução do próprio capitalismo. Não foi um processo pacífico, mas permeado por anos de conflito entre trabalho organizado, capital e Estado.

2.2. “Relações humanas” e “sistemas sócio-técnicos”

A “Escola das Relações Humanas”, associada à figura de Elton Mayo, constitui uma primeira abordagem sistemática crítica de alguns dos aspetos da OCT, classificado por Mottez (1971) como o “grau zero da análise sociológica” (Erbès-Seguín, 2010: 25). Embora esses trabalhos não tenham posto em causa nenhum dos pressupostos da OCT, lograram alargar o campo de análise da organização formal da empresa, com a sua lógica de produção e eficiência, para a organização “informal”, conduzida por uma “lógica de sentimentos”. Ao homo economicus juntava-se o homo socius, e uma visão de empresa que procurava aliar a produtividade e a satisfação, sentido de pertença e motivação dos trabalhadores.

A parcelização das tarefas, o rígido funcionamento hierárquico, a separação entre conceção e execução não são objeto da sua análise. Detêm-se sobretudo na intervenção sobre variáveis que aumentem a motivação dos trabalhadores, não necessariamente pecuniárias, mas que contribuam para a satisfação, integração e interiorização do “espírito da empresa”³⁰. O conhecido “efeito Hawthorne” ilustrava que a valorização dos trabalhadores contribuía mais para o aumento da sua satisfação e produtividade que a intervenção objetiva nas condições materiais de trabalho. Esta perspetiva centrada na empresa, sobretudo nas variáveis que a administração poderia manipular, foi criticada por ignorar os fatores externos, que influenciavam quer o comportamento dos trabalhadores, quer o contexto em que operava a própria empresa.

Desse ponto de vista, a abordagem sócio-técnica, cunhada pelos estudos desenvolvidos no Instituto Tavistock, contribuiu indelevelmente para o alargamento do espectro da análise. Importando a teoria geral dos sistemas parsoniana, desenvolvem uma visão da empresa enquanto um sistema aberto, dada a intensidade de trocas que mantém com o exterior, composto por dois subsistemas, social e técnico, em estreita interação. A otimização do funcionamento da organização, adaptada ao seu meio, só poderá ser bem

³⁰ Pode portanto ser considerada como fazendo parte da variante gerencial-psicologista da tipologia de Watson (1987).

sucedida se se tiver em conta, simultaneamente, o sub-sistema social e sub-sistema técnico.

A abordagem sócio-técnica punha em causa a “one best way” pois não considerava a tecnologia como uma variável independente, cuja modificação bastaria para a concretização dos objetivos produtivos. Esta estará na base da intervenção direta na organização do trabalho e no conteúdo das tarefas, à medida que se tornavam visíveis os conflitos mais ou menos explícitos à organização taylorista/fordista do trabalho.

O “consenso sócio-técnico” libertava-se assim do determinismo tecnológico da abordagem racionalizadora. Não obstante, subsiste um debate polarizado, por um lado, por uma visão da tecnologia com um desenvolvimento exógeno e autónomo, com capacidade para determinar a configuração organizacional e as relações sociais (e) de produção estabelecidas; por outro, em que as mudanças tecnológicas são socialmente construídas, ou que as relações de produção são determinadas em última análise por aspetos culturais e sociais e não tecnológicos (Trist e Bamforth, 1951; Winner, 1977, 1985; Noble, 1979; Pfeffer, 1982; Wilkinson, 1983; Ortsman, 1984; Rose et al., 1986; Clark et al., 1988; McLoughlin e Clark, 1988; Grint, 1998: 340-341, 348). Estes pólos enformarão visões diferenciadas quanto à relação entre a tecnologia e o desenho organizacional, a sua influência nos sistemas de trabalho (industrial) (2.3.); a consciência operária e ação de classe (2.4.) ou ainda o controlo do processo de trabalho, seja pela coerção ou pelo consentimento (2.5.).

2.3. Sistemas de trabalho

A utilização do conceito de “sistema de trabalho”³¹ generalizou-se no estudo da organização produtiva. Com efeito, possui a virtude de procurar abarcar e tipificar a variedade de situações de trabalho existentes na indústria (Freire, 1993: 52). A proposta de Alain Touraine, desenvolvida a partir da

³¹ Ver em Portugal, Lima, 1981; Firmino da Costa *et al.*, 1984.

evolução do trabalho nas fábricas Renault (1955), compreendendo três fases (A, B e C) de evolução do trabalho industrial, constitui uma das abordagens mais marcantes no campo da sociologia do trabalho. Esta tipologia procura descrever “a evolução profissional da indústria (...) com a passagem de uma fase A, caracterizada pelo predomínio da ação autónoma do operário qualificado, a uma fase B na qual o predomínio da organização centralizada do trabalho se alia à manutenção do trabalho direto de execução, a uma fase C em que as tarefas operárias estão apenas indiretamente ligadas à produção” (Touraine, 1970: 392).

Na fase A, ou sistema profissional de trabalho, “a empresa não possui uma verdadeira unidade, nela coexistem dois mundos: o da fabricação onde o operário qualificado possui uma grande autonomia de decisão, e o da gestão, inteiramente reservado, na quase totalidade dos casos, à iniciativa patronal” (Touraine, 1970: 388). No primeiro, domina a qualificação operária, detentora do conhecimento técnico e de autonomia no planeamento do processo produtivo. A qualificação operária é “independente das condições concretas nas quais é empregado”, decorrendo da “unidade profissional das categorias operárias, num determinado ofício, unidade fundada numa sucessão hierarquizada de níveis de aprendizagem e de decisão”. A transmissão de conhecimento empírico verifica-se ao longo de um percurso profissional marcado pela progressão sucessiva pelas categorias de aprendiz-oficial-mestre, em que a idade e acumulação de experiência assume um papel preponderante na aquisição do virtuosismo e da competência (Touraine, 1970: 390). O segundo mundo a que o autor faz referência é o da iniciativa patronal e da administração, que procura assegurar os objetivos de produção, não possuindo, no entanto, qualquer controlo sobre o processo produtivo em si.

A fase B, corresponde a uma fase intermédia e de transição entre o sistema profissional e técnico de trabalho. Ela desenvolve-se a partir do momento em que “as condições técnicas e económicas da produção se tornam previsíveis e relativamente estáveis. A partir daí é possível estabelecer um plano de produção onde todos os elementos são conhecidos antecipadamente, onde as técnicas e os métodos de trabalho podem ser estudados

cientificamente. Quando os problemas de produção superam em importância os problemas de fabricação, a organização centralizada do trabalho coletivo prevalece sobre a capacidade operária de decisão. (Touraine, 1970: 390). Consequentemente, esta fase corresponde já à tutela por parte da administração da faculdade de planejar, prever e organizar o trabalho (técnica e económica), conferindo-lhe o controlo do processo produtivo.

Trata-se de uma situação contraditória, pois, apesar do conhecimento operário deixar de ser fundamental para o resultado da produção, continua a ser necessária a intervenção direta de mão-de-obra, tendo o resultado final da produção relação direta com o rendimento do trabalhador. É no momento em que o trabalho operário deixa de ser o princípio organizador da oficina que se desenvolve a percepção que o sistema de produção constitui um constructo sócio-técnico, no qual a variável social não deve ser descurada. “Quando este facto é reconhecido, quando o dogmatismo Taylorista é abandonado, os organizadores descobrem que a submissão do trabalhador à organização do trabalho, aos imperativos da técnica, está longe de ser tão absoluta quanto pensavam. A prioridade da organização sobre a execução, dá a esta última uma certa autonomia em relação à técnica e um dos aspetos dessa autonomia é a necessária tomada em consideração do homem como ser psicológico e social e não apenas enquanto agente de execução” (Touraine, 1970: 398).

Não obstante o reconhecimento do trabalhador enquanto ser psicológico e social e das consequentes medidas organizacionais com vista a “humanizar” o trabalho, o autor reconhece a existência de dois movimentos aparentemente opostos que ocorrem na fase B: por um lado a degradação do trabalho direto de execução, sobretudo pela parcelização de tarefas; e por outro lado, o processo de automatização conduziria ao aumento das atividades de intervenção indireta no processo de fabricação, às quais Touraine associa a tarefas mais motivantes, e como tal, a uma elevação da qualificação profissional (Touraine, 1970: 400).

A fase C, ou sistema técnico de trabalho, corresponderia a uma lógica produtiva na qual “o homem já não intervém diretamente na fabricação, já não há relação direta entre a quantidade da força ou de habilidade despendida pelo

operário e a massa ou o valor da produção obtida. A automação representa o sistema técnico de trabalho liberto das formas decompostas do sistema profissional” (1970: 391). Vigora a imagem da fábrica automatizada, em que o aparelho técnico de produção é independente, onde os operários se tornam em “operadores”, dedicados sobretudo a tarefas de controlo e vigilância, sem intervenção direta na transformação da matéria-prima.

Touraine chama a atenção para o facto de este modelo operatório de evolução do trabalho operário não significar o desaparecimento de todas as modalidades de trabalho do “sistema profissional”. A produção automatizada teria igualmente necessidade deste modelo de trabalho, sobretudo em oficinas de ferramentas e de manutenção. Verificar-se-ia mesmo a sua coexistência temporal, inclusivé no interior de uma mesma organização industrial. “Ou seja: para além de esquema de uma evolução histórica, esta tipologia é também, e sobretudo, uma grelha de análise para as situações de trabalho possíveis de encontrar nas indústrias dos nossos dias” (Freire, 1993: 54).

A abordagem clássica do autor francês não ficou isenta de críticas. As principais objeções focam quer a dimensão metodológica quer a dimensão teórico-analítica. No primeiro caso, aponta-se a generalização a todos os setores produtivos de um processo observado na metalomecânica. No que concerne ao segundo caso, assinala-se a presença de um pensamento evolucionista, não descortinando a grande variedade existente entre os diversos setores da indústria e o facto de muitas modificações serem resultantes, não de uma lógica linear de evolução, mas de “saltos tecnológicos”. Cumulativamente, identifica-se um certo determinismo tecnológico, em que esta variável se sobrepõe à dimensão social. Só mais tarde, o autor, juntamente com Michel Wieviorka e François Dubet (1984), relativizará a associação de um sistema de trabalho a uma dada época histórica, e admitirá a coexistência de vários sistemas no interior de uma mesma organização do trabalho (Freire, 1997; Rosa, 1998: 61).

Elaboraram-se ainda outras tipologias, com enfoque macro e micro, muito convergentes com a proposta de Alain Touraine. Destaque-se, no primeiro caso, o estudo de Joan Woodward (1977), que, com base numa

amostra de diversas indústrias transformadoras, produziu uma grelha de análise que relaciona a variável tecnológica, os sistemas de trabalho e a organização da empresa industrial, distinguindo entre nove tipos de sistemas de produção, agrupadas em três subconjuntos, a saber: produção em unidades e em pequenos lotes, produção em grandes lotes e em massa, produção por processo ou automatizada. Para a autora, existe uma relação entre a estrutura organizacional mais apropriada para um dado setor ou sistema de produção, o que lhe valeu críticas de determinismo tecnológico. No entanto, esta enfatiza a reciprocidade das influências - recusando a existência de uma variável independente que determina o comportamento de uma outra, dependente - num constructo sócio-técnico.

Ao nível micro, ou seja, circunscrito ao posto de trabalho, subsistem propostas que vão igualmente no sentido da passagem do trabalho manual à mecanização e posteriormente à automação do processo produtivo. É o caso de Pollock (1957), mas também a perspectiva individual do posto de trabalho de Willener, Durand e outros³² (1972); sistemas homem-máquina de Montmollin (1967) e Johannsen (1983); ou a distinção entre sistema homem-produto; homem-máquina e máquina-produto operada por Faubert (1980) e d'Iribarne (1981).

Entre nós, a proposta de João Freire contempla uma tipologia, próxima da de Touraine, que resulta da interação entre cinco subsistemas: técnico (modo de produção, tecnologia de base), económico (entidade de produção, objetivo da atividade), organizacional (estrutura, funcionamento), profissional (princípio da qualificação, aprendizagem/progressão), movimento social (figuras simbólicas, processos sociais de referência) (Freire, 1993: 61; 1997: 53-54).

A três fases do seu sistema ABC designam-se, respetivamente, de sistema oficial, fabril e empresarial, embora faça questão em enfatizar de não se tratar de uma tipologia evolutiva. Posteriormente o autor procurou abarcar realidades dificilmente enquadráveis numa tipologia mais adequada à indústria transformadora, como é o caso da química e do trabalho em estaleiro. Assim

32 Distinguem entre três tipos de posto de trabalho (manual-artesanal, mecânico e vigilância) agrupados com base em quatro dimensões: organização do trabalho; relações de trabalho; intervenções exigidas aos operários; e natureza da sua experiência profissional.

verifica-se um desdobramento em A (ofício) , B1 (Taylorista), B2 (Fordista), B3 (máquinas de grande porte) e C (integrado/processo), mas também a inclusão de D (químico/orgânico), E (estaleiros) e F (fornos) (Freire, 1997).

É o próprio autor que admite que as limitações da sua proposta coincidem com as apontadas a Touraine. Em primeiro lugar, o centramento na indústria, deixando de fora atividades do setor primário bem como do comércio e prestação de serviços. Seria então necessário uma ampliação do próprio conceito do sistema de trabalho com vista a poder abarcar esta diversidade. Nas suas palavras, “devemos, contudo, ter presente que o sistema «empresarial» e, até certo ponto, o próprio sistema «fabril», representam não apenas fases mais avançadas de evolução da indústria, mas igualmente um ponto de convergência e integração entre produção de bens e prestação de serviços. Então, em rigor, o conceito de sistema de trabalho deveria ser traduzido por uma representação multidimensional onde a evolução da organização das atividades primárias, industriais, de comércio e serviços, distintas no passado, convergissem agora num único sistema empresarial” (Freire, 1993: 63).

2.4. Consciência operária e ação de classe

Como vimos anteriormente, a sociologia do trabalho dedicou particular atenção à temática da técnica e da organização do trabalho. Igualmente, um dos tópicos de estudo mais abordados versou sobre o “sujeito” da sociedade industrial, a saber, a classe operária, com particular incidência sobre o nexo entre organização do trabalho, consciência e ação operária (Estanque, 2000).

Alain Touraine, partindo do seu conceito de “sistemas de trabalho”, procurou, de forma mais sistemática, associar as formas de organização do trabalho - correspondendo a modos particulares de socialização -, com diferentes modalidades de consciência operária (Touraine et al. 1984).

No sistema oficinal/profissional (fase A), com o predomínio do trabalho em pequenas equipas, o operário de ofício mantinha uma autonomia sobre a organização do seu trabalho com base na sua qualificação. Assim da sua

condição de pertença a um meio simultaneamente inferiorizado e autónomo adviria uma consciência positiva decorrente da utilidade social do seu trabalho. Por sua vez, os operários sem ofício, possuíam uma consciência influenciada pela sua vulnerabilidade no mercado de trabalho – consciência de tipo comunitário. “Estas duas formas de consciência, com interesses e valores diferenciados, dificilmente fazem coincidir as suas reivindicações. Por um lado, um tipo de consciência ligada a uma determinação profissional e valorização do trabalho, com um carácter corporatista e uma forte autonomia política; do outro, uma consciência de privação, uma forte determinação económica da ação e uma vincada heteronomia política” (Lima et al., 1992: 21).

O sistema fabril (fase B), com a introdução da organização científica do trabalho, traria consequências nos modos de socialização bem como na relação entre os operários e o seu trabalho. A parcelização de tarefas gerava, simultaneamente, uma desqualificação dos operários qualificados e um aumento do número de operários especializados, conduzindo a um processo de homogeneização, criador do operário-massa, concentrado quer no espaço produtivo, quer no espaço social fora da fábrica. Acresce a “estratégia seguida pelos próprios operários que desenvolveram uma forte coesão grupal, enraizada numa cultura de tipo unanimista, como forma de defesa ante o patronato” (Lima, et al., 1992: 60).

Esta nova experiência resultante da experiência quotidiana fabril, aproximando operários de ofício e operários não qualificados, permitiu a emergência de um tipo específico de consciência operária que estaria na base da ação operária – a consciência de classe.

Touraine identifica três momentos da consciência de classe: identidade, oposição e totalidade. Identidade representa as categorias utilizadas pelos trabalhadores para definir a sua situação individual e os grupos a que estes atribuem a existência de interesses em comum (área de emprego, categoria profissional, identificação mais ampla como objeto de opressão patronal) Este tipo de auto-consciência pode no entanto não ser determinante na identidade do trabalhador.³³

33 Sobre a construção das identidades profissionais ver Dubar, 2005.

A identidade coletiva de um dado grupo ou categoria profissional não se converte imediatamente numa ação transformadora. Segundo Touraine, a identidade torna-se “não o apelo a um ser, mas a reivindicação de uma capacidade de ação e de mudança. Define-se em termos de escolha e não de substância, de essência ou de tradição. Mas isso não se pode operar unicamente no quadro da identidade. É preciso que esta seja um dos elementos constitutivos de um movimento social, que se define pela combinação entre a defesa de uma identidade, a consciência de um conflito social e o apelo ao controlo coletivo de certas orientações culturais, de todos os grandes meios pelos quais a sociedade se produz. Deste modo, a passagem da identidade defensiva à identidade ofensiva é, antes de tudo, a passagem de um princípio simples da ação à interdependência de vários princípios complementares” (Touraine apud Rosa, 1998: 110-111).

Assim, uma identidade ofensiva encontra-se ligada ao princípio da oposição, à percepção de um “adversário” com quem se entra em conflito em torno de algum elemento da transformação da sociedade. O princípio de totalidade exprime a forma como a combinação de identidade e oposição se reflete numa consciência ampla (classe) ou estreita (seccional) dentro da conceção de interesse geral. Este princípio envolve igualmente uma conceção dinâmica de sociedade: um conjunto de relações que evoluíram, mas onde existe um conflito – cujos atores principais, no caso da sociedade industrial, eram a burguesia e a classe operária - em torno do controlo da historicidade. Mais uma vez, Touraine, citado por Rosa: “em primeiro lugar vem o trabalho que a sociedade completa sobre si mesma, inventando as suas normas, as suas instituições e as suas práticas, guiadas pelas grandes orientações culturais – o modo de conhecer, o tipo de investimento e o modelo cultural – a que dei o nome de historicidade, mas ela é também dominada pelo conflito incessante em torno do controlo da historicidade, a luta de classes. Os movimentos sociais não são recusas marginais da ordem; são as forças centrais que lutam entre si para dirigir a produção da sociedade sobre si mesma, a ação das classes pela direção da historicidade” (Touraine apud Rosa, 1998: 111).

A crescente automatização do processo produtivo gerou visões otimistas de que esta geraria uma dinâmica de qualificação global do trabalho, com diagnósticos diferenciados da relação entre esta e as atitudes e ação operária. Se por exemplo, Blauner (1964), com base na indústria automóvel, esperava que estes novos trabalhadores (não alienados) se tornariam muito diferentes da classe operária tradicional, manifestando menos lealdade para com os sindicatos e uma orientação mais de classe média; Serge Mallet (1969), pelo contrário, previa a tendência oposta, a criação de uma “nova classe operária” com os trabalhadores a fazerem uso de um novo sentido de poder e um maior conhecimento da empresa, para agir através dos sindicatos desafiando o empregador e ganhando maior controlo, tornando-se centrais as reivindicações auto-gestionárias.

Ambas as versões deste argumento tenderiam a inferir demasiada influencia direta da experiência de trabalho nas suas orientações e atitudes, subestimando a importância dos fatores culturais e estruturais da sociedade mais ampla. Goldthorpe, por exemplo, na sua célebre tese do emburguesamento da classe trabalhadora, descreve o “Affluent Worker” como tendo uma visão mais instrumental do trabalho, de afastamento dos valores culturais tradicionais da classe operária e do sindicalismo, mas nem por isso com uma aproximação significativa ao referencial individualista da classe média. O estudo de Gallie (1978), em que compara quatro refinarias de petróleo, na França e em Inglaterra, avança a tese de que a tecnologia avançada não terá efeito significativo na atitude e aspirações de classe, pois apesar de uma semelhante organização do trabalho, verifica-se uma orientação mais classista e conflitual por parte dos trabalhadores franceses em relação à dos ingleses. Assim, ambos os autores convergem na tese de que esta transformação não é determinada pelos ambientes tecnológicos mas por orientações e atitudes construídas fora dos portões da fábrica (Watson, 1987: 111; Grint, 1998: 349).

Retomando Touraine, o sistema técnico (fase C), introduz de novo dinâmicas desarticuladoras de um coletivo outrora homogéneo. A diferenciação em torno do eixo qualificação/desqualificação (consciência positiva de base

profissional e consciência comunitária de base economicista) tinha se esbatido na fase B gerando uma consciência de classe, onde subsistia uma ligação íntima entre os princípios de identidade, oposição e totalidade. Nas novas consciências operárias da fase C, verifica-se uma fragmentação da identidade, “com o aparecimento, por um lado, de conflitos específicos de defesa de um estatuto profissional por parte das categorias mais qualificadas e protegidas e, por outro lado, de reivindicações das categorias mais marginais do aparelho produtivo, centradas em questões económicas e políticas gerais de proteção” (Lima et al., 1992: 29).³⁴

2.5. Controlo e consentimento, despotismo e hegemonia

À medida que evolui o processo de organização do trabalho – industrial – desenvolvem-se análises sobre a forma como era assegurada a cooperação de um número crescente de trabalhadores em torno dos objetivos de produção. A mera coerção não poderia ser o único fator explicativo da manutenção da disciplina nas organizações industriais, de como se assegurava o controlo e se atingiam os objetivos de produção. Com a introdução da OCT, o constrangimento e o controlo do trabalho inscrevem-se também na própria prescrição das tarefas.

Neste contexto, Harry Braverman (1974) elaborou uma obra que se tornou numa referência incontornável. Em “Trabalho e Capital Monopolista”, o autor descreve que a principal forma utilizada com vista a assegurar o controlo sobre o processo produtivo e a quantidade de bens produzidos, foi a própria organização científica do trabalho, ou seja, a separação entre conceção e execução do trabalho, dividindo-o em tarefas simples, parcelares e intercambiáveis. Tal parcelização expropriava o saber operário concentrando-o nos departamentos de gestão da empresa, impondo o controlo sobre o conhecimento, programação do processo produtivo e os ritmos da produção. A intensificação do investimento tecnológico e em mecanização faz com que

³⁴ No Capítulo 3 abordar-se-á mais em pormenor as lógicas fragmentadoras e desmassificadoras da classe operária e os seus impactos no sindicalismo.

deixe de ser o homem a impor o ritmo de trabalho à máquina, mas o contrário. A linha de montagem impunha o ritmo de produção que anteriormente teria que ser implementado através da supervisão de chefias diretas. Braverman desenha um cenário de tendencial desqualificação do trabalho concreto dos trabalhadores, em que a extração de mais valia (relativa) ocorre pelo aumento da produtividade e intensificação do trabalho.

Michael Burawoy (1985, Estanque, 2000) adianta uma tese diferente. Tal como Braverman, o autor possuía experiência de trabalho industrial, tendo trabalhado durante dez meses como operador de máquinas na mesma empresa com base na qual Donald Roy tinha elaborado o seu célebre estudo trinta anos antes. Roy preocupou-se em explicar como se processava a “restrição da produção” por parte dos trabalhadores, contrariando Elton Mayo e as conclusões retiradas dos estudos da Western Electric, como uma resposta “racional” face à “irracionalidade” da administração. Burawoy atribui-lhe um papel importante na resposta a uma questão que dominou a literatura da sociologia industrial norte-americana: porque é que os trabalhadores não trabalham mais? Para Burawoy a verdadeira questão é a oposta: porque é que os trabalhadores trabalham tanto?

A crítica de Burawoy a Braverman prende-se com o facto de este analisar apenas a dimensão económica, ignorando os aspetos políticos e ideológicos do processo de produção. Burawoy afirma que a definição de “controlo” avançada por Braverman não se encontra isenta de falhas e de afirmações não justificadas. Este deriva a sua noção da destruição dos ofícios.

No entanto a degradação do trabalho, através da expropriação das qualificações refere-se mais ao que muda do que o que é constante no modo de produção capitalista. “O capitalismo pode e sobrevive de facto em condições de unificação da conceção e execução. A sua separação não é o cerne do processo de trabalho capitalista per se mas algo que emerge e desaparece de forma desigual à medida que o capitalismo se desenvolve. O trabalhador de ofício foi, e certamente em alguns lugares ainda é, uma parte do capitalismo. Assim, identificar a reunificação da conceção e execução com o socialismo é confundir controlo sobre o trabalho com controlo operário,

relações na produção com relações de produção. Corre o risco de não ir longe demais e, no processo, confundir a nostalgia pelo passado por uma nostalgia pelo futuro“ (Burawoy, 1985: 54).

O que é então específico das relações sociais capitalistas? Para tal, procura identificar a especificidade do controlo capitalista e da base material de oposição de interesses existentes nas relações sociais de produção, através de uma comparação com um modo de produção não capitalista, neste caso, o feudalismo. No modo de produção capitalista o ato de produção contribui não só para a produção de uma mercadoria (valor de uso), mas produz também, por um lado, o capitalista (mais valia) e por outro lado o trabalhador (trabalho necessário). A transformação da natureza determinada pelo processo produtivo, reproduz as relações de produção, e ao mesmo tempo obscurece a essência dessas relações. Assim, para Burawoy, a especificidade do capitalismo não é a destruição do ofício através da separação entre conceção e execução. É antes o processo de obscurecimento das relações de propriedade e de produção de mais-valia (Burawoy, 1979:30).

Burawoy procura articular as relações de produção e as relações na produção, o político e o económico, o macro (Estado) e o micro (ponto de produção). Para tal o autor distingue entre o “processo de trabalho”³⁵ e os “aparelhos políticos de produção”, instituições que regulam e moldam as lutas no local de trabalho, lutas essas as quais designa como “políticas de produção”. Embora as políticas de produção sejam moldadas quer pelo processo de trabalho, quer pelas dimensões políticas do processo de trabalho e dos aparelhos políticos de produção, concede uma relativa autonomia do local de trabalho em relação às restantes instituições de (re)produção das relações sociais, ilustrando as formas como a fábrica pode ser capaz de conter

35 Rosa sintetiza bem a visão de Burawoy sobre o processo de trabalho: “O que define o processo de trabalho são as suas duas componentes intrinsecamente ligadas: as relações sociais entre os trabalhadores e destes com a gestão, e o seu aspeto prático, a transformação das matérias-primas em objetos, com a assistência dos instrumentos de produção. São as relações de produção que modelam o processo de trabalho, mas é neste que reside a possibilidade da transformação ou reprodução dessas relações, através de um imaginário criado sobre as relações sociais experimentadas, imaginário esse que é essencial para a compreensão da reprodução dessas relações” (Rosa, 1998: 39). ver também Estanque, 2000.

lutas e produzir consentimento (Burawoy, 1979: 4, 202). O processo de trabalho é assim organizado – muitas vezes sob a forma de um jogo, promovendo a coordenação concreta de interesses, dissipando o conflito hierárquico em detrimento da conflitualidade lateral - com vista a assegurar o consentimento dos trabalhadores, garantindo a apropriação da mais-valia produzida e a reprodução política e ideológica das relações sociais existentes (Burawoy, 1979: 85,87).

À forma política global da produção, incluindo os efeitos políticos do processo de trabalho e os aparelhos políticos de produção atribui o nome de “regimes de fábrica”. Os quatro regimes³⁶ que identifica resultam das diversas combinatórias da relação institucional entre aparelhos políticos de fábrica e do Estado (separação/fusão) e das modalidades de intervenção do Estado no regime produtivo (direta/indireta)

O “despotismo de mercado” corresponde ao regime identificado por Marx e Engels no dealbar da industrialização britânica: elevada competição entre empresas através da introdução de novas tecnologias e intensificação do trabalho; subordinação real dos trabalhadores ao capital, com a separação da conceção da execução. Mas a principal diferença entre o despotismo de mercado e outros regimes de fábrica prende-se com a fraca intervenção do Estado na auto-regulação da acumulação de capital, na esfera do processo produtivo e da reprodução da força de trabalho. O exemplo oposto – de “despotismo burocrático” – é o do processo de industrialização da Rússia, em que o Estado regulava diretamente essas diversas dimensões, fundindo-se nos aparelhos políticos de fábrica.

À medida que se passa da chamada fase do capitalismo concorrencial para o capitalismo monopolista, assistem-se a transformações na relação entre

36 Não se fará referência específica ao quarto Regime de Fábrica – a Auto-gestão coletiva (Collective Self-management) Este faz parte do campo das possibilidades em superações socialistas do modo de produção capitalista. Segundo o autor, “todos os socialismos possuem a característica de fundirem as políticas de produção e as políticas de estado”. No entanto a fusão pode ser operada de cima para baixo, com órgãos centrais a assumirem a força motriz do processo – socialismo de estado (o socialismo realmente existente); ou de baixo para cima, possuindo os organizadores de produtores a papel central nesse processo – auto-gestão coletiva. A auto-gestão coletiva “invoca a participação coletiva ao nível da produção e ao nível do Estado e necessita da transformação de ambos os conjuntos de aparelhos bem como das suas inter-relações” (Burawoy, 1985: 112, 158, 202).

Estado e aparelhos políticos de fábrica, mercê da própria organização e mobilização do movimento operário. O controlo sobre o processo produtivo não depende apenas de modelos despóticos e coercivos, mas também de modelos hegemónicos, produtores de consentimento. “Ora, a gestão já não pode confiar inteiramente na coação económica do mercado. Também não pode impor um despotismo arbitrário. Os trabalhadores devem ser persuadidos a cooperar com a gestão. Os seus interesses devem ser coordenadas com os do capital. Os regimes despóticos dos inícios do capitalismo, em que prevalece a coerção sobre o consentimento, devem ser substituídos por regimes hegemónicos, em que prevalece o consentimento (embora nunca com a exclusão da coerção)” (Burawoy, 1985: 126).

Nos regimes “hegemónicos”, embora se mantenha a separação institucional entre o Estado e aparelhos políticos de fábrica, verifica-se uma intervenção direta do Estado na regulação das diversas dimensões do processo produtivo. Enquanto que nos regimes despóticos a reprodução da força de trabalho e o processo de trabalho se encontram unidos, nos regimes hegemónicos estes encontram-se (embora de forma limitada) separados. O Estado quebra este nexos através da definição de um quadro de regras que balizam os métodos empresariais de exploração do assalariamento – negociação coletiva, sindicatos -. bem como o desenvolvimento de instituições – segurança social, serviços públicos universais – que garantem standards mínimos da reprodução da força de trabalho sem estar associada à sua inserção produtiva. Burawoy exprime também a ideia das “variedades de capitalismos”, ao utilizar o exemplo de quatro países (Suécia, Inglaterra, Estados Unidos, Japão) para ilustrar a diversidade existente, através do cruzamento de duas variáveis: regulação direta do Estado no regime fábrica (elevado/baixo) e apoio estatal à reprodução da força de trabalho (elevado/baixo). A Suécia é o exemplo da regulação elevada nestas duas dimensões estando o Japão nos seus antípodas. A Inglaterra e os Estados Unidos constituem exemplos intermédios, com o primeiro país a possuir uma intervenção elevada na reprodução da força de trabalho e uma baixa regulação do regime de fábrica, e os Estados Unidos com as características

inversas.

Burawoy faz referência a um novo regime de fábrica que começa a surgir quando se começam a manifestar os primeiros sinais de crise dos trinta gloriosos anos. Se a separação da reprodução da força de trabalho do processo produtivo permitiu resolver as crises de superprodução e regular o conflito, também lançou as bases de uma crise de rentabilidade. A maior facilidade de circulação do capital à escala mundial, mercê das inovações tecnológicas e de transportes, facilitando a deslocalização, fragmentação do processo produtivo e acesso a bolsas de mão de obra mais barata. No interior dos países capitalistas desenvolvidos, a alteração da relação de forças de classe, substitui o regime hegemónico por um despotismo hegemónico.

“O novo despotismo funda-se com base no modelo hegemónico que substitui. É de facto um despotismo hegemónico. Os interesses do capital e do trabalho continuam a ser concretamente coordenados, mas onde antes o fator trabalho obtinha concessões com base na expansão dos lucros, agora faz concessões com base na rentabilidade relativa de um capitalista vis-à-vis o outro - ou seja, os custos de oportunidade do capital. O principal ponto de referência não é mais o sucesso da empresa de um ano para outro, mas sim a taxa de lucro que pode ser obtida noutro lugar. Em empresas com lucros decrescentes, os trabalhadores são forçados a escolher entre cortes de salários – até planos de salário zero foram introduzidos - ou a perda do emprego. O novo despotismo não é a ressurreição do antigo; não é a tirania arbitrária do supervisor sobre os trabalhadores individuais (embora isso aconteça também). O novo despotismo é a tirania "racional" da mobilidade do capital sobre o trabalhador coletivo” (Burawoy, 1985: 150).

3. Relações laborais e sindicalismo

O assalariamento – conforme anteriormente aludido - tornou-se num dos princípios organizadores resultantes do desenvolvimento do modo de produção capitalista, na sua versão industrial. Mas as relações sociais organizadas num mesmo modo de produção não se mantiveram intactas desde finais do século XVIII. Com efeito, as modalidades de relacionamento entre o mundo do trabalho e a sociedade global, mudaram substancialmente ao longo da sociedade industrial. Tal implica enfatizar que o económico não determinou, por si só, o padrão de relações sociais, e que o modo de regulação, ou seja, as formas (institucionais) que asseguram a manutenção do regime de acumulação, resulta da complexidade de combinatórias de uma diversidade de comportamentos e da singularidade de processos políticos, permeados por conflitos, negociações e ajustes, refletindo interesses diversificados e a disputa por recursos.

A noção de recurso não se refere apenas à melhoria das condições estritamente materiais, mas remete igualmente para as dimensões de reconhecimento e de estatuto adquirido na sociedade industrial, por diversos grupos sociais, nomeadamente da classe trabalhadora. Robert Castel (1998: 416-418) distingue três formas que as relações de trabalho assumiram ao longo da sociedade industrial - condição proletária, condição operária e condição salarial -, que mais do que “compromissos” definidos na esfera da produção, constituem três modalidades distintas de relacionamento entre o mundo do trabalho e a sociedade global.

A condição proletária representa uma situação de quase-exclusão do corpo social. Trata-se de um mundo dividido entre a clivagem Capital e Trabalho, entre a segurança da propriedade e a vulnerabilidade da massa. A “questão social” seria então a constatação que esta fratura fundamental poderia conduzir à dissociação do conjunto da sociedade.

Seguidamente, a condição operária assumia contornos de maior complexidade. Caracteriza-se pela constituição de uma nova relação salarial, diferente da (in)existente na condição proletária, em que o trabalho, para além

de assegurar uma retribuição regular, permite o acesso a participações extra-salariais e a uma maior participação na vida social. Assim, nas palavras de Castel, a condição operária é uma “participação na subordinação” – a clivagem fundamental torna-se mais complexa, estratifica-se e cria relações de interdependência, mas continua sendo extremamente desigual (Castel, 1998: 416-418).

A condição salarial, resultante do advento da sociedade salarial, constitui um princípio de organização e coesão social distinto que começa a ser construído nos países do capitalismo avançado, a partir dos anos trinta do século passado. “Capitalismo organizado” (Offe, 1985a), “sociedade salarial” (Aglietta e Bender, 1984), “Estado-providência” (Esping-Andersen, 1990), “relação salarial fordista” (Coriat, 1973), “condição salarial” (Castel, 1998), constituem enunciados que fazem parte do arsenal conceptual que procurou dar sentido à organização social e económica que se estrutura nos países capitalistas avançados. Trata-se de um período marcado pela reconstrução do pós-guerra, do plano Marshall e da aplicação dos princípios macro-económicos keynesianos (Lipietz, 1987: 38; Munck, 2002a: 25).

O mundo divide-se pelo conflito político e ideológico em dois blocos, duas super-potências, embora os Estados Unidos possuam a hegemonia política, económica e militar. Os países do bloco de Leste, e posteriormente do Sudeste Asiático, ficam largamente de fora do modelo de regulação do capitalismo, assentando no desenvolvimento endógeno e nas relações comerciais intra bloco socialista. O Terceiro Mundo é, neste contexto, um mosaico plural de países da (semi) periferia do sistema-mundo (alguns dos quais encetam políticas económicas desenvolvimentistas) e de novas nações que conquistarão a independência face às potências coloniais europeias, quer através de transições políticas negociadas, quer por meio de lutas de libertação nacional. Simultaneamente, constitui-se uma nova institucionalidade inter-estatal, da qual se deve dar destaque à Organização das Nações Unidas (ONU) ao nível político, e no campo económico, às conferências de Bretton Woods, que estão na origem de influentes instituições como o Banco Mundial (BM) e o Fundo Monetário Internacional (FMI).

Os trabalhadores nos países ocidentais saíram reforçados no pós-guerra. Os níveis de sindicalização subiram quantitativamente, os partidos operários constituíam organizações políticas de massas com representatividade eleitoral e influência determinante na política do Estado-nação. A “ameaça do comunismo” pairava e era uma perspectiva tangível face à referência incontornável da União Soviética e demais países do “mundo socialista”. Assiste-se, de um modo geral, a um reforço de confiança geral na capacidade da classe operária organizada de conduzir os destinos da sociedade em nome de um bem comum.

Afigurava-se então necessário um novo compromisso entre capital e trabalho, que substituísse o laissez-faire do dogma económico. A noção de “capitalismo organizado” enfatiza o movimento, iniciado previamente, de intervenção do Estado, decorrente de movimentações sociais e políticas, com vista a regular as dimensões mais destrutivas do funcionamento do mercado e a provisão pública de algumas áreas sociais.

Recuperando a terminologia da Escola francesa da regulação, começa a ser gizado um “modo de regulação” capaz de dar adequação a um novo “regime de acumulação” capitalista, ao qual se designou “relação salarial fordista” ou fordismo.

3.1. Fordismo(s): “modo(s) de regulação”

Para Alain Lipietz (1988, 1992, 1996), o fordismo, assumia um carácter tríptico: em primeiro lugar, um “paradigma industrial”, um método racionalizador da análise da organização do trabalho; em segundo lugar, um “regime de acumulação”, o que significa uma configuração macro-económica que garanta a reprodução do capital. A OCT, juntamente com as inovações tecnológicas introduzidas permitiam economias de escala, e como tal, um aumento constante da produção e da produtividade, bem como a diminuição de custos. Este modelo permitia um aumento continuado das taxas de lucro bem como dos salários reais em função da inflação e dos aumentos de produtividade.

Em terceiro lugar, um “modo de regulação”, ou seja, uma contratualização de longo prazo da relação salarial capaz de dar sustentabilidade ao “regime de acumulação”, o que constituía um avanço em relação à situação prévia do trabalho assalariado. Jessop (1992, 1994) acrescenta um quarto: a conceção do fordismo enquanto “paradigma societal” ou “padrão geral de organização social” (Costa, 2005: 79-80).

O fordismo, na sua condição de “modo de regulação” e “padrão geral de organização social”, significava um compromisso histórico entre capital e trabalho desenvolvido a nível micro e macroeconómico. A integração na subordinação da classe operária processa-se com elevadas concessões às suas reivindicações e com transformações substantivas na arquitetura institucional. A passagem para a relação salarial fordista significava, ao nível da empresa, ao não questionamento, por parte de trabalhadores e sindicatos, das prerrogativas da administração relativas à organização e racionalização do processo de trabalho. A nível societal, é marcada por uma mutação na organização das anteriores ligações entre produção e mercado.

Segundo Aglietta (1979) e Aglietta e Bender (1984), utilizando o conceito de “sociedade salarial”³⁷, o principio organizador desta sociedade da relação salarial fordista, é o conceito foucaultiano de normalização. Enquanto que a lei é homogeneizadora, a normalização “separa, define os lugares, distribui os indivíduos pelas funções, estratifica os grupos e atribui os papeis” (Aglietta e Bender, 1984: 13). As estratificações delimitadas por este principio de classificação são móveis e porosas dado o seu carácter funcional. “O segredo da coesão das sociedades salariais resulta de que as normas se impõem quer aos que sofrem, quer aos que disciplinam a violência económica. São evolutivas e perecíveis, o que permite a mobilidade social. As normas classificam, ou seja, estabelecem as diferenças qualitativas, atribuem caracteres distintivos às categorias sociais, pronunciam as descontinuidades. As categorias sociais no seio do salariado devem a sua existência e sua estabilidade aos limites que as separam. Mas os limites são móveis e permeáveis; a sua posição é contestada pelos grupos sociais” (Aglietta,

³⁷ Embora esta noção comporte duas relações fundamentais, a saber, a concorrência mercantil e a relação salarial, deter-nos-emos sobretudo na última (Aglietta e Bender, 1984:17-18).

Bender, 1984:14).

Esta fluidez permite o desaparecimento e o aparecimento de diferentes princípios de classificação, assegurando a continuidade de uma estrutura social diferenciada. A massificação, decorrente da urbanização e da dissolução das tradições comunitárias, é simultaneamente geradora de fenômenos de indiferenciação e de imprevisibilidade de condutas, a pulsão original e criativa do capitalismo. A normalização funcional “transforma os antagonismos globais e polarizados em lutas disseminadas pela classificação. Os assalariados não estão nem imersos numa massa indiferenciada, nem atribuídos de uma vez por todas a localizações pré-determinadas. Fortemente constrangidos pelo seu lugar de partida, pelas condições sociais da sua origem, podem no entanto alimentar projetos de ascensão social” (Aglietta e Bender, 1984: 15).

Os autores distinguem duas práticas de normalização: as práticas contratuais e estatais. As primeiras “conferem à sociedade salarial horizontes temporais, criando o previsível, estabelecem ritmos na vida social” (Aglietta e Bender, 1984: 77) agindo por um lado sobre a formação dos rendimentos, através da negociação coletiva, dirimindo conflitos e o aumento sustentado do salário médio assegurando uma evolução regular do consumo; por outro pela criação de um modo de vida e de modelos culturais associados ao consumo de massa, mantendo simultaneamente uma diferenciação de consumos decorrentes dos rendimentos auferidos por cada estrato social. A insuficiência das práticas contratuais na conservação de uma ordem propícia à acumulação de capital, ditaria a necessidade de práticas de normalização estatais. Estas far-se-iam sentir sobretudo em dois campos. Por um lado, agiam sobre indivíduos e grupos sociais excluídos da relação salarial, e como tal, desprovidos de um rendimento proveniente do trabalho, através da proteção social (socialização do rendimento) intervindo assim na coesão social da sociedade salarial. Por outro lado, na formação e qualificação dos futuros trabalhadores, dada a necessidade de aquisição de competências, implicando um tempo de formação cada vez mais longo e distinto da educação familiar ou de ofício profissional (Aglietta e Bender, 1984: 77-109, 111-115).

O Estado constitui-se como elemento participante e central desta

relação salarial, passando a zelar, para além dos direitos civis e políticos, igualmente pelos direitos sociais, para os quais necessita de criar ou de reforçar instituições do seu aparelho. Este assume, por um lado, um papel de interventor e regulador das práticas contratuais. Destaque-se a constituição de sistemas de relações laborais (industriais, profissionais, coletivas) tal como os conhecemos (3.2.). Este modelo baseia-se num conjunto de premissas: reconhecimento do direito à organização dos trabalhadores, à escala de empresa, setorial e nacional; elaboração de procedimentos reguladores da negociação e resolução de conflitos; existência de grandes confederações representativas das partes; negociação tripartida, entre associações patronais, sindicatos e o Estado que elaboravam centralizadamente acordos coletivos aplicáveis a toda a economia. Parte integrante deste processo é o desenvolvimento do direito do trabalho que reconhece o trabalhador como membro de um coletivo dotado de um estatuto social além da dimensão puramente individual do contrato de trabalho (Castel, 1998; Supiot, 2003). Em troca da aceitação da forma de organização do trabalho Taylorista/Fordista os sindicatos asseguravam a estabilidade nos contratos de trabalho, aumentos dos salários reais, um estatuto social renovado, bem como a existência de um sistema de proteção social.

O Estado desenvolve, por seu turno, práticas próprias ao nível do investimento em infra-estruturas públicas destinadas a suportar as dinâmicas de urbanização e as necessidades de funcionamento da economia. Mas o seu principal feito foi a edificação do Estado-providência, enquanto parte integrante do novo modo de regulação social que permitia o acesso dos trabalhadores assalariados, e da generalidade da população, a serviços públicos, com importantes efeitos de nivelamento social; e a um sistema específico de proteção social, vulgo Segurança Social, que garantia prestações contributivas (como é o caso da reforma) e ainda outro tipo de prestações não derivadas dos rendimentos do trabalho, que garantiam o apoio a diversos setores da população e a redução do risco de exclusão e de fratura social.

O clima de crescimento económico facilitou a canalização de fundos provenientes dos impostos para a criação de sistemas de redistribuição e

proteção social. Este sistema permitiu ainda que o patronato não necessitasse de fazer isoladamente investimentos tão avultados na proteção social e como forma de apaziguamento da conflitualidade social face à importância e força reivindicativa dos trabalhadores e dos sindicatos.

No que diz respeito aos modelos de proteção social, vulgo Estado-providência, não poderia deixar de ser destacada a proposta de Esping-Andersen (1990). O autor desloca o foco da sua análise, da mera contabilidade “epifenoménica” do peso dos gastos sociais de cada país, para o conteúdo dos Estados-providência – “programas universais ou direcionados, condições de elegibilidade, qualidade dos benefícios e serviços, e, talvez o mais importante, em que medida o emprego e a vida de trabalho são englobadas na extensão estatal dos direitos de cidadania” - bem como para “captar os ideias e modelos que os atores históricos procuraram concretizar nas lutas em torno do Estado-providência”. O autor aponta três fatores historicamente importantes na configuração desses regimes de proteção social, afastando-se de uma lógica mono-causal, onde a mobilização de classe teria um papel preponderante: a natureza da mobilização de classe, sobretudo da classe operária; as estruturas de coligação classe-política, e o legado histórico da institucionalização do regime (Esping-Andersen, 1990: 20-21, 29).

A construção de Estados sociais enquadra-se numa dinâmica de expansão de direitos de cidadania, que assenta na desmercadorização de um conjunto de bens e serviços, que resulta da constituição de diferentes arranjos entre Estado, mercado e família. O autor identifica três tipos de regime³⁸: liberal, conservador/corporativo e social democrata³⁹. No entanto, “o Estado

38 Tipologia de Ebbinghaus (1999) distingue entre quatro modelos de capitalismo na Europa, baseado nos sistemas de proteção social: nórdico, centro-europeu, Europa do sul e anglo-saxão.

39- Liberal – caracteriza-se por uma proteção social fraca, com programas de assistência direcionada à população de baixos rendimentos, sobretudo classe trabalhadora e setores dependentes do Estado; prestações baixas, cuja concessão está associada a regras e procedimentos rígidos, e muitas vezes a estigma social, e com o propósito de estimular a reentrada no mercado de trabalho. Este modelo minimiza os efeitos desmercadorizadores, ao promover um dualismo: um Estado Social para os pobres, e o desenvolvimento de soluções de proteção social via mercado para outros setores da população. É característico dos Estados Unidos, Canadá e Austrália (Esping-Andersen, 1990: 27).

- Conservador/corporativo – característico de países como a Áustria, França, Alemanha e Itália. Nestes países, segundo o autor, nunca predominou a eficiência de mercado e as lógicas mercadorizadoras, sendo pacífica a atribuição de direitos sociais. O que é

providência não é apenas um mecanismo que intervém na, e possivelmente corrige, a estrutura de desigualdades; é, por direito próprio, um sistema de estratificação. É uma força ativa na ordenação das relações sociais” (Esping-Andersen, 1990: 23).

Offe (1984), por sua vez, realça a tensão existente entre as dinâmicas de mercadorização e desmercadorização dentro do próprio Estado-providência. Se as políticas desmercadorizadoras tendem a erodir o poder do mercado, existem outros sub-sistemas do Estado-providência que procuram assegurar elementos essenciais para a sua reprodução. O Estado de bem estar procura simultaneamente “manter o domínio económico do capital, desafiá-lo e erodir o seu poder, e compensar as suas consequências disruptivas e desorganizadoras” (Keane apud Offe, 1984: 16). Em última análise, encontra-se dependente do investimento realizado pelo capital, pois daí decorrem as suas receitas, não sendo capaz de organizar diretamente o processo produtivo através de critérios estritamente políticos.

É no entanto inegável o efeito que a constituição de Estados-Providência teve na diminuição das desigualdades sociais, na garantia do acesso a bens públicos como a saúde, educação, habitação, entre outros, e na redistribuição do rendimento. Esta situação conduziu até a alegações (precipitadas) sobre o fim das classes sociais e do conflito político nas sociedades industrializadas.

Assim, a sociedade salarial surge sob o signo do progresso social, do aumento sem precedentes da produção de riqueza, da ampliação de direitos e das proteções sociais, o acesso por intermédio do salário a “novas normas de consumos operários”, através dos quais este participa no consumo de massas.

verdadeiramente diferenciador neste países é o predomínio de lógicas de preservação de diferenciais de status. Os benefícios estatais são assim diferenciados de acordo com classe e status, possuindo pouco impacto ao nível da redistribuição (Esping-Andersen, 1990: 27).

- Social-democrata – sistema de proteção social de tipo universal, fundado sobre a cidadania e igualdade social. Os partidos sociais democratas desses países desenvolveram um Estado providência que promovesse a “igualdade dos mais elevados padrões e não a igualdade das necessidades mínimas” acomodando igualmente os interesses e exigências da classe média. A segurança social é universal embora os benefícios sejam diferenciados de acordo com os rendimentos auferidos. O regime social democrata possui uma associação muito forte com a prossecução do pleno emprego, o trabalho, condição necessária para a manutenção de um regime universal e de custos elevados. O modelo favorece, para além da desmercadorização, a de-familiarização, permitindo que indivíduos possam ser independentes do mercado e do apoio da família (Esping-Andersen, 1990: 27-29).

Assumia-se também como um modo de legitimação, através do qual se coordenava em termos concretos os interesses antagónicos entre capital e trabalho, de uma forma que Burawoy (1985), seguindo de perto a terminologia gramsciana, definiria de hegemónica. Esta condição cria um distanciamento em relação ao peso da necessidade imediata, tendo a “participação na subordinação”, característica da condição operária, se transformado, pela institucionalização da relação salarial, numa “integração na subordinação” (Aglieta e Bender, 1994: 15; Castel, 1998: 444).

Segundo Harvey, as soluções adotadas são diversas, limitadas “internamente apenas pela situação das relações de classe e, externamente, somente pela sua posição hierárquica na economia mundial e pela taxa de câmbio fixada com base no dólar” (Harvey, 1992: 131-132). A referência generalista a um modelo, modo de regulação ou relação salarial, embora possua um carácter heurístico, na medida em que identifica linhas gerais comuns a formações sociais concretas, não deve obscurecer a inerente diversidade de configurações institucionais que emergiram em cada país, resultante da interação entre Estado, mercado e sociedade.

É por isso que Robert Boyer se refere à existência de “um modelo, muitas variedades nacionais⁴⁰ (Boyer, 1995: 27). De facto, constata-se a elaboração de tipologias que procuraram identificar diferentes fordismos nacionais, alargando o escopo da análise para poder incluir países emergentes na cena política e económica internacional. A partir dos anos sessenta do século XX, é possível identificar sucessivas vagas de industrialização de países situados na América Latina, Sudeste Asiático e no continente Africano (África do Sul). Esta modernização produtiva, ocorre quer por variáveis endógenas, com programas desenvolvimentistas e de substituição de importações, quer exógenas, pela deslocação de investimento e de capacidade produtiva dos países capitalistas avançados para esses novos territórios produtivos. Mas a implementação do fordismo enquanto paradigma industrial, está longe de significar a constituição de uma relação salarial fordista. Em primeiro lugar, essas unidades produtivas constituíam “ilhas” numa economia

40 Ver capítulo 1.

com características muito diferentes das economias avançadas: elevado peso do setor primário, modernização incipiente da estrutura produtiva, falta de integração de amplos setores da mão-de-obra e da atividade produtiva nas relações mercantis capitalistas. Em segundo lugar, referi-mo-nos a Estados autoritários, cuja democratização decorre de importantes lutas populares e operárias, em que se encontra ausente a noção de um compromisso mais amplo, do reconhecimento ao direito de associação sindical, de modelos corporativos de negociação coletiva, da criação de um Estado social. Munck⁴¹ não deixa no entanto de reconhecer as virtudes de tipologias menos eurocêntricas, dando atenção aos “fordismos periféricos”, relacionando padrões de acumulação específicos com a diversidade de modos de regulação (Munck, 2002a: 32).

A “era dourada”, teve, pois, um tempo e um espaço. A variável temporal estende-se desde o período pós segunda guerra mundial, no que se convencionou designar como “trinta gloriosos anos”. Espacialmente, circunscreveu-se a um punhado de países capitalistas avançados. Esta delimitação permite acentuar a singularidade histórica deste modelo de acumulação capitalista, ao qual se associou um novo modo de regulação social. Mesmo nos países desenvolvidos nem todos estavam incluídos nesse contrato social (Harvey, 1992; Castel, 1998).

3.2. Relações coletivas de trabalho

Relações (coletivas) de trabalho, laborais, profissionais, industriais. Várias têm sido as formulações utilizadas para designar um campo de estudo, eminentemente interdisciplinar, que ganha estatuto autónomo somente no pós segunda guerra mundial. Se as duas primeiras possuem um carácter mais desligado de qualquer abordagem “codificada” ou “escola de pensamento”, as

⁴¹ O autor refere a tipologia de Tickell e Peck (1995) que distingue 10 tipos de fordismos: clássico (EUA), fordismo flexível (Alemanha); fordismo falhado (Reino Unido), fordismo de Estado (França); fordismo tardio (Itália, Espanha); fordismo periférico (México, Brasil), fordismo racial (África do Sul), taylorização primitiva (Malásia, Bangladesh, Filipinas); fordismo híbrido (Japão).

demais são comumente associadas, respetivamente, à tradição europeia continental e anglo-saxónica. Embora abordando a mesma temática, ampla em extensão, a diferente terminologia recobre preocupações dispares. Enquanto que a primeira tomava a premissa do “conflito”, uma conceção mais ampla da temática trabalho, e, por vezes, uma maior simpatia pelo destino das classes trabalhadoras; a segunda, mais focada no contexto organizacional e da empresa, privilegiava o “consenso” e a compatibilização da satisfação dos trabalhadores com a sua atitude produtiva.

A reflexão sobre as questões laborais constituiu um tema presente na produção sociológica ainda em pleno século XIX. Muito antes da institucionalização desta disciplina ou área de conhecimento, é possível encontrar “pais fundadores”, e uma amplitude de abordagens de académicos interessados na temática do trabalho que antecede o momento fundador disciplinar (Claire, 1991:375-376). Maria da Paz Campos Lima destaca três: a abordagem centrada na luta de classes (Marx e Engels); na integração social (Durkheim) e na democracia industrial (Sidney e Beatrice Webb e Commons) (Campos Lima, 2004: 13).

Conforme foi referido anteriormente, Durkheim e Marx realizavam apreciações diferentes da crescente divisão do trabalho resultante da nascente sociedade industrial. Enquanto que o primeiro via nela o fundamento para a constituição do laço social, o segundo assinalava o insanável conflito de interesses entre detentores dos meios de produção e os que vendiam a sua força de trabalho.

Quanto a Sidney e Beatrice Webb, a sua obra “Industrial Democracy” procura dar uma resposta diferente da de Marx à questão do porquê da necessidade histórica de um movimento sindical. A definição clássica de sindicalismo avançada pelos Webb é decalcada da experiência britânica: “uma associação permanente de assalariados com a finalidade de manter ou melhorar as condições do seu emprego” (1894:1).

Na maioria dos países anglo-saxónicos, os sindicatos foram tradicionalmente considerados organizações, cujo objetivo principal seria o de garantir benefícios económicos para os seus membros, em particular através

da negociação coletiva. Os Webb apresentam a função fundamental do sindicalismo como de contraposição da vulnerabilidade do trabalhador individual na negociação do contrato de trabalho com os empregadores que, por sua vez, sofrem pressões do mercado competitivo que os impele à intensificação do trabalho e à compressão salarial. Os sindicatos eram concebidos por estes como agentes de uma revolução progressiva no sistema de relações industriais, criando mecanismos de controlo social e regulação que substituísse a anarquia do mercado e o despotismo patronal.

Na sua análise, os primeiros sindicatos – de ofício – procuravam controlar o mercado, através de dispositivos de restrição numérica, ou seja, definiam as regras de acesso à profissão, limitando o número de pessoas que a poderiam exercer. Os Webb consideravam que a longo prazo esta atitude poria em causa a regulação sindical, pois conduzia o patronato a procurar trabalho não-sindicalizado. Por isso insistiram na superioridade de dispositivos de “regra comum” que definissem salários, horários de trabalho e regras mínimas de saúde e segurança. O papel da negociação coletiva deveria circunscrever-se a assuntos de detalhe e pormenor, enquanto que os princípios gerais deveriam ser determinados por regulação legal. Em síntese, os sindicatos enquanto organização, possuíam à sua disposição três meios de ação: a criação de mutualidades seguradoras, a negociação coletiva e a regulamentação legal.

Diversos autores seguiram a tradição inaugurada pelos Webb, bem como pelo velho institucionalismo económico de Thorstein Veblen. Para John R. Commons, imbuído dos princípios do catolicismo social, o sindicalismo era considerado um fator de equilíbrio nas sociedades democráticas, ultrapassando os objetivos económicos imediatos. Os sindicatos possuíam um papel importante de representação dos interesses dos trabalhadores na sociedade, algo que o autor enquadra numa teoria mais ampla de organização societária, que enfatizava a importância da existência de grupos de “contra-poder”. No entanto, enquanto que os Webb privilegiavam o poder legislativo do Estado, Commons colocava a tónica na autonomia da negociação coletiva entre empregadores e sindicatos, com uma participação mínima por parte do

Estado.

Por sua vez, Selig Perlman, aluno e colaborador de Commons, protagoniza, na sua obra “Theory of the labor movement” (1928), uma das primeiras tentativas de desenvolver uma teoria do movimento sindical, em resposta ao Marxismo, com o propósito político claro de defesa do modelo sindical norte-americano, em detrimento de outros modelos mais conflituais.⁴²

Não existe consenso em relação à tipificação das diferentes abordagens existentes no campo das relações laborais (Fox, 1973, 1974; Walker, 1976; Jackson, 1977; Crouch, 1980; Schienstock, 1981; Hameed, 1982; Adams, 1983, Claire, 1991). A sistematização elaborada por Müller-Jentsch (1998) permite traçar um quadro mais compreensivo da multiplicidade de abordagens existentes, que resume a cinco: 1) sistémicas; 2) institucionalistas; 3) da ação; 4) de inspiração económica; 5) marxistas.

A teorização sistémica das relações industriais foi inaugurada com a obra de John T. Dunlop intitulada “Industrial relations systems” (1958), muito tributário do estrutura-funcionalismo parsoniano. Assim, a sua análise centra-se no estudo “das regras do sistema e a sua variação ao longo do tempo”. O sistema de relações industriais (SRI) é definido como um sub-sistema da sociedade industrial, que interage com os sistemas de decisão política e económica, constituído por atores (sindicatos, organizações patronais e Estado), pelo ambiente ou contexto (tecnologia, condições do mercado e estatuto dos atores e seu peso na sociedade) e por uma ideologia partilhada que lhe confere coesão.

Qualquer noção de sistema remete para uma ideia de um conjunto de elementos interdependentes que contribuem para um equilíbrio homeostático,

42 O seu modelo de análise procurava explicar a relação entre a orientação dos sindicatos e os diversos “modelos de sociedade” existentes. Utilizava três critérios: poder de resistência do capitalismo, determinado pelo seu desenvolvimento histórico; grau de influência da “mentalidade” intelectual sobre o movimento sindical; grau de maturidade da “mentalidade” sindical. Com base na utilização destes critérios, estudou quatro países (Estados Unidos, Inglaterra, Alemanha e Rússia), procurando determinar se as orientações desses sindicatos se inclinavam mais para a aceitação do sistema de propriedade privada das sociedades ocidentais industrializadas, ou se, pelo contrário, estariam comprometidos com uma revolução social. O seu argumento vai no sentido da defesa de um sindicalismo de serviços (modelo americano), e como tal denunciava as ações dos socialistas revolucionários e reformistas como obstáculos ao desenvolvimento da maturidade da mentalidade sindical, baseada na necessidade dos trabalhadores controlarem coletivamente as oportunidades de emprego.

ou seja, de auto-regulação e auto-reprodução. Essa é, aliás, a principal crítica a Dunlop, que reproduz uma visão estática e conservadora, dando pouca atenção ao conflito (Claire, 1991: 390). Como se processa então a mudança das regras de funcionamento do SRI ao longo do tempo? Pode-se distinguir entre fatores externos e internos. Em relação aos fatores externos, é possível encontrar em Dunlop diferentes formulações sobre a relação entre o SRI e o contexto envolvente. Segundo Saglio, existem três enunciados diferentes deste nexos: um que considera “os contextos isolados entre si ou interdependentes, mas ignorando a retroação do SRI sobre estes; ou considerando uma formulação em que há retroação nos dois sentidos, isto é, interdependência entre o SRI e os diferentes contextos” (Saglio apud Campos Lima, 2004: 18).

A nível de fatores internos, sendo a ideologia em comum o elemento agregador, só uma mudança nesta é que conduziria a transformações no SRI. É por isso que, “de acordo com algumas leituras, a proposta conceptual de Dunlop, ao enfatizar o equilíbrio e a integração por via da ideologia, lida dificilmente com a mudança ideológica e com o conflito, não contribuindo para explicar a sua ocorrência (...) a não ser que se expliquem as mutações da ideologia comum ao SRI, como reflexo das mudanças na ideologia geral da sociedade. Mas, também, neste caso, o conflito não é explicado” (Campos Lima, 2004: 23). Afirma-se assim, por um lado uma visão consensual e que, por outro lado, exclui a economia política da análise das relações laborais.

As posteriores reconceptualizações (Kochan et al., 1986) da teoria sistémica procuraram lidar com as limitações da formulação de Dunlop, postulando a noção de “sistemas abertos” - e como tal de uma retroação mais dinâmica com o contexto -, introduzindo a ação e as “escolhas estratégicas” dos atores e a interação entre estes como elementos fundamentais para explicar as configurações e mudanças ocorridas nos SRI. “O contexto externo afeta a estrutura institucional, a qual por seu turno influencia os resultados, mas estes não são mecanicamente determinados. As partes fazem escolhas. E, na perspectiva dos autores, as escolhas realizadas pelos empregadores são as mais decisivas, pelo que enfatizam a importância dos seus valores e estratégias” (Campos Lima, 2004: 24).

Müller-Jentsch inclui ainda a Escola de Oxford como variante britânica da teoria sistêmica.⁴³ Nesta, onde pontificam autores como Flanders e Clegg, o conflito é um dado adquirido, não como uma disfunção mas como uma realidade das sociedades industriais. Centram-se no estudo das instituições de regulação do trabalho, mais especificamente na negociação coletiva, na estrutura, ação e comportamento sindical. Assim, os sistemas de relações industriais, constituem uma estrutura de oportunidades e constrangimentos aos quais os sindicatos se adaptariam através de uma escolha racional. Clegg (1976) refere-se à relação entre a organização sindical e as instituições de relações industriais em cada país. Argumenta que o sistema de negociação coletiva influencia características dos sindicatos como densidade, estruturas, distribuição interna de poder, e a utilização diversa do repertório de ação coletiva, como é o caso das greves. Embora não deva ser desvalorizada a importância desta análise, é justo aceitar a crítica da demasiada atenção dada à análise das instituições, considerada como variável determinante da atuação dos sindicatos (Crouch, 1980: 19-23), bem como no privilegiar das estratégias patronais na moldagem no sistemas de relações laborais em detrimento dos atores sindicais (Campos Lima, 2004: 37).

A abordagem institucionalista, analisa as instituições enquanto construções sociais que incorporam programas de ação de forma durável e estável. As instituições estruturam, portanto, o campo de ação mas sem determinar com exatidão os programas dos atores. Em suma, estas definem os espaços de ação no interior dos quais os atores podem se mover, influenciando igualmente os objetivos, estratégias, a definição dos interesses e as relações de poder que os atores mantêm entre si (Müller-Jentsch, 1998: 243). O autor inclui nesta abordagem os contributos “histórico-genéticos” que explicam a evolução, não como um desenvolvimento institucional planejado e determinado, mas como resultado de comportamentos estratégicos dos atores guiados por interesses particulares não convergentes, permeados por relações

43 Fox (1973, 1974), por exemplo definiria a Escola de Oxford como pluralista, admitindo o conflito e a necessidade de instituições produtoras de normas e reguladoras desses mesmos conflitos, por oposição à abordagem sistêmica que define como unitarista, privilegiando a integração e a produção de consenso. Crouch (1980: 19), por sua vez, define-os como pluralistas institucionais.

de poder. É o caso de Marshall⁴⁴ (1992), e o papel das lutas sociais na aquisição sucessiva de direitos civis, políticos e sociais e de uma “cidadania industrial”; e de Ralf Dahrendorf, advogando a necessidade de constituição de instituições especializadas na regulação de conflitos industriais.

As teorias da ação, por sua vez, afastam-se do interesse da abordagem precedente – programas de ação formatados pelas estruturas institucionais – centrando-se nas relações entre os atores, relações políticas e de poder, e comportamentos estratégicos no seio da empresa e na sociedade em geral (Müller-Jentsch, 1998: 247). As teorias de inspiração económica, assentam a sua análise no cálculo racional – mais tarde substituído por uma racionalidade limitada – dos indivíduos em busca da maximização da utilidade das suas ações. Müller-Jentsch, identifica, nesta categoria, os estudos da teoria de escolha racional *tout cours*, como a obra clássica de Mancur Olson (1965) que influenciou Crouch (1982, 1994) Offe e Wiesenthal (1980) e a “teoria dos custos de transação” parte das novas teorias institucionalistas (Williamson, 1981).

Os estudos e autores de inspiração marxista não constituem igualmente um campo unificado, possuindo abordagens, preocupações e graus de abstração diferenciados, surgindo no campo das relações industriais e profissionais sobretudo a partir dos anos 60. Destaca-se a já abordada Escola da regulação francesa, procurando elaborar uma teorização das condições de reprodução do modo de produção capitalista, em torno das noções de “regime de acumulação” e “modo de regulação” (Aglietta, 1976, Boyer, 1986, Lipietz, 1987); “o processo produtivo”, popularizado por Braverman, que gerou um enorme debate em torno das dinâmicas de controlo e (des)qualificação do trabalho; e a “economia política das relações industriais” de Richard Hyman (1975), que critica a visão restritiva característica da abordagem sistémica (e mesmo institucionalista) das relações industriais, demasiado centrada na definição de regras, na regulação, na manutenção da estabilidade e prescrição do consenso, focando mais “na forma como o conflito é contido e controlado, do que nos processos através dos quais os desentendimentos e disputas são

44 Ver Capítulo 1.

gerados” (Hyman, 1975: 11).

A sua crítica ao conceito de sistema de relações industriais prende-se com essa “tendência conservadora”, que sugere a tendência para a manutenção da estabilidade e equilíbrio, a compatibilização e integração de interesses, o que não responde à questão fulcral de porque é que existe conflito laboral (industrial). Assim, para Hyman “a noção de um sistema de relações industriais só possuirá valor analítico caso incorpore a existência de processos e forças contraditórias, e portanto, trate a instabilidade e a estabilidade como possuindo igual significado nos “resultados do sistema” (...) e, conseqüentemente, a definição em termos de regulação do trabalho deve ser ampliada para ter em conta as origens bem como as conseqüências do conflito industrial” (Hyman, 1975: 12).

A sua definição do campo de estudos das “relações industriais” procura contrapor à análise institucional estrita das instituições de regulação do trabalho uma “economia política das relações industriais”. Esta baseia-se, entre outros aspetos: na atenção dada à estrutura de poder e de interesses e às dinâmicas económicas, tecnológicas e políticas da sociedade mais ampla; aos processos de controlo sobre as relações de trabalho, que não se reduzem apenas à dimensão institucional, num processo fluido e nunca terminado que inclui as questões do poder, do conflito e da instabilidade; e na importância dada à ação coletiva dos trabalhadores, incluindo sindical, ao contrário da tendência para a atribuição de todo o protagonismo da definição das “regras do jogo” à iniciativa patronal (Hyman, 1975: 12, 31; Campos Lima, 2004: 37).

3.3. Sindicalismo – entre classe, mercado e sociedade

É um lugar comum a constatação de que o sindicalismo é um fenómeno característico do advento do capitalismo industrial. As primeiras organizações com este perfil surgiram a partir de comunidades ocupacionais e grupos de ofício que possuem raízes nas tradicionais corporações da Idade Média. Estas assumiam como função, para além da dimensão da sociabilidade (profissional),

a organização e concessão de benefícios mutualistas e a regulação do acesso à atividade profissional, codificação das regras do ofício e da retribuição considerada justa por um determinado trabalho. O sindicalismo de ofício ou profissional era seccionalista, pois a sua preocupação fundamental era a manutenção do monopólio de acesso a determinada atividade, cujo domínio de uma qualificação específica permitia uma inserção mais vantajosa no mundo laboral, em detrimento do conjunto da classe operária. Uma das tensões existentes na génese e desenvolvimento do sindicalismo é exatamente entre as pressões seccionalistas e as pressões para uma unidade mais ampla da classe operária, que deram origem a um padrão complexo ao nível organizacional (Hyman, 1975: 62).

A força do sindicalismo de ofício residia no controlo efetivo de uma qualificação, numa dada região ou cidade. A limitação numérica do acesso ao ofício e as dificuldades de mobilidade geográfica permitam a manutenção do monopólio de uma atividade, aumentando a capacidade de negociação com o empregador. No entanto, as bases desse poder tenderam a erodir pela dinâmica de desenvolvimento do capitalismo. Por um lado, a introdução de novas tecnologias começa a quebrar o monopólio do ofício, pois determinadas tarefas, anteriormente restritas a artífices, passam a ser possíveis de ser executadas por trabalhadores semi-qualificados. Por outro lado, a tendência para a integração nacional das economias dos países industrializados – e consequentemente do mercado de trabalho –, contribuiu para uma maior mobilidade dos trabalhadores, tornando assim mais difícil a “escassez” de mão-de-obra numa dada localização.

Este “particularismo militante” (Williams, 1989), deu paulatinamente lugar a novas formas de ação e organização sindical que procuraram se acomodar ao crescimento numérico da classe operária, a sua concentração espacial, a nacionalização da economia e da (ação) política. Dá-se assim um salto de escala entre o local (onde se organizam solidariedades tangíveis) para o nacional (e por vezes mesmo internacional), o que implicava a construção de um conjunto de conceitos abstratos com ambição universalista - como o de solidariedade ou de internacionalismo operário -, que permitissem galgar as

fronteiras espacio-temporais.

A vaga denominada de “novo sindicalismo”, iniciada a partir de 1880, implica uma transformação, reformulação, desaparecimento e readaptação do “velho sindicalismo” britânico, surgido aquando da primeira revolução industrial, quer ao nível da sua estrutura, quer na sua distribuição geográfica e de setores da indústria – transportes, operários de fábrica, metalurgia, minas - acompanhando as novas dinâmicas de localização e especialização produtiva.

Richard Hyman aponta três razões para este “expansionismo” do “novo sindicalismo” britânico: a diminuição da consciência seccional (de ofício) nas maiores indústrias e que permitia gerar uma consciência em comum – uma consciência de classe decorrente da homogeneização, nas palavras de Touraine -, facilitando o recrutamento para sindicatos abertos, independentemente da qualificação; a grande mobilidade dos trabalhadores impeliu ao alargamento horizontal dos sindicatos de forma a assegurar a manutenção de membros e a atração de novos; a orientação política socialista de muitos dos dirigentes dos novos sindicatos quebrava também o seccionalismo em nome dos interesses comuns do conjunto da classe operária. Assim, “esta convergência do espírito anti-seccional de muitos líderes e ativistas com a auto-conceção dos seus próprios interesses do membro comum encorajou esta dupla abertura – simultaneamente vertical e horizontal – dos novos sindicatos” (Hyman, 1975: 52).

Ocorreram evoluções sindicais análogas noutros países do continente europeu. A especificidade britânica decorria do facto de possuir um “velho” movimento sindical consolidado, que se transformou, enquanto que nos outros países de industrialização mais tardia – nalguns casos acelerada -, com uma ou outra exceção de comunidades ocupacionais prévias, surge sob a forma organizacional de sindicato industrial. Uma característica específica dos países continentais é o facto de o movimento sindical se ter desenvolvido simultaneamente com o movimento político operário de massa e seus partidos, e predominantemente sob seu impulso, enquanto que na Inglaterra o sindicalismo antecede e é responsável pela criação da sua representação política. A luta contra o seccionalismo foi algo que atravessou diferentes

países, independentemente do seu grau de industrialização, embora tenham assumido uma grande diversidade de configurações organizacionais, com diferentes combinatórias entre centralização e autonomia, sindicatos de ofício e sindicatos industriais (gerais) (Hobsbawm, 2005: 240-242).

A diversidade de identidades, repertórios e formas organizacionais sindicais relaciona-se em primeiro lugar com a singularidade histórica das trajetórias (de conflitos) sociais de cada Estado-nação. A ação do movimento sindical, tendo em conta as suas opções políticas, os recursos disponíveis e o seu peso numa relação de forças de classe nem sempre favorável, contribuíram para limitar a ação do mercado, acentuar a intervenção do pilar Estado, e obter conquistas ao nível dos direitos laborais, políticos e sociais, que se consubstanciaram na constituição de instituições de regulação do trabalho.

Nos estudos comparativos de relações industriais, tributários dos paradigmas pluralistas e institucionalistas, existe uma longa tradição de explicação da variação no comportamento sindical decorrente das instituições das relações industriais (Clegg, 1976). Tais configuram uma estrutura de oportunidades e constrangimentos aos quais os sindicatos se adaptariam através de uma escolha racional. Carola Frege e John Kelly (2004) identificam os três principais elementos dessa “estrutura de oportunidades”: grau de (des)centralização da negociação coletiva e instrumentos legais existentes de negociação coletiva; reconhecimento dos sindicatos; e enquadramento da participação dos trabalhadores.

Assim, se a negociação é centralizada, a organização tende a consolidar o seu número de membros através de atividade difusa e métodos de recrutamento que oferecem incentivos individuais. Quando esta é descentralizada, implica criar organização de forma a poder criar uma relação de negociação. A existência de um contexto de institucionalização da negociação desincentiva a organização. Em países onde existem dois canais de representação dos trabalhadores, sindicatos e negociação coletiva, e conselhos de empresa/fábrica, existe igualmente um menor incentivo à organização. Nos casos onde tal não existe, mantém-se o incentivo em

expandir a organização sindical de forma a criar uma secção sindical que seja reconhecida em termos de negociação coletiva (Frege, Kelly, 2004).

Embora as condicionantes da arquitetura institucional sejam importantes, o significado histórico do sindicalismo e as suas estratégias de atuação não se reduzem ao cálculo racional contido nas oportunidades inscritas numa dada estrutura institucional. A diversidade de modelos sindicais corresponde à persistência de uma pluralidade de concepções sobre a própria natureza do que é um sindicato, do objetivo da negociação coletiva, modelos opostos de estratégia e de tática, concepções de democracia, os seus objetivos e agenda, bem como os recursos utilizados (Dufour, 1992). O choque entre diferentes visões ideológicas conduziu ainda à fragmentação do movimento sindical em quase todos os países europeus.

Segundo Rosa, “a análise do sindicalismo tem decorrido entre dois marcos que entendo serem divergentes: os que o consideram uma expressão organizada de classe em luta contra a dominação capitalista (exercida por uma classe que imprime determinadas orientações ao modo de produção) e os que o analisam como uma instituição que, no interior das “relações industriais”, revela capacidade para negociar regras para o governo das condições de emprego (salários, ambiente, decisão, etc) Estes dois marcos são os pólos extremados entre, por um lado, as lutas de classe e, por outro lado, a negociação entre os atores (trabalhadores organizados, gestão e instâncias governamentais)” (Rosa, 1998:119).

Em 1961, no célebre “Tratado de Sociologia do Trabalho”, organizado por Friedmann e Naville, Michel Crozier elaborou uma proposta de análise sistemática dos sindicatos enquanto objeto sociológico, contemplando cinco planos de análise⁴⁵: a sua génese; o aspeto estrutural e organizativo; aspeto funcional; referências ideológicas; e o ponto de vista da mudança social.

Nessa mesma obra Alain Touraine propõe uma das tipologias mais utilizadas, no que diz respeito às visões do sindicalismo sobre a mudança social e a sociedade global, que distingue entre sindicalismo de oposição, sindicalismo de controlo e sindicalismo de integração (associado ao poder)⁴⁶

45 A proposta de Crozier é desenvolvida em detalhe por Freire, 1993: 182-194.

46 - sindicalismo de oposição – apostado em contestar radicalmente a sociedade existente e a

(Freire, 1993:195). Entre nós, a diferenciação entre sindicalismo de contestação e sindicalismo de negociação (Lima, 1991; Rosa 1998; Santos, 2004a) segue no mesmo sentido, num momento em que a noção de sindicalismo de integração perdia relevância empírica com o desaparecimento dos regimes do leste europeu.⁴⁷

Claude Durand, em “Conscience Ouvrière et Action Syndicale” (1971), elabora uma tipologia de evolução do sindicalismo inspirada em Touraine, cruzando os sistemas de trabalho (ABC) e os princípios constitutivos da consciência operária (1-identidade, 2- oposição, 3- totalidade). Na sua visão, a ação centrada sobre a identidade corresponde ao nível mínimo de consciência; a ação centrada sobre a oposição, ou seja, sobre as relações com o adversário, constituiria um nível intermédio de consciência; enquanto que a ação centrada na totalidade, no controlo da historicidade, corresponde ao nível máximo de consciência. Daqui resultam seis tipos principais de ação: sindicalismo de ofício (A1); sindicalismo de defesa económica (B1); sindicalismo de classe (B2); sindicalismo de defesa profissional (C1); sindicalismo de negociação contratual (C2) e sindicalismo gestor (C3).

O sindicalismo de ofício (A1), característico da fase A, associado à identidade e à defesa da autonomia profissional, já de expressão diminuta, daria lugar na fase B ao sindicalismo de defesa económica (B1) e sindicalismo de classe (B2), o primeiro centrado na identidade e em reivindicações económicas e o segundo, mais politizado e ideologizado, centrado na oposição. O sindicalismo de defesa profissional (C1), o sindicalismo de negociação contratual (C2) e o sindicalismo gestor (C3) constituem os modernos tipos de sindicalismo. O primeiro visa sobretudo a defesa

idealizar uma outra onde os trabalhadores fossem o elemento central;

- sindicalismo de controlo - surge naturalmente quando, tendo já conquistado um lugar próprio no reconhecimento social, na sociedade civil e no Estado, o movimento operário se sente suficientemente forte para “pactuar com o adversário” sem receio de se perder ou descaracterizar. Embora possa contestar as bases ou o modelo de desenvolvimento social, o sindicalismo de controlo crê poder influenciá-lo mediante uma “participação conflitual”;

- sindicalismo de integração (associado ao poder) - surge como um instrumento de enquadramento e de mobilização dos trabalhadores para os objetivos de desenvolvimento definidos pelo poder político (Freire, 1993:195).

47 Uma outra distinção útil para a nossa discussão, proveniente do contexto anglo-saxónico, é a que diferencia entre sindicalismo económico e sindicalismo político (Scipes, 1992a, Lambert e Webster, 1988).

profissional das vantagens e direitos adquiridos (identidade); o segundo circunscreve-se à empresa e negociação coletiva (oposição); o terceiro, mais politizado, no tratamento da forma como são geridos os problemas da sociedade pela classe dirigente (totalidade) (Durand, 1971: 10).

Visser (1995:37-38) e Ebbinghaus e Visser (2000: 4-6) atribuem um carácter tríplice à trajetória histórica do sindicalismo europeu, podendo ser concebido: enquanto parte de um movimento social no sentido da ampliação dos direitos laborais e de cidadania e de elevação do estatuto global da classe trabalhadora; como ator do mercado de trabalho, assumindo um papel económico e institucional através, por exemplo, da negociação coletiva; e enquanto grupo de interesses, um dos mais importantes dos países capitalistas avançados, representativo da classe operária.

Mais recentemente, Richard Hyman (2001), referindo-se igualmente ao sindicalismo europeu, enfatiza a sua pluralidade, assumindo uma multiplicidade de formas organizacionais e orientações ideológicas. O autor, cruzando as dimensões ideológica e de prática societária, caracteriza o sindicalismo como um produto do triângulo mercado/sociedade/classe:

- mercado – os sindicatos são organizações de interesses cuja função predominante é a de regulação do mercado de trabalho, prossequindo objetivos fundamentalmente económicos. Mais desenvolvido nos Estados Unidos esta conceção de sindicalismo, consistia na defesa de interesses profissionais, desligados de projetos sócio-políticos mais amplos;

- sociedade – os sindicatos constituem veículos com vista a melhorar as condições de vida dos trabalhadores na sociedade em geral e como tal advogando uma maior justiça social e integração social; terá a sua génese no catolicismo social (século XIX), que contrapunha uma visão funcionalista e organicista da sociedade por oposição à conceção socialista de antagonismo de classe;

- classe – os sindicatos constituem instrumentos do conflito entre capital e trabalho, vulgo luta de classes. Embora não seja um todo homogéneo, incluindo filiações políticas diferentes (social democracia radical, catolicismo progressista, anarco-sindicalismo, comunismo), esta visão defende o

sindicalismo como uma forma de oposição anti-capitalista, baseando a sua intervenção na militância e no modelo da mobilização coletiva.

Tendo em conta este triângulo mercado/sociedade/classe Hyman conclui “na prática, as ideologias e identidades sindicais localizam-se normalmente dentro do triângulo (...) na maioria dos casos, os sindicatos existentes inclinam-se para uma mistura por vezes contraditória de dois dos três tipos ideais. Por outras palavras, têm orientações para um dos lados do triângulo: entre classe e mercado; entre mercado e sociedade; entre sociedade e classe. Estas orientações refletem quer circunstâncias materiais quer tradições ideológicas” (Hyman, 2001: 4-5).

CAPÍTULO 3

Sindicalismo no contexto de transição de paradigma produtivo

Introdução

“França, 1968: tempos de resistência operária (e estudantil) contra as formas de alienação implícitas nos controles com base na racionalização do trabalho fordista, as quais possibilitaram as condições necessárias para a expansão da produção e do consumo de massa. Nesse período, ampliaram os direitos vinculados ao trabalho como expressão de um acordo entre Estado, capital e sindicatos. Não sem custos, a “religião do progresso” impregnava o cotidiano de horários rígidos, cadências impostas, de trabalho prescrito taylorizado – alienava desejos” (Segnini apud Linhardt , 2007: 7).

As décadas de sessenta e de setenta do século XX assinalam um marco histórico importante, a partir do qual se começam a processar profundas transformações na sociedade industrial. Os países capitalistas avançados atingiram, durante os trinta gloriosos anos, os mais elevados indicadores de desenvolvimento, garantindo um modo de regulação - com grandes benefícios materiais e estatutários para a classe trabalhadora -, compatível com a manutenção do regime de acumulação de capital. O Estado-providência implicou a criação e ampliação de instituições diretamente vocacionadas para a prestação de serviços ou produção de bens públicos. O acesso ao crédito, o investimento público, o pleno emprego, a propriedade social, os bens públicos e apoios sociais decorrentes do Estado social garantiam segurança e previsibilidade dos futuros, o que se refletia nas expectativas, trajetórias e biografias pessoais dos indivíduos.

Tal não significa que a sociedade industrial e salarial não fosse uma sociedade estratificada, organizada pelos princípios da normalização funcional. Esta noção remete para sociedades diferenciadas e em permanente reconstrução e negociação dessas diferenças. As diferenças podem advir do acesso a determinado tipo de recursos, nomeadamente económicos, mas o princípio de estratificação funcional admite fronteiras fluidas, em permanente

negociação, permitindo trajetórias de ascensão social, mas mecanismos pesados que mantêm as diferenciações e uma lógica constante de diferenciação por parte dos grupos sociais.

Desde então, avolumaram-se as denominações para descrever as mudanças em curso: a transição desigual de uma fase industrial para uma pós-industrial (Bell, 1979; Touraine, 1969; Aglieta e Bender, 1984; Esping-Andersen, 2000), Pós-fordista (Lipietz, 1992; Amin, 1994) ou ainda informacional (Castels, 1996, 1997, 1998) de desenvolvimento do capitalismo.

Sem pretensão de exaustividade, designações como “pós-industrial” apontam para uma formação social em que o industrialismo, e as relações sociais (de produção) daí decorrentes deixam de ser estruturantes para as sociedades contemporâneas; “pós-fordismo” remete tanto para uma transição ao nível do paradigma produtivo vigente nas grandes organizações do capitalismo industrial, para a transformação do regime de acumulação, como para a desestruturação do “modo de regulação” que assumiu a designação corrente de relação salarial fordista; o “capitalismo informacional”, cunhado por Manuel Castells, identifica um novo modo de desenvolvimento pós-industrial do capitalismo, resultante de novas relações técnicas de produção baseadas nas tecnologias de informação e comunicação.

Um dos vocábulos mais utilizados neste contexto é o de crise. Segundo Habermas, este foi apropriado do léxico da medicina e visa descrever a fase de um processo de enfermidade, em que não existe a certeza sobre se o organismo possui forças ou não para recuperar a sua saúde. A esta noção associa-se a ideia de um poder objetivo (externo) que provoca uma alteração do estado normal de saúde do organismo em causa; mas que é também inseparável da percepção interna de quem padece dessa alteração. Uma crise arrebatada ao sujeito uma parte da soberania, mas possui um sentido normativo - a sua solução transporta em si mesma a libertação do sujeito afetado (Habermas, 1973: 15). Pode-se ainda tomar a noção de crise como uma “ruptura de equilíbrio entre diversas componentes” (Dubar, 2006: 14), o que remete para o questionamento dos valores associados à sociedade industrial, a transformação da relação histórica entre capitalismo, Estado nacional e

democracia (Beck, 2000:12) e a transição para um “capitalismo desorganizado” (Offe, 1985a).

É neste contexto em que se falam de diversas crises: dos pilares da relação salarial fordista; das formas de regulação social, nomeadamente do Estado-providência; da soberania do Estado-nação face à emergência da globalização económica; do sindicalismo, enquanto movimento social característico da sociedade industrial, e da sua capacidade de agregação.

Na primeira sub-secção procura-se abordar diversas interpretações sobre o fim dos trinta gloriosos anos, ou seja do fordismo, enquanto regime de acumulação e modo de regulação. Todas estas mesclam, com grau diferenciado de importância, a baixa das taxas de rentabilidade decorrente da rivalidade entre países industrializados e as suas crises de superprodução, com os custos sociais decorrentes do compromisso capital-trabalho que favorecia a classe trabalhadora (limite social) e a rigidez da capacidade produtiva instalada, pesada em termos de investimento e de reconversão (limites técnicos). Estes limites, estariam na base da contra-revolução neoliberal do Consenso de Washington que daria origem à “nova grande transformação”, da qual fazem parte os processos de globalização económica (1.1.). Importa ainda clarificar a que se refere o conceito de pós-fordismo, bem como as ruturas e permanências em relação à “era” anterior (1.2.).

Posteriormente assume-se, na esteira de Luc Boltanski e Eve Chiapello, a importância da crítica enquanto motor da dinâmica histórica de mudança do capitalismo e da sua legitimação (Boltanski e Chiapello, 2007: 27). Assim, a sociedade da afluência não se encontrava isenta de conflitualidade: o “Maio de 68 é bem símbolo disso ao mostrar, pela primeira vez, que a riqueza das sociedades capitalistas avançadas constitui uma base frágil de legitimação” (Santos, 1994:81). A crítica ao capitalismo avançado assentou, tanto na crítica social protagonizada pela classe trabalhadora, como pela crítica artística, tendo assistido posteriormente à emergência de novos movimentos sociais, abordando relações desiguais de poder fora do espaço da produção. Propõe-se, desta forma abordar, o enfraquecimento da crítica social e a capacidade de absorção da crítica artística num novo ethos - ou nas palavras de Boltanski e

Chiapello -, no “novo espírito do capitalismo”, uma nova lógica de justificação e de legitimação do capitalismo que penetra na subjetividade humana (1.3.).

A segunda sub-secção centra-se nos impactos das transformações sobre o trabalho e sindicalismo. Explora-se o debate sobre a perda de “centralidade do trabalho” (Gorz, 1999; Offe, 1985a, 1992) (2.1), bem como de que forma as transformações ocorridas constituíram fontes de enfraquecimento das bases de poder e de influência do sindicalismo característico da sociedade industrial (2.2.).

Na sub-secção final, assume-se que, embora estejamos diante de uma nova geografia produtiva à escala mundial e de uma maior complexidade, heterogeneidade e fragmentação da categoria trabalho esta permanece relevante para a compreensão das sociedades contemporâneas (3.1.) , e que, conseqüentemente, o sindicalismo terá um papel importante, se conseguir operar uma renovação estratégica, com impacto ao nível da sua agenda, organização e prática política que permita lidar com os “desafios” atuais (3.2.). Por fim, desenvolve-se a noção de sindicalismo de movimento social, enquanto uma orientação estratégica portadora de uma nova prática societal, que poderá dar um contributo incontornável para a renovação do sindicalismo no século XXI.

1. Da “nova grande transformação” e do “novo espírito do capitalismo”

1.1. Fim da era dourada e os processos de globalização económica

O fim da “era dourada”, ou do capitalismo organizado (Lash e Urry; 1987, 1993) tem início na primeira metade dos anos setenta. Após um longo período de acumulação de capital assente num consumo de massas, produção em grande escala, aumentos elevados de produtividade, verifica-se uma fase de esgotamento e crise, com a queda das taxas de lucro entre 1968 e 1973, e depois com a recessão generalizada de 1973 e 1974.

Ronaldo Munck identifica quatro elementos, de teor económico e político: “o colapso do sistema financeiro internacional de Bretton Woods em

1974, o grande aumento dos preços do petróleo em 1974-75, a ascensão do Reaganismo-Thatcherismo com as suas políticas económicas neoliberais, no início dos anos 80 e o colapso do socialismo de Estado no fim dessa mesma década” (Munck, 2002a: 45).

Segundo Robert Brenner (2003), a chave para o longo boom, entre o final da década de 40 e inícios dos anos 70, teria sido a capacidade dos países das economias avançadas sustentarem elevadas taxas de lucro. Os Estados Unidos da América tomaram a dianteira deste processo ainda mesmo nos anos 30, alastrando-se para outros países ocidentais no pós segunda guerra mundial: por um lado, com a substituição de stocks obsoletos através da realização de grandes investimentos em quantidades fixas de instalações e equipamento; por outro lado, pela contenção dos levantamentos de trabalhadores mais militantes, o que conduziu a uma maior compressão salarial. Deste contexto fazem parte ainda a pressão decrescente de salários mercê dos elevados níveis de desemprego bem como a grande procura de bens, acelerada com o início da segunda guerra mundial. Este círculo virtuoso de investimento elevado, aumento da produtividade e aumento dos salários reais associados à produtividade permitiu um aumento elevado das taxas de lucro.

No entanto, os mesmos elementos que estiveram na origem do crescimento americano, conduziram, no final dos anos 50, a uma perda de impulso na acumulação de capital: o elevado capital fixo desencorajava investimento e a entrada de potenciais concorrentes; o desemprego baixo impulsionou uma alta dos salários; o crescimento na Europa incentivava o investimento externo em detrimento do doméstico – estes fatores precipitaram a diminuição da lucratividade.

O crescimento económico dos países europeus e do Japão realiza-se num contexto em que os Estados Unidos tinham interesse no seu desenvolvimento e estabilidade política, em plena “guerra fria”. Estes países beneficiaram, nomeadamente: da transferência de tecnologia barata dos EUA; salários baixos; maior integração de empresas com o sistema bancário; proteção à economia doméstica e subsídios; crescimento rápido da manufatura

de exportação beneficiando da grande expansão do comércio mundial. Na segunda metade da década de 60, a Europa Ocidental e Japão conquistaram uma fatia crescente do mercado mundial, exportando produtos semelhantes aos dos EUA, mas com custos mais baixos (Brenner, 2003: 55-57).

O declínio de competitividade dos EUA, crescentes défices da balança comercial e transações correntes, e da balança de pagamentos (mercê do orçamento militar da guerra do Vietname), conduziu a um aumento da quantidade de dólares no exterior causando uma pressão decrescente sobre a moeda americana. Face a esta situação, a administração Nixon abandona, em 1971, a conversibilidade do dólar em ouro, e em 1973 o sistema de taxas cambiais fixas de Bretton Woods, surgindo o sistema de câmbios flutuantes. Embora este novo contexto tenha permitido uma recuperação dos EUA, mesmo assim não foi possível restabelecer as taxas de lucro, atestando o excesso de capacidade de produção existente de bens duradouros. Segundo Brenner, o declínio dos EUA não teria decorrido de obsolescência tecnológica, ou de elevados níveis salariais, mas sim da crescente concorrência internacional (Brenner, 2003: 58). Em tese, o excesso de produção num setor levaria os investidores a realocar os recursos noutras áreas, onde o potencial de lucro fosse maior. Mas tal não aconteceu, devido ao montante de ativos já existentes.

Nesse momento, surgem também as políticas de substituição de importações em muito países (Ásia e América Latina), intimamente associadas à deslocalização produtiva das empresas multinacionais, em ambientes sócio-políticos onde os custos e direitos laborais eram incipientes ou quase inexistentes (Harvey, 1992: 135).

Deste modo, face à diminuição das taxas de lucro, as economias dos países desenvolvidos e as empresas encetaram a busca de novas formas de recuperar a rentabilidade económica. A primeira destas, ainda durante a década de setenta, consistiu na tentativa de redução dos custos diretos e indiretos da mão-de-obra, ou seja, contendo os aumentos reais de salários e diminuindo os encargos sociais daí inerentes (Brenner, 2003: 75-76). Se o economista norte-americano Robert Brenner coloca ênfase na abordagem

clássica marxista de crise de superprodução, outros autores e escolas de pensamento produziram análises que identificam outros aspetos fulcrais que determinaram a crise do fordismo⁴⁸.

A Escola francesa da regulação sublinha três elementos: os limites técnicos e sociais do fordismo, traduzidos na resistência dos trabalhadores à organização fordista do trabalho e nas crescentes dificuldades em equilibrar linhas de produção cada vez mais rígidas; em segundo lugar, a expansão da produção em série conduziu a uma crescente globalização dos fluxos económicos, fator que dificultou cada mais os processos de gestão económica nacional; em terceiro lugar, o fordismo teria gerado despesas sociais crescentes que contribuíram também para um tendência de abaixamento da taxa de lucro.

A abordagem da escola neo-schumpeteriana, iniciada com os trabalhos sobre inovação tecnológica de Chris Freeman (1982), apresenta diversos pontos de conexão com a teoria da regulação. Existe uma proximidade entre as duas abordagens em torno da natureza cíclica e sistémica do desenvolvimento capitalista; a periodização e dinâmica geral do fordismo; o significado da relação entre, em linguagem neo-schumperiana, o “paradigma tecnológico” (regime de acumulação) e o “enquadramento sócio-institucional” (modo de regulação); e sobre a estabilidade de um ciclo longo de desenvolvimento económico. No entanto, esta difere substancialmente ao atribuir maior relevância à dimensão tecnológica na inauguração, sustentação e declínio de ciclos longos económicos – os ciclos longos de Kondratiev. Uma transição bem sucedida entre ciclos dependeria de: saltos elevados da produtividade industrial, assegurados quando a tecnologia pioneira é generalizada a toda a economia; e da adequação das inovações no quadro sócio-institucional de normas e regulações, de forma a facilitar a sua difusão.

No que concerne à crise do fordismo, ou quarto Kondratiev, é dada ênfase ao efeito constrangedor para o crescimento da concorrência oligopolista num contexto de tecnologias “maduras”. Tal contribuiria para ganhos limitados de produtividade, como consequência do aumento de salário, preços e da

48 Para uma síntese ver Amin, Ash “Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition” in Amin, Ash (ed.) (1994) Post-Fordism – A reader. Oxford: Blackwell. 1-39.

ineficiência das grandes corporações. O argumento central para a crise centra-se na discrepância entre um paradigma tecno-económico emergente (invenção do microprocessador em 1971) que poderia retomar o crescimento e o quadro sócio-institucional característico do fordismo, que funciona como um entrave à emergência deste. Aqui o tecno-económico sobredetermina o socio-institucional. No entanto, quase quarenta anos após a descoberta da nova tecnologia propulsora do quinto ciclo Kondratiev não se verificou ainda um aumento sustentado das taxas de lucro, o que torna legítima a crítica de excessiva valorização da dimensão tecnológica.

A abordagem da especialização flexível, inaugurada por Michael Piore e Charles Sabel (1984), não se detém muito sobre a caracterização dessas “crises”. Antes, e introduzindo historicidade ao momento vivido, defende que a escolha entre diversos paradigmas tecnológicos é resultado de circunstâncias históricas e de uma escolha política, e não de uma necessidade lógica. A estes momentos de viragem, os autores intitulam de “industrial divide”. A primeira ocorreu no século XIX quando a expansão da produção de massa limitou o crescimento da produção de ofício. A segunda estaria a ocorrer desde o início dos anos setenta, com a escolha entre produção de massa e especialização flexível (Piore, Sabel, 1984: 5-6).

Existiriam, assim, duas opções para a crise dos anos setenta: alguma forma de keynesianismo internacional (construção de uma ordem económica internacional baseada na extensão da macro-regulação keynesiana), ou a via da especialização flexível. Argumentam que qualquer um dos resultados é possível, não sendo nenhum deles mais provável que o outro (Piore, Sabel, 1984: 252). Assumem, no entanto, uma predileção pela especialização flexível, pois esta poderia estar associada a um desejável retorno a métodos de produção de ofício tornados marginais desde o século XIX. A criação de comunidades de ofícios especializadas em determinado setor permitiria a sua inserção no mercado mundial assegurando a competitividade. O modo de regulação seria algum tipo de comunitarismo utópico, idiossincriticamente norte-americano, uma “yeoman democracy”.

A abordagem da “acumulação flexível” de David Harvey não se detém

apenas nas transformações ocorridas na esfera económica e produtiva. A sua originalidade reside no facto de este estabelecer uma conexão entre as voláteis formações culturais do pós-modernismo (na arquitetura, arte, cinema e ficção) e a emergência de um novo regime de acumulação pós-fordista, que designa de “acumulação flexível”. Descreve, recorrendo ao corpo conceptual da Escola da francesa da regulação, como o regime de acumulação e modo de regulação do pós segunda guerra mundial, em fins dos anos 60, mas sobretudo a partir de 1973, se defrontou com dificuldades que resume numa palavra: rigidez. Daí a busca de flexibilidade através da mudança tecnológica, da desregulação do mercado de trabalho, da maior circulação de mercadorias, da aceleração do ritmo do consumo sob o signo da instantaneidade e descartabilidade, e da conquista por parte do sistema financeiro de “um grau de autonomia diante da produção real sem precedentes na história do capitalismo, levando este último a uma era de riscos financeiros igualmente inéditos” (David Harvey, 1992: 135, 181, 258).

Harvey destaca dois aspetos importantes. Em primeiro lugar defende que a “acumulação flexível” permite exercer um controlo maior sobre uma força de trabalho mais enfraquecida por um aumento sem precedentes do desemprego dos países capitalistas avançados. “O trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores e pela reimportação para os centros mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas áreas. A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego “estrutural” (em oposição a “friccional”), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos de salários reais e o retrocesso do poder sindical (Harvey, 1992: 141). Por outro lado destaca o florescimento dos mercados financeiros, assumindo estes um papel coordenador da economia maior que no período do fordismo. Deste modo, devido à baixa das taxas de lucro, o capital vira-se, nos anos oitenta, para a esfera financeira.

O cenário dos limites sociais do fordismo decorrentes da força do trabalho organizado é, segundo Ronaldo Munck um fator sobrevalorizado. O autor considera que, embora um movimento sindical combativo possa, num

determinado momento e país, reduzir a taxa de lucro, seja excessiva a atribuição da crise a este, por muito atrativo que este argumento possa ser do ponto de vista da luta de classes (Munck, 2002a). Dá como exemplo o facto de, apesar das primeiras medidas para retomar a lucratividade terem sido a compressão salarial, esta não se alterou substancialmente.

Em síntese, várias abordagens de teor sistémico confluíram com vista a tentar explicar a crise da relação salarial fordista, colocando ênfase em aspetos diferenciados mas não necessariamente antagónicos: as abordagens históricas marxistas enfatizam o carácter cíclico das crises do modo de produção capitalista, gerando crises de superprodução; os limites sociais e técnicos do fordismo, que conduziriam a uma desadequação entre o regime de acumulação e o modo de regulação. Se a escola da regulação valoriza mais os limites sociais, o paradigma neo-schumpeteriano dá mais destaque aos limites técnicos, enquanto que Piore e Sabel o colocam como a escolha entre duas opções socio-técnicas, igualmente legítimas. Por sua vez, David Harvey assinala o carácter de novidade da “produção flexível”, a sua difusão e imbricação com modelos produtivos fordistas, e identifica o novo regime de “acumulação flexível” como corolário de uma opção política e não como consequência natural de limites técnicos e sociais do fordismo. Detemo-nos agora sobre as raízes dessa opção.

Harvey, na sua breve história do neoliberalismo (2005b), desenvolve uma interessante linha de reflexão preocupada com a caracterização do projeto ideológico neoliberal. O geógrafo procura explicar como argumentos minoritários, que circulavam há muito tempo, se tornaram majoritários e hegemónicos. Conta assim a história da génese do pensamento neoliberal, desde a criação, em 1947, sob a égide de Friedrich von Hayek, da “Mont Pelerin Society”; a aquisição de respeitabilidade com a obtenção do Nobel da Economia por este e Milton Friedman, respetivamente em 1974 e 1976; até à viragem revolucionária ocorrida nos anos de 1978-80, que não se resumiu apenas à eleição de Margaret Thatcher e Ronald Reagan, e que implicou muita “destruição criativa” de enquadramentos institucionais e poderes, relações sociais, divisão do trabalho, modos de vida e pensamento.

O processo de globalização inicia-se, nas suas características fundamentais, não por qualquer tipo de influência determinística mas por um conjunto de opções tomadas pelos Estados centrais da economia mundial em meados dos anos 80. O consenso neoliberal, ou o Consenso de Washington, tomou um conjunto de medidas, definindo objetivos claros em domínios tão importantes como os da economia, políticas de desenvolvimento e igualmente sobre o papel do Estado nesse processo. Face a muitos ideólogos que defendem o processo de globalização como algo de inelutável, como algo de automático e irreversível impõe-se a procura de desmistificar a naturalidade desta evolução ou a falácia do determinismo. Constituindo um conjunto de trocas desiguais, os processos de globalização implicam conflitos e por isso mesmo vencedores e vencidos.

Associando a crise a um falhanço da política económica keynesiana que tinha vigorado durante os trinta gloriosos anos e, face à profundidade das transformações a realizar com vista a recuperar as taxas de rentabilidade a longo prazo, o neoliberalismo emerge como uma alternativa política para a resolução dos problemas da crise.

Este consenso assenta em três aspetos fundamentais. Em primeiro lugar, o consenso do Estado fraco (Santos, 2001). As duas outras características, decorrentes da primeira visam dar adequação política e institucional a este modelo. Por um lado, o consenso da democracia liberal, forma política a assumir pelo Estado fraco; e por outro, o consenso do primado do direito e do sistema judicial, com vista a criar um novo enquadramento legal institucional “que seja adequado à liberalização dos mercados, dos investimentos e do sistema financeiro. Num modelo assente nas privatizações, na iniciativa privada e na primazia dos mercados, o princípio da ordem, da previsibilidade e da confiança não pode vir da confiança do Estado” (Santos, 2001: 48).

Foi por intermédio deste tríplice consenso, que se procedeu à transferência de competências de regulação social para atores não estatais, um profundo processo de desregulamentação, que tem conduzido ao enfraquecimento dos sistemas nacionais tradicionais de regulação e proteção

social, cujo fundamento se prende com a inevitabilidade das leis da economia no contexto da globalização. Simultaneamente, à escala global, a predominância da “liberal governance” (Duffield, 2001) resulta que não se tenham desenvolvido mecanismos globais de regulação dos impactos da globalização económica. Uma não-ação ou não-decisão é tão significativa como uma ação ou decisão. Assim, mais do que referir os obstáculos à regulação internacional, a questão mais interessante de colocar é que interesses são servidos por uma regulação internacional fraca (Giles, 2000).

“Importado” dos Estados Unidos, o neoliberalismo nos países europeus assume uma forma diferenciada. As dificuldades existentes na alteração de uma profícua legislação interventora que a Europa tinha como tradição, juntamente com uma ainda sólida oposição sindical, geraram uma estratégia não de abolição da legislação reguladora mas a da criação de uma legislação flexibilizadora paralela, neutralizando a anterior e dando margem de manobra para as reestruturações produtivas em curso.

Contudo, as alterações estruturais necessárias implicavam uma transformação profunda a nível dos sistemas produtivos, de comercialização, de redistribuição, de gestão de conflitos legais, dos sistemas de formação e da esfera da regulação social e do trabalho em geral – no sentido da remercadorização do fator trabalho. Se o capitalismo, no período dos trinta gloriosos anos, era incrustado (Harvey, 2005b:11) e organizado (Lash e Urry, 1987), ou seja, regulado por instituições e intervenção do Estado, então o propósito do projeto neoliberal seria desincrustar o capital dessas limitações.

Na esfera económica *strictu sensu*, as transformações ocorridas conduziram à erosão da relação salarial fordista dos trinta gloriosos anos. Destacam-se, entre outros elementos: o aumento exponencial dos fluxos do capital financeiro e o seu predomínio em relação ao capital produtivo; a transnacionalização do capital, com a primazia das empresas multinacionais; a maior interligação à escala planetária do processo produtivo, distribuição, comercialização e serviço pós-venda; o enfraquecimento dos mecanismos corporativos de regulação de conflitos, decomposição da força de trabalho ou “regresso ao capital variável” (Santos, Reis e Marques, 1986: 590), através da

reengenharia organizacional, desconcentração, descentralização, subcontratação, flexibilização da gestão da mão-de-obra e individualização das relações laborais; subordinação dos interesses do trabalho aos interesses do capital; redução do papel do Estado na economia e nas políticas sociais e sua subordinação a agências multilaterais como o FMI, Banco Mundial, e OMC; a difusão das tecnologias de informação e comunicação; expansão do setor terciário e dos serviços; e uma nova divisão internacional do trabalho, que mercê da flexibilização e automatização dos processos produtivos, e do embaratecimento dos transportes, gerou simultaneamente a industrialização dependente de novos países e regiões e a desindustrialização dos países centrais (Ianni, 1995: 45-58; Santos, 1994: 79-80; Santos, 2001: 81; Kovács, 2002; Munck, 2002a; Beynon, 2003).

A estratégia dos países desenvolvidos e das empresas para restabelecer os níveis de lucro centrou-se fundamentalmente na tentativa de redução de custos através da introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, da redução da dimensão (nomeadamente de efetivos), desconcentração, descentralização e subcontratação; de processos de reconversão de setores tradicionais, flexibilização da gestão da mão-de-obra e individualização das relações laborais.

Com uma economia cada vez mais transnacionalizada, as empresas deixam de planear num contexto apenas nacional, concebendo a produção, comercialização e competição económica a nível internacional. A economia nacional “torna-se província da economia global” e o globo numa “fábrica global” (Ianni, 1995). Esta nova geografia desigual global é no entanto mais instável, verificando-se uma maior competição entre países, regiões ou cidades, esgrimindo vantagens comparativas efémeras e voláteis (Harvey, 2005b: 19). Transporta em si contaminações recíprocas, em que as lógicas de “localização” são o outro lado da moeda da “globalização”; em que as novas formas de exclusão e exploração são o reverso dos novos privilégios e oportunidades; em que as subclasses locais são a contraparte das sobreclasses globais” (Estanque, 2004: 109).

1.2. Pós-fordismo(s)? - mudanças, permanências e cenários futuros

A designação fordismo foi utilizada como ilustração de diversos fenômenos, inter-relacionados é certo, mas de escala e teor diferenciado. Assim, e quando se fala de uma transição do Fordismo para algo diverso, que assume a cunhagem de Pós-Fordismo (Amin, 1994; Gilbert, Burrows e Pollert, 1994; Burrows e Loader, 1994; Reis, 1993; Kumar, 1995; Kochan, 1997; Munck, 2002a: 93-99; Antunes, 2002) – à falta de melhor expressão -, torna-se importante enunciar sobre, em concreto, do que se está a falar.

Se tomarmos em consideração o fordismo enquanto regime de acumulação, modo de regulação e mesmo paradigma societal, é possível afirmar que estamos perante mudanças importantes, não naturais mas socialmente construídas, ao nível do papel do Estado (social), dos mecanismos de concertação e conciliação de interesses, através da mudança declarada dos arranjos institucionais (neo)corporativos, ou seu esvaziamento negocial, mas também ao nível da desmassificação e individualização dos produtos de consumo, estilos de vida, identidades e subjetividades.

Por sua vez, a análise das transformações ao nível do fordismo enquanto paradigma produtivo, implica uma análise mais prudente, teórica e empiricamente informada, que critique a visão mecânica que observa a evolução dos factos como uma sucessão de fases perfeitamente delimitadas entre si, quer se designe como, pós-fordismo, toyotismo, “lean production” ou especialização flexível.

Trata-se de uma questão em aberto (Munck, 2002a: 93), um debate confuso, “pela ausência de real consenso no que diz respeito à definição do “antigo modelo” taylorista-fordista e, conseqüentemente, ausência de caracterização convincente de “novos” modelos”⁴⁹ (Linhart, 2007: 28). O debate

49 É por isso que Kovács propõe a existência de vários cenários possíveis de futuro, “com base no tipo de inovação (tecnológica ou organizacional) e o grau de participação/controlado social sobre os processos de inovação como variáveis chave” (Kovács, 1998:20). O Cenário 1 (neotaylorismo em direção a uma sociedade dual) supõe produção de componentes estandardizados para empresas subcontratantes, deslocalização de atividades rotineiras para regiões com mão de obra barata, quebra do poder negocial dos sindicatos e da negociação coletiva e tendência para a individualização das relações laborais; desregulamentação das

divide-se então, grosso modo, entre adeptos do esgotamento do taylorismo-fordismo e a sua substituição pela emergência de um outro modelo produtivo, um pós-fordismo, seja o da “especialização flexível” ou o toyotismo e a lean production; ou, ainda para outros, a um “taylorismo assistido por computador” que se adapta à nova situação económica e tecnológica, e que insiste em não morrer (Linhart, 2007: 25-28).

Esta maneira dicotómica e evolucionista de encarar os modelos de produção, embora permita compreender algumas mudanças, fá-lo de modo limitado. De acordo com Juan José Castillo, esta perspetiva implica “pensar em termos de rutura (antes e depois) em vez de pensar em termos de processos complexos. Obriga a supor a existência de um modelo dominante, ou que deverá sê-lo no futuro. Impede-nos de ver realidades organizativas paralelas, simultâneas, e a extensão de formas organizativas em manchas de leopardo, inclusivamente dentro de uma mesma empresa” (Kóvacs, 1998: 7).

Cumulativamente, a clarificação torna-se difícil ainda, dada a defasagem entre o trabalho prescrito e o trabalho real, ou seja, entre a filosofia enunciada e o que se verifica na prática; bem como pelas diversas variantes surgidas em relação ao “modelo puro”, de acordo com especificidades nacionais e de setores de produção.

No entanto, constata-se que o fordismo não desapareceu, continuando a

relações económicas, ênfase na flexibilização quantitativa e na inovação tecnológica numa perspetiva tecnocêntrica; que na perspetiva da autora se insere numa lógica de dualização da sociedade e aumento das desigualdades e tensões sociais (Kóvacs, 1998: 21).

O Cenário 2 (neotaylorismo em direção a uma sociedade segmentada) constitui uma versão atenuada do primeiro cenário, em que, através da prática de negociações informais e da ação redistributiva do Estado, os indivíduos e/ou grupos com maior poder negocial conseguem melhorar a situação (Kovács, 1998: 21).

O Cenário 3 (lean production em direção a uma sociedade hipercompetitiva) coloca ênfase na melhor performance económica em detrimento da qualidade de vida, através da racionalização organizacional contínua, envolvendo os trabalhadores, individualmente e em grupo no desígnio do aumento da produtividade e redução de custos; subalternização dos sindicatos, negociação a nível de empresa em detrimento da negociação coletiva; o que geraria a integração dos mais capazes e marginalização/ exclusão dos inadaptados e, por conseguinte, aumento do desemprego e das desigualdades sociais (Kovács, 1998: 21-22).

O Cenário 4 (antropocentrismo em direção a uma sociedade democrática e equitativa) consistiria em processos de moldagem da inovação tecnológica de acordo com objetivos sociais, ecológicos e organizacionais. Destaca-se o desenvolvimento da organização do trabalho qualificante, política ativa de manutenção de empregos, redução do trabalho e qualidade de vida, na flexibilização qualitativa e desenvolvimento do mercado de trabalho interno, a negociação dos processos de inovação com vista a uma maior democratização da vida social e humanização do trabalho” (Kovács, 1998: 22-23).

ser extremamente importante em diversos países e setores de atividade. Em primeiro lugar, devido à nova divisão internacional do trabalho, verifica-se a deslocalização de setores produtivos de produção de massa para novos países industrializados (com mão de obra mais barata e infra-estruturas adequadas de ligação ao mercado mundial), mantendo-se as atividades ligadas à alta tecnologia em áreas restritas do planeta. Em segundo lugar, pois a resposta à procura diversificada do mercado pode passar, não pela flexibilidade produtiva mas pela flexibilidade do produto, ou seja, pela criação de uma grande diversidade de produtos finais a partir de um número limitado de componentes, que são por sua vez produzidos massivamente.

De facto, a introdução das novas tecnologias permitiu uma grande capacidade de adaptabilidade de resposta à mudança das exigências quantitativas e qualitativas do mercado. A existência de equipamentos programáveis (automatização flexível) introduziu uma maior flexibilidade na criação de produtos diversificados, sem acréscimos de custos, ao contrário do momento anterior, em que qualquer alteração da linha de produtos implicava um investimento adicional (automatização rígida). “A diversificação e globalização simultâneas dos mercados de consumo permitem conjugar e articular a estratégia de produção em massa (lógica da economia de escala) com a estratégia de diversificação e inovação (lógica da economia de gama) dentro da mesma empresa e sobretudo no seio de redes de subcontratação. Por outras palavras, mantêm-se as pressões da produção em série a baixo custo, ao mesmo tempo que deve haver capacidade de resposta a uma procura muito diferenciada” (Kovács, 1998: 8).

Assim, subscrever uma visão não determinista do futuro, evitando determinismos otimistas ou pessimistas, implica reconhecer que “para cada sistema técnico, existem vários tipos possíveis de organização do trabalho, vários tipos de relações de trabalho” (Linhart, 2007:70), mas igualmente a possibilidade de coexistirem diversos modelos produtivos num mesmo país, setor de atividade e numa própria empresa e de estes variarem de acordo com os “atores sociais, dos seus valores, interesses, capacidade de negociação e do grau de democraticidade dos processos de transformação” (Kovács e

Castillo, 1998: 2).

1.3. O “novo espírito do capitalismo”

Assumindo o pressuposto de que a modernização tecnológica é compatível com a manutenção de esquemas organizacionais tradicionais, então a tentativa de explicação das transformações ao nível das estratégias de gestão empresarial da força de trabalho, deve igualmente considerá-las enquanto formas de lidar com a agudização da crítica e da resistência ao modelo fordista de fábrica, com vista a produzir uma maior implicação e engajamento dos trabalhadores na prossecução dos objetivos da empresa, operando transformações nas suas subjetividades, o que representa “uma profunda rutura das condutas e práticas normais operárias na fábrica, uma transformação radical dos sistemas de valores e de atitudes” (Linhart, 2007: 74).

Luc Boltanski e Eve Chiapello (2007) atribuem à crítica um papel motor na dinâmica histórica do capitalismo. É nesse sentido que estudam as mudanças ideológicas que acompanharam as recentes transformações no capitalismo, desde os acontecimentos de Maio de 1968, onde a crítica se fez ouvir de forma mais intensa, até aos anos 1980 e 1990, onde esta foi praticamente silenciada. Assinala-se, ao longo destas três décadas, uma alteração profunda das formas organizacionais nas quais o capitalismo assentava, bem como a busca por uma nova lógica de justificação.

“O Espírito do capitalismo⁵⁰ é justamente o conjunto de crenças

⁵⁰ Os autores identificam historicamente três: “O “primeiro” espírito do capitalismo – associado (...) com a figura do burguês - estava em sintonia com as formas essencialmente familiares do capitalismo numa era em que a dimensão gigantesca foi raramente procurada. Proprietários e empregadores eram pessoalmente conhecidos dos seus empregados; o destino e a vida da empresa estava intimamente associados com os de uma família. Já o “segundo” espírito, que foi organizado em torno da figura central do diretor (ou gerente assalariado) e quadros, estava ligado a um capitalismo de grandes empresas, já suficientemente imponente para ter na burocratização e no uso abundante de quadros crescentemente qualificados, um elemento central. Mas apenas algumas delas (uma minoria) pode ser caracterizada como multinacionais. A propriedade de ações tornou-se mais impessoal, com numerosas firmas desligadas do nome e do destino de uma família em particular. O “terceiro” espírito, por sua vez, terá de ser isomórfico de um capitalismo “globalizado” utilizador de novas tecnologias, para citar apenas os dois aspetos mais frequentemente mencionados como características do capitalismo atual”

associadas à ordem capitalista que ajuda a justificá-la e, através da sua legitimação, a sustentar as formas de ação e predisposições compatíveis com este. Essas justificações⁵¹, quer sejam gerais ou práticas, locais ou globais, expressas em termos de virtude e justiça, suportam a realização de tarefas mais ou menos desagradáveis, e, mais genericamente, a adesão a um estilo de vida conducente à ordem capitalista. Neste sentido, podemos realmente falar de uma ideologia dominante, desde que não seja considerada como um mero subterfúgio do dominante para assegurar o consentimento do dominado, e reconhecer que a maioria dos envolvidos - os fortes, bem como os fracos - dependem destes esquemas para representar para si próprios a operação, os benefícios e as restrições da ordem na qual se encontram imersos" (Boltanski e Chiapello, 2007:10-11).

Duas formas históricas de crítica assumiram um papel fundamental na transformação do capitalismo e do seu "espírito" - a crítica social e a crítica artística, por vezes incompatíveis e conflituais entre si (Boltanski e Chiapello, 2007: 38). A sua diferenciação resulta do facto de se inspirarem em fontes diferentes de indignação⁵² e protagonizadas por sujeitos igualmente

(Boltanski e Chiapello, 2007: 19).

51 Argumento desenvolvido no seu livro anterior com Laurent Thévenot (De la justificación. Les économies de la grandeur, 1991). "Na medida em que estão sujeitos a um imperativo de justificação, os arranjos sociais tendem a incorporar a referência a uma espécie de convenção muito geral, dirigida a um bem comum, e a reivindicar validade universal, que foi modelada no conceito de cité (...) Essa exigência de justificação está indissolúvelmente ligada à possibilidade de crítica. A justificação é necessária para servir de suporte à crítica, ou para responder a esta quando ela condena o carácter injusto de alguma situação específica" (Boltanski, Chiapello, 2007: 22). Boltanski e Thévenot identificaram seis cités – inspiracional, doméstica, reputacional, cívica, comercial e industrial. Para ilustrar o novo espírito do capitalismo, Boltanski desenha uma sétima cité que intitula de "projetiva".

52 Segundo Boltanski e Chiapello "a formulação de uma crítica pressupõe uma má experiência geradora de protesto quer seja pessoalmente suportada pelos críticos ou suscitada pela condição de outros" (Boltanski, Chiapello, 2007:36). Identificam quatro fontes de indignação que alimentaram a crítica ao capitalismo ao longo dos últimos dois séculos: "(a) o capitalismo é uma fonte de desencanto e inautenticidade dos objetos, pessoas, emoções e, mais genericamente, do tipo de existência a ele associado; (b) o capitalismo como fonte de opressão, na medida em que se opõe à liberdade, autonomia e criatividade dos seres humanos que estão sujeitos. sob a sua influência, por um lado, à dominação do mercado como uma força impessoal capaz de fixar preços e de designar produtos/serviços humanos desejáveis, rejeitando outros; e por outro lado, a formas de subordinação decorrentes da condição de trabalho assalariado (disciplina da empresa, acompanhamento de perto pelos patrões, e supervisão por meio de regulamentos e procedimentos); (c) o capitalismo como uma fonte de pobreza entre os trabalhadores e de desigualdades numa escala sem precedentes; (d) o capitalismo como uma fonte de oportunismo e de egoísmo que, por incentivar exclusivamente interesses privados, se revela destrutivo dos laços sociais e de solidariedade coletiva, especialmente de uma solidariedade

diferenciados. A crítica social está intimamente associada ao pensamento socialista e marxista e à história do movimento operário, enfatizando a crescente pobreza das classes populares numa sociedade de riqueza sem precedentes e a exploração; a crítica artística, por sua vez, é oriunda de círculos intelectuais e boémios, e dirige-se sobretudo à desumanização, padronização e mercantilização generalizada, característica da opressão do mundo burguês.

A especificidade do movimento de Maio de 68 resulta, não da presença simultânea destes dois tipos de crítica, mas pelo facto de a crítica artística, anteriormente marginal, ter assumido um protagonismo central. Herbert Marcuse será um dos principais inspiradores deste formato de crítica. Na sua obra “O Homem Unidimensional” situa o próprio capitalismo como uma forma de “racionalidade tecnológica”. A racionalidade tecnológica representa uma abordagem instrumental e tecnologicamente determinada da vida e da natureza. Os problemas humanos seriam reduzíveis a soluções tecnológicas, sobre determinados não pela busca da “boa sociedade”, mas pela elaboração dos meios necessários a atingir um fim preestabelecido e normativo: a expansão do capitalismo. O “progresso da sociedade” era medido pela produção de cada vez maior riqueza material e não pelos critérios da valorização pessoal e coletiva, pela participação na esfera democrática da sociedade.

A emergência da juventude enquanto categoria sociológica e sujeito político capaz de erigir uma crítica aos modelos sócio-políticos dominantes ocorre igualmente nos “longos anos sessenta” (Marwick, 1998: 16-20), quando se vive, simultaneamente, uma massificação do ensino superior e uma diminuição das expectativas de poder obter um trabalho autónomo e criativo. Os instigadores da crítica artística crescem em número, algo inédito até então, e protagonizam esta forma de crítica, quer através da revolta estudantil, quer pela sua crescente inserção na esfera produtiva.

Para Boaventura de Sousa Santos, “o movimento estudantil dos anos sessenta foi o grande articulador da crise político-cultural do fordismo e a

mínima entre ricos e pobres” (Boltanski e Chiapello, 2007: 37).

presença nele, bem visível, de resto, da crítica marcusiana é expressão da radicalidade da confrontação que protagonizava. São três as facetas principais dessa confrontação. Em primeiro lugar, opõe ao produtivismo e ao consumismo uma ideologia antiprodutivista e pós-materialista. Em segundo lugar, identifica as múltiplas opressões do cotidiano, tanto ao nível da produção (trabalho alienado), como da reprodução social (família burguesa, autoritarismo da educação, monotonia do lazer, dependência burocrática) e propõe-se alargar a elas o debate e a participação políticas. Em terceiro lugar, declara o fim da hegemonia operária nas lutas pela emancipação social e legitima a criação de novos sujeitos sociais de base transclassista” (Santos, 1994: 215).

No campo estritamente laboral, “a deflagração de Maio de 68 contribuiu para colocar em evidência o importante fato de que a classe operária não constituía um bloco homogêneo. Durante a grande mobilização, surgiram grupos específicos, portadores de reivindicações particulares, e não mais era possível deixar de considerar os empregados, os técnicos, e tampouco se esquecer de que, entre os assalariados, havia mulheres, jovens, imigrantes, e que a vida no trabalho não era a mesma para todos. Mesmo que fossem portadores de uma mesma contestação do taylorismo, que tanto interessava aos sociólogos do trabalho, cada um desses grupos tinha uma maneira própria de agir, em função das próprias tarefas, de suas biografias, de suas trajetórias, de sua formação, de sua vida doméstica, de seus projetos, de seus valores e de sua cultura” (Linhart, 2007: 16). Assim, no Maio de 68, “com o seu carácter dual de revolta estudantil e da classe operária, não só se cruzam a exigência de segurança (crítica social) e de autonomia (crítica artística), como se fundem, sendo assumidas pelos mesmo atores, inclusive no espaço da produção” Boltanski, Chiapello, 2007: 169, 171, 172).

Para Boltanski e Chiapello, a primeira resposta, por parte dos empregadores, a esta crise de governabilidade e de autoridade no local de trabalho, assumiu traços tradicionais: negociação com os sindicatos – representantes da crítica social – com vista à concessão de benefícios através de aumentos salariais e reforço dos mecanismos de segurança. Mas os custos adicionais decorrentes destes benefícios, juntamente com uma situação

económica cada vez mais difícil, conduziu a uma busca de novas soluções. Introduzem-se assim, um conjunto de inovações na organização do trabalho, com o duplo objetivo de dar resposta a um conjunto de insatisfações por parte dos trabalhadores e de ultrapassar os sindicatos, incapazes de canalizar essas mesmas reivindicações.

O propósito das novas estratégias patronais seria o de construir relações laborais mais consensuais que esbarravam na lógica massificante conflitual da organização taylorista do trabalho e da força do sindicalismo que resistia a iniciativas patronais de “humanização do trabalho”, centrando-se em estratégias de negociação do contrato de trabalho (aumento de salários e estabilidade de emprego) e no reconhecimento da atividade sindical. “Fazia parte desse movimento a vontade de se opor aos valores contestatários, às culturas oposicionistas, e aos comportamentos rebeldes. Tratava-se de combater a ideologia da luta de classe, a ideologia sindical, os valores operários e as identidades oposicionistas. Todos os esforços concentraram-se na criação de modos que rompessem com essas lógicas e promovessem outras. O objetivo era, de facto, substituir as relações conflitantes, antagónicas, por relações mais conviviais e mais consensuais, independentemente das maneiras de trabalhar” (Linhart, 2007: 232).

A estratégia de rompimento da massa contestatária passa, em primeiro lugar, pela introdução de medidas de reorganização do trabalho (enriquecimento e rotação de tarefas) e mecanismos de participação dos trabalhadores (círculos de qualidade) com vista a satisfazer as necessidades individuais toldadas pela organização científica do trabalho; em segundo lugar, pelo desenvolvimento de um tratamento individualizado e personalizado do trabalhador (remunerações, carreiras) com vista a minar a força coletiva da crítica; e por fim, da criação de uma nova moral e cultura de empresa, uma “modernização da subjetividade”, que crie uma implicação do trabalhador no seu trabalho, substituindo o controlo direto do seu trabalho pela “interiorização” do seu controlo (Linhart, 2007: 73-74; 110-112; 226-234).

A produção de uma nova subjetividade laboral visa fragmentar a identidade coletiva no local de trabalho, substituindo-a por uma cultura de

empresa, através da ideia da empresa-comunidade⁵³, de relações tendencialmente harmónicas, onde se produz um compromisso, aceite por todos os trabalhadores, independentemente da sua posição funcional, de cooperação com vista a satisfazer as necessidades de um novo elemento central nesta equação – o cliente.

Assistimos, deste modo, a uma dinâmica de neutralização da crítica social e da utilização de elementos provenientes da crítica artística para constituir o novo espírito do capitalismo. A “autonomia substituiu a segurança, abrindo caminho para o novo espírito do capitalismo exaltando as virtudes da mobilidade e adaptabilidade, enquanto que o espírito anterior preocupou-se mais com a segurança do que com a liberdade” (Boltanski, Chiapello, 2007: 199).

A desmassificação e desvinculação de coletivos mais amplos, de valorização do individualismo enquanto forma de expressão e de realização pessoal, eixo central deste novo espírito do capitalismo, não se exprime apenas no contexto laboral. Proliferam as análises de uma transformação da relação entre sociedade e indivíduo. Produz-se uma segunda revolução individualista simbolizada pela passagem de um individualismo “limitado” para um individualismo “total” (Lipovetsky, 1993: 9-10), uma modernidade líquida, por oposição à sua congénere sólida do período anterior (Bauman, 2001), caracterizada pela individualização e fragmentação identitária (Sennett, 2001; Giddens, 2002), transformações dos valores e atitudes dos indivíduos (Inglehart, 1993), McDonaldização da sociedade (Ritzer, 1993,1997), bem como da retração do espaço público de participação política.

De um modo geral, assinala-se uma desvinculação do ideal moderno de subordinação do indivíduo a regras racionais coletivas; a mentalidade de longo prazo é substituída por uma de curto prazo, com uma flutuação constante de crenças e papéis sociais; o enfraquecimento das identidades sociais e de instâncias integradoras como a Igreja e a classe social; a emergência de um processo de personalização e de individualização que incorpora como valor fundamental o da realização pessoal, do respeito pela singularidade subjetiva,

⁵³ Gera-se também um interesse renovado pela empresa enquanto tópico empírico, a empresa-comunidade, recuperando a noção de Tonnies. Ver, por exemplo, Sainsaulieu, 1990.

da personalidade incomparável, expresso na diversidade de estilos de vida associados à sociedade de consumo; um individualismo hedonista e narcisista, desafeto política e ideologicamente e que busca uma “solução biográfica para as contradições sistêmicas” (Beck apud Bauman, 2001).

De acordo com Santos, “apesar de todas as diferenças, o regresso do princípio do mercado nos últimos (...) anos representa a revalidação social e política do ideário liberal e, conseqüentemente, a revalorização da subjetividade em detrimento da cidadania. Também neste domínio a resposta do capital aproveita e distorce sabiamente algumas das reivindicações dos movimentos contestatários dos últimos trinta anos. A aspiração de autonomia, criatividade e reflexividade é transmutada em privatismo, dessocialização e narcisismo, os quais, acoplados à vertigem produtivista, servem para integrar, como nunca, os indivíduos na compulsão consumista. Tal integração, longe de significar uma cedência materialista, é vivida como expressão de um idealismo, um idealismo objetístico. A natureza do consumo metamorfoseia-se. Para além de que alguns objetos de consumo não têm qualquer existência material (as imagens digitais, por exemplo), a retração da produção em massa e a sua gradual substituição pela clientelização e personalização dos objetos transforma estes em características da personalidade de quem os usa e, nessa medida, os objetos transitam da esfera do ter para a esfera do ser” (Santos, 1994: 220).

A representação da sociedade como um conjunto de classes sociais no contexto de um Estado-nação (Boltanski e Chiapello, 2007:296) enfraquece: em primeiro lugar pelo (quase) desaparecimento, nos discursos e nas análises académicas, das clivagens classistas e pela auto-classificação por setores crescentes da população enquanto pertencente à classe média⁵⁴, que por definição ocupa um estatuto intermédio nas sociedades, alheios à conflitualidade classista entre operariado e burguesia; em segundo lugar pelo advento da “aldeia global” (Ianni, 1995), em que a paulatina erosão da figura do Estado-nação, produz igualmente conseqüências na esfera pública (nacional) política.

⁵⁴ Sobre o “efeito classe média” ver Estanque, 2003.

Ao mesmo tempo que se desenvolvem orientações mais individualistas, pouco dadas ao velho coletivismo do operário-massa, emergem identidades e movimentos sociais que abordam outros modos de dominação anteriormente obscurecidas pela clivagem fundamental da sociedade industrial – a luta de classes. Enfraquece assim o nexó marshalliano entre classe social e ampliação dos direitos associados à cidadania social, que tinha contribuído para o recuo do princípio de mercado (Santos, 1994: 210-211).

2. Impactos das transformações sobre o trabalho e sindicalismo

2.1. O fim do trabalho?

Um dos debates que atravessaram a transformação da relação salarial prende-se com a questão da perda de “centralidade do trabalho” (Offe, 1985a, 1992; Gorz, 1999). O cerne desta discussão não se encontra na afirmação de que o trabalho, enquanto atividade física de mediação direta com a natureza, e de produção de bens com vista à satisfação de necessidades se encontre em crise e/ou vá desaparecer; nem mesmo a potencial dificuldade de incorporar na noção de trabalho a atividade intelectual, não ligada diretamente à transformação da natureza, mas igualmente vocacionada à satisfação de necessidades. Tal parece se deter na alteração das relações sociais existentes, que definiam os termos da ação sobre a natureza, e que conferiam ao trabalho um carácter de centralidade, mecanismo de socialização e de inserção social, conferidor de direitos. Para tal, far-se-á uma incursão em dois campos onde este debate ocorreu - ontológico e fenoménico.

O terreno ontológico é marcado por visões marxistas (Lukács) e pós-marxistas (Habermas). Lukács, na sua obra “Para uma ontologia do ser social”, procura realizar uma exposição das articulações e distinções entre o ser social e a natureza. Para este, a categoria que faz a mediação entre o ser social e a

natureza é o trabalho, que permite o salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social. Lukács opera a distinção entre “teleologias primárias” e “secundárias”. As primeiras referem-se às mediações existentes que definem a relação metabólica entre o homem (sociedade) e a natureza. Estas correspondem fundamentalmente aos atos de trabalho que asseguram a sobrevivência física dos indivíduos. No entanto o desenvolvimento das sociedades e da interação entre os seres sociais, com a complexificação e divisão do trabalho, deu origem às posições teleológicas secundárias, necessárias à reprodução social, mas mais afastadas da relação metabólica ser humano/natureza. É o caso das diversas instituições (estatais e não-estatais) existentes, nas mais diversas escalas e com as mais diversificadas funções.

Assim, por um lado, apesar da relativa autonomia dessas posições teleológicas secundárias, segundo Lukács, sendo o trabalho a categoria fundante desses complexos sociais parciais, subsiste mantendo a sua centralidade; por outro, não se verifica uma redução da sociabilidade ao trabalho, pois “se é a categoria do trabalho que permite a existência social, é falso afirmar que a existência social se limita ao trabalho” (Organista, 2006: 14).

Habermas, apesar de em obras anteriores ter enunciado a sua visão (negativa) sobre a possibilidade da emancipação no capitalismo tardio advir da centralidade do trabalho, desenvolve uma visão oposta à visão marxista⁵⁵ que depositava no trabalho a característica fundante da vida humana e que permitia a diferenciação entre homem e natureza. Embora reconheça a importância do trabalho, identifica a linguagem, e a articulação entre ambas como a especificidade social em relação à natureza, atribuindo tendencialmente a esta última e à interação, um estatuto de maior relevância para a compreensão das relações sociais.

Na “Teoria da ação comunicativa” (1981) apresenta de forma mais consistente a sua visão, operando uma distinção entre o trabalho – esfera da necessidade, da ação instrumental (do sistema) – e a interação – esfera da ação comunicativa e da liberdade (mundo da vida). Ao contrário das

⁵⁵ Baseada nos pressupostos de Marx e Engels em “A Ideologia Alemã”.

sociedades tradicionais, as sociedades modernas apresentariam essa dualidade. Desta forma, o autor procede a um desacoplamento entre sistema e mundo da vida, operando cada um destes com uma racionalidade distinta.

Habermas considera que, no momento do “capitalismo organizado”, o advento do Estado Social dirimiu os conflitos de classe decorrentes das relações de produção, tendo a política domesticado as relações económicas. A emancipação humana não mais adviria da esfera do trabalho (ou da ação instrumental), deslocando o terreno do conflito para outras áreas que não a luta de classes, e depositando na ação comunicativa a capacidade de repolitização e de supressão da comunicação distorcida pelo domínio da técnica (Organista, 2006: 117). Será a obra de Habermas a inspirar a chamada “viragem discursiva”, na qual se pode destacar, no que diz respeito ao campo específico do fenómeno político, a influente obra de Ernesto Laclau e Chantall Mouffe, “Hegemonia e Estratégia Socialista”.

Ao nível fenoménico, é possível destacar, para além do próprio Habermas, as obras de André Gorz e de Claus Offe. Estes autores defendem a tese de que se acumulam indícios de que o trabalho remunerado formal teria perdido a sua qualidade subjetiva de centro organizador das atividades humanas, de auto-estima e das referências, surgindo novos cenários, novos atores e novas racionalidades.

André Gorz, com a obra “Adeus ao proletariado”, publicada em 1980, abandona a conceção de que a sociedade poderia ser vista através do modelo da fábrica e a classe operária como único sujeito da transformação social revolucionária. O abandono dessa dupla suposição baseia-se no pressuposto de que a crise nos países desenvolvidos conduz à substituição paulatina da velha classe operária por uma não-classe-de-não-trabalhadores, Esta não-classe, composta por pessoas que foram expulsas do mercado formal assalariado, desempregados, trabalhadores em tempo parcial e temporários, pelo incremento do processo de automação e informatização, tem o emprego como atividade provisória, acidental e contingente (Gorz, 1982: 89). O antagonismo entre a escassez de empregos e a exigência moral do trabalho torna a (ausência) de trabalho como um importante fator de desintegração

social, ao invés do vivido no período anterior.

Gorz opera também a distinção entre dois tipos de racionalidades: uma económica e outra não económica, respetivamente, esfera da heteronomia (necessidade) e esfera de autonomia (liberdade). Face a este panorama, André Gorz propõe inicialmente a redução do tempo de trabalho como forma de o poder distribuir entre todos e repensar a relação entre trabalho e vida. Este processo de distribuição do trabalho permitiria que todas as pessoas tivessem a possibilidade de suprir as suas necessidades, e libertaria tempo livre para que estas pudessem se desenvolver no campo da autonomia e da liberdade, longe da racionalidade económica.

A visão utópica de Gorz de uma sociedade de tempo livre, na qual a racionalidade económica da esfera da necessidade se subordinaria à esfera da autonomia, ao reduzir o tempo de trabalho, diminuiria a sua centralidade, transformando-o em mais uma atividade, e não na “atividade”. Outro aspeto da visão de Gorz de redução e partilha do horário de trabalho seria a existência de um rendimento mínimo resultante desse vínculo com o trabalho. Mais tarde (1999) defenderá a ideia de um rendimento universal, dissociando assim, trabalho e cidadania.

Para Gorz, já não é o trabalhador que se faz útil ao oferecer a sua força de trabalho à sociedade, é a sociedade que lhe faz o favor ao fornecer esse bem precioso que é o trabalho. Segundo este, a persistência da defesa da centralidade do trabalho consolidaria os argumentos do capital na sua estratégia de reforço da precariedade, flexibilização, individualização e aumento dos lucros, dado que, ao tornar o trabalho algo de socialmente necessário (trabalho/emprego), fomentaria a competição entre trabalhadores no mercado de emprego (Gorz, 1998: 32). Acrescenta ainda que o reconhecimento e a valorização do indivíduo não deveria advir do trabalho profissional e do dinheiro ganho mas de todo um conjunto de atividades realizadas no espaço público que sejam reconhecidas publicamente e valorizadas por vias não monetárias.

Conclui: “a sociedade onde cada um podia esperar ter um lugar, um futuro balizado, segurança, uma utilidade, essa sociedade – a «sociedade do

trabalho» - está morta. O trabalho conserva apenas uma centralidade fantasma da mesma forma que um amputado sofre de um membro que já não possui” (Gorz, 1998: 33).

Do ponto de vista de Offe, as transformações ocorridas no último quartel do século XX, com o declínio das ocupações do setor secundário e consequente aumento do setor de serviços; aumento do desemprego estrutural e diminuição do emprego assalariado; avanço da racionalidade técnica e crise do Estado social; apontam para a crise da sociedade do trabalho e, para a perda da centralidade do trabalho assalariado como fator de integração social.

A centralidade estrutural e conceptual da categoria trabalho é posta em causa, devido à grande diversidade empírica do ato de trabalhar, e pela diminuição da sua capacidade explicativa ao nível dos interesses e do estilo de vida do trabalhador. A ampliação do tempo livre, resultante da diminuição do tempo dedicado ao trabalho, conduziria a uma valorização maior de outros elementos no trajeto biográfico da pessoa. Dai a emergência de outras causas e temas de conflito, que por sua vez se tornaram objeto de questionamento sociológico: “tais sintomas de uma elevada e cada vez maior falta de homogeneidade fazem com que se torne questionável que o trabalho dependente enquanto tal possa continuar a ter uma significação precisa e distinta para os trabalhadores, para a perceção dos seus interesses sociais, para a sua consciência e para o seu comportamento organizacional e político, e que o trabalho se terá tornado, pelo contrário, «abstrato» no sentido em que é apenas contemplado como categoria da estatística social descritiva, mas não como categoria analítica válida para a explicação das estruturas, dos conflitos e das ações sociais” (Offe, 1992: 28).

Desenvolveram-se, contudo, visões críticas que questionam estes vaticínios. Kovács questiona: “(...) será que se verifica esta tendência para o fim da centralidade do trabalho? Quando há fortes indícios de uma evolução em direção a uma “sociedade de mercado”, onde todos os aspetos da vida são transformados em questões económicas e em mercadorias, onde os valores económicos se tornam centrais em detrimento dos valores culturais e sociais? Será que se verifica esta tendência para o fim da centralidade do trabalho

quando a lógica atual da sociedade de mercado estimula o individualismo negativo, a unidimensionalização do indivíduo e a sua transformação em homo economicus que procura a maximização das vantagens e a minimização dos custos. Quando a educação-formação instrumentalizam-se ao serviço da preparação para a competição acrescida com vista a obtenção de emprego? Estamos a deixar a sociedade organizada em torno da produção e do trabalho, ou pelo contrário, estamos perante o seu reforço?” (Kovács, 2002: 144).

Para Robert Castel, a erosão da sociedade salarial a que se tem assistido significa que “a estrutura deste tipo de sociedade se mantém enquanto o seu sistema de regulação se fragiliza” (Castel, 1998b: 50). Por isso, critica os defensores do fim da sociedade salarial e do trabalho, como confundindo dois tipos de afirmações: “a constatação, justa, que as relações de trabalho e as relações no trabalho, são cada vez mais problemáticas; e a extrapolação, muito discutível, de que a importância do trabalho desaparece inelutavelmente” (Castel, 1998b: 55).

Manuel Carvalho da Silva, por sua vez, elabora uma defesa da centralidade do trabalho nas sociedades contemporâneas “com ênfase em nove componentes, carregadas de conquistas (dimensões de libertação), mas também de duras realidades (dimensões de condicionalismo) ou subjugação para os trabalhadores: i) trabalho como fator de produção: ii) o trabalho como atividade socialmente útil: iii) o trabalho como fator essencial de socialização; iv) o trabalho enquanto expressão de qualificações (...) v) o trabalho como fonte de emanção de direitos sociais e de direitos de cidadania, cuja consumação tem muitas conexões: vi) o trabalho como direito universal, fonte e espaço de dignidade e valorização humana, numa perspetiva de criação e partilha, feita a partir da capacidade racional, material, técnica e científica e no respeito entre o individual e o coletivo, entre o direito jurídico e a prática: vii) o trabalho como fator de alienação económica, ideológico-política e até religiosa: viii) o trabalho como condição de acesso aos padrões de consumo e aos estilos de vida (...) ix) o trabalho como atividade humana que se adapta e valoriza numa sociedade crescentemente chamada a cuidar do ambiente e dos valores ecológicos” (Silva, 2008: 88).

2.2. Crise(s) dos sindicatos

Segundo Marino Regini (1992), os sindicatos passaram, nas últimas décadas, por três fases de desenvolvimento. Como vimos, o fim dos anos sessenta e início dos anos setenta do século passado – vulgo Maio de 1968 – constituiu uma fase mobilização coletiva forte, marcada por um aumento dos conflitos laborais e de militância de base, que ocorreu muitas vezes fora das instituições das relações industriais, e em crítica aberta às lideranças tradicionais dos sindicatos. Estas mobilizações, que assumiram a sua máxima expressão na França e em Itália, ocorreram igualmente no mundo anglo-saxónico e em países com relações laborais tradicionalmente cooperativas, como a Suécia e Alemanha.

Embora a mobilização tenha declinado, os sindicatos retiveram alguma dessa força acumulada. Deste modo, a única alternativa do patronato e Estado seria considerar a sua participação na gestão de políticas económicas. É por isso que a década de setenta e início dos anos oitenta pode ser considerada como a década do neo-corporativismo e da concertação social.

Em meados dos anos oitenta, a crescente competição internacional impele as empresas no sentido da flexibilização e diferenciação produtiva. Tal tornou a macro-concertação social menos interessante para o patronato, que procurou privilegiar as soluções de micro-concertação e de descentralização da negociação coletiva (Katz, 1993). Exerceu ainda, e esta será uma tendência estruturante, uma pressão desregulamentadora das relações laborais no sentido de uma maior flexibilização do trabalho. A ênfase nas diversas dimensões da flexibilidade⁵⁶ é, de acordo com Regini, o traço principal desta terceira fase.

Os eixos fundamentais das transformações económicas, políticas e sociais protagonizados pelo capitalismo privilegiaram a “difusão social da produção” e o “isolamento político das classes trabalhadoras enquanto classes produtoras” (Santos, 1994: 216-220). Não constituirá surpresa a constatação

⁵⁶ Para uma distinção e clarificação analítica entre as diferentes dimensões da flexibilidade, ver Casaca, 2005.

de que tais mudanças constituíram fontes de enfraquecimento das bases de poder e de influência do sindicalismo característico da sociedade industrial. A força do sindicalismo residia no operário-massa, concentrado geograficamente em grandes aglomerados industriais, submetido à organização taylorista/fordista do trabalho, e cuja homogeneização propiciou o desenvolvimento da ação baseada na consciência operária.

Um primeiro elemento explicativo, diz respeito às reestruturações produtivas que contribuíram para o fim das grandes concentrações industriais: por um lado, através da deslocalização produtiva, o que conduziu ao quase desaparecimento de determinados setores industriais nos países capitalistas avançados, sendo o caso mais emblemático o do setor mineiro que sempre assumiu elevada importância no meio sindical, mas também vastos setores da metalurgia pesada, siderurgia e construção naval; por outro lado, os processos de reengenharia organizacional e de introdução de novas tecnologias reduziram o número médio de trabalhadores por empresa, muitas vezes por recurso à subcontratação, entre outros métodos de externalização, mas também promoveram a desintegração jurídica do coletivo dos trabalhadores, através da “multiplicação de estatutos legais e também sociais e económicos dos trabalhadores envolvidos no mesmo processo produtivo, exercendo a sua atividade no mesmo espaço e colocados, de facto ou de direito, sob uma única autoridade” (Santos, Reis e Marques, 1986: 606). Este processo de fragmentação de coletivos laborais, que outrora se caracterizavam pela estabilidade e homogeneidade e forte cultura identitária, conduziu à erosão da tradicional base de apoio dos sindicatos.

Uma característica adicional foi a da rápida translação das economias dos países capitalistas avançados para setores produtivos pós-industriais, com o aumento do emprego criado no setor dos serviços. Este setor – ou setores, dada a sua vastidão – possui especificidades que torna mais difícil a organização coletiva dos trabalhadores: multiplicidade e dispersão de empresas, a maioria pequenas e recentemente formadas; novos padrões de relações entre gestão/trabalhadores e de organização do trabalho; uma força de trabalho muito diversificada e taxas elevadas de rotação e de participação

feminina (Dolvik, 2004). As estimativas apontam que a transição produtiva da produção para os serviços poderá explicar cerca de 30% do declínio na densidade sindical no período de 1970-92 (Ebbinghaus e Visser, 1999).

Um terceiro elemento, prende-se com a pressão no sentido da flexibilização do trabalho. Esta pode assumir um carácter qualitativo (funcional) ou quantitativo (numérico). A dimensão qualitativa remete para a capacidade de adaptação rápida dos indivíduos, grupos, unidades e da organização da empresa em geral às novas exigências e oportunidades, através novas formas de organização do trabalho e por um conjunto de mudanças inseridas na lógica da organização qualificante e da organização que aprende. A flexibilidade quantitativa, corresponde à utilização do ajustamento do volume de emprego da empresa de forma a poder dar resposta às oscilações do mercado (Kovács, 1998, 2005b; Kovács et al, 2006). Acresce ainda a chamada “flexibilidade numérica interna”, sobretudo através da flexibilização dos horários de trabalho e sua adaptação às necessidades de entrega de encomendas (Munck, 2002a: 72).

Esta busca da flexibilidade do trabalho saldou-se na alteração paulatina do marco regulatório, com vista a promover a diversidade contratual, ou seja, o enfraquecimento da figura jurídica do trabalhador estável com contrato permanente e a consagração legal de formas “atípicas” de emprego – trabalho temporário, contrato a prazo, part-time, entre outras. Estas modalidades de relação contratual surgem amparadas numa retórica – parte do “novo espírito do capitalismo”-, não apenas da necessidade de flexibilização da gestão produtiva da empresas, mas também como potenciadoras de uma maior autonomia por parte dos trabalhadores, podendo saltar de “projeto” em “projeto”, não ficando presos às amarras do emprego para o resto da vida, podendo melhor gerir os seus horários e potenciar uma mais bem sucedida compatibilização entre trabalho e família.

Na realidade, a precariedade do vínculo laboral tem contribuído mais para a proliferação de trajetórias laborais desqualificantes⁵⁷, marcadas pelo

⁵⁷ Kóvacs identifica três trajetórias de flexibilidade, com pendor qualificante e desqualificante: flexibilidade qualificante; flexibilidade precarizante transitória; flexibilidade precarizante continua (Kovács, 2005b: 42).

individualismo-fragilização do que pelo individualismo-emancipação (Fitoussi e Rosenvallon, 1997), e causadoras de instabilidade, insegurança, vulnerabilidade económica e dificuldades de previsão do futuro. Segundo Estanque, “de um modo geral o novo modelo empresarial, muitas vezes inspirado nos princípios da produção magra (lean production) tem contribuído para aprofundar novas segmentações do mercado de trabalho. Particularmente notória é a divisão entre, por um lado, os setores mais qualificados que incorporam os recursos mais avançados da chamada «sociedade do conhecimento», ou seja, aqueles para quem a mobilidade e a flexibilidade funcionam como mecanismos de inclusão e plataformas de oportunidade; e, por outro lado, os setores precários e não-qualificados, cujas condições de trabalho foram sempre mais degradadas e que se tornaram agora descartáveis e sujeitos aos efeitos predadores da lógica mercantilista” (Estanque, 2004: 112).

Para Paugam, a situação de precariedade “caracteriza-se tanto por uma forte vulnerabilidade económica como por uma restrição, pelo menos parcial, dos direitos sociais, já que estes últimos são fundados em grande parte na estabilidade do emprego. O assalariado (precário) ocupa, por isso, uma posição inferior na hierarquia dos estatutos sociais definidos pelo Estado-providência” (Paugam, 2000:356).

A exclusão de um número crescente de pessoas da relação de emprego conduziu à existência de supranumerários. Nesta nova fase de desenvolvimento do capitalismo, o crescimento económico convive bem com a manutenção de um desemprego estrutural criando “inúteis para o mundo”. Estas “não-forças sociais”, excluídos do estatuto de cidadania, são os desempregados de longa duração, os pobres, todos aqueles grupos sociais que não têm capacidade de fazer ouvir a sua voz na denúncia da sua condição, e os quais têm muito poucas hipóteses de voltar a ser incluídos (Castel, 1998, Estanque, 2011: 52-53).

Em quarto lugar, o princípio orientador das mudanças ocorridas nas instituições de regulação do trabalho tem sido o do enfraquecimento dos modelos (neo)corporativos de concertação social e de negociação coletiva,

sobretudo por iniciativa patronal e estatal. Embora estes arranjos institucionais, não sejam por essência permanentes, possuem uma incrustação social e histórica na especificidade dos contextos nacionais que moldam a estrutura de oportunidades da ação e organização sindical. A título de exemplo, a escala da negociação coletiva – ao nível do setor ou da empresa – incentiva a concentração dos recursos de ação sindical numa destas escalas. Existem ainda competências atribuídas aos sindicatos que incentivam igualmente à sindicalização, como do papel dos sindicatos alemães na gestão das políticas de formação profissional ou o controlo na atribuição do subsídio de desemprego assumido pelo sindicalismo nos países nórdicos (Western, 1993). É por isso que mudanças que constituem desafios sérios ao sindicalismo em alguns países causam pouca preocupação noutros, dada a importância que determinados temas têm para a própria constituição identitária dos sindicatos (Locke e Thelen, 1995: 338; Hyman, 2001: 170).

Igualmente, a interação entre as estratégias do Estado e dos empregadores, instituições das relações industriais e identidades sindicais em cada contexto nacional, bem como as lutas em torno de determinadas práticas nacionais, funcionam como instâncias mediadoras das pressões “externas” globalizadoras, contrariando a expectativa da convergência dos diferentes arranjos institucionais ao nível das relações laborais no sentido do modelo das economias liberais de mercado (Hall e Soskice, 2001).

Não se deve no entanto ignorar que a transnacionalização das economias e a facilidade de circulação do capital a nível mundial tornou os trabalhadores reféns de uma nova lógica. Na sociedade salarial, a coordenação dos interesses entre trabalhadores e patrões assumia a premissa do emprego estável, negociando-se com essa base, e dependendo da relação de forças existente, a forma de repartição da riqueza produzida. A situação muda pois, a ameaça de encerramento e deslocalização de empresas torna a manutenção do posto de trabalho o elemento fundamental a salvaguardar (Burawoy, 1985: 150). Este despotismo hegemónico, não apenas à escala da oficina mas também a nível societal, define novos termos de troca na relação entre capital e trabalho.

Costa (2005), referindo-se a Mückenberger, Stroh e Zoll (1995: 19-23) resume as principais mutações que afetaram as estruturas organizacionais e as políticas sindicais: “os trabalhadores são economicamente especializados e culturalmente diferenciados; velhos ramos e carreiras industriais estão a desaparecer, ao mesmo tempo que os white-collar workers são bastante mais numerosos que os blue-collar workers; os novos empregos crescem fundamentalmente nas indústrias de serviços e de computadores; o padrão da atividade sindical já não se concentra, como outrora, em grandes empresas; o colapso do comunismo significou, para alguns dirigentes sindicais, a última etapa na perda de uma utopia para os sindicatos; a insegurança a respeito do papel dos sindicatos na organização da luta de classes serve, por vezes, de argumento para mostrar que aqueles são hoje menos capazes de fornecer uma “visão política e social” do mundo; a crença no individualismo e na mudança sócio-cultural está a conduzir a uma desintegração das bases sociais da solidariedade sindical; um continuo processo de alienação ganha forma entre os membros de uma organização sindical” (Costa, 2005: 106-107).

Em suma, as mudanças ocorridas contribuíram para a acentuação de dinâmica de desmassificação, desagregação e fragmentação das identidades dos trabalhadores, mercê de processos de crescente diferenciação, segmentação e flexibilização dos mercados de trabalho, da descentralização da produção ou da precarização da relação salarial. Consequentemente, os sindicatos têm demonstrado dificuldade em adaptar a sua estratégia e organização às necessidades de uma força de trabalho cada vez mais diversificada (formação/qualificação, sexo, idade, nacionalidade) ao nível dos seus interesses, reivindicações e inserção na esfera produtiva (Regini, 1987; Kovács, 2005a; Costa, 2005).

De acordo com Müller-Jentsch (1988; Santos, 2004a: 162) os sindicatos enfrentam três tipos de crise: agregação de interesses, lealdade dos empregados, e de representatividade. Estas, por sua vez relacionam-se intimamente com uma quarta: a esclerose organizacional (Hyman, 1992: 150). A tendência para o decréscimo do número de trabalhadores afiliados, e consequentemente da sua representatividade e capacidade de ação coletiva,

não é no entanto uniforme, subsistindo diferenças substantivas por país e por setor de atividade⁵⁸. Assim, nas palavras de Richard Hyman, “as dinâmicas atuais são fundamentalmente ambíguas, contingentes e contraditórias” (1994b) e, se os sindicatos europeus se encontram cercados, estão sob diferentes tipos de cerco (Ross e Martin, 1999: 368; Hyman, 2001: 169).

3. Desafios e respostas por parte do sindicalismo

3.1. Uma nova geografia produtiva e morfologia da classe trabalhadora

Sendo o fenómeno da crise do sindicalismo, acima descrito, característico dos países capitalistas avançados, poderá ser generalizável à escala mundial? A resposta a esta questão permite apurar se o movimento sindical e de trabalhadores está vaticinado à redução numérica e à perda de relevância política, ou se possui capacidade para recuperar a soberania perdida.

Um ponto de partida para iniciar a resposta a esta questão, é aquele que a enquadra numa moldura analítica histórica e geograficamente mais ampla do trabalho e movimentos de trabalhadores (Silver, 2005). Em primeiro lugar, a perceção da evolução da geografia histórica do capitalismo (Harvey, 1992: 307), com a sua dinâmica de criação e destruição de espaços produtivos e classes trabalhadoras, enfatiza a noção de que o trabalho e os movimentos operários são feitos e refeitos em relação estrita com as dinâmicas espacio-temporais do capitalismo.

Louçã (2008: 128-129), noutro registo, segue a tese de Hobsbawm da existência de períodos de maior concentração da conflitualidade social.

⁵⁸ Segundo Visser⁵, e centrado nos países capitalistas avançados, é pacífico afirmar que a densidade sindical resulta de uma combinação da dimensão do local de trabalho, reconhecimento patronal e dimensão do setor público de emprego, é relativamente superior nos países europeus, menor na América do Norte, maior em países pequenos, e menor em países com modelos de relações industriais mais conflituais (Visser, 1994).

Partindo de uma periodização histórica da evolução do capitalismo com base nos ciclos longos de Kondratiev, as fases de expansão deste caracterizam-se por uma maior força sindical que permite tendências de desmercadorização do trabalho. Pelo contrário, em momentos de transição entre ciclos, o ajustamento ao novo paradigma tecnoeconómico, gera um enfraquecimento do fator trabalho reforçando dinâmicas de remercadorização. Em ambos os momentos podem-se identificar lutas operárias, sendo no primeiro caso predominantemente ofensivas, enquanto que no segundo sobretudo defensivas.

Retomando o argumento de Silver⁵⁹, a resistência operária, tal como o capital, oscila num pêndulo polanyiano e marxiano (Silver, 2005: 35). As agitações polanyianas, correspondem a lutas contra a expansão do mercado global auto-regulado, que como vimos, se centram nos países capitalistas avançados, em torno da oposição à desconstrução dos pactos sociais dos quais beneficiavam, e que desestruturaram a espinha dorsal do sindicalismo, sem que este se tenha conseguido expandir de forma bem sucedida para novos setores económicos. As agitações do tipo marxiano correspondem sobretudo, a mobilizações por parte das novas classes trabalhadores constituídas como consequência não-intencional do desenvolvimento e expansão do capitalismo, e que geraram movimentos sindicais novos, obtendo concessões económicas e direitos sociais.

A análise das causas estruturais do desenvolvimento desigual da geografia do capitalismo (Harvey, 1982; Smith, 1984), tendeu a ignorar o papel do trabalho/sindicatos nesses processos (Herod, 1997, 2001). Embora não se deva cair em quaisquer tipo de determinismos – apesar da recorrência histórica -, parece evidente que uma primeira tarefa analítica consiste na desconstrução do acantonamento do fator trabalho ao rótulo de localizado, estático, conservador e defensivo na sua ação, por oposição ao capital, caracterizado como global, dinâmico, criativo e ofensivo.

Em relação à mobilidade do capital, ao contrário do que poderia parecer, a “compressão espacio-temporal” não conduziu à obliteração do local pelo

⁵⁹ Já abordado no Capítulo 1.

global. Segundo David Harvey, a diminuição das barreiras espaciais permitiu ao capital explorar pequenas diferenciações espaciais (recursos, oferta de trabalho, infra-estruturas) em seu proveito. O domínio do espaço torna-se numa das armas mais poderosas na luta de classes. “Aproximando-nos assim do paradoxo central: quanto menos importantes as barreiras espaciais, tanto maior a sensibilidade do capital às variações do lugar dentro do espaço e tanto maior o incentivo para que os lugares se diferenciem de maneiras atrativas ao capital. O resultado tem sido a produção da fragmentação, da insegurança e do desenvolvimento desigual efêmero no interior de uma economia de fluxos de capital de espaço global altamente unificado” (Harvey, 1992: 265,267).

Assim, se se conceber o capital como uma relação social, então a sua expansão mundial conduzirá à expansão global das classes trabalhadoras. Esta mutação assume características diferenciadas nos países do Norte e Sul. À medida que a atividade industrial declina nos núcleos tradicionais dos países capitalistas avançados, com a sua especialização em atividades com uma cadeia de valor mais elevada, associadas a tecnologias de ponta e a maior investimento em I&D, e ao crescimento explosivo da área dos serviços; os países de industrialização tardia assistem a uma expansão inusitada do investimento estrangeiro em indústrias de mão-de-obra intensiva, e concomitantemente do operariado industrial. Cumulativamente, essa nova classe trabalhadora, sobretudo no Sul, é mais jovem, feminizada e qualificada, não se encontrando socializada nas tradições e práticas do “velho” capitalismo industrial (Munck, 2002a: 7-12). Nunca como antes, houve tantos trabalhadores assalariados, mercê da expansão do capital a outras partes do globo (Waterman, 2008: 251).

Ricardo Antunes identifica uma nova morfologia da classe trabalhadora, caracterizada por um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação, relativamente àquele que predominou durante o período fordista (Antunes, 1995: 49-50; 2003: 218). O seu conceito de classe-que-vive-do-trabalho, uma noção alargada de classe trabalhadora, procura incluir em si a diversidade e heterogeneidade das modalidades de inserção dos trabalhadores no momento atual: “portanto, uma primeira ideia central é a de

que a classe trabalhadora hoje compreende não só os trabalhadores ou a trabalhadoras manuais diretos, mas incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende a sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário. (...) uma noção ampliada, abrangente e contemporânea de classe trabalhadora hoje, a classe-que-vive-do-trabalho, deve incorporar também (...) o enorme leque de trabalhadores precarizados, terceirizados, fabris e de serviços, part-time, que se caracteriza pelo vínculo de trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, em expansão na totalidade do mundo produtivo. Deve incluir também o proletariado rural, (...) além naturalmente, da totalidade dos trabalhadores desempregados que se constituem nesse monumental exército industrial de reserva” (Antunes, 2003: 217-218).

Conseqüentemente, “o trabalho, em vez de desaparecer e se diluir para dar lugar ao lazer e ao consumo, ganha nova centralidade ao mesmo tempo que se combina sob diferentes lógicas e formas mais instáveis e em muitos casos mais penosas para quem tem de viver de qualquer trabalho. Tornou-se clara a versatilidade, a instabilidade e a multiplicidade de formas e de sentidos que envolvem o trabalho e os seus mundos no início do século XXI” (Estanque, 2011: 53).

São assim desafiadas as análises que previam o fim da classe trabalhadora, com base na generalização das dinâmicas dos países capitalistas avançados, ignorando a economia política mundial e as novas geografias produtivas. Em suma, verificou-se uma transformação na natureza e na composição da classe trabalhadora global, o que trás inevitáveis conseqüências nas modalidades de formação de consciência e de ação política (Harvey, 1992: 179), mas, “muito embora se tenha esbatido enquanto potência criadora e espaço de consolidação de “subjetividades de classe” dirigidas para a ação transformadora, o trabalho, material e imaterial, permanece como o módulo central no processo de acumulação capitalista” (Estanque, 2011: 53).

Estas tendências refletem-se no próprio fenômeno do sindicalismo. Para Armando Boito Júnior, “o sindicalismo cai onde era muito forte, e cresce onde ainda está fraco (...) é certo, então, que o recuo do sindicalismo é a tendência

dominante, mas o fenômeno, em escala internacional, é desigual e contraditório” (Boito Júnior, 2003: 324). De um modo geral, decresce nas principais economias capitalistas – Europa Ocidental, América do Norte, Japão – mas com níveis e intensidades diferentes: mais nos Estados Unidos e França do que na Inglaterra e Alemanha; mas aumenta, por exemplo, nos países escandinavos, ou mantém níveis estáveis, como é o caso do Canadá (Mouriaux, 2003: 90-96). Existem ainda regiões do planeta “em que o sindicalismo está crescendo, e crescendo muito. Nos países da Europa Oriental, devido à recente implantação da liberdade de organização sindical, o movimento sindical está ressurgindo após longo período de letargia. Nos países asiáticos de industrialização recente, países que se contam entre os mais populosos do planeta, apenas agora o sindicalismo começa a se organizar como um movimento social” (Boito Júnior, 2003: 323).

Retomando Polanyi, uma tão grande transformação ocorrida com o (re)aprofundamento do princípio do mercado e da remercadorização da força de trabalho, agora global, terá tendência a gerar um novo movimento de auto-proteção da sociedade, igualmente global. Assumimos assim, a tese de Munck de que “os trabalhadores e o movimento de trabalhadores é, e será cada vez mais central na nova ordem capitalista global. O capitalismo está a ser reconstruído, o mesmo acontecendo com o mundo do trabalho e com as organizações de trabalhadores” (Munck, 2002a: 51).⁶⁰ Desta forma, se a dinâmica de desenvolvimento do capitalismo é desigual, a crise e renovação da ação sindical também o será. O desafio da revitalização sindical e da sua relevância societal dependerá sobretudo da sua capacidade de ação estratégica.

⁶⁰ ver também Waterman, 1998: 7; Munck, 2002a:19.

3.2. Recuperar a iniciativa...

Parte-se da premissa, anteriormente exposta, de que o conjunto de mudanças ocorridas transformaram dramaticamente as circunstâncias nas quais o sindicalismo se movimenta atualmente. Existem, não obstante, argumentos fortes para afirmar que o sindicalismo, enquanto expressão organizada dos interesses da classe trabalhadora não se encontra destinado a desaparecer.

Em primeiro lugar, nas chamadas sociedades pós-fordistas e/ou pós-industriais, o modo de produção vigente continua a ser o modo de produção capitalista. Desta forma, dado que a coordenação e afetação de recursos continua a ser primordialmente orientada pelo princípio do mercado, o trabalho subsiste sendo uma mercadoria fictícia, no sentido polanyiano da palavra. Enquanto existir capital, existirá trabalho assalariado. Desta relação desigual, resulta um diferencial de poder e a emergência de interesses contraditórios.

Para Estanque, “ao contrário da retórica liberal e tecnocrática de muitos teóricos e experts, o novo liberalismo que avassalou o mundo desde os anos oitenta, não só não atenuou os problemas humanos e os riscos sociais como os agravou drasticamente. É verdade que as oportunidades de negócio e as vantagens lucrativas se mostraram fantásticas para uma ínfima minoria – sobretudo dos que já eram ricos e poderosos -, mas em contrapartida a larga maioria das populações e das classes trabalhadoras, incluindo amplos setores da classe média, vêm-se debatendo com o agravamento das suas condições de vida e de trabalho. Hoje, muitos constataam a intensificação das desigualdades e injustiças sociais, e mesmo aqueles que mais ativamente glorificaram o mercado livre e as infinitas potencialidades da economia financeira, viram-se agora para o Estado pedindo auxílio” (Estanque, 2011: 51). O contexto generalizado de “flexibilidade laboral global” (Standing, 1999) coloca riscos sem precedentes de individualização e de fragmentação social (Hespanha, 2002) e o regresso da questão social decorrente do enfraquecimento da condição salarial (Castel, 1998: 495). Assim, não faltam “fontes de indignação” (Boltanski e Chiapello, 2007: 36) que possam alimentar

a crítica e despoletar processos de mobilização e ação coletiva.

Tampouco se pode argumentar que o sindicalismo seja um expectador passivo da atual situação. Embora não se possa afirmar que estejamos já num momento da “crise da crise do sindicalismo” (Boito Júnior, 2003: 321), também não se pode ignorar o acumular de experiências, claramente insuficientes, de ações levadas a cabo pelos sindicatos que procuram inverter o seu declínio numérico e a sua influência social.

Agnes Jongerius, Presidente da Confederação Holandesa de Sindicatos (FNV), na introdução ao livro “Estratégias Sindicais Inovadoras” afirma: “Não podemos apenas sentar-nos e acusar a globalização, ou as mudanças económicas estruturais, ou os governos hostis, ou a suposta relutância dos jovens em participar nos sindicatos. Temos que centrar-nos no que podemos fazer para adaptar as nossas organizações às circunstâncias em mudança. De certo modo, o movimento sindical necessita de se reinventar no sentido de lidar com os desafios do século XXI. É tentador pensar na renovação sindical em termos de experiências piloto, mas não é suficiente. Temos de tomar decisões reais sobre distribuição de recursos, recrutamento de quadros e formação, e alianças estratégicas. Estas não vão ser decisões fáceis” (Kloosterboer, 2008: 8).

As palavras de Jongerius sintetizam bem a dimensão do desafio que se coloca. Num primeiro momento, trata-se de romper com uma visão fatalista que vê nas condicionantes “externas” - quer sejam os processos de globalização económica, a alteração do ambiente sócio-político, a postura anti-sindical por parte das organizações patronais, a alteração do papel do Estado - como forças contra as quais nada se pode fazer. É certo que a incrustação histórica das instituições laborais (Ebbinghaus e Visser, 2000), possui uma influência importante sobre o sindicalismo, pois é constitutiva de diferentes estruturas de oportunidades, e conseqüentemente de diferentes reportórios de ação sindical. No entanto, daí não decorre que as ações dos sindicatos sejam totalmente determinadas pela sua posição no sistema político, económico e de relações industriais (nacional).

Seguidamente, e decorrente da crítica da visão anterior, trata-se de

revalorizar a prerrogativa da agência dos sindicatos, na sua capacidade de reflexão e de implementação de mudanças. Recupera-se deste modo a noção de “escolha estratégica”⁶¹ aplicada não apenas ao Estado e associações empresariais mas sobretudo à lógica de atuação do sindicalismo. Um aspeto importante deste debate consiste em considerar que, embora os sindicatos tenham experimentado dificuldades, não lhes pode ser negado o carácter reflexivo inerente a um ator social, que procura desenvolver novas perspetivas organizativas, políticas e ideológicas com vista a procurar manter o seu papel de representação dos trabalhadores assalariados.

Mas as mudanças, e este parece ser o elemento determinante, não pode corresponder a uma mera soma de ações pontuais, mesmo que pontualmente bem sucedidas. Deve, pelo contrário corresponder a uma estratégia ativa, sustentada no tempo, composta por um conjunto de ações e iniciativas, com impactos ao nível organizacional, na alocação de recursos (humanos e materiais) bem como no discurso político e na obtenção de resultados. Trata-se, em suma, de tomar o sindicalismo como variável independente e de introduzir o conceito de escolha estratégica para compreender as dinâmicas de revitalização (ou não) da sua ação (Frege e Kelly, 2004c:31-32).

A tese desenvolvida “consiste em considerar que as transformações em curso, pondo sérios desafios aos sindicatos e sendo suscetíveis de criar condições favoráveis ao desequilíbrio das relações de poder entre o capital e o trabalho, ao mesmo tempo, criam novas oportunidades para a ação sindical, para a sua revitalização e recriação” (Cerdeira, 2005:93). Esta tese implica três corolários: em primeiro lugar, a revitalização do sindicalismo é “potencial” (Rosa, 1998: 353); em segundo lugar, sendo a crise do sindicalismo uma de geometria variável, também as fontes da sua revitalização o poderão ser (Costa, 2005); por fim, a noção de que o retorno da iniciativa dos sindicatos passa pela renovação das suas conceções, formas organizativas e práticas, mas que acima de tudo se trata de poder influenciar e pesar no debate ideológico (Hyman, 2001; Silva, 2008; Estanque, 2008, 2009).

⁶¹ Termo caro à escola neo-institucionalista e à escola da escolha estratégica (Hyman, 1998:19).

3.2.1. ... ideológica

Segundo Richard Hyman, “os evidentes problemas materiais com os quais os sindicatos se confrontam não podem ser separados de problemas menos tangíveis como os da ideologia. Para resistir às forças hostis contra estes reunidas, os sindicatos devem contrapor com a mobilização de recursos de poder; mas tais recursos consistem na capacidade de atrair membros, de inspirar os membros e simpatizantes a participar em ações, e de ganhar o apoio (ou pelo menos a neutralidade) do público mais amplo. A luta pela organização sindical é, portanto, uma luta pelos corações e mentes das pessoas, em outras palavras, uma batalha de ideias ” (Hyman, 2004:22).

Frege e Kelly convergem com a posição de Hyman: “de forma a se revitalizarem, os sindicatos, enquanto atores democráticos, necessitam de reforçar o seu envolvimento nos debates ideológicos mais amplos sobre o capitalismo global contemporâneo. Tal, por sua vez, poderá permitir a estes se envolver mais livremente num novo discurso sobre os desenvolvimentos nas questões laborais e do mercado de trabalho, nos seus próprios termos, desafiando a hegemonia das ideias e valores neoliberais com visões alternativas sobre como alcançar a justiça social e mais democracia” (Frege e Kelly, 2004b: 194).

Esta batalha de ideias ocorre num contexto extremamente desfavorável. Considere-se a distinção feita por Lukes (1975) sobre as três dimensões de poder: (1) comportamento dos atores na procura de tomada de decisão sobre um tema em que existe conflito de interesses. Aqui a decisão seria mais próxima do ponto de partida do ator com mais poder; (2) noutra dimensão mais profunda, o poder é expresso pela capacidade de controlar a agenda política, regulando os assuntos que estão disponíveis para o debate; (3) contempla o facto de o ator mais poderoso poder moldar o discurso dominante através da influência da ideologia, principalmente as crenças e os interesses percebidos de outros atores (Frege e Kelly, 2004a). Noutras palavras, o ator mais poderoso dentro de um sistema ocupa uma posição hegemónica, controlando a forma

como esses assuntos e problemas são definidos e refletidos. Tendo em conta esta perspectiva, os sindicatos, atualmente, possuem apenas a capacidade de assumir conflitos superficiais (1) com os empregadores e Estado sobre os termos das reformas (neoliberais) do mercado de trabalho e segurança social, não conseguindo desafiar quer a agenda de reformas (2) quer a ideologia neoliberal que lhes dá fundamento (3).

De um modo geral, os debates em torno da renovação do sindicalismo, marcados por uma pluralidade de visões e orientações teóricas, sugerem uma transformação na agenda sindical tradicional que quebre a exaustão e erosão do seu discurso e que permita recuperar a iniciativa ideológica. A disputa dos conceitos que inspiraram a ofensiva patronal e a direita política - procurando intervir sobre a 2a e 3a dimensão de poder de Lukes – constitui uma condição necessária. Hyman enfatiza que um “envolvimento crítico” sindical pode conduzir a resultados diferenciados na negociação de elementos tão fulcrais quanto a flexibilidade do trabalho, a segurança no emprego, democracia na empresa e a criação de uma “estrutura de oportunidades”, um projeto coletivo que apele também a outros setores da classe trabalhadora de forma solidária (Costa, 1999; Hyman, 2004: 22-30).

Considerando que a ideologia e prática sindical sempre se moveu no triângulo mercado/sociedade/classe, constituindo normalmente uma combinatória de duas dessas três orientações, uma reorientação em termos de mudança poderá corresponder à ativação e maior influência do terceiro vértice do sindicalismo, até então negligenciado (Hyman, 2001: 4-5). Grosso modo, a transformação da agenda sindical implica uma nova estratégia de ação que expanda o sindicalismo para fora do seu campo tradicional de atuação, isto é, as relações de produção e a escala nacional.

3.2.2. ... alargando o campo de intervenção

A orientação de alargamento do campo de intervenção (Wever, 1998), enfatiza a necessidade de os sindicatos procurarem organizar os trabalhadores excluídos dos tradicionais fora das relações industriais, promovendo alianças com outras organizações, procurando organizar e representar novos membros e novos interesses que ultrapassem os tradicionais temas da negociação coletiva. Trata-se de uma orientação determinante, mas de difícil implementação, pois implica se dirigir a novos setores de atividade económica, sobretudo nos serviços, onde a organização sindical sempre foi débil. A segmentação do mercado de trabalho tende para uma dualização, diminuindo o peso das categorias intermédias onde assentava o grosso da sindicalização. Enquanto que os trabalhadores com maiores qualificações podem ver pouca utilidade num sindicato, os trabalhadores menos qualificados e com uma fraca posição negocial no mercado de trabalho, possuem poucos recursos conducentes à organização coletiva. Em momentos de crise e recessão económica, a situação agrava-se com o aumento de empregos atípicos e precários, a escassez de recursos e o aumento do desemprego, o que tende a aumentar a competição e os conflitos entre trabalhadores “centrais”, “periferia” e desempregados (Hyman, 1992: 154).

O estudo coordenado por Carola Frege e John Kelly (2004a), uma análise comparativa de cinco movimentos sindicais nacionais - Reino Unido, Estados Unidos, Alemanha, Itália e Espanha-, identifica seis estratégias de revitalização sindical: organização e recrutamento de novos membros (organizing), parceria sindicatos-empregadores (labour-management partnership), ação política (political action), reforma das estruturas sindicais (reform of union structures), construção de coligações (coalition-building), e solidariedade internacional (international solidarity). Estas estratégias abarcam as principais relações entre sindicatos e atores-chave no sistema político e económico e na sociedade civil.

Dada a sua relevância, procurar-se-á enunciar os elementos mais

importantes de cada uma das estratégias de revitalização:

1) organização e recrutamento de novos membros - o primeiro componente da organização é a questão da alocação de recursos. Os sindicatos podem diferir em termos do seu nível de comprometimento com a organização dos “não-organizados” e com o nível de investimento feito. Este comprometimento manifesta-se em três dimensões: formalização (documentos escritos, planos, orçamentos, objetivos, etc); especialização (desenvolvimento de uma política organizacional, que pode passar por organismos próprios); centralidade (prioridade relativa dada a esse tipo de iniciativas).

O segundo componente refere-se ao direcionamento da atividade. Comporta igualmente três elementos. Em primeiro lugar, os sindicatos podem tentar consolidar o seu número de membros através de organização interna, ou seja, tentativas de aumentar a densidade sindical em locais onde já possuem presença, ou concentrarem recursos na expansão do número de membros em setores não-organizados. A segunda dimensão, refere-se a estratégias de alargamento de campo (Wever 1998). Tal significa que os sindicatos podem continuar a reproduzir o estatuto demográfico e contratual dos seus membros, ou podem procurar por um alargamento do campo, onde mulheres, minorias, jovens, part-time, temporários são considerados uma prioridade de organização. A terceira dimensão, remete para a profundidade do trabalho de organização, tido em conta se o critério é apenas o aumento do número absoluto de membros ou a construção sindical que permita a organização coletiva no local de trabalho e forneça a base de sustentação para o aumento do número de membros ao longo do tempo.

O terceiro componente diz respeito aos métodos utilizados. O recrutamento pode ser uma atividade difusa (incluída na atividade quotidiana do sindicato) ou concentrada (através da realização de campanhas, planeadas e executadas ao longo de um período de tempo mais ou menos longo). A segunda dimensão, relaciona-se com o direcionamento das tentativas de organização, se dirigidas inicialmente ao empregador ou aos empregados (Heery e Adler, 2004. 46-48).

2) parceria sindicatos-empregadores - um enquadramento institucional forte com participação sindical constitui um pré-requisito para o funcionamento de parcerias sociais. No entanto, dada a orientação neoliberal de abandono de dinâmicas de negociação nacional, concentrando-se no nível regional e/ou de empresa, estas poderão ser úteis na medida em que os sindicatos mantenham força organizativa nessas escalas. Cumulativamente, as parcerias sociais podem contribuir para a revitalização quando são complementares de estratégias e de capacidades organizacionais autónomas dos sindicatos (Fichter e Greer, 2004: 87-88).

3) ação política – compreende as ações empreendidas pelos sindicatos com vista a poder participar no processo de decisão política. O enfraquecimento da sua posição no terreno económico pode conduzir o sindicalismo a tentar utilizar diferentes estratégias de influência do poder político, embora o panorama de alianças potenciais no Estado também tenha mudado substancialmente. Destacam-se três esferas de atividade que fazem parte do domínio da intervenção política: eleições, por intermédio do apoio de candidatos, participação e financiamento de campanhas eleitorais e mobilização de votantes; produção de legislação, através da participação em negociações de pactos sociais ou pela mobilização coletiva via greves políticas, nos países onde tal é possível; implementação de políticas, através da fiscalização, pressão ou do recurso aos tribunais (Hamann e Kelly, 2004: 93-94).

4) reforma das estruturas sindicais – pode assumir três formas: a reforma da sua “estrutura externa”, ou seja, do setor de atividade que representa e dos trabalhadores a incluir no seu âmbito de atuação; as restantes formas são internas à organização e dizem respeito ao funcionamento interno (democracia e participação) e administrativo (forma como são geridos e alocados os recursos).

Apesar da existência de resistências à mudança, existem três tipos de motivações que podem influenciar reestruturações: agressiva – caso de fusões

de sindicatos em que o sindicato grande pretende apenas alargar a sua área de intervenção, podendo não conduzir a um aumento significativo de filiados nem de influência negocial; defensiva – quando se efetua fundamentalmente para evitar o declínio e assegurar a sobrevivência; e transformadora, quando os esforços de reestruturação estão fundamentalmente ligados a uma mudança organizacional substantiva, que permitam uma melhor alocação de recursos com vista a reforçar elementos das quatro dimensões de revitalização (Behrens, Hurd e Waddington, 2004: 117-136).

5) construção de coligações – a realização de alianças com outros setores e movimentos sociais não constitui novidade no reportório sindical, mas pode aumentar a capacidade dos sindicatos de aceder a novos “públicos”, podendo conferir conhecimento, legitimidade e capacidade de mobilização para as suas atividades. Frege, Heery e Turner (2004: 137-158) sugerem a existência de dois tipos de pressões que podem encorajar os sindicatos a procurarem alianças. O primeiro tipo resulta de um processo interno de mudança que tenha como consequência o alargamento da sua agenda sindical. O segundo corresponde à “oferta” de parceiros e de oportunidades para que estas alianças produzam mudanças significativas, o que dependerá da força da sociedade civil e da abertura por parte do Estado a novos temas e reivindicações.

As coligações assumem características diferentes, variando na duração, identidade dos parceiros, seus objetivos, métodos e grau de sucesso. O padrão de interação entre as diversas organizações varia conforme a temática sindical assume uma posição preponderante (coligação de vanguarda), se existe uma associação de interesses diferenciados (coligação de causa comum), ou se a organização sindical assume como seus os interesses e objetivos de outras organizações (coligação integradora).

6) solidariedade internacional - durante as duas últimas décadas tem-se assistido a um aumento significativo da atividade internacional. No entanto, apesar da crescente consciência da necessidade de aumentar as ligações internacionais num contexto de economia global, o movimento sindical

mantém-se ainda segmentado pelas linhas de demarcação nacional, setorial e de empresa. O (novo) internacionalismo não pode ser apenas a extensão das estratégias de ação dos sindicatos nacionais para uma vaga e pré-constituída arena internacional, mas deve significar a extensão de práticas, instituições e padrões de ação nacional específicos, para o contexto internacional, independentemente da retórica internacionalista de muitos sindicatos (Lillie e Lucio, 2004: 157).

Embora a globalização da produção tenha trazido visões otimistas de uma nova tendência para a criação de uma classe trabalhadora mundial única e homogênea, experimentando as mesmas condições de vida e de trabalho, subsistem ainda diferenças importantes - uma tendência mais para a polarização e segmentação do que de nivelamento homogêneo por baixo -, decorrentes da divisão Norte-Sul, da inserção diferenciada dos países na economia mundial, da diversidade dos regimes de regulação, da divisão entre trabalho formal e informal, entre outros fatores (Waterman, 2008: 257-258).

Segundo Bieler (et. al., 2008: 267-270) colocam-se três desafios principais, que afetam de forma diferenciada trabalhadores do Norte e do Sul. Em primeiro lugar, uma das principais tarefas sindicais, a de impedir a competição entre trabalhadores e degradação das condições de trabalho, dificilmente pode ser concretizada apenas à escala nacional. Este aspeto afeta mais os trabalhadores e sindicatos do Norte pois tinham adquirido algum controlo através da negociação coletiva e de pactos sociais nacionais. Em segundo lugar, o aumento do trabalho informal tende a fazer perigar os standards mínimos de vida para um número crescente de trabalhadores, temática mais premente no Sul, embora a precarização do trabalho se tenha tornado num problema incontornável nos países do Norte. Por fim, a governação global, de cariz neoliberal, conduzida pelas instituições internacionais, coloca ameaças quer aos trabalhadores do Norte, quer do Sul.

A resposta sindical a esta escala tem sido sobretudo defensiva. Os sindicatos dos países do Norte, com base na experiência passada de macro-concertação social, procuram desenvolver “parcerias sociais” com o Estado e organizações patronais. Tal reflete-se à escala nacional, mas com resultados

negativos, pois o princípio norteador destes acordos não é a prossecução de políticas de pleno emprego mas de reforço da “competitividade nacional”. Os organizações sindicais internacionais, largamente dominadas pelo Norte, desenvolvem uma conduta semelhante, através de campanhas, como a da inclusão de uma cláusula social nos acordos de comércio internacional, os padrões internacionais de trabalho, a adoção de “códigos de conduta” e responsabilidade social das empresas transnacionais, ou ainda a campanha, lançada mais recentemente, (2007) pela Confederação Sindical Internacional, em torno do “Trabalho Decente”.

A estas iniciativas de “cima para baixo”, podem-se acrescentar outras, de “baixo para cima”, que passam por experiências de reforço da mobilização coletiva dos sindicatos tradicionais; de construção de organizações que procuram representar vastos setores do trabalho informal, como a StreetNet⁶²; o reforço da cooperação sindical Sul-Sul, rompendo com o monopólio do Norte, através, por exemplo da SIGTUR⁶³; e a crescente presença no que Peter Waterman designa como “movimento de solidariedade e justiça global”, em particular no processo Fórum Social Mundial (Santos e Costa, 2004: 28-32; Waterman, 2008: 252; Bieler et. al., 2008: 276-282).

A promessa de um novo internacionalismo operário, embora constitua uma “realidade em construção e as suas manifestações (...) ainda embrionárias” (Santos e Costa, 2004: 48), esbarra em alguns obstáculos. Boaventura de Sousa Santos e Hermes Augusto Costa identificam alguns deles. Para além dos resultantes das transformações estruturais anteriormente referidas, identificam outros fatores inibidores da cooperação fora dos espaços estritamente nacionais, que se prendem com a (ainda) prioridade concedida à escala nacional, limitações financeiras, escassa teorização sobre o tema, igualmente resultante de poucas experiências concretas ao nível internacional, a (in)existência de uma identidade sindical transnacional entre trabalhadores, ou a forte oposição/resistência patronal (Santos e Costa, 2004: 21).

62 A StreetNet, uma organização internacional que congrega 34 afiliadas e que procura trocar informações e experiências quanto às melhores estratégias de organização do trabalho informal.

63 A SIGTUR, Southern Initiative on Globalisation and Trade Union Rights. Ver Webster, Lambert, 2004.

Deste modo, o sindicalismo necessita de conceber a sua prática política de uma forma transescalar, considerando-os como espaços que não são mutuamente exclusivos, nem hierarquizáveis, e que podem se articular num novo internacionalismo que, por enfrentar uma ordem complexa, será também ele próprio complexo e híbrido (Munck, 2002a:160). Tal pressupõe tanto a divulgação local dos seus “globalismos” (iniciativas de âmbito predominantemente transnacional), como a divulgação global dos seus “localismos” (iniciativas de base local menos conhecidas mas igualmente portadoras de potencial emancipatório) (Santos e Costa, 2004:47) de forma a lidar com a “dupla e contraditória pressão desestruturadora: a pressão das exigências locais e localizantes, por um lado, e a pressão das exigências transnacionais e transnacionalizantes, por outro” (Santos, 2004a: 165).

3.2.3. ... refundando a solidariedade

Um elemento final, mas sem dúvida determinante para a renovação do sindicalismo no XXI, prende-se com a produção de um discurso e uma prática sindical que procure inverter a crise de agregação de interesses, e consequentemente a esclerose organizacional. Importa, antes de mais desconstruir uma visão mitologizada do passado, em que os trabalhadores eram espontaneamente coletivistas, e as organizações sindicais cerravam fileiras em torno de um projecto unificador de classe. Terá havido algum momento idealizado em que a unidade da classe trabalhadora se fez sentir, nacional e internacionalmente? A história encarrega-nos de infirmar esta hipótese (Estanque, 1999: 91). O sindicalismo assentou a sua força e atribuiu elevada simbologia a determinados setores industriais, como os mineiros, os metalúrgicos, e, num sentido mais amplo, o do operário-massa da indústria transformadora. Mas “terão sido a base da solidariedade ou criadores de uma uniformidade muitas vezes estreita e fictícia?” (Hyman, 1992: 159)

A construção de uma noção de solidariedade procurou sempre ultrapassar seccionalismos e particularismos, mesmo no interior das fileiras

sindicais. Muitas das ações e movimentos surgiram a partir de “particularismos militantes”. Mas a superação do local (onde se organizam as solidariedades tangíveis) e a articulação com outros particularismos, apela à enunciação de um conjunto de conceitos abstratos com ambição universalista, que possam galgar as fronteiras espacio-temporais (Harvey, 1996: 7-8).

O internacionalismo operário, concebido como comunidade de interesses organizado enquanto classe em torno dos sindicatos e partidos operários, superando as rivalidades do sistema inter-estatal, constituiu uma realidade episódica. Esta comunidade imaginada, ou nas palavras de Peter Waterman, uma “internacional da imaginação” (Waterman, 1998: 40), emerge em circunstâncias específicas, que são atualmente desconstruídas. Mais do que acreditar num retorno mítico a um internacionalismo principal, aos qual todos os outros se subordinavam, importa reconhecer que, mesmo se mantendo a centralidade da relação capital-trabalho, este constitui um entre vários internacionalismos emancipatórios, e como tal, deve procurar se associar a estes de forma a reforçar as lutas sociais no campo laboral (Waterman, 1998:72).

De acordo com Boaventura de Sousa Santos, “a teoria política da modernidade ocidental, tanto na versão liberal como na marxista, construiu a unidade na ação política a partir da unidade dos agentes. De acordo com ela, a coerência e o sentido da transformação social baseou-se sempre na capacidade do agente privilegiado da transformação, fosse ele a burguesia ou as classes trabalhadoras, representar a totalidade da qual a coerência e o sentido derivavam. De uma tal capacidade de representação provinham, quer a necessidade, quer a operacionalidade, de uma teoria geral da transformação social” (Santos, 2004b: 79).

Ainda segundo o autor, baseando-se na experiência de confluência de movimentos no Fórum Social Mundial, na ausência de uma totalidade geral, mas sim de co-presença de muitas totalidades parciais, refletindo a diversidade existente, a recusa de uma teoria geral significa a recusa de falsos universalismos e falsas estratégias únicas promotoras de uma homogeneidade fictícia. A alternativa a uma teoria geral seria o “trabalho de tradução”, tanto de

saberes, como de ações, de forma a lidar com o lado negativo da diversidade e da multiplicidade, a saber, a fragmentação e atomização. Ao trabalho de tradução caberia a tarefa de criar zonas de contacto e inteligibilidade recíproca, respeitando simultaneamente a identidade e autonomia de sujeitos em causa, mas procurando a articulação de práticas e saberes com base no que une e é comum aos movimentos, e não naquilo que os divide (Santos, 2004b: 79-80). Em síntese, “através do trabalho da tradução, a diversidade é celebrada, não como um fator de fragmentação e de isolacionismo, mas como uma condição de partilha e de solidariedade” (Santos, 2004b: 81).

David Harvey, partindo de um referencial marxista, critica a visão – pós-moderna - que atacava “explicitamente qualquer noção de que possa haver uma metalinguagem, uma metanarrativa ou uma metateoria mediante as quais todas as coisas possam ser conectadas ou representadas”. Considera a sua retórica perigosa, “já que evita o enfrentamento das realidades da economia política e das circunstâncias do poder global”. Mesmo quando reconhece virtualidades a esta visão adverte que “enquanto abre uma perspectiva radical mediante o reconhecimento da autenticidade de outras vozes, o pensamento pós-moderno veda imediatamente a essas outras vozes o acesso a fontes mais universais de poder, circunscrevendo-as num gueto de alteridade opaca, da especificidade de um ou outro jogo de linguagem. Por conseguinte, ele priva de poder essas vozes (de mulheres, de minorias étnicas e raciais, de povos colonizados, de desempregados, de jovens, etc) num mundo de relações de poder assimétricas” (Harvey, 1992: 49, 112, 146).

O geógrafo britânico não enjeita a necessidade de elaboração de uma totalidade estruturada. Para a compreensão do desigual desenvolvimento espacial e temporal será necessário, por sua vez, ter em consideração sete distintas esferas de atividade - tecnologias e formas organizacionais, relações sociais, arranjos institucionais e administrativos, produção e processos produtivos, relações com a natureza, reprodução da vida quotidiana e das espécies, concepções mentais do mundo -, uma abordagem que se afasta de determinismos e mecanicismos, da sobre-determinação de uma das esferas, e que concebe a existência de um movimento co-evolucionário destas numa

configuração que constitui uma totalidade “sócio-ecológica” (Harvey, 2010: 128, 132-133).

Embora a análise de Harvey se centre na dinâmica de expansão espaço-temporal do capitalismo, e como tal, dando particular atenção à relação social entre capital e trabalho, não se deteta no seu discurso a priorização de uma esfera de intervenção, nem a identificação de um sujeito político emancipador único. Esta “co-evolução” entre as esferas de atividade implica a percepção de que um movimento político pode surgir em qualquer uma das sete esferas que identifica. Os sujeitos políticos, ou “arquitetos insurgentes” atuam assim em diferentes esferas e espaço-temporalidades, mas uma teoria “co-revolucionária” implica que uma dinâmica que surja numa dessas esferas deva se movimentar em cada uma destas de forma a construir dinâmicas de reforço mútuo (Harvey, 2010: 259), pois em última análise a insurreição generalizada que molde e mude a direção da vida social implicará ações coordenadas em todos os “teatros de atividade insurgente” (Harvey, 2000: 234).

Constatou-se no entanto, a erosão da crítica social face à crítica artística (Boltanski e Chiapello, 2007), o deslocar do terreno da contestação da esfera da produção para o campo cultural, ou um privilegiar das políticas de reconhecimento em detrimento das políticas de redistribuição. Para Nancy Fraser tal gera perspectivas ambivalentes: “por um lado, a viragem para o reconhecimento representa um alargamento da contestação política e um novo entendimento da justiça social. (...) Por outro lado, não é absolutamente nada evidente que as atuais lutas pelo reconhecimento estejam a contribuir para complementar e aprofundar as lutas pela redistribuição igualitária. Antes pelo contrário: no contexto de um neoliberalismo em ascensão, podem estar a contribuir para deslocar as últimas. Se assim for, os recentes ganhos no nosso entendimento da justiça podem estar entrelaçados com uma perda trágica” (Fraser, 2002: 9-10). É com vista a superar esta dicotomia e o risco da substituição das lutas pela redistribuição por lutas pelo reconhecimento que a autora propõe uma conceção bidimensional da justiça social que articula as duas dimensões: “nesta sociedade, como vimos, a identidade já não está

exclusivamente ligada ao trabalho e as questões da cultura são intensamente politizadas. Contudo, a desigualdade económica continua a manifestar-se desmedidamente, uma vez que a nova economia global da informação está a alimentar importantes processos de recomposição de classe. Além disso, a atual população diversificada de trabalhadores simbólicos, trabalhadores de serviços, trabalhadores manuais, trabalhadores temporários e a tempo parcial, bem como os socialmente excluídos, tem extrema consciência das múltiplas hierarquias de estatuto, incluindo as ligadas à diferença sexual, “raça”, etnicidade, sexualidade e religião. Neste contexto, não é viável nem um economicismo redutor, nem um culturalismo banal. Pelo contrário, a única perspetiva adequada é uma perspetiva bifocal que abarque tanto o reconhecimento como a distribuição” (Fraser, 2002: 12).

Apesar das circunstâncias adversas, subsistem oportunidades para o desenvolvimento de novas perspetivas que procurem a agregação de interesses, num processo sempre inacabado de (re)construção de solidariedades, em que através de um trabalho de “tradução” (Santos, 2004b: 81), seja possível agregar interesses, sujeitos e subjetividades, em dinâmicas de reforço mútuo, assumindo o “princípio de paridade de participação”, (Fraser, 2002: 13) sem ser subsumida a uma lógica primordial e homogeneizadora. Torna-se incontornável “uma nova lógica, um novo vocabulário de motivos” (Hyman, 1992: 166), mas “acima de tudo, é necessário reconstruir as políticas de antagonismo social que confirmam ao sindicalismo um papel acrescido na sociedade e o transformem num fator de esperança na possibilidade de uma outra forma de organização social. Um sindicalismo menos partidário e mais político, menos setorial e mais solidário. Um sindicalismo de mensagem integrada e alternativa civilizacional, onde tudo liga com tudo: trabalho e meio ambiente; trabalho e sistema educativo; trabalho e feminismo; trabalho e necessidades sociais e culturais de ordem coletiva; trabalho e Estado-providência; trabalho e terceira idade; etc” (Santos, 2004a: 174-175).

3.3. Sindicalismo de movimento social

No marco da discussão em torno da renovação do sindicalismo, a noção de Sindicalismo de movimento social poderá constituir uma orientação estratégica portadora de uma nova prática societal. O conceito foi desenvolvido por académicos progressistas, num esforço de compreender o aparecimento de movimentos sindicais militantes, em diferentes regiões da economia mundial, com estratégias de ação semelhantes. Mais concretamente, estes movimentos emergem nos chamados países semi-periféricos, como a África do Sul e o Brasil nos anos 70, ou as Filipinas e a Coreia do Sul nos anos 80. (Lambert e Webster, 1988; Scipes, 1992a; Waterman, 1993; Seidman, 1994; Moody, 1997; Munck 2002a). Posteriormente, gerou uma assinalável discussão sobre as potencialidades e limites à sua aplicabilidade a diferentes setores económicos e contextos nacionais, não só nos países “originários”⁶⁴, mas também no Bangladesh (Rahman, Langford, 2010), Canadá (Schiavone, 2007; MacArthur, 2008), Estados Unidos da América (Johnston, 1994; Moody, 1997; Robinson, 2000; Lopez, 2004), França (Le Queux e Sainsaulieu, 2010), Suécia (Vandenberg, 2006) e o Sri Lanka (Biyawila, 2003).

Embora tivesse sido utilizado inicialmente por Rob Lambert e Eddie Webster referindo-se ao contexto sul-africano, é pacífico afirmar que o sindicalismo de movimento social foi mais coerentemente enunciado por Peter Waterman, já em finais dos anos 80. À semelhança de outros debates teóricos, a utilização do conceito revestiu-se de diversas interpretações e de formulações diferenciadas, embora não contraditórias. Waterman distingue claramente entre dois tipos de abordagem. A primeira, divulgada por Lambert e Webster e popularizada por Kim Moody, define-se pela centralidade do eixo classe/popular, enquadrando-se a sua no referencial de classe/novos movimentos sociais.

A proposta de Waterman pretendia ser uma elaboração teórica com base nas novas dinâmicas de luta social e de internacionalismo operário que emergiram nas décadas de 80 e 90. E como tal, partia, à semelhança de outros

⁶⁴ África do Sul - Von Holdt, 2002; Hirschsohn, 2007; Brasil - Flores, 2011; Coreia do Sul - Park, 2007; Shin, Kwang-Yeong, 2010; Filipinas - Aganon, Serrano e Certeza, 2009.

autores, das experiências do Brasil, África do Sul e Filipinas, entre outras, cujos padrões de industrialização tardia teriam moldado as estratégias de ação sindical mais amplas e diversificadas. No entanto, mais do que identificar determinados sindicatos como modelos de sindicalismo de movimento social, o seu propósito era mais direcionado para a realização de uma crítica do sindicalismo realmente existente. Visava assim a promoção da discussão teórica e não o uso, que se generalizou, mais descritivo e normativo (senão mesmo celebratório) deste conceito (Waterman, 2004a: 222).

Esse uso resultou, aliás, numa dupla erosão do potencial crítico do conceito de sindicalismo de movimento social. Em termos empíricos, as organizações tomadas como modelo de referência⁶⁵ perderam grande parte das suas propriedades iniciais de sindicalismo de movimento social, não resistindo ao impacto da reestruturação neoliberal das relações laborais. A associação do conceito a tempos/lugares/casos concretos teria o efeito negativo de o condenar a uma inoperância enquanto instrumento de análise e de função crítica.

Em termos teóricos, Waterman considera que o principal problema de muitos desses autores é o de existir uma ainda evidente identificação com a chamada classe trabalhadora (fordista) industrial/nacional. Este enfoque conduziria a um excessivo centramento na conceção clássica de vanguarda dos trabalhadores industriais fordistas, que conseguiriam, por sua iniciativa, federar o descontentamento social em alianças sindicais/populares.

Mas o entendimento do autor é, de facto, outro. A sua formulação baseia-se na articulação de vários corpos conceptuais e de complexos de práticas: “retirei, da teoria socialista dos sindicatos, o significado do trabalho capitalista, da contradição de classe, da auto-organização dos trabalhadores; e da luta de classes como simultaneamente subversora das relações capitalistas existentes, e essencial para a solidariedade internacional e auto-emancipação humana. Da teoria dos novos movimentos sociais, a importância dos movimentos identitários radicais-democráticos, a equivalência das diferentes

⁶⁵ É o caso da COSATU (Congresso de Sindicatos Sul-Africanos) na África do Sul, da Central Única dos Trabalhadores no Brasil, e do KMU (Movimento Primeiro de Maio) nas Filipinas.

lutas radicais-democráticas, o trabalho em rede como forma do movimento, o sócio-cultural como um campo de crescente importância para a luta emancipatória. Da teoria das comunicações, ideias sobre o potencial das tecnologias da informação e da comunicação para os movimentos emancipatórios” (Waterman, 2004a: 220-221).

Da sua crítica à teoria socialista clássica decorrem dois aspetos enfatizados por Kim Scipes (1992b). Em primeiro lugar, a ideia de que concebe o sindicalismo de movimento social não só como um modelo diferente de sindicalismo, mas também como um sindicalismo que resulta de um diferente entendimento da classe trabalhadora e das suas formas de organização na luta pela transformação da sociedade. Segundo este prisma, as lutas de trabalhadores constituem uma entre outras lutas políticas legítimas. O que permitiria, por um lado, criar condições para a realização de alianças igualitárias entre todos aqueles que lutam pela mudança de relações desiguais de poder e, por outro, o não confinamento das lutas de trabalhadores ao local de trabalho nem à imagem heroica do trabalhador industrial do setor formal da economia.

Em segundo lugar, a necessidade de superar a conceção leninista sobre o sindicalismo, enquanto limitado à esfera da reivindicação económica, e que atribui ao partido de vanguarda a esfera da luta política e de condução dos sindicatos no sentido de uma transformação societal mais ampla. Uma crítica ao leninismo permitiria romper com a distinção binária entre o campo político e económico, bem como com a tutela hierárquica entre partido e sindicato, fazendo este último recuperar a sua autonomia, democracia e uma vocação de intervenção que transcende essas dicotomias.

Apesar de se inspirar na teoria dos novos movimentos sociais, Waterman (2004a: 221) não deixa também de apontar a cegueira de classe de muitos dos seus teóricos, reafirmando a importância do trabalho e dos sindicatos para a emancipação social. Não aprofunda, nesse sentido, a sua crítica mas outros autores têm constatado o facto de não existir uma total adequação das diversas tradições teóricas sobre os movimentos sociais para explicar a(s) forma(s) como os sindicatos se têm procurado renovar num

contexto manifestamente desfavorável (Lopez; 2003, 2004).

A tradição de análise dos novos movimentos sociais centra-se na relação entre a mudança social e a emergência de novos conflitos sociais, refletindo a multiplicidade de novos grupos (com novas identidades e interesses) que surge na transição de uma sociedade industrial para uma pós-industrial (Touraine, 1981; Offe, 1985a; Castells, 1999; Melucci, 2001). Existe portanto uma desvalorização do sindicalismo, por um lado, por serem instituições típicas da sociedade industrial, parte integrante do sistema de institucionalização do conflito desta; por outro, por considerarem que se verificou uma translação das fontes de conflito nas sociedades pós-industriais. Sendo uma teoria do conflito social, tende a desvalorizar o trabalho enquanto fonte potencial de conflito numa economia pós-industrial, o que contraria a evidência de que os sindicatos continuam a ser as maiores organizações sociais e a desenvolver uma miríade de iniciativas (às mais diversas escalas) com vista a manter o seu papel enquanto ator coletivo de mobilização e representação da classe trabalhadora.

No que diz respeito à tradição norte-americana de análise dos movimentos sociais (Tilly, 1978; McAdam, 1982), esta associa a sua emergência à confluência de fatores facilitadores favoráveis (objetivos e subjetivos). A “teoria de mobilização de recursos” introduz a importante noção de ação estratégica, que concebe os movimentos sociais enquanto atores conscientes capazes de fazer escolhas e de mobilizar os recursos de que dispõem. A “teoria do processo político” concede uma maior atenção à estrutura de oportunidades, ou seja, ao contexto político institucional onde se desenrola a atividade dos movimentos sociais.

Embora a noção de estrutura de oportunidades contemple atualmente categorias objetivas, mas também a dimensão de perceção subjetiva por parte dos atores sociais quanto à (in)existência de oportunidades e/ou ameaças, como explicar a (re)emergência da ação sindical em contextos manifestamente desfavoráveis ou onde não existem oportunidades políticas para os sindicatos? Igualmente, sendo os sindicatos organizações institucionalizadas e potencialmente burocratizadas, como é possível romper com a lei de Ferro da

Oligarquia de Michels? Os estudos na área das organizações focam muito na burocratização destas, e na forma de o poder evitar. Mas depois de “burocratizadas” e “institucionalizadas”, como encetar processos de mudança? A título de exemplo, Voss e Sherman, com base no contexto dos Estados Unidos da América, estudaram os fatores que contribuem para a revitalização dos sindicatos através da comparação de organizações que mudaram a sua organização e formas de atuação e outras que não o fizeram. Identificam três fatores: a ocorrência de uma crise política na secção conduzindo à eleição de uma nova direção; a presença de dirigentes com experiência ativista fora do movimento sindical, que interpretam o declínio dos sindicatos como um mandato para a mudança; o apoio de instâncias superiores do sindicato a favor de inovações (Voss e Sherman, 2000). Voltando a Lopez, este autor defende que para teorizar estes processos não se deve focar nos fatores favoráveis para a mobilização ou sucesso mas sim nas dificuldades existentes e na agência dos atores ao confrontar essas mesmas dificuldades.

Por fim, a versão de sindicalismo de movimento social de Waterman procura não confinar a sua teoria ao espaço industrial/nacional, atribuindo importância fulcral à dimensão transnacional. Uma “nova solidariedade global”, na qual o movimento operário terá um papel importante mas não o de vanguarda. Neste sentido, concebe o seu internacionalismo como pós-nacional, para que este não seja uma mera soma de sindicalismos nacionais, nem fique preso a um lugar ou a um período em particular (Waterman, 2004a: 221-223; 2004b).

Assim, a noção de sindicalismo de movimento social tem dado um contributo importante para analisar as transformações ocorridas, bem como os desafios que se colocam ao sindicalismo (Estanque, 2004b, 2011). “Mais do que remeter para uma prática ou conjunto de práticas consolidadas, esta conceção como que sugere uma necessidade ampla de repensar a atividade sindical em geral. Nesse sentido, poderá mesmo ser vista como uma espécie de guia orientador para a renovação do sindicalismo, embora não colida com outras tipologias. Em todo o caso, distintamente das tipologias anteriores, o sindicalismo de movimento social não experimenta apenas a relação do

sindicalismo consigo mesmo, mas sim com o “exterior” do próprio sindicalismo“
(Costa, 2011: 36).

CAPITULO 4

Hipóteses de Investigação e Metodologia

Introdução

A principal preocupação que enforma a presente dissertação é o estudo da atual crise do sindicalismo e das suas possibilidades de renovação. A indagação parte de uma reflexão geral que relaciona esta crise com a dificuldade do modelo de sindicalismo industrial/nacional em poder lidar com as transformações ocorridas decorrentes do fim dos trinta gloriosos anos e do chamado capitalismo organizado. Procede-se a uma ancoragem empírica no contexto português através da realização de dois estudos de caso que lidam com o que designo de tensão nacional/pós-nacional e industrial/pós-industrial.

A articulação de escalas de análise, entre uma mais global e outra mais contextualizada, é operada através da formulação de hipóteses de trabalho, respetivamente, gerais e específicas. As primeiras, procuram dar sentido, num mesmo quadro de análise, à diversidade de crises sindicais à escala global, e a enunciar pistas de reflexão sobre o contexto português; as segundas circunscrevem-se às incursões empíricas decorrentes da realização dos estudos de caso. Esta parte do capítulo é antecedida por uma justificação do método de investigação científica adotado, o método de estudo de caso alargado. Por fim, numa terceira parte, em estreita decorrência entre método e hipóteses de trabalho enunciadas, esplanam-se a planificação da investigação, com particular atenção aos principais momentos desta, bem como às técnicas de investigação utilizadas.

1- Da justificação do método (de estudo de caso alargado)

Num artigo assinalando o Centenário da Sociologia, Goran Therborn (2000) localiza a institucionalização desta disciplina na década de 1890. Trata-se do período das obras “Divisão do Trabalho Social”, “Regras do Método Sociológico” e de “O Suicídio” de Emile Durkheim; do lançamento dos primeiros periódicos sociológicos, “Revue Internationale de Sociologie” (1893), “American Journal of Sociology” (1895), “L’année Sociologique” (1898); e da criação do primeiro departamento universitário de sociologia (e de antropologia) na Universidade de Chicago (1893).

Segundo o autor, uma das grandes conquistas desta área do conhecimento, ao longo do século XX, teria sido a da auto-reflexividade, cruzando dois grandes eixos: temporal e espacial (Therborn, 2000: 38). No que concerne à dimensão temporal, a passagem do século XIX teria sido marcada indelevelmente pelos conceitos de evolução, progresso e ciência. Estas premissas fundadoras dos três estados de Auguste Comte pautavam uma conceção societal de transição etápica no sentido de uma dada noção de progresso social, em que a ciência ocupava um papel racionalizador e instrumental. Esta visão evolucionista teria sido abandonada no estertor da primeira guerra mundial, a partir da qual emerge uma diferente cosmologia mais preocupada com a estrutura do social, quer na versão legitimadora da ordem social, quer na questionadora das contradições e antagonismos existentes nessa mesma estrutura; até à atualidade em que a cosmologia seria a da estratégia e contingência.

Therborn, no que diz respeito à dimensão espacial da auto-reflexividade aponta três referenciais: o espaço institucional, da academia e das suas disciplinas; o espaço da realização da atividade sociológica, onde os profissionais da área exercem o seu ofício; e o espaço da imaginação e da investigação, que delimita a linha do horizonte de progressão desta disciplina.

A dimensão do desenvolvimento da prática sociológica em Portugal é, neste contexto, de génese mais tardia. Produto do regime autoritário de 48 anos, a sociologia enquanto campo científico estruturado desenvolvendo um

determinado olhar sobre os fenómenos sociais; como espaço institucional e de transmissão codificada de uma matriz de conhecimento, é de origem recente, estando intimamente relacionada com o processo de democratização inaugurado pelo 25 de Abril de 1974.

Não obstante essa data fundadora, os primeiros passos foram dados em 1963 com a criação do GIS (Grupo de Investigações Sociais) e da revista *Análise Social*, sob a égide de Adérito Sedas Nunes. O longo processo de conquista de espaço e de afirmação de uma área do conhecimento que poderia potencialmente “déranger” o regime político, redundou, em 1972, na criação do ISCTE e do curso designado de Ciências do Trabalho. Com o regime democrático, a sociologia expande-se através da criação de novas licenciaturas e departamentos um pouco por todo o país.

Embora o positivismo tenha constituído uma referência marcante para as ciências sociais, a constituição da atividade sociológica em Portugal retirou como referencial estruturante a crítica ao positivismo pela via racionalista de matriz bachelardiana. Ainda nos primórdios da institucionalização da sociologia em Portugal, Sedas Nunes afirmava: "a prática científica não se situa fora ou acima da sociedade. (...) Assim, naquele seu modo de relação com o mundo das relações sociais, a investigação social encontra-se numa situação de certa maneira contraditória e paradoxal: faz parte objetivamente desse mundo e, no entanto, por inerente exigência da sua própria busca da objetividade, é solicitada e premida a «distanciar-se» dele a fim de o focar como se estivesse localizada nalgum ponto «exterior», de onde a prática social possa ser perspectivada, observada e analisada como puro e simples objeto" (Sedas Nunes, 1994: 109).

Da constatação da especificidade da realidade social como objeto de estudo diverso da natureza, resultaria a necessidade de uma abordagem metodológica igualmente específica. Desenvolve-se, trilhando este caminho, a crítica à cosmovisão positivista de construção do conhecimento: "é certo que a tradição empirista-positivista implica a perspectiva de que a pesquisa constitui o registo neutro e passivo do que a "sociedade" e a "natureza" dizem a quem as souber e quiser ouvir. (...) Admitindo que observar supõe necessariamente a

categorização do que é observado, as posições racionalistas vêm afirmar, de um modo mais geral, a unidade e a integração do processo de pesquisa, orientando-se o vetor epistemológico, como dizia Bachelard, do racional para o real" (Almeida, 1995: 62).

A reflexão epistemológica sobre as condições e critérios formais de cientificidade é complementada pela das condições materiais de produção do conhecimento científico: "os produtos-conhecimentos resultantes de uma prática científica são duplamente determinados: diretamente, pelas condições teóricas da produção científica; indiretamente, pelas condições sociais dessa produção. As condições teóricas envolvem, por um lado, um certo estado da problemática (conjunto articulado de questões) no campo científico considerado e os problemas atuais ou virtuais que essa problemática permite formular e, por outro lado, toda a instrumentalidade teórica, metodológica e técnica (os meios de trabalho teórico) disponível e acionável para dar conta dos referidos problemas. As condições sociais designam a pluralidade de estruturas e práticas da formação social em que a atividade de investigação se exerce e que nela por múltiplas formas interfere" (Pinto, Almeida, 1995:67).

O cânone de aprendizagem da ciência social surge da crítica racionalista do chamado empirismo-positivismo. A este último atribuí-se a sub-valorização do papel da teoria na pesquisa empírica, bem como a sacralização dos procedimentos técnicos de observação e medida dos fenómenos sociais, considerados eminentemente neutros. Ao unitarismo metodológico, opunha o pluralismo; à subvalorização da teoria e à pretensa neutralidade axiológica das técnicas de recolha de informação, o redirecionamento do vetor do conhecimento do racional para o real, revalorizando a função comando da teoria.

Resumia-se assim a máxima bachelardiana, segundo a qual, o facto científico deveria ser conquistado, construído e verificado. Tendo em conta esta hierarquia dos atos epistemológicos, o conhecimento científico construía-se na disputa entre o investigador e as concepções ilusórias do senso comum que o impediriam de chegar à realidade. A produção de conhecimento científico constituía uma tarefa árdua, pois necessitava ultrapassar os preconceitos,

através da razão, verificar os factos empíricos e submeter-se a uma constante vigilância epistemológica. Neste processo, a elaboração da teoria seria a orientadora de todos os procedimentos da pesquisa e da objetividade dessas mesmas etapas.

A garantia da objetividade do processo de produção do conhecimento científico resultaria do distanciamento face ao objeto de estudo, que permitiria a construção de um conhecimento objetivo, neutro e com capacidade explicativa e preditiva da realidade. A utilização de metodologias e técnicas de recolha de dados decorre diretamente da matriz teórica definida. Não reificando os dados empíricos existentes como constituindo a “realidade objetiva”, procurava tipificar todo um conjunto de técnicas que permitissem reduzir os efeitos de contexto e apreender a realidade. Esta seria a forma de diminuir o hiato entre as prescrições da ciência social e as técnicas de recolha de informação por ela acionadas.

Os preceitos racionalistas contribuíram para o abandono da exterioridade e constrangimento dos factos sociais e para colocar a ênfase no carácter construído da realidade social, embora mediada por procedimentos codificados de recolha de informação. Recusando o empirismo de uma realidade que se apreende tal como é, procurou constituir a objetividade na exata medida do seu distanciamento face a esta, da neutralidade axiológica, assente num vetor epistemológico que prescrevia a direção do racional para o real.

No entanto, em bom rigor “a teoria foi geralmente concebida em oposição a, ou em tensão com, vários «outros», como a prática, a pesquisa empírica, a experiência ou a política. Esses «outros» correspondiam, invariavelmente, a instâncias incorporadas, territorializadas e localizadas de relação com o mundo. A teorização implicava a confinamento desses «outros» a procedimentos policiados por uma vigilância epistemológica que garantia a objetividade do conhecimento pela imposição de protocolos de pesquisa pré-definidos de acordo com critérios de validade e de fiabilidade consagrando a estrita separação entre sujeito e objeto, facto e opinião, prova e valores, epistemologia e estética, ciência e política” (Nunes, 2001: 302).

O sociólogo norte-americano Michael Burawoy posiciona-se na crítica desta forma de fazer ciência, que apelida de ciência positiva, propondo em alternativa o que define como ciência reflexiva (Burawoy, 1998). Argumenta que o contexto não é ruído que impede a apreensão da realidade mas também a própria realidade. Assim, mesmo as reformulações metodológicas provindas da ciência positiva (Burawoy não distingue entre positivismo e racionalismo), confrontam as questões erradas com as ferramentas erradas.

O problema estaria nas próprias bases fundadoras da ciência positiva, condensadas em quatro princípios, a saber:

- princípio da reatividade - os sociólogos deveriam evitar afetar, e como tal “distorcer”, os mundos que estudam;

- princípio da fiabilidade - o mundo externo tem uma complexidade infinita, por isso seriam necessários critérios rigorosos com vista a selecionar os dados a recolher;

- princípio da replicabilidade - os critérios de seleção da informação devem ser claros de modo a que qualquer outro cientista estudando o mesmo fenómeno possa atingir resultados idênticos. Parte-se portanto de um princípio que concebe a sociedade como uma imensa experiência de laboratório que pode ser replicada sucessivamente, sempre que asseguradas as mesmas condições;

- princípio da representatividade - garantir que a fatia da população que é examinada é característica da população global.

A crítica de Burawoy à ciência positiva coloca-o, como ele próprio define, na fronteira da ciência, embora nunca a ultrapassando, pois a sua transposição significaria a queda numa abordagem interpretativa do mundo social, algo que rejeita. Defende outro caminho, que não abandone a ciência, nem que confine a sua prática à aproximação a princípios positivistas inatingíveis. A ciência reflexiva procuraria não ignorar os efeitos de contexto, mas tomar partido deles, ou seja, tomar o contexto como ponto de partida mas não como ponto de chegada (Burawoy, 1998).

A ciência reflexiva critica os cânones de cientificidade e de objetividade⁶⁶ prescritos pelo positivismo, assumindo que os efeitos de contexto decorrentes da mútua interferência entre sujeito e objeto podem e devem ser tomados como ponto de partida para a produção de conhecimento, e não considerados como um obstáculo nessa mesma construção. A reconceptualização da ciência reflexiva geraria como metodologia de pesquisa empírica o método de caso alargado, que toma partido dos efeitos de contexto, mas procura delimitar e minorar os chamados efeitos de poder. Consiste na adoção de quatro princípios que procuram lidar com as limitações da ciência positiva: Passagem de observador a participante, extensão da observação, extensão de processos sociais para forças sociais e extensão da teoria (Burawoy, 1998). Assim procura-se tomar a “interferência” no “objeto de estudo” numa oportunidade capaz de criar desordem na ordem social instituída revelando os seus mecanismos de funcionamento; o desenvolvimento de uma estratégia comparativa de diversos casos, não os reduzindo a leis gerais mas procurando descortinar os nexos existentes entre estes; a sua relação com forças sociais externas, concebendo-as como dinâmicas e em mutação; e a reconstrução da teoria com capacidade explicativa de novos fenómenos.

Em síntese, “a ciência reflexiva começa a partir do diálogo, virtual ou real, entre observador e participantes, incrusta esse diálogo dentro de um segundo diálogo entre os processos locais e forças extra locais, que por sua vez só pode ser compreendida através de um terceiro, ampliando o diálogo da teoria consigo própria (...) o método de estudo de caso alargado aplica a ciência reflexiva à etnografia, de forma a extrair o geral a partir do único, para se mover do "micro" para o "macro", e para ligar o presente ao passado, em antecipação do futuro, tudo isto construindo com base na teoria preexistente” (Burawoy, 1998: 5).

Um outro aspeto da relação entre sujeito e objeto, assume atualmente contornos de crescente relevância. Não se trata apenas de conceber uma nova

⁶⁶ Outras abordagens, como as de filiação feminista, realizam uma crítica mais profunda da objetividade da ciência positiva, enfatizando a necessidade de uma reflexividade do próprio sujeito. Sandra Harding propõe um conceito de objetividade forte de forma que o sujeito de conhecimento seja colocado no mesmo plano crítico e causal que os objetos do conhecimento. Tal permitiria a extensão do processo de reflexividade do contexto da justificação para o contexto da descoberta (Harding, 2004).

forma de produção do conhecimento científico, mas também de incorporar nessa reflexão o questionamento do propósito e das consequências desse mesmo conhecimento na sociedade. Este ulterior debate implica a refundação de premissas epistemológicas, nomeadamente da distinção entre objetividade e neutralidade, (Santos, 1999:208) dado que a maximização da objetividade de análise não implicaria necessariamente um alheamento ou uma neutralidade axiológica relativamente aos impactos do conhecimento científico sobre o objeto em causa.

A constituição desse espaço de envolvimento, da passagem de um mero observador distanciado para a assunção da condição de participante num campo de relações sociais, pode passar por diversos tipos de abordagens. A proposta de “sociologia pública” defendida por Michael Burawoy, partilha da preocupação da definição do papel da ciência na sociedade, dos efeitos resultantes da produção de conhecimento científico, bem como da necessidade de diálogo entre cientistas e cidadãos (Estanque, 2009).

Esta abordagem não se encontra isenta de críticas. João Arriscado Nunes considera que nela parece subsistir uma conceção de cientista social-rei (Nunes, 2001) em que o seu papel reside em ser facilitador, educador, elevando a consciência, e expandindo o poder de auto-determinação de grupos oprimidos. (Burawoy, 2005a, 2005b). A passagem da interpretação para o envolvimento, da teoria para a prática, da academia para o público, processa-se (ainda) sob o signo da predominância do conhecimento científico sobre todas as outras formas de conhecimento. Neste contexto a relação entre sujeito e objeto poderia ser mais fértil caso correspondesse à do conceito de testemunha articulada em que o processo de investigação se constitui como um espaço “de envolvimento do pesquisador (...) num terreno e com outros atores, mantendo a iniciativa de produção das formas de expressão através das quais se realiza o poder interrogativo da teoria e em que se inscreve ou incorpora o conhecimento emergente desse envolvimento” (Nunes, 2001: 328).

A escolha do método de estudo de caso alargado⁶⁷ reside no facto deste constituir um poderoso arsenal metodológico que permite a elaboração de uma

⁶⁷ Para uma explicação deste método e das suas virtualidades, ver Santos, 1983, 11-12; Estanque, 2000, 100-106; Estanque, 2002, 62-66.

análise transescalar, colocando o local e global em diálogo numa “totalidade estruturada”. O estudo de caso clássico, embora proceda a uma análise aprofundada de um dado “objeto” é concebido como um sistema (espacio-temporal) fechado, não tecendo relações com elementos e fatores externos a este. Move-se portanto no terreno micro não ambicionando contribuir para a elaboração de teoria, dada a impossibilidade de generalização com base num único caso. A “teoria ancorada” procura suprir esse déficit elaborando teoria com base num número significativo de estudos de caso, considerados representativos, e generalizáveis para o resto da população. Opera portanto um movimento que vai do micro para o macro.

Por sua vez, o método de estudo de caso alargado, não possui a ambição de produção de nova teoria com base na representatividade da população: “se a representação não é viável, existe alguma outra maneira de produzir generalidade? Ao invés de inferir generalidade diretamente a partir dos dados, podemos passar de uma generalidade para outra, para uma generalidade mais inclusiva. Começamos com a nossa teoria favorita, não em busca de confirmações, mas de refutações que nos inspiram a aprofundar essa teoria. Em vez de descobrir “teoria ancorada” elaboramos teoria já existente. Não nos preocupamos com a singularidade do nosso caso já que não estamos tão interessados na sua “representatividade”, mas sim no seu contributo para “reconstruir” a teoria” (Burawoy, 1998: 16).

Assim, o principal critério que presidiu à escolha dos dois estudos de caso da presente dissertação não se prende meramente com o aprofundamento intensivo do conhecimento sobre estes, nem tão pouco com a procura de “representatividade”, com potencial de generalização para toda a “população” em causa. Parte tão só da premissa de problematizar a tensão nacional/pós-nacional e industrial/pós-industrial decorrente da ação sindical no novo contexto global. Num primeiro momento parte-se da escala macro, ou seja, da teoria ou de elementos da teoria considerados relevantes; para o nível micro, consubstanciado na imersão num contexto localizado; para voltar de novo ao macro, no sentido de contribuir para o ajuste e/ou reconstrução da teoria.

Assume-se que existem diferentes tipos de crise decorrentes da diferenciada inserção de países e setores numa “totalidade estruturada”, a que se pode designar de economia política global. Esta é mais aguda – embora com diferenças decorrentes da sua especificidade nacional, culturas e identidades políticas, arranjos institucionais específicos – nos países capitalistas avançados, do que nos países de industrialização tardia. O principal enfoque da nossa análise centra-se no entanto no contexto português e europeu. É já usual a caracterização de Portugal enquanto país semi-periférico (Santos, 1993), com um papel de intermediação no sistema-mundial, mas que assume uma posição periférica num bloco regional consolidado (Costa, 2005: 182). Tal inserção sugere um exercício contextualizado de análise, que permita, por um lado, a apreensão das mudanças ocorridas numa “totalidade estruturada” à escala global, e a sua relação dinâmica com o contexto europeu; e por outro identificar as disjunções da “especificidade” portuguesa sobretudo em relação aos países centrais, alguns dos quais pertencentes à União Europeia.

O primeiro estudo de caso, focado na tensão nacional/pós nacional, dedica a sua atenção à participação dos sindicatos portugueses nos Conselhos Sindicais Inter-regionais estabelecidos entre organizações sindicais espanholas e portuguesas. O segundo, canaliza o seu esforço de análise para a tensão industrial/pós-industrial através do estudo da ação sindical no setor do comércio, escritórios e serviços. Ambas as incursões empíricas possuem uma preocupação comparativa entre os discursos e práticas provenientes quer da CGTP quer da UGT, que no primeiro caso se cifra nas suas estruturas territoriais inter-profissionais, enquanto que no segundo assume como objeto de análise um sindicato afiliado de cada uma das centrais sindicais que possua a sua intervenção no referido setor.

2. Hipóteses de trabalho

2.1. Hipóteses gerais

i) Uma visão histórica e geograficamente mais ampla do trabalho e dos movimentos de trabalhadores, permite reafirmar a sua relevância na atualidade: a) subjetivamente, o descentramento da categoria trabalho face a novas polarizações não conduziu ao seu desaparecimento mas sim à complexificação, heterogeneização e fragmentação da classe-que-vive-do-trabalho; b) objetivamente, a força de trabalho assalariada global aumentou, crescendo mais nos países do Sul do que do Norte, dando corpo a uma nova geografia da divisão internacional do trabalho. Os novos territórios produtivos criados pela dinâmica de desenvolvimento do capitalismo, localizados fora dos países centrais, geraram movimentos sindicais novos, fortes, e que tiveram um papel central na democratização da esfera pública e das relações laborais.

ii) As mutações decorrentes da reorganização produtiva, translação da economia para setores dos serviços e mudanças na regulação social e laboral afetaram mais profundamente os países capitalistas avançados. Uma consequência notória foi a desestruturação da espinha dorsal do sindicalismo – classe trabalhadora industrial tradicional, sem que este se tenha conseguido expandir de forma bem sucedida para novos setores produtivos – algo que foi mais mitigado nos países de industrialização tardia. Uma implicação desta abordagem consiste na perceção de que existem diversos tipos de problemas que afetam os sindicatos e diferentes graus de crise sindical.

iii) Mesmo nos países ocidentais não se verifica uma tendência generalizável de declínio dos níveis de sindicalização, decorrendo das diferentes características dos sistemas nacionais de relações laborais. A tendência homogeneizadora não se tem verificado pois os “sistemas nacionais” funcionam como instâncias mediadoras que podem responder de forma diversa face ao mesmo tipo de pressões “externas”. Mais, não sendo o sistema de relações laborais autónomo, influenciado por variáveis sociais, económicas e

políticas “exteriores”, e permeado por atores com uma diversidade de interesses estratégicos em jogo, mesmo que as pressões sejam semelhantes estas são “traduzidas” de forma diferente para os contextos nacionais, mercê da “incrustação” social e histórica dessas instituições, que define também diferentes reportórios de ação sindical.

iv) O contexto nacional é importante, mas de tal não decorre que as dimensões de revitalização sejam totalmente determinadas pela sua posição no sistema doméstico político, económico e de relações industriais. Uma observação centrada na ação e empoderamento dos atores sociais envolvidos permite recuperar a possibilidade destes empreenderem estratégias ativas com repercussões ao nível das orientações políticas, mas também no que concerne à mudança organizacional, funcionamento democrático, alocação de meios humanos e recursos materiais, bem como renovação das formas de ação política. Se tal premissa de conceber uma teoria que articule de melhor forma a articulação entre estrutura e agência é relevante para todos os atores envolvidos, esta é ainda mais premente no caso das organizações sindicais, às quais é normalmente atribuído um papel secundário.

v) A nova formação social, comumente apelidada de pós-industrial, deu origem a novas clivagens e, conseqüentemente, a novos sujeitos políticos, novos movimentos sociais e novas formas de ação coletiva. Embora o sindicalismo continue a ser um ator social importante, a renovação da ação sindical adviria de uma articulação fecunda com a teoria e prática dos novos movimentos sociais. O sindicalismo de movimento social constitui uma crítica poderosa do sindicalismo realmente existente que resulta também de um diferente entendimento da classe trabalhadora e das suas formas de organização na luta pela transformação da sociedade. Segundo este prisma as lutas de trabalhadores constituem uma entre outras lutas políticas legítimas, o que permitiria, por um lado, a superação do paradigma do sindicalismo industrial/nacional, e por outro, criar condições para a realização de alianças igualitárias transescalares entre todos aqueles que lutam pela mudança de relações desiguais de poder.

vi) Num país como Portugal, com: (1) crescente precariedade laboral,

elevada percentagem de população trabalhadora empregada pobre; desemprego estrutural, e significativa economia paralela; (2) em que existem elevados indicadores de desigualdade social, baixos níveis de proteção social e retração da cobertura dos serviços públicos; (3) e uma crónica fraqueza dos seus movimentos sociais; uma reorientação estratégica do sindicalismo português, poderia servir de catalisador para a mobilização mais ampla na sociedade portuguesa, em torno de uma agenda política que vá para além da defesa dos setores estáveis empregados.

vii) Os sindicatos, apesar da sua desmultiplicação em iniciativas e atividades, têm tido dificuldade em dar resposta às dificuldades colocadas à sua intervenção num momento de transição de modelo produtivo, caracterizado (a) pela erosão da esfera nacional de regulação (tensão nacional/pós-nacional), (b) da fragmentação e precarização dos vínculos laborais nos novos setores da economia dos serviços (tensão industrial/pós-industrial).

2.2. Estudo de caso 1

i) A constituição de um chamado internacionalismo de proximidade padece das mesmas dificuldades de outros tipos de cooperação sindical fora da esfera nacional: a prioridade (ainda) concedida à escala nacional, limitações financeiras, escassa teorização sobre o tema, igualmente resultante de poucas experiências concretas ao nível internacional, a (in)existência de uma identidade sindical transnacional entre trabalhadores, bem como a forte oposição/resistência patronal (Santos e Costa, 2004: 21).

ii) Este internacionalismo não resulta de uma posição ideológica forte, mas decorre antes de uma abordagem pragmática que procura responder às necessidades resultantes de um contexto de maior integração económica, nomeadamente das regiões em causa. Se a motivação da UGT se prenderá mais com a assunção de compromissos transnacionais, a CGTP procura utilizar este instrumento para potenciar as suas políticas de cooperação.

iii) A cooperação é mais intensa em regiões com maior dimensão e

dinamismo económico, afinidade cultural e linguística (Norte/Galiza), que determinam a intensidade das interações fronteiriças, mas também a força, importância e recursos disponíveis pelos sindicatos em presença.

iv) A estrutura organizacional das duas centrais sindicais influencia a sua capacidade de implicação. A UGT, ao invés da CGTP, possui pouca implantação regional e representatividade nos setores mais relevantes para a cooperação transfronteiriça. Por outro lado, a cultura de cooperação transnacional é mais comum no quadro da UGT do que na CGTP, apesar da sua retórica clássica do internacionalismo.

v) As experiências de cooperação sindical transfronteiriças Portugal/Espanha encontram-se muito dependentes de recursos provenientes da União Europeia, direta ou via Confederação Europeia de Sindicatos. A ausência destes implica uma menor intensidade de contactos e de cooperação.

vi) Existe uma tensão evidente entre a agenda nacional e uma agenda emergente como esta. Em primeiro lugar, pela sobre-determinação da escala nacional. Em segundo lugar, pois num momento de “crise” a diminuição dos recursos (nomeadamente financeiros) postos à disposição dos sindicatos, implica realizar opções que normalmente se centram na agenda política nacional; em terceiro lugar, as estruturas sindicais que participam nesta cooperação, localizadas em zonas sobretudo do interior de Portugal, são as mais débeis em termos organizacionais e em recursos.

2.3. Estudo de caso 2

i) O panorama atual configura uma estrutura de oportunidades desfavorável para a intervenção dos sindicatos do setor do comércio, escritórios e serviços. A diminuição dos recursos disponíveis coloca sérios entraves à sua atuação. Simultaneamente surgem novas exigências que colocam pressão sobre a forma de afetação dos recursos, o que implica a realização de opções. Esta limitação é acompanhada por crescentes exigências: proliferação do contencioso, com os inevitáveis custos judiciais; impulso no sentido da descentralização da negociação coletiva, o que coloca

dificuldades aos sindicatos dada a sua fraca densidade ao nível de empresa, e concentração dos recursos ao nível setorial; ocorre, simultaneamente uma maior tecnicização da negociação coletiva, implicando uma maior preparação por parte de dirigentes e técnicos sindicais; uma crescente heterogeneidade, fragmentação e individualização da força de trabalho, necessitando a implicação de mais meios sindicais na sua (tentativa de) organização.

ii) A pouca formalização de documentação interna e externa de reflexão – à qual acresce o “secretismo” resultante de anos de competição sindical entre CGTP e UGT –, embora não signifique a inexistência de debate e discussão interna, indicia uma debilidade de reflexão estratégica, que costuma por norma ser sistematizada e formalizada de modo a que o seu processo de discussão seja amplamente participado e a sua execução devidamente acompanhada.

iii) A principal estratégia de “revitalização”, adotada ao longo dos últimos anos, tem sido a da reforma das estruturas sindicais, com a sucessiva fusão de sindicatos distritais em unidades geográficas mais amplas. Para além da ampliação do escopo geográfico, constata-se o alargamento do âmbito profissional, acompanhando as mutações ocorridas ao nível do emprego no setor terciário. Esta estratégia é eminentemente defensiva se não corresponder a uma reflexão aprofundada que articule a dinâmica de reorganização interna e externa com as novas condições em que se desenrola a ação sindical.

iv) O discurso e prática destes sindicatos possui uma assinalável consistência com a identidade e orientação societal característica das centrais sindicais a que pertencem. Enquanto que o CESP⁶⁸-CGTP privilegia a necessidade da organização coletiva no local de trabalho, com um discurso classista de ação coletiva; o SITESE⁶⁹-UGT enfatiza a importância da negociação coletiva, e numa lógica de atração individual de associados próxima do sindicalismo de prestação de serviços.

v) Não existem “raturas” ou “crises” de direção ao longo dos últimos anos, o que resulta numa grande estabilidade das suas equipas diretivas.

68 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

69 Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Este fator, intimamente associado à relação estreita entre sindicatos e partidos políticos, juntamente com a diminuição do pluralismo e competição interna, é igualmente pouco indutor de debates, reflexões e inflexões estratégicas.

vi) As iniciativas realizadas constituem o prolongamento de uma identidade sindical perfeitamente solidificada, em que se verifica pouca inovação no repertório tradicional utilizado, e pouca abertura dessas identidades à mudança de práticas. A “ilusão de auto-suficiência”, dificulta a procura de alianças e coligações sustentadas, quer em torno do salário social e dos serviços públicos, quer numa estratégia de aproximação com setores precários da classe trabalhadora, normalmente mais afastados das lides sindicais.

3. Estratégia metodológica

A opção metodológica que norteou a presente pesquisa, foi uma de recorte qualitativo, circunscrevendo-se a uma versão do método de estudo de caso alargado. De acordo com Burawoy, a técnica da observação participante é parte integrante deste método. No entanto subscrevemos que a observação “seja ou não participante, prolongada ou não, apresenta-se como uma forma de envolvimento e de interação que permite um aprofundamento da análise dos fenómenos em estudo” (Mendes apud Costa, 2005: 206). Tal significa que o interesse desenvolvido pelo investigador ao longo dos anos, permite a construção de um olhar atento aos tópicos em estudo. Paulatinamente, esse interesse direcionado assume um carácter mais formalizado, com um acompanhamento sistemático dos debates na opinião pública e das mudanças ao nível legal; dos discursos e práticas sindicais, das suas principais preocupações, pontos fortes, mas também das suas insuficiências; expressões públicas como congressos e manifestações de protesto. A interação com um leque alargado de especialistas, dirigentes e ativistas sindicais contribui ainda para esta proximidade com o “universo” sindical e laboral. Assim, embora não se possa afirmar que a observação direta e indireta constitua um substituto

cabal de uma imersão empírica prolongada, esta significa um envolvimento longo com o objeto em estudo que pode conter virtualidades heurísticas na recolha e análise de informação empírica.

Posto isto, importa enunciar de que forma esta se operacionalizou no desenho da pesquisa empírica, nas principais opções assumidas, e na calendarização dos procedimentos a realizar, tendo naturalmente em conta os inúmeros ajustamentos, avanços e recuos, característicos da implementação de um processo de investigação.

O acionamento dos procedimentos necessários com vista à realização dos estudos de caso concretizou-se em momentos temporais diferenciados. O estudo da participação dos sindicatos portugueses nos Conselhos Sindicais Inter-regionais (CSI-R) ocorre inicialmente, estendendo-se por um período dilatado no tempo. Para além de uma maior atenção às dimensões do processo de integração na União Europeia, das suas políticas de coesão territorial e das experiências congéneres de cooperação sindical transfronteiriça, duas preocupações perpassaram o processo de recolha de informação. Em primeiro lugar, a de abarcar a diversidade de experiências que decorrem da existência de quatro CSI-R entre sindicatos portugueses e espanhóis, decorrente de diferentes níveis de integração, características e recursos presentes nos diferentes territórios. Em segundo lugar, a procura de promover um eixo comparativo entre a atuação da UGT e CGTP nestes processos, o que implicou a realização de entrevistas com dirigentes de ambas as partes em cada um dos quatro CSI-R's em presença.

O desenvolvimento do estudo de caso relacionado com a ação sindical no setor dos serviços ocorre num momento posterior. A sua escolha decorreu de um processo mais demorado de reflexão que teve como critério a escolha de sindicatos representativos do setor terciário, que se caracterizasse sobretudo pela baixa qualificação, elevada rotatividade do trabalho e precariedade laboral. A escolha recaiu sobre sindicatos da área do comércio, escritórios e serviços, que recobrem realidades diferenciadas. Procurou-se, por um lado, mapear as transformações ocorridas nestes setores de atividade, mas sobretudo na avaliação se os discursos e práticas destes sindicatos, contém

dimensões de revitalização que procurem lidar com a chamada crise do sindicalismo industrial/nacional. Subsistiu igualmente a preocupação com a dimensão comparativa do discurso e prática sindical da CGTP e UGT.

A concretização dos referidos estudos de caso implicou a assunção de um conjunto de tarefas e utilização de técnicas de investigação:

a) Um primeiro momento incontornável prende-se com a elaboração de um quadro teórico sobre as temáticas centrais em estudo: sociologia do trabalho, relações industriais e profissionais, globalização e seus impactos nas formas de regulação nacional e internacional, sindicalismo e ação coletiva, com particular atenção para as principais transformações ocorridas nas sociedades ocidentais. Trata-se de um trabalho, por definição, sempre inacabado, dado que cada incursão no terreno suscita o aprofundamento de leituras, ou a descoberta de novas referências. Existe portanto um permanente diálogo entre a teoria e empiria, em que novos estímulos e pistas impelem para caminhos de leitura e reflexão não inicialmente previstos, conduzindo a uma reformulação das hipóteses de trabalho que norteiam posteriores imersões empíricas;

b) A análise documental, pela amplitude de informação disponível, implica um critério prévio de seleção. Num primeiro momento privilegiou-se o acesso a informação estatística, estudos e documentos nos setores do trabalho, emprego e relações laborais. Destaque-se os dados recolhidos provenientes do INE (Instituto Nacional de Estatística); do Gabinete de Estratégia e Planeamento (antiga DGEEP) e da DGERT (Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho) do Ministério que tutela a área das relações laborais; Eurostat; Eurofound (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho); EIRO (Observatório Europeu de Relações Industriais); OCDE, entre outros.

No momento de elaboração dos estudos de caso, procedeu-se a uma diversificação das fontes documentais. Naturalmente, a recolha de artefactos em suporte escrito provenientes das organizações sindicais, inicialmente os disponibilizados nas suas páginas internet, posteriormente complementados

por documentação fornecida pelos entrevistados, afigurou-se central, não fosse um dos propósitos da pesquisa a análise dos seus discursos em relação à participação numa estrutura de cooperação sindical inter-regional e as iniciativas de revitalização sindical no setor dos serviços. Uma dificuldade deste processo resulta do facto de o sindicalismo português possuir uma prática de pouca formalização escrita de documentos de reflexão e resoluções, de atas e minutas de reuniões emanando as suas principais decisões e tomadas de posição. Tal resulta tanto do fenómeno da “competição sindical” em que “escrever no papel” significa facilitar o acesso ao “adversário” de informação “sensível”, como da ausência de uma prática quotidiana de informação sobre as principais decisões tomadas e de envolvimento de toda a organização na discussão de assuntos mais prospetivos e estratégicos. Assim, o défice de informação grafada necessitou ser complementado com a inquirição de dirigentes sindicais aquando do processo de realização de entrevistas.

No caso dos CSI-R, explorou-se sobretudo dados provenientes do Programa de Cooperação Transfronteiriça Portugal-Espanha 2007-2013, Comité das Regiões da UE, das Redes Eures Transfronteiriças (European Employment Services), das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional e respetivos Gabinetes de Iniciativas Transfronteiriças ou Comunidades de Trabalho. Na vertente sindical procurou-se recolher informação ao nível da Confederação Europeia de Sindicatos de forma a ter uma visão global do panorama europeu dos CSI-R’s mas também aprofundar o conhecimento sobre a reflexão das centrais sindicais portuguesas sobre a importância dada a este tipo de experiências. Procedeu-se à análise de documentos congressuais da CGTP e UGT, onde se procurou identificar as referências feitas às temáticas em estudo; planos e programas de atividade das estruturas regionais da CGTP e UGT implicadas nos processos de cooperação inter-regional, bem como dos próprios órgãos dos CSI-R de cada euro-região.

No que diz respeito ao estudo da ação sindical nos serviços, a informação foi complementada através do acesso a diversos estudos,

nomeadamente do Observatório do Comércio, da APED (Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição) e do IQF (Instituto para a Qualidade na Formação). Mais uma vez, o acesso a fontes de informações sindicais revelou-se imprescindível, nomeadamente planos de atividades, relatórios de contas, planos de ação de listas candidatas à direção, estatutos, boletins informativos e de divulgação dos sindicatos, entre outros.

c) O recurso a entrevistas semi-estruturadas a dirigentes sindicais, permite um aprofundamento da informação sobre as posições institucionais das organizações que representam. Trata-se assim de uma fonte adicional de informação, num terreno em que muitas das discussões e decisões tomadas não são formalizadas de forma escrita, e quando o são, não são divulgadas publicamente. Permite igualmente reconstituir, na sua complexidade, processos e dinâmicas posteriormente cristalizadas nos documentos consultados: as diferentes posições em presença, os processos de decisão, a monitorização e avaliação da sua concretização. Dois outros elementos constituem virtualidades da utilização da técnica da entrevista. Por um lado, identificar o hiato entre as visões pessoais dos entrevistados, e a política oficial da organização sindical; por outro abordar temáticas ausentes do discurso e prática sindical interrogando, prospetivamente, da necessidade da sua inclusão futura. Privilegiou-se assim, sempre que possível, a diversidade de posições e de opiniões no seio das organizações sindicais de forma a poder salientar o confronto de posições internas e os “futuros possíveis”, equacionados no seu seio sobre um determinado problema. Realizaram-se assim 21 entrevistas, entre 2008 e 2011, na sua totalidade nas instalações de organizações sindicais.

II Parte – Sindicalismo português no (pós)nacional e (pós)industrial

CAPITULO 5

Portugal: o político, o económico e o social

Introdução

O presente capítulo visa proceder a um enquadramento das principais mudanças ocorridas, no campo económico, das relações laborais e do sindicalismo, que balizam a ação sindical nos dois estudos de caso realizados. Como foi anteriormente referido, o propósito fundamental que norteia a presente pesquisa é o de analisar, num formato comparativo, as ações e respostas dos sindicatos portugueses face a alguns aspetos das transformações ocorridas. Para tal foram identificadas duas tensões, uma (pós)nacional e outra (pós) industrial que colocam desafios ao sindicalismo tradicional, que determinaram a escolha de dois estudos de caso, respetivamente, da participação dos sindicatos portugueses nos Conselhos Sindicais Inter-regionais, e a ação sindical no setor do comércio, escritórios e serviços. Naturalmente, estas tensões correspondem a complexos com alcance bastante mais amplo do que o captado nos estudos de caso.

Quando se faz referência à dimensão (pós)nacional é impossível não ter em consideração que o imperativo de uma ação sindical transnacional opera neste momento a várias escalas, desde a eminentemente global; a que ocorre à escala europeia, sobretudo pela inserção na União Europeia (UE); mas também uma dimensão de cooperação sub-nacional ou inter-regional, que embora decorra de incentivos e do enquadramento institucional quer da União Europeia, quer da Confederação Europeia de Sindicatos (CES), se salda num internacionalismo de proximidade que articula em si dimensões locais, nacionais e transnacionais.

No que diz respeito ao setor do comércio, escritórios e serviços, não é possível igualmente abarcar toda a sua realidade. Desde já pois o fenómeno de terciarização da economia recobre setores e realidades profissionais diversas. Aliás, era comum delimitar o setor terciário pela negativa, ou seja, pelo

conjunto de atividades não incluído no setor primário e secundário. A estrutura de representação sindical é igualmente diversificada. Para além da distinção clara entre o setor público e o setor privado, existe um conjunto de sindicatos de categoria profissional, como é o caso dos professores, médicos, enfermeiros, bancários, entre outros. A escolha recaiu sobre os sindicatos da UGT e CGTP que representam o setor do comércio, escritórios e serviços, pelo seu âmbito de intervenção ser mais amplo e por representar primordialmente setores menos qualificados da classe trabalhadora.

O exercício de contextualização da realidade portuguesa, com principal enfoque no campo das relações laborais e do sindicalismo, poderia implicar acionar diversas temporalidades, remontando a momentos mais remotos para rastrear as origens da singularidade portuguesa e, porque não o dizer, das causas do “atraso” em relação aos países centrais. A opção realizada foi no entanto a de privilegiar a trajetória histórica iniciada com o 25 de Abril de 1974, pois esta permite condensar, por um lado, elementos prévios da formação social portuguesa, bem como as principais transformações tomadas durante quase quatro décadas até ao presente atual. Um marco incontornável do passado recente é a entrada, a 1 de Janeiro de 1986, na então Comunidade Económica Europeia (CEE), atual União Europeia.

Embora o principal enfoque seja o de apontar em traços gerais o contexto onde se desenvolve a ação sindical, não será possível ignorar o agudizar da situação económica e laboral decorrente da crise económica agudiza as próprias condições em que o sindicalismo português opera, cujo impacto se faz sentir igualmente na atuação dos sindicatos nos estudos de caso.

Este capítulo divide-se em quatro partes e visa, em primeiro lugar dar as principais coordenadas do contexto político, económico e laboral português, enquanto país inserido na União Europeia; em segundo lugar, e pela sua importância atual, abordar o debate sobre a precariedade e flexibilidade laboral, bem como as suas consequências no panorama nacional; em terceiro lugar, uma incursão no campo das representações e atitudes em relação ao trabalho de forma a captar as principais orientações e preocupações daí decorrentes;

por fim, o mapeamento das principais características dos dois principais atores sindicais em presença: CGTP e UGT.

1. Contextualização

É usual enquadrar Portugal enquanto uma sociedade de desenvolvimento intermédio ou semi-periférico no contexto europeu. A utilização do conceito, decorrente da teoria do sistema mundo, foi mais consistentemente aplicada ao contexto português por Boaventura de Sousa Santos (1990, 1992, 1993, 1994, 1999, 2011). Segundo o autor, se se adotar a perspetiva de uma “longue durée” histórica, “a função de intermediação assentou durante cinco séculos no império colonial. Portugal era o centro em relação às suas colónias e a periferia em relação à Inglaterra. Em sentido menos técnico, pode dizer-se que durante muito tempo foi um país simultaneamente colonizador e colonizado. Em 25 de abril de 1974, Portugal era o país menos desenvolvido da Europa e ao mesmo tempo o detentor único do maior e mais duradouro império colonial europeu” (Santos, 1994: 58).

O advento democrático do 25 de Abril de 1974 foi o marco histórico que permitiu tanto o fim do colonialismo português, como o rompimento com quase cinco décadas de regime político autoritário, que tinha moldado um país com uma industrialização tardia e incipiente, uma economia dependente das matérias-primas e mercados das colónias; restrição das liberdades políticas e um sindicalismo tutelado pelo regime corporativo; e um regime de proteção social praticamente inexistente.

Em quase quarenta anos, mais mais concentrado nos primeiros quinze anos de democracia, Portugal viveu um curto-circuito histórico em que diferentes modos de regulação social foram ensaiados num período curto de tempo: de Estado corporativo passou por uma transição para o socialismo, uma regulação fordista e ainda por uma regulação neoliberal. A singularidade do contexto histórico português resulta do facto de os sistemas de proteção social, mesmo antes de serem completamente concretizados, começaram a ser

desmantelados. Se inicialmente esse desmantelamento ocorreu através da não aplicação e da falta de empenhamento político para cumprir as disposições previstas, posteriormente decorreu da alteração sucessiva e aplicável às mais diversas áreas das medidas privatizadoras (Santos, 1993).

1.1. Até ao 25 de Abril de 1974

Historicamente, o sindicalismo português atual pouco tem a ver com o sindicalismo dominante durante da 1ª República (1910-1926) “sobretudo com a sua componente maioritária, o anarco-sindicalismo, consubstanciado na influente e poderosa CGT, rica de tradições, de imaginação, de ousadia, de irreverência. O sindicalismo corporativo, dominante entre 1933 e 1969, provocou um vazio completo entre o sindicalismo dos anos 20 e o que desabrochou nos anos 70. Vazio que deu lugar a uma rutura: em termos de gerações de dirigentes, de ideologia, de prática sindical” (Castanheira, 1985: 802).

O golpe de Estado de 28 de Maio de 1926 e a constituição do Estado Novo rompeu com um período que tinha assistido à consolidação do sindicalismo, ao seu protagonismo em lutas sociais e laborais e ao seu reconhecimento legislativo através das leis de 9 de Maio de 1891 e 27 de Dezembro de 1924, a primeira (ainda durante a Monarquia Constitucional) regulando o direito à sua constituição e a segunda conferindo a capacidade às federações e associações de classe de firmar acordos coletivos.

O processo de “fascização” do sindicalismo culmina com a aprovação a 23 de Setembro de 1933 do Estatuto do Trabalho Nacional (ETN), e um conjunto de Decretos, dos quais o nº23050, que institui a criação de “sindicatos nacionais”. “Segundo o Decreto-Lei n.º 23 050, os trabalhadores do comércio e da indústria devem organizar-se em «sindicatos nacionais». Estes têm por base a profissão e por âmbito o distrito. Dentro de cada área geográfica só é reconhecido um sindicato por profissão. A ele é atribuído o monopólio da representação profissional e esta abrange a globalidade da categoria. Nos

termos do ETN e do Decreto-Lei n.º 23 050, artigos 9.º e 10.º, os sindicatos obedecem a três princípios fundamentais: o da hierarquia dos interesses, que subordina os interesses particulares aos da economia nacional; o da colaboração com o Estado e com as outras classes; o do nacionalismo, que limita a atividade dos sindicatos exclusivamente ao plano nacional, em respeito absoluto pelos «superiores interesses da Nação». Para que não restassem dúvidas, o legislador determinara, aliás, que os estatutos dos sindicatos deveriam conter, expressa e obrigatoriamente, não só a afirmação de fidelidade ao nacionalismo e à colaboração social, como a declaração de «renúncia» a toda e qualquer atividade contrária «aos interesses da Nação Portuguesa» e a do «repúdio da luta de classes» (Patriarca, 1991: 24). No plano estritamente organizativo, os sindicatos passariam a ser únicos, de inscrição obrigatória, de categoria profissional e geograficamente fragmentados. Encontravam-se totalmente subalternizados em relação ao Estado, cuja tutela interferia sobre as eleições de direções sindicais, sua homologação, podendo, em última análise dissolver a própria organização sindical.

A CGT (Confederação Geral do Trabalho) de pendor anarco-sindicalista encontrava-se já debilitada em termos numéricos, quer pelo agudizar da crise económica, a proibição do direito à greve em 1927, a repressão política e policial, e pelo acirrar da disputa política interna entre os sindicatos “cegetistas” e outras forças como a Comissão Intersindical (afeta ao Partido Comunista Português, criado em 1921), Federação das Associações Operárias (socialistas) e Sindicatos Autónomos. Registe-se que o sindicalismo católico assumiu um papel pouco relevante no panorama nacional deste período.

O sindicalismo “livre” esboçou, em 1934, um dos últimos atos (falhados) de resistência ao fim da liberdade sindical e contra a progressão acelerada do “Estado Corporativo”, com a Greve Geral revolucionária de 18 de Janeiro, mais conhecida pela revolta dos operários vidreiros da Marinha Grande, mas que teve eco noutras cidades como Lisboa, Coimbra, Setúbal, Leiria, Almada, Barreiro, Silves, entre outras.

Segundo Paulo Guimarães, “a entrada em vigor da lei das corporações em 1934 foi imediatamente percebida como “o mais rude golpe dado à CGT”.

Os sindicatos aderentes que não aceitaram submeter-se à estatização foram encerrados, os seus haveres apreendidos e os militantes ficaram sem locais para reunir e entraram numa segunda clandestinidade, mais dura e mais afastada do meio operário. Apesar da CGT manter ainda o prestígio junto da classe trabalhadora, a quase totalidade dos militantes encontrava-se na prisão, no exílio ou tinham sido deportados. Os que ficaram tentavam ainda criar sindicatos clandestinos e, quando o seu número se mostrava insuficiente, agrupavam-se em sindicatos mistos com base local. (...) Em 1938 quase todos os grupos sindicais encontravam-se em dissolução.” (Guimarães, 2004: 22-23). Em relação ao Partido Comunista Português, inicialmente comprometido com a criação de organizações sindicais clandestinas, altera a sua orientação, apelando, a partir de 1941, à entrada nos sindicatos nacionais, aproveitando as oportunidades decorrentes do facto destes serem de inscrição obrigatória (Patriarca, 1991: 26).

Embora as décadas posteriores não tenham sido desprovidas de conflitos e lutas laborais, da intervenção de forças oposicionistas na tentativa de ganhar eleições sindicais, ou de, pelo menos, incluir elementos nas listas únicas, o edifício sindical poucas modificações sofreu. No que diz respeito à negociação coletiva, apesar de ser um princípio "estimulado" pelo "Estado Corporativo", praticamente estagnou, por um lado, pelo desinteresse das organizações patronais; por outro, pela incapacidade sindical, desprovida de mecanismos legais que tornassem a negociação efetiva, e do recurso a um repertório de ação coletiva, do qual a proibição da greve será o exemplo mais notório. Assiste-se assim a uma interferência paulatina do Estado em matérias do foro da negociação coletiva, através da publicação de "despachos de salários mínimos" e "portarias de regulamentação do trabalho" (Patriarca, 1991: 31-32).

A economia portuguesa era uma economia protegida em que a intervenção do Estado limitava a concorrência, através da lei da nacionalização de capitais de Abril de 1943, que estabelecia um mínimo de 60% de capitais nacionais nas indústrias estratégicas, mas sobretudo através do condicionamento industrial, em que o Estado licenciava o início de laboração

numa determinada atividade em condições de monopólio. Tal permitiu a acumulação de capital e a formação de um punhado de grupos económicos nacionais. A burguesia portuguesa era portanto totalmente dependente da iniciativa e regulação do Estado. Os anos 60 demonstram uma lógica contraditória do Estado Novo. Por um lado, a adesão à EFTA (Associação Europeia de Comércio Livre) assinala uma tentativa de modernização económica – e também quebra do isolamento político do regime-, e significou uma maior abertura económica ao investimento estrangeiro, sobretudo na indústria extrativa e transformadora ligeira, e ao aumento das exportações. A principal forma de internacionalização foi aliás, como nos recorda José Reis, a exportação de mão de obra (Reis, 2004: 6). No entanto, os principais interesses dos grupos industriais e financeiros continuavam nas colónias, fonte de matérias-primas, e um mercado sem concorrência que permitiu a manutenção do atraso industrial da economia portuguesa. O início da guerra colonial perturbaria esta fonte de acumulação irrestrita ao implicar um enorme aumento de despesa militar com vista à manutenção do Império.

A heterogeneidade é igualmente um dos traços do tecido produtivo português, com a coexistência de setores industriais e pré-industriais, o peso elevado da agricultura de subsistência ao nível da população ativa, a formação lenta e tardia de um proletariado industrial que só nalgumas zonas do país, como é o caso da península de Setúbal, auferia os seus rendimentos quase exclusivamente do assalariamento e assume uma ação coletiva guiada pela consciência de classe.

De um modo geral, “só excepcionalmente a economia deixa de funcionar num ambiente protegido, condicionado e administrativamente regulado. Trata-se de um contexto em que é sempre saliente a intervenção do Estado e em que as iniciativas para gerar um adensamento da capacidade de organização interna da indústria foram sempre frustradas. As indústrias mecânicas e elétricas consolidaram-se ao lado dos setores do têxtil, do vestuário e do calçado, que representavam o "excesso de especialização" da nossa estrutura produtiva, mas o seu desenvolvimento foi débil. A abertura ao envolvimento externo, enquanto "tendência de longo prazo dominante na trajetória

portuguesa" não se fez, pois, sem grandes dificuldades. Essa abertura, possibilitada pelo aprofundamento da integração no espaço europeu, foi "relutante" e esteve marcada por fortes particularidades. Afinal, estávamos em presença de uma economia "duradouramente periférica", sujeita a uma "regulação condicionada", cujo traço mais saliente foi um crescimento sem qualificação do conjunto da sociedade" (Reis e Baganha, 2001: 19; Reis, 2004:6).

A primavera Marcelista, do seu ensaio de liberalização política, em 1969, resultou a revisão do estatuto jurídico dos sindicatos (Decreto- Lei n.º 49 058) e do regime jurídico das relações coletivas de trabalho (Decreto-Lei n.º 49 212). No caso do regime aplicável aos sindicatos, abandona-se o princípio geográfico do distrito, permitindo-se a criação de sindicatos territorialmente mais amplos, bem como o alargamento do seu âmbito, abrangendo várias profissões e procedendo assim a alguma verticalização. Assiste-se ainda a um afrouxamento da intervenção direta do Estado nos sindicatos: substituindo-se a homologação ministerial dos dirigentes eleitos pela fiscalização prévia dos seus requisitos de elegibilidade; transferência para os tribunais do trabalho da competência de destituição e suspensão das direções sindicais; reconhecimento do direito dos sindicatos nomearem delegados nas localidades e em empresas, entre outras. No entanto, o "afrouxamento" do controlo direto do Estado não implicou uma redução da sua "vigilância" através do acionamento constante da via judicial. Por fim, mantinham-se intactos dois aspetos do sindicalismo do Estado novo: o princípio unicitário da organização e o regime da quotização obrigatória (Barreto, 1990: 59-62).

No que diz respeito às relações coletivas de trabalho, "a maior novidade foi (...) a consagração da obrigatoriedade de negociar decorrente da imposição de uma tramitação, com prazos limitados, a todo o processo de negociação. Não seria doravante possível recusar ou arrastar indefinidamente a negociação ou a revisão de uma convenção coletiva. Desde que existisse o correspondente organismo (ou organismos) de representação patronal —e em 1969 a cobertura da rede de grémios estava finalmente bastante adiantada—, um sindicato podia iniciar o processo de negociação com a apresentação de uma

proposta de contrato coletivo de trabalho. A partir da receção da proposta, contava o tempo para a resposta da outra parte e para o prazo máximo de conclusão da convenção” (Barreto, 1990: 64). Esta “liberalização” não significava contudo o fim da “homologação” por parte do Estado de todas as convenções coletivas assinadas, nem a manutenção da prerrogativa de regulamentação administrativas das condições de trabalho, em casos excepcionais, através de “portarias de regulamentação do trabalho”.

O “aproveitamento total das novas margens de atuação” permitiu a conquista de cerca de 30 sindicatos por listas da oposição. Embora este fosse um número pequeno tendo em conta a existência de 325 sindicatos, estes eram dos mais relevantes em termos numéricos e de recursos, a maioria dos quais dos setores administrativos e dos serviços. A vida interna sindical é revitalizada, bem como a negociação coletiva (Barreto, 1990: 72, 78, 80).

Um momento incontornável da “reanimação sindical” (Barreto, 1990: 57) é a convocatória das “reuniões intersindicais”. A 28 de Setembro de 1970, cinco direções sindicais de Lisboa decidem convocar uma reunião intersindical para dia 11 de Outubro de 1970⁷⁰, convidando para tal 19 sindicatos de todo o país, dos quais 14 comparecerem. Essas reuniões, inicialmente toleradas pelo regime, serão proibidas a partir de 26 de Julho de 1971, passando a se realizar, até ao 25 de Abril, na “quase clandestinidade” (Barreto, 1990: 92). O Marcelismo opera um recuo face à legislação de 1969, aumentando de novo o controlo e a repressão aos sindicatos. Estes, apesar de vários revezes, mantiveram a sua intervenção, nas movimentações grevistas, no reforço da negociação coletiva, na presença nos locais de trabalho e na oposição política ao regime, sob uma influência crescente da corrente comunista (Costa, 2005: 284).

⁷⁰ A data do ofício de convocatória, 1 de Outubro, é considerada a data de nascimento da CGTP-IN, que ainda hoje mantém a designação Intersindical Nacional.

1.2. Advento democrático: Estado paralelo e Estado heterogéneo

Segundo Manuel Lucena e Carlos Gaspar, “o movimento sindical é a força que, no terreno, responde mais rapidamente ao golpe de Estado militar de 25 de Abril de 1974. O seu primeiro passo é óbvio: as «reuniões intersindicais» são institucionalizadas e formam a Intersindical Nacional, logo reconhecida pelo novo poder (a Junta de Salvação Nacional), mesmo antes dos partidos políticos. Entretanto, o Ministério das Corporações, agora Ministério do Trabalho, é ocupado por quadros «intersindicais», que simultaneamente tomam conta do conjunto das estruturas corporativas, nomeadamente daqueles sindicatos que não tinham caído nas suas mãos no tempo de Marcello Caetano” (Lucena e Gaspar, 1991: 867-868).

A 26 de Abril de 1974, sindicatos da região de Lisboa da Intersindical lançam um primeiro comunicado, exigindo o restabelecimento das liberdades políticas e sindicais, a redução do horário de trabalho para as 40 horas e a criação de um salário mínimo nacional, a declaração do 1º de Maio como feriado nacional⁷¹, entre outras (CGTP, 2011: 187-188). Desde o 25 de Abril sucedem-se os “assaltos” às sedes dos sindicatos corporativos e em poucos dias a Intersindical passa de algumas dezenas de sindicatos para mais de uma centena de organizações aderentes ou simpatizantes; o 1º de Maio reúne mais de um milhão de pessoas em Lisboa; começam a se constituir sindicatos em setores onde não eram permitidos, como na função pública, trabalhadores agrícolas, pescas, correios, entre outros; multiplicam-se as comissões de trabalhadores, greves e ocupações de fábricas, muitas vezes sem o beneplácito da Intersindical e da sua maioria comunista; a 19 de Junho a Intersindical elabora uma proposta de “princípios gerais” de organização (CGTP, 2011: 192, 206-207, 212, 213).

Processam-se igualmente as primeiras fusões e reestruturações sindicais: “assim: os sindicatos dos plásticos e das moagens fundiram-se com o sindicato da indústria química. Os sindicatos das costureiras e dos alfaiates fundiram-se com os lanifícios, dando origem aos têxteis. Os sindicatos dos

⁷¹ Decretado pela Junta de Salvação Nacional, presidida pelo General Spínola, no dia 27 de Abril de 1974.

motoristas e das garagens e oficinas fundiram-se e deram origem aos sindicatos dos transportes rodoviários, de âmbito distrital” (CGTP, 2011: 223).

Para abordar o período pós 25 de Abril, afigura-se útil uma referência fundamental ao papel de Estado, que se encontra no centro da disputa política, na sua extirpação das principais características do regime anterior, mas também enquanto terreno de disputa e conflito em torno de projetos políticos conflitantes. Não obstante a enorme mobilização política da sociedade portuguesa, nas mais diversas formas, na ausência de uma sociedade civil forte e de uma tradição de cooperação conflituante entre diversos parceiros sociais, o Estado, mas também a luta pelo seu controle, assumiu um papel primordial nas principais opções tomadas. Para tal recorre-se às noções de Estado paralelo e Estado heterogéneo, enquanto orientações estratégicas do Estado (Santos, 1993).

O Estado paralelo correspondeu ao aumento da discrepância entre o conteúdo jurídico-institucional e a prática social. No período entre o 25 de Abril de 1974 e 25 de novembro de 1975, vulgo período revolucionário, assiste-se a uma profunda transformação legislativa no campo laboral e social sob forte pressão do movimento popular e sindical, que procura instalar uma relação salarial fordista próxima da dos países centrais. Este traço de aproximação assinala no entanto uma dessincronia em relação à sua trajetória mais recente, pois, no exato momento em que se ensaia um modelo de relação salarial fordista e de Estado-providência em Portugal, este começava a entrar em crise nos países centrais.

Uma característica igualmente *sui generis* é o facto de a nova relação salarial emanar sobretudo do campo político e desligada do contexto económico. “Só as condições políticas de então (..) tornaram possível a rutura político-jurídica com o passado recente fosse tão nítida e que o Estado assumisse de modo tão decisivo e absorvente a regulação da nova relação salarial. Daí decorreram três consequências importantes. Em primeiro lugar, o novo modelo de regulação foi, em grande medida, imposto ao empresariado colocado numa posição defensiva e deficientemente organizado para poder negociar eficazmente o impacto das novas condições nas suas expectativas de

lucro e de investimento. Em segundo lugar, os aumentos de salários e as demais transferências de rendimento implícitas na nova relação salarial foram decididas sem qualquer vinculação a eventuais ganhos de produtividade do trabalho e pelo contrário foram concomitantes de perdas de produtividade. Em terceiro lugar, à medida em que se aprofundou a crise revolucionária, os direitos dos trabalhadores passaram a ser defendidos não em nome de uma nova ordem capitalista, como sucedera os países centrais, mas em nome de uma transição para uma sociedade de tipo socialista” (Santos, Reis e Marques, 1986: 611).

Marinús Pires de Lima sintetiza algumas dessas medidas económicas e sociais mais relevantes: “pela primeira vez é fixado um salário mínimo nacional, que se aplica a cerca de 50 % da população ativa por conta de outrem, o que implicará consequências nos processos globais, quer de formação dos salários, quer de criação e supressão de emprego. Generalizam-se complementos salariais: férias pagas, 13.º e 14.º mês, mensualização, abonos de família. Simultaneamente, ensaiam-se políticas de condicionamento dos salários, dos preços e das rendas de habitação. As pensões de reforma são atualizadas. Inicia-se um sistema de subsídio de desemprego. São aprovadas as bases gerais dos programas de medidas económicas de emergência. Criam-se o Programa Nacional de Emprego e a Secretaria de Estado do Emprego. Restringem-se as possibilidades de despedimento, quer individual quer coletivo. Diminui-se a duração de trabalho”(Lima, 1991: 907).

Desta forma, a nova regulação de trabalho dependia sobretudo das circunstâncias políticas que lhe davam suporte. Com o fim do período de crise revolucionária - cuja data mais emblemática é o 25 de Novembro de 1975 -, a evolução do Estado foi no sentido de se tornar mais permeável aos interesses do poder económico. No entanto, mesmo após o período mais conturbado, a primeira Constituição datada de Abril de 1976 consagra ainda o ideário de construção de uma sociedade socialista, enquanto que o Estado se encontrava comprometido com um projeto político de democracia liberal e com a restauração do regime acumulação e com uma regulação social adequada a este.

Uma das principais características do Estado paralelo, coerente com o hiato entre as prescrições constitucionais e a prática, era o seu absentismo, ou seja, a não aplicação por parte do próprio Estado das leis existentes, verificando-se uma elevada discrepância entre a lei escrita e a sua aplicação, ou seja, entre a “law in books” e a “law in action”. Esta situação resultava “de uma situação política em que, por um lado, o capital é demasiado fraco para impor a recusa de uma legislação fordista, mas suficientemente forte para evitar que ela seja efetivamente posta em prática e em que, por outro, os trabalhadores são suficientemente fortes para impedir a rejeição dessas leis, mas demasiado fracos para impor a sua aplicação” (Santos, 1993: 32).

Para além do incumprimento maciço da relação salarial fordista, assinala-se uma dupla descoincidência: entre a produção capitalista e a reprodução social e entre o padrão de produção e o padrão de consumo. A esfera da reprodução social não é assegurada na sua totalidade nem pelo salário direto nem pelo salário indireto proveniente do Estado-providência. Trata-se aliás de um Estado-providência fraco que é compensado por uma Sociedade-providência forte, muito ligada à pequena agricultura de subsistência, às remessas dos emigrantes, à pluriatividade e a laços de parentesco e de vizinhança. Este traço da sociedade portuguesa explicaria tanto a pouca pressão sobre os salários mas também o facto de as crises sociais terem sido menos graves que as crises económicas. Cumulativamente, o padrão de produção capitalista estaria menos desenvolvido que o padrão de consumo, pois a formação do rendimento não dependia apenas do salário (Santos, 1993: 41; Reis, 1993: 143).

No que diz respeito às relações entre patronato e sindicatos, assinala-se a debilidade do sistema de negociação e a intervenção regulamentadora estatal. Segundo José Barreto as “relações entre o patronato e os sindicatos, (...) ficaram, como é óbvio, profundamente marcadas pelas lutas políticas de 1974-75, que haviam restabelecido um novo desequilíbrio na relação de forças patronato/ trabalhadores, desta vez em proveito dos segundos. A capacidade de diálogo tornara-se praticamente nula, dada a própria ausência de uma linguagem comum. O traço mais marcante dessas relações, nos últimos anos,

talvez tenha sido a acusação recíproca de intransigência política nas negociações, não cumprimento das disposições acordadas e falta de representatividade. As relações restringiram-se ao nível da contratação coletiva, encontrando-se totalmente bloqueados os contactos entre confederações. No plano da regulamentação coletiva do trabalho, após a política mal sucedida de cedências salariais por parte do patronato em 1974, tornou-se quase sistemática, em 1975, a intervenção do Estado por meio de portarias de regulamentação e extensão, fixando muitas vezes encargos salariais insustentáveis pelas empresas, isto simultaneamente com o controlo administrativo dos preços. A regulamentação administrativa era naturalmente reclamada pelos sindicatos, que alegavam o boicote e as manobras dilatórias dos representantes patronais” (Barreto, 1978: 94-95).

Concomitantemente com o declínio do Estado paralelo enquanto orientação estratégica, assiste-se à emergência de outra orientação, que Boaventura de Sousa Santos cunha de Estado heterogéneo, que procura simultaneamente diminuir o hiato entre o quadro institucional e a prática social e o restabelecimento do regime de acumulação, da relação salarial e do padrão de especialização produtiva da economia.

Uma das funções desta nova variante de orientação estratégica estatal é exatamente a de gerir as heterogeneidades e descontinuidades existentes na economia portuguesa. O sistemático incumprimento legal da matéria laboral não se circunscrevia apenas ao tecido produtivo mais tradicional, caracterizado pela pequena dimensão empresarial, pela fraca inovação tecnológica e pelas relações autoritárias e despóticas paternalistas. No próprio setor modernizante, mais integrado na economia internacional e portador de melhorias na especialização produtiva, não se verifica uma total adequação entre a regulação salarial praticada e a regulação fordista plasmada na lei. Assim, “o setor nacionalizado foi o único em que essa conjugação teve realização significativa, já que, por razões óbvias, o Estado-administração tendeu a negar ao Estado-empresa as facilidades ilegais que o Estado paralelo concedeu ao capital privado. Fora dele, o padrão de acumulação e regulação característico dos países centrais foi postergado em favor de padrões de acumulação e

regulação característicos da periferia, novos ou já conhecidos. A coexistência de padrões contraditórios, apoiados em antigos e em novos fatores estruturais, tornou a estrutura económica portuguesa muito heterogénea e descontínua em termos de lógica e de organizações de produção, em termos de relações salariais e mercados de trabalho e em termos de relações de troca” (Santos, 1993: 37-38).

Uma outra orientação plasmada na visão do Estado heterogéneo era a da normalização contratual. Tal implica a existência de atores sociais organizados, representativos de interesses, disponíveis para a negociação e aceitação de um pacto social⁷². No entanto, nem trabalho nem capital tinham uma tradição longa de negociação. O Estado assumiu um papel fundamental na implementação, desde logo na criação ou adaptação dos atores sociais existentes (no plano patronal, privilegiar setores da burguesia modernizadora face aos seus setores mais conservadores; no plano sindical a tentativa de isolamento da CGTP face à UGT) a um perfil de negociação, bem como através da criação das Instituições onde esse processo de Diálogo Social pudesse ser levado a cabo. Para tal foi criado, em 1984, o Conselho Permanente de Concertação Social, atual Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social, ao qual a CGTP finalmente adere em 1987.

No campo sindical, a principal transformação ocorrida correspondeu ao fim da unicidade sindical e à criação de uma nova central sindical – a União Geral de Trabalhadores. Ainda durante o Verão quente, e refletindo as clivagens políticas mais amplas, agudizam-se as diferenças entre a maioria comunista e outras correntes políticas (socialistas, social-democrata) que se começam a organizar. A 30 de Abril de 1975, a publicação da nova lei sindical, que mantinha o princípio da unicidade, torna obrigatória a realização de eleições nos sindicatos ocupados após o 25 de Abril: “os comunistas vão perder doze das quinze eleições realizadas entre Agosto e Novembro, em plena crise política. Ironia da história, os sindicatos que quebram a monotonia comunista são os mais importantes dos que tinham estado na primeira linha

⁷² Sobre as diferentes etapas de construção do Diálogo Social, ver Marques e Ferreira, 1991 e Costa, 1994.

nos inícios da liberalização marcelista. Uma vez mais, serão coligações heterogêneas, conduzidas por um mesmo espírito de oposição ao poder do momento, que vencerão estas eleições sindicais. Antes de 25 de Novembro de 1975, todos os principais sindicatos dos serviços —empregados de escritório, bancários, seguros, comércio— ficam nas mãos desta segunda «corrente de oposição», onde se misturam os socialistas, os sociais-democratas e vários tipos de maoistas, que denunciam a manobra comunista e a restauração de um controlo estatal” (Lucena e Gaspar, 1991: 872).

A 14 de Fevereiro de 1976 é lançado o Movimento Carta Aberta, assinado por 29 direcções sindicais, sobretudo do setor dos serviços. Em Setembro de 1976, são revogadas as disposições sobre a “unicidade sindical”, criando as condições formais para a emergência de uma nova central sindical. As negociações entre a Intersindical e o Movimento Carta Aberta saem goradas e o “Congresso de Todos os Sindicatos”, em Janeiro de 1977, realiza-se sob o signo do cisma sindical, apesar da tentativa da Intersindical de reforçar a sua composição com novos sindicatos ainda não afiliados e uma maior pluralidade na sua direcção política, de forma a responder às acusações de hegemonização por parte do Partido Comunista Português. No “Congresso de Todos os Sindicatos”, a Intersindical adotarà o nome de Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN). Em 28 e 29 de Outubro 1978, em Lisboa, 47 sindicatos (8 dos quais com estatuto de observador) aprovaram a Declaração de Princípios e os Estatutos da União Geral de Trabalhadores, tendo o seu 1º Congresso se realizado na cidade do Porto, a 29 e 30 de Janeiro de 1979.

A fundação da UGT é igualmente marcada pela interferência de partidos políticos, neste caso do Partido Socialista e do Partido Social Democrata. Embora existissem vozes no PS, em oposição, ou favoráveis a uma construção mais paulatina, e de baixo para cima, da nova confederação, a sua fundação correspondeu a um acordo entre os dois partidos, que se reflete, em termos organizativos, na paridade entre as duas tendências na direcção da central, com importantes apoios internacionais provenientes da social democracia europeia (Castanheira 1985, Lucena e Gaspar, 1991; Costa, 1994).

Uma das principais consequências do "cisma sindical" foi o da existência de sindicatos com orientações político-ideológicas diversas que passam a disputar a representação de um mesmo setor (Stoleroff, 1995b). Cada central sindical alargou o âmbito ou incentivou a criação de novos sindicatos com vista a poder suprir as suas falhas de cobertura e de representação sindical. Sucedem-se alguns episódios de vitórias das listas "unitárias" (de maioria comunista) em sindicatos da UGT, como é o caso dos Sindicato dos Escritórios do Norte e do Sindicato dos Bancários do Norte, mas também de saídas organizadas em massa como no Sindicato dos Escritórios de Lisboa (UGT) para o Sindicato do Comércio de Lisboa (CGTP) que entretanto tinha alargado o seu âmbito. O único setor que durante muitos anos se manteve imune à competição entre UGT e CGTP foi o Financeiro (Bancários e Seguros), com estes sindicatos a manterem a sua afiliação à UGT, e possuindo no seu seio tendências comunistas⁷³.

Acresce a esta divisão entre sindicatos da CGTP e da UGT, duas outras clivagens. A primeira, com início em finais dos anos 70, opôs o "sindicalismo de classe" ao sindicalismo "corporatista", ou seja constitui uma reação da parte de setores, face às práticas homogeneizadoras dos sindicatos. É o caso dos sindicatos de quadros técnicos, mas também de categorias profissionais como os pilotos da aviação civil ou maquinistas da CP. A segunda clivagem, posterior, e por vezes se cruzando com o movimento "corporatista", prende-se com a dinâmica de criação de sindicatos "independentes" em alternativa ao sindicalismo partidário da UGT e CGTP. Tal ocorre num contexto de "uma crescente perda de capacidade mobilizadora das principais estruturas associativas (sindicais, partidárias)" (Estanque, 1999: 106). É por isso que, pese embora a grande vaga de fusões e concentrações de estruturas-sindicatos e federações – desencadeadas pela CGTP-IN nos anos 90, em resposta às mudanças económicas e sociais dos últimos anos, ao declínio de sindicalização e às dificuldades financeiras, o número de sindicatos seja hoje superior aos existentes na década de 1980 (Dornelas, 2006: 66-67).

73 Em Dezembro de 2001 é criado o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos (STEC), não afiliado à CGTP, mas próximo desta. O seu âmbito, como o próprio nome reflete, não cobre a totalidade do setor bancário, circunscrevendo-se aos trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos.

1.3. Adesão à Comunidade Económica Europeia

A adesão em 1986 à CEE (atual UE) completa o processo de (re)inserção de Portugal no contexto internacional, concebida como uma forma de estabilização do regime democrático, face aos excessos revolucionários, e de “apanhar o comboio do desenvolvimento”. Portugal encontra-se no contexto mundial da globalização neoliberal inserido na União Europeia, que constitui um dos pólos da tríade que definiu o Consenso de Washington e em que este processo assenta. Um dos traços da inserção económica do país salda-se numa maior abertura da sua economia, com aumento do volume das suas exportações e importações, embora com um elevado défice comercial, sobretudo direcionadas para o mercado da UE (cerca de 80% das exportações) e a Espanha como parceiro preferencial, e o facto de ter passado de um país importador para exportador de investimento estrangeiro. Contrariando a ideia de que os mercados são entidades altamente globalizadas, “o espaço económico do nosso relacionamento externo é cada vez mais europeu do que mundial e é cada vez mais ibérico do que europeu” (Reis e Baganha, 2001: 21⁷⁴).

O processo de acumulação de capital tinha sido interrompido com a fuga de capitais e a nacionalização dos grupos económicos, compreendendo indústrias, bancos e seguradoras, que passam para a esfera do setor empresarial do Estado. Assim, o restabelecimento do regime de acumulação implicava a recomposição de grupos económicos privados, com vertente industrial e financeira, que pudessem posteriormente absorver alguns setores e empresas do setor empresarial do Estado, que se começa a concretizar com o início das privatizações.

Os Governos do PSD, presididos por Aníbal Cavaco Silva, intervieram sobre duas áreas importantes da relação salarial pós 25 de Abril. Em primeiro lugar, a revisão constitucional de 1989 elimina o princípio da “irreversibilidade das nacionalizações” e a “lei quadro das privatizações” define as condições

74 Ver também Reis, 2004; 2008, 2009.

para a alienação da banca e seguros, telecomunicações, energia, siderurgia, entre outros. Em segundo lugar, a flexibilização da legislação laboral. Embora o “pacote laboral” tenha sido travado pela Greve Geral de 28 de Março de 1988 (CGTP e UGT), tal não impediu a aprovação posterior de nova legislação avulsa, no sentido de facilitar o despedimento e promover a “diversidade contratual”. Esta situação criava as condições para uma crescente dualização do mercado de trabalho, em que o núcleo central da legislação laboral se mantinha intacto, mas cujas normas flexibilizadoras permitiam às empresas o recurso a contratos precários facilitando a flexibilidade numérica. A este processo é associado uma retórica modernizadora do país, de reestruturação organizacional e tecnológica com vista a fazer face à concorrência internacional e de aproximação ao modelo de organização económica dos países da então CEE⁷⁵.

Assiste-se ainda ao fim da mono-especialização internacional de Portugal no “têxtil, vestuário e calçado”, e a emergência de uma bi-especialização que compreende, para além do primeiro setor, a produção de bens da fileira “metálica e eletrónica” (máquinas e equipamentos metálicos, material de transporte e componentes metálicas, elétricas e eletrónicas) (Reis, 2004: 11). Estas fileiras produtivas, mais expostas à competição internacional, são os setores mais afetados pelo encerramento de empresas e deslocalização

75 O Estado-corno-imaginação-do-Centro, seria uma forma política, mais simbólica do que ilustrativa de uma nova orientação do Estado, que veiculava o discurso de que o processo de integração Europeia conduziria inevitavelmente a uma vida melhor futura, tornando por um lado às populações, mais suportáveis as dificuldades atuais (porque transitórias), e por outro lado relegando para um futuro indeterminado os eventuais custos inerentes. Santos enfatiza ainda que o discurso deste Estado “deslegitima qualquer especificidade do desenvolvimento nacional que não se enquadre nos atuais objetivos do Estado (por exemplo, o setor empresarial do Estado ou a pequena agricultura familiar), alegando que contrariam os padrões de desenvolvimento europeu, não sendo, por isso, politicamente defensáveis” (Santos, 1993: 51). Esta visão naturalmente despolitizaria o processo político interno, dado que as medidas a tomar com vista à integração deixavam de ser opções políticas (veja-se o caso do início da privatização do setor empresarial do Estado) para se tornarem em medidas técnicas inevitáveis em nome das exigências dessa mesma integração.

76 Segundo Duarte, existem três tipos de deslocalização (Duarte, 2001: 175-179):

- deslocalização com investimento direto – forma clássica de internacionalização da produção, associada à criação de filiais de produção ou de comercialização da empresa investidora. Na maior parte das vezes a produção gerada pelo investimento destina-se à reexportação para os países industrializados;

- deslocalização sem investimento direto – assume dois tipos: 1- licenças obtidas através de um direito de fabricação e/ou comercialização por parte de uma empresa estrangeira em contrapartida de royalties; 2- subcontratação internacional onde pode assumir duas formas – uma onde o subcontratante fornece as matérias-primas e compra a prestação do

de capital, não só estrangeiro como nacional - enfatizando a solução espacial da expansão do capital - com a destruição de milhares de postos de trabalho.

Paralelamente à sucessiva liberalização do comércio a nível mundial, verificou-se também a mobilidade acrescida do fator capital. “Sublinham-se frequentemente os benefícios da livre-troca. Contudo, o aumento do desemprego que conhecem numerosos países industrializados, ao ponto de a própria coesão social ser posta em perigo, faz ressurgir a «ameaça» da concorrência dos países em desenvolvimento, caracterizados por custos salariais muito baixos” (Duarte, 2001: 174).

Entre os fatores que justificam a deslocalização da produção encontram-se os baixos custos do trabalho, a qualidade e flexibilidade da mão-de-obra, os custos de transporte de mercadorias e matérias-primas, bem como vantagens fiscais proporcionadas pelos países recetores desse investimento. Ao nível dos custos do trabalho, tem-se em conta não apenas a remuneração do trabalhador mas também os encargos sociais que a empresa possa ter com este, o que impele uma procura de países com standards sociais e laborais mais baixos. É por isso que, se inicialmente Portugal conseguiu atrair um conjunto de investimento estrangeiro, nomeadamente europeu, devido às suas vantagens competitivas (proximidade geográfica, baixos custos de mão-de-obra e incentivos fiscais por parte do Estado), a entrada dos países de Leste no campo das economias de mercado, a importância de países como a China no comércio internacional, a quebra dos custos de transportes, entre outros fatores, diminuiu as vantagens comparativas portuguesa, dado estas assentarem fundamentalmente nos baixos salários.

Segundo Marinús Pires de Lima, reportando-se à primeira metade da década de 2000: “a indústria têxtil e do calçado, que a seguir à construção tem maior proporção nos empregos industriais no país, perdeu perto de 90.000 postos de trabalho no período 1998-2004 e o seu peso no emprego da indústria baixou de 23,5% em 1998 para 19,4% em 2004 (INE). Esta indústria é

serviço no país de acolhimento, outra em que o subcontratante negocia com um subcontratado estrangeiro;

- negócio internacional – refere-se à compra a baixo custo de produtos de consumo de massa por parte de grandes cadeias de distribuição americanas e europeias, para então serem comercializados sob as suas próprias marcas. Segundo o autor não se trata de uma verdadeira deslocalização, apresentando no entanto efeitos sobre o emprego muito semelhantes.

fortemente afetada pelas deslocações das empresas tendo a tendência continuado em 2005 e no primeiro semestre de 2006. (...) A indústria automóvel, tradicionalmente associada a relações de trabalho estáveis, está a ser atingida pelas deslocações industriais também desde o início da década dos anos 90, perdendo 9% dos empregos entre 1998 e 2004. Foi o caso da Renault, que fechou a fábrica de Setúbal e criou fábricas importantes na Eslovénia e no Brasil. O encerramento da fábrica da Opel na Azambuja previsto para o final deste ano deixará cerca de 1200 trabalhadores no desemprego” (Lima, 2008: 5). Posteriormente ocorreram ainda deslocalizações importantes como é o caso das empresas Lear, Leoni, Philips, Ecco’Let, Yazaki Saltano, Aerosoles, Delphi, Rohde, entre outras.

A economia portuguesa é neste momento uma economia predominantemente terciarizada. Ao nível do emprego, de 1980 para 2011, a percentagem de ativos empregados no setor primário (agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca) passou de 27,9% para 10%; no setor secundário (indústria, construção, energia e água) de 35,8% para 27,5% (dos quais 16,8% nas indústrias transformadoras); e no setor terciário (serviços não mercantis e serviços económicos), de 36% para 62,5% (INE, 2011). No que diz respeito à produção de riqueza, ou ótica do produto, e mantendo a mesma lógica de agregação, o peso do setor primário decresce para 2,4%, do secundário para 23% (17% dos quais da indústria transformadora) e cresce para 74,6% no setor terciário (Eurostat, 2010).

Embora estes valores sejam próximos da média da União Europeia, refletem realidades diferentes, sobretudo na área dos serviços. Como assinala José Reis, o desenvolvimento dos serviços em Portugal tem forte influência dos serviços não-mercantis públicos e não públicos, enquanto que na União Europeia este setor se estrutura mais em torno dos serviços económicos e às empresas (Reis, 2004: 13).

De acordo com João Freire, é possível distinguir diversos sub-períodos distintos da dinâmica de crescimento económico após a adesão à CEE:

- 1986-1990, crescimento sustentado;
- 1991- 1993, abrandamento e crise;

- 1994-1998, retoma;
- 1999-2000, surgimento de sinais de novo abrandamento;
- 2001-2003, estagnação e crise;
- 2004-2006, crescimento anémico (Freire, 2008: 22).

Embora a sua análise não cubra o período mais recente é lícito assumir que a dinâmica de crescimento anémico do período 2004-2006 se agravou e que o período posterior, sobretudo a partir de 2008 se afigura como um de estagnação económica e de recessão técnica. Na esteira de Freire, o crescimento da economia portuguesa teria assumido uma cadência razoável até 2000: “no entanto, como vimos, desde o simbólico ano do virar do milénio que a “máquina do crescimento entrou em panne”, por uma conjugação de fatores que economistas, responsáveis políticos e outros analistas têm avaliado com tonalidade diferentes mas que geralmente incluem os seguintes – o mau padrão de especialização internacional da economia portuguesa, agora com concorrências muito mais abertas; - a insuficiente produtividade do trabalho (imputável não apenas aos trabalhadores, mas igualmente à gestão empresarial), os baixos níveis de educação e de qualificação produtiva da “mão-de-obra”; - a pouca reprodutividade do investimento; - os fracos desempenhos da Administração Pública e do Estado; - um “clima social” pouco mobilizado para a cooperação e as realizações coletivas” (Freire, 2008: 21-22). Mais uma vez, um dos indicadores possíveis para ilustrar as debilidades da economia portuguesa é o facto de que, embora tenha havido momentos de recuperação económica na última década, os valores do desemprego nunca deixaram de aumentar, desde 4% em 2000, para 12,4% no primeiro trimestre de 2011.

Assim, apesar de uma indesmentível mudança ocorrida nas últimas décadas, permanecem debilidades e reforçam-se velhos dualismos. No terreno económico podem-se destacar: as reestruturações produtivas que assinalaram o declínio e a perda de importância de setores industriais tradicionais, sobretudo na reparação naval e metalurgia de base; alguma modernização, com a instalação de novas tecnologias, mas com uma mudança limitada no

padrão de especialização produtiva; recomposição dos grupos económicos e financeiros, fruto sobretudo das privatizações, e translação da sua atividade para a economia dos serviços; a passagem de um país de emigrantes para de imigrantes; aumento elevado da taxa de atividade feminina, não sem a persistência de desigualdades de oportunidades e de rendimento; elevada desigualdade de distribuição do rendimento, o que coloca Portugal como um dos países mais desiguais, mesmo no contexto da União Europeia a 27; elevada vulnerabilidade social e risco de pobreza, mesmo após transferências estatais; o aumento do desemprego e da precariedade laboral, que atinge mais de 20% da população ativa empregada, - que passa a afetar igualmente setores jovens mais escolarizados e qualificados - não incluindo outras modalidades de utilização da força de trabalho, como o falso trabalho independente; o crescimento de uma classe média, internamente muito diferenciada, mas também a estruturação de “padrões de vida subjetivamente projetados numa imaginária “classe média”, ou, por outras palavras, numa categoria supostamente “distintiva” e superior” por comparação com os grupos de referência originários, isto é, os que remetiam para um mundo rural e pobre, que se pretendia ver ultrapassado” (Estanque, 2011: 55); o desenvolvimento de um padrão de consumo próximo do dos países centrais, atingido sobretudo, face à degradação da relação salarial e da compressão salarial, através do recurso ao aumento do endividamento das famílias (Freire, 2008; Estanque, 2011; Santos, 2011).

Dada a atipicidade da situação portuguesa, o seu sindicalismo desenvolve-se também a contra-ciclo com o que se sucedia nos países centrais: 1) vive o período de ascensão da mobilização coletiva dos anos 60 e inícios dos anos 70 em regime autoritário; 2) durante a segunda metade da década de 70, quando na Europa a concertação social tripartida era a regra, o sindicalismo português viveu o momento de maior capacidade de mobilização e ação coletiva, sob a influencia de um discurso classista que advogava a superação do capitalismo; 3) finalmente, a partir dos anos 80, quando os mecanismos de regulação macro-económica entraram em crise, emergia o discurso neoliberal e o Estado procurava desregular e retirar-se do

compromisso histórico de concertação social; assiste-se em Portugal à institucionalização da concertação social com a participação dos sindicatos, então já em plena fase de flexibilização da relação salarial (Santos, 2004a: 161-162).

Os níveis de sindicalização assinalam um decréscimo elevado (Cerdeira e Padilha, 1990; Stoleroff, 1995a; Cerdeira, 1997, 2004). O valor máximo atingido terá sido de 59% de taxa de sindicalização no período de 1979-84 (Cerdeira e Padilha, 1990). Os valores decresceram paulatinamente ao longo dos anos 80 e 90, sendo estimado para 1991-95 o valor de 30% (Cerdeira, 2004) e 24,3% para o ano de 1997 (Visser, 2004:19). Segundo dados da OCDE, entre 1999 e 2010, a taxa de sindicalização decresceu de 22,5% para 19,3%. A densidade sindical caracterizava-se também por uma fraca base organizativa ao nível da empresa (com exceção das grandes empresas e setor público) e concentração dos recursos sindicais ao nível do setor ou de ramo, onde se realizava a negociação coletiva (Stoleroff, 1995a).

Neste processo verificou-se uma alteração da composição sociológica da sindicalização. À diminuição dos setores da indústria correspondeu a um aumento do peso de empregados no setor dos serviços, fundamentalmente do setor público da administração central e local (Cerdeira, 2004:152-153; Dornelas, 2006: 68). No entanto tem sido notória a dificuldade em penetrar nos setores da nova economia ligados às TIC (Kovács, 2005a; Cerdeira, 2005).

Cumulativamente, o nível de conflitualidade social medido pela realização de greves é baixo comparativamente com outros países da União Europeia e com níveis reduzidos de aceitação das reivindicações por parte dos empregadores (Dornelas, 2006:173). Ao mesmo tempo existem baixos índices de participação dos trabalhadores nas empresas portuguesas: por um lado a diminuição da cobertura da contratação coletiva e por outro “uma grande distância entre as possibilidades de participação formal (definida na lei) e as práticas de participação efetiva promovidas nas empresas. Esta particularidade articula-se com orientações tecnológicas muito tecnocêntricas, fraca inovação e modos de gestão da mão-de-obra muito tradicionais” (Dornelas, 2006:79-80).

2. Flexibilidade e precariedade laboral

Uma das principais temáticas que tem dominado debate político e laboral, e mobilizado os seus diferentes atores, tem sido o da flexibilidade laboral. A flexibilidade de trabalho pode, no entanto, assumir um carácter qualitativo ou quantitativo. A dimensão qualitativa remete para a capacidade de adaptação rápida dos indivíduos, grupos, unidades e da organização da empresa em geral às novas exigências e oportunidades, através novas formas de organização do trabalho e por um conjunto de mudanças inseridas na lógica da organização qualificante e da organização que aprende. A flexibilidade quantitativa corresponde à utilização do ajustamento do volume de emprego da empresa de forma a poder dar resposta às oscilações do mercado. Esta obtém-se, entre outros meios, pelo recurso a formas atípicas ou flexíveis de emprego (Kovács, 1998, 2005b; Kovács *et al*, 2006).

Embora as empresas flexíveis assumam sempre um misto de flexibilidade qualitativa e quantitativa⁷⁷, a principal estratégia de gestão flexível das empresas, com vista a lidar com as oscilações do mercado, recaiu sobre o ajustamento da quantidade de mão-de-obra. O recurso a modalidades “atípicas” de emprego aumentaria a capacidade de adaptação das empresas e a sua competitividade. Esta opção resulta, não de uma inevitabilidade, mas da manutenção, ao longo de décadas, da estratégia de modernização conservadora, com um modelo de especialização produtiva assente nos baixos salários e qualificações, na incipiente inovação organizacional e tecnológica e, como tal, numa inserção subalterna na economia mundial, vulnerável a pequenas alterações no seu principal fator de competitividade: o custo do trabalho.

⁷⁷ As tipologias de modelos de empresas flexíveis articulam estas duas dimensões. A força de trabalho divide-se no grupo do núcleo duro e os grupos periféricos. O núcleo duro é composto por trabalhadores permanentes que gozam de flexibilidade qualitativa ou funcional. Segue-se um segundo grupo de trabalhadores pertencentes à empresa, em regime de trabalho a termo e como tal sujeitos a formas de flexibilidade numérica ou quantitativa. Finalmente, o grupo mais periférico corresponde a trabalhadores de outras empresas, através da sub-contratação ou trabalho temporário. São também objeto de flexibilidade numérica ou quantitativa para que a empresa possa ajustar o seu volume de mão-de-obra às flutuações do mercado (Atkinson, 1984).

A flexibilidade laboral tornou-se protagonista central, sendo objeto de discursos antagónicos, de cariz ideológico e económico, por parte de empresas, académicos, sindicatos e trabalhadores. Dado o seu carácter polissémico e proteiforme (Boyer, 1986b), é um conceito que invoca diversas dimensões, interpretações e significados. Como tal, para além dos seus inúmeros defensores, não se encontra isento de críticas, de carácter instrumental, conceptual e ideológico (Contreras, 2002).

Ao nível instrumental, coloca-se em dúvida a capacidade de as políticas de flexibilidade contribuírem para o desenvolvimento e diminuição do desemprego, como refere um estudo da própria Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), apesar deste organismo ser um dos principais difusores das virtudes da flexibilidade laboral⁷⁸ (OCDE, 2004: 63).

No que concerne à perspetiva conceptual, refere-se que a “rigidez” e “flexibilidade” não são termos que se excluam mutuamente. Assim, tal como a flexibilidade total de uma organização é impossível, dado existirem sempre regularidades estruturais relativamente estáveis, a flexibilidade num dado sentido pode criar rigidez noutra. A crítica ideológica, como por exemplo a de Anna Pollert (1988, 1991), tem assinalado que a flexibilidade é uma noção que carece de base empírica, conceptual e histórica, sendo utilizada como um instrumento retórico e ideológico mais do que analítico. Assim ter-se-ia tornado num conceito fetiche, numa “self-fulfilling prophecy” (Pollert, 88: 43), uma “cosmovisão” que assume grande importância na linguagem de governantes e empresários, na legislação e negociações laborais, no sentido de eliminar toda a rigidez existente no mercado de trabalho.

Segundo Kóvacs, “para os defensores da perspetiva neoliberal, a flexibilidade é garantia da competitividade e, pelo contrário, os direitos ligados ao trabalho e à proteção social constituem obstáculos à competitividade. A segurança social, a regulação do mercado de trabalho, a forte presença sindical e a concertação social são considerados como outros tantos elementos

⁷⁸ O próprio Employment Outlook 2004 o admite: O impacto líquido das EPL (Leis de Proteção do Emprego) sobre o desemprego agregado é, portanto, a priori ambíguo, e só pode ser resolvido por meio de investigação empírica. No entanto, os numerosos estudos empíricos sobre esta questão conduzem a resultados contraditórios, e além disso, a sua robustez tem sido questionada” (OECD, 2004: 63).

da rigidez social causadora das dificuldades económicas, nomeadamente da deslocalização das empresas e da falta de investimentos estrangeiros. Por essa razão, importa tornar menos rígidos os fluxos de trabalho, suprimir determinados direitos e garantias, tais como, o salário mínimo, a proteção social, os contratos de duração indeterminada, entre outros. A perspetiva contrária associa a flexibilidade à precariedade e a limitadas possibilidades de realização pessoal e profissional para grande parte dos trabalhadores (Kóvacs, 2005: 17).

As últimas décadas, caracterizam-se por profundas alterações nas legislações nacionais visando “a flexibilização das regras vigentes em ordem a favorecer a diversidade contratual” (Comissão Europeia, 2006:6). Essas transformações teriam permitido um processo de convergência entre os diversos países, mais através da facilitação do recurso a formas temporárias de emprego, do que de alterações substantivas ao nível dos contratos de trabalho permanente (Comissão Europeia, 2006; OCDE, 2006: 63, 76). Este processo longo de transformação da arquitetura institucional das relações laborais conduziu paulatinamente à difusão da diversidade contratual. Embora o contrato de trabalho sem termo continue sendo maioritário verifica-se, ao longo dos anos o aumento das formas “atípicas” de trabalho: a prazo, parcial, temporário.

A legislação laboral portuguesa manteve-se, durante várias décadas assente num diploma datado de 1969⁷⁹, complementado pela profusão de regulações contidas na primeira Constituição aprovada pelo regime democrático. O processo de “flexibilização” das relações laborais em Portugal inicia-se em meados dos anos 80, assumindo maior intensidade durante a década de 90 (Rebelo, 2004). Recorde-se que a primeira greve geral conjunta entre a CGTP e UGT ocorre a 28 de Março de 1988 contra um primeiro “pacote laboral” flexibilizador do primeiro governo de maioria absoluta de Cavaco Silva.

De entre a múltipla legislação aprovada, constituem marcos deste processo o Decreto-Lei nº64-A/89⁸⁰ (lei da cessação do contrato de trabalho e

⁷⁹ Decreto-lei 49 408 de 1969 – LCT (Lei do Contrato de Trabalho).

⁸⁰ O diploma definia a contratação a prazo para situações rigorosamente tipificadas, estabelecendo para isso uma lista exaustiva de justificações para a celebração dos contratos a termo.

do contrato a termo); o Decreto-Lei 358/89 de 17 de Outubro⁸¹, que permite a criação de empresas de trabalho temporário, definindo em que condições este tipo de trabalho poderia ser prestado; aprovação da Lei nº 21/96 de 17 de Janeiro, que aumentou a flexibilidade interna através da versatilidade funcional e adaptabilidade do tempo de trabalho; Lei nº 103/99 de 26 de Julho, que definiu o regime jurídico do trabalho a tempo parcial⁸².

Na última década assistimos a duas reformas de fôlego da legislação laboral (2003 e 2009) e à intenção de realizar uma nova decorrente do acordo firmado entre o governo português e a Troika. Em Novembro de 2003, entra em vigor um novo Código do Trabalho⁸³ – cuja oposição tinha suscitado a Greve Geral de 10 de Dezembro de 2002, convocada pela CGTP contra o Governo PSD/CDS liderado por Durão Barroso - que procedeu a uma sistematização da lei laboral portuguesa, dispersa por uma diversidade de diplomas, introduzindo igualmente mudanças significativas. Segundo Glória Rebelo, o Código do Trabalho “vem reforçar – alargando a tipologia contratual e flexibilizando os próprios requisitos de contratação – a possibilidade dos empregadores recorrerem, no seio da organização empresarial a diversas formas de contratação paralelas à contratação por tempo indeterminado, permitindo ao empregador o recurso a importantes instrumentos de gestão flexível” (Rebelo, 2006:4). Introduz ainda duas alterações importantes, a saber, a alteração do princípio do tratamento mais favorável, o que permite que uma convenção coletiva possa conter disposições menos favoráveis que o estipulado na lei geral; e a introdução do regime da caducidade e da sobrevivência das convenções coletivas de trabalho, que tinha como objetivo redinamizar a negociação coletiva, o que coloca os sindicatos numa situação difícil, dada a perda paulatina da sua representatividade e a relutância por parte das organizações patronais em favorecer um clima de diálogo social que permita acordos de benefício mútuo.

81 Substituída pela Lei nº19/2007 de 22 de Maio, e posteriormente incluída no Código do Trabalho de 2009. O Decreto-Lei nº 260/2009, de 25 de Setembro, estabelece o regime sobre as empresas de trabalho temporário.

82 Transposição da Diretiva Comunitária 97/81/EC, regulando na totalidade pela primeira vez este tipo de emprego na legislação portuguesa.

83 Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto.

A temática da flexibilização das relações laborais é retomada, no contexto da União Europeia pelo Livro Verde - “Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do séc. XXI”, que procura ligar a prossecução da Estratégia de Lisboa com a procura de instrumentos de regulação do direito do trabalho mais adequados ao aumento da competitividade do espaço europeu. As suas prescrições são concretas: “o recurso a outras formas de emprego pode desenvolver-se se não existirem medidas destinadas a adaptar o contrato de trabalho clássico a uma maior flexibilidade tanto dos trabalhadores como das empresas. Para este efeito, o Grupo de Missão instou os Estados-Membros a avaliar o grau de flexibilidade previsto nos contratos clássicos, e, se necessário, proceder à sua alteração, no que diz respeito aos prazos de pré-aviso, custos e procedimento aplicáveis ao despedimento individual ou coletivo, ou ainda no que se refere à definição do despedimento sem justa causa” (Comissão Europeia, 2006:3-4).

Surge, no léxico europeu das relações laborais, o termo “flexigurança”, inspirado largamente na experiência dinamarquesa e holandesa, que procura conciliar a flexibilização da relação de trabalho e o reforço da proteção social dos trabalhadores. Em traços gerais, “a flexigurança seria indutora de uma dupla proteção: por um lado proteção aos desempregados, conferindo-lhes a possibilidade de melhor gerirem os recursos humanos que têm ao seu dispor (dispensando trabalhadores incapazes de se ajustarem à evolução do mercado em que se insere a empresa, ou contratando trabalhadores mais bem preparados e qualificados); por outro lado proteção aos trabalhadores, conferindo-lhes mais oportunidades de integração social em situação de desemprego. Nos termos da classificação proposta por Andranik Tangian, a flexigurança significa flexibilização (ou desregulação) dos mercados de trabalho com uma “face humana”, isto é compensando e atribuindo vantagens sociais aos grupos mais vulneráveis. Mas a flexigurança distingue-se da desregulação incondicional pelo facto de introduzir mecanismos de compensação na ativação da segurança social e do emprego” (Costa, 2009a: 125). Esta “recomendação” da Comissão Europeia encontrou eco nacional, e a nova maioria governativa do Partido Socialista, tendo José Sócrates como Primeiro-Ministro, reabre o

Dossier Laboral. Em 2006 é publicado o Livro Verde das Relações Laborais, e em 2007 o Livro Branco⁸⁴, que estaria na base da proposta de revisão do Código do Trabalho, apresentada a 22 de Abril de 2008.

O debate em torno da “flexigurança” rapidamente perdeu centralidade, pois o eixo privilegiado da transformação legislativa orientou-se no sentido da promoção da “adaptabilidade” das empresas sem uma interligação direta com políticas ativas de criação de emprego, formação e qualificação bem como da proteção social no desemprego. A adaptabilidade é concebida através da introdução de medidas de “flexibilidade qualitativa interna”, como o banco de horas ou dos horários concentrados, o que permite uma maior flexibilidade dos horários de trabalho, bem como a redução do custos com o fator trabalho, decorrente de mais horas de trabalho sem o pagamento de trabalho suplementar. Um outro traço é o da facilitação, em termos processuais e substantivos, do despedimento trabalhador com contrato de trabalho sem termo. No que diz respeito à dimensão substantiva, entre outras, é introduzida a figura do “despedimento por inadaptação”, para além do “despedimento com justa causa”, “despedimento por extinção do posto de trabalho” e “despedimento coletivo”.

A alteração na lei laboral que consta no memorando de entendimento com a Troika pressupõe a redução do valor das indemnizações em caso de despedimento. De um modo geral, todas estas transformações, sobretudo na dimensão do contrato de trabalho vão de encontro às sugestões de organizações internacionais como a OCDE, que atribuíam a rigidez das “leis de proteção do emprego” portuguesas, à proteção legal existente dos trabalhadores permanente face ao despedimento individual. É por isso que o seu indicador “rigidez da proteção do emprego”, numa escala de 0 a 6, baixa, após a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, de 3.67 para 3.46, e em 2009 para 2.88 (OECD, 2011), sendo legítima a expectativa da sua baixa com a implementação das mudanças decorrentes do Memorando da Troika.

A diversidade contratual é de facto uma realidade presente, cada vez menos “atípica” e cada vez mais normal. O próprio livro verde português das

84 Os trabalhos da Comissão do Livro Branco não foi isento de polémica, com a demissão de dois dos seus elementos, o Professor António Casimiro Ferreira e Professor Júlio Gomes.

relações laborais reconhece: “a relação salarial sem vínculo permanente constitui uma das mudanças mais significativas na estrutura do emprego. Os TCO com contrato não permanente representam aproximadamente 19,5% do total de TCO em Portugal (cerca de 18,7% homens e 21,1% mulheres), tendo conhecido uma expansão importante nos últimos anos. Adicionalmente, os trabalhadores por conta de outrem com contrato não permanente já representam cerca de 14% da população empregada em Portugal, quando representavam cerca de 9% da população empregada em 1992” (Dornelas, 2006: 49).

Na União Europeia, os últimos anos caracterizaram-se pelo aumento da percentagem do trabalho a tempo parcial e a termo. Segundo dados de 2010, enquanto que na UE27 a percentagem de trabalhadores por conta de outrem (TCO) com contrato não permanente face ao total de TCO rondava os 14%, o valor de Portugal (23%) colocava-o como o terceiro estado membro com a proporção mais elevada, suplantado apenas pela Espanha e Polónia (Eurostat, 2010). Os dados do INE apontam no mesmo sentido. No 1º trimestre de 2011, “de entre os trabalhadores por conta de outrem, 77,9% tinham um contrato de trabalho sem termo, 18,7% um contrato de trabalho com termo e 3,4% encontravam-se noutra situação contratual” (INE, 2011). Essa realidade ascende ao dobro nos trabalhadores com menos de 35 anos e a maioria do novo emprego criado neste momento é precário.

3. Práticas, valores e atitudes em relação ao trabalho

Pretende-se, neste momento, abordar as mudanças ocorridas ao nível dos valores e atitudes em relação ao trabalho. Para este propósito, é possível recorrer a um conjunto vasto de dados recolhidos no contexto de projetos internacionais, comparativos e longitudinais, que nos têm fornecido uma bateria de indicadores. Neste contexto, merecem um destaque especial a “European

Values Study”⁸⁵, o “International Social Survey Programme”⁸⁶ e o “European Social Survey”⁸⁷.

Ainda no que diz respeito à realidade portuguesa, são também relevantes algumas pesquisas “domésticas” complementares. É o caso de estudos como o de Manuel Villaverde Cabral (1993), Maria de Lurdes Rodrigues (1995), João Freire (2000), bem como o decorrente do acordo firmado entre o Instituto de Ciências Sociais (ICS) e o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) complementando o inquérito do ISSP de 2005 (2006).

Os pressupostos destas abordagens partem de um referencial comum, que será aqui clarificado⁸⁸. Em primeiro lugar, a relação entre valores, atitudes e práticas. “Um sistema de valores é uma organização duradoura de crenças referentes a modos de conduta ou estados de existência e funciona como um esquema perceptual relativamente permanente que forma e influencia a natureza geral do comportamento do indivíduo” (Caetano et al., 2003: 434-435). Ainda, o sistema de valores “organiza e estrutura o universo simbólico dos indivíduos e das sociedades, que, por sua vez, orienta os comportamentos individuais e grupais através de regras de conduta, normas e princípios” (Saint-Maurice, 2009: 86).

Assim, os valores inserem-se num sistema organizado e estruturado em que estes são ordenados segundo uma hierarquia de prioridades. Sendo o

85 O European Values Study (EVS) foi criado em 1978, tendo o primeiro estudo sido realizado em 1981 abrangendo dez países. O segundo, realizado em 1990, contou já com a participação de Portugal. Os resultados do estudo foram publicados em 1993 (França, 1993) O terceiro estudo foi coordenado em Portugal pela Equipa do Programa “Atitudes Sociais dos Portugueses” (ASP), coordenado por Manuel Villaverde Cabral e Jorge Vala, iniciado em 1996. Os resultados encontram-se publicados em Vala, Cabral e Ramos, Orgs, 2003.

86 O International Social Survey Programme (ISSP) corresponde a um inquérito realizado anualmente a amostras representativas das populações dos países participantes, maiores de 18 anos. O questionário é composto por um módulo fixo correspondente à caracterização sócio-demográfica, e a um módulo temático, variável anualmente. Em 1997 e 2005 (no caso português os dados foram recolhidos em 2006 e 2007, ver Freire, 2009b: 22) o módulo temático contemplou os valores e atitudes associados ao trabalho, pelo é possível obter dados comparativos. Ver Cabral, Vala e Freire, 2000b; Freire, 2009b.

87 O European Social Survey (ESS) é um projeto bienal, aplicado a maiores de 15 anos, constituído por um módulo fixo e dois ou três módulos rotativos. Um dos módulos rotativos de 2004 contemplou a temática trabalho (Família, Trabalho e Bem-estar). Ver Vala e Torres, 2006.

88 Exclui-se daqui a reflexão metodológica. O desenvolvimento de instrumentos de medição de valores e atitudes, como é o caso do inquérito, é naturalmente motivo de reflexão teórica e metodológica. Veja-se por exemplo Freire, 1999.

número de valores restrito, a mudança de valores pode ser concebida como uma reordenação de prioridades. Um sistema de crenças não é portanto completamente estável, pois caso o fosse, não haveria espaço para a mudança individual e social; nem inerentemente instável, pois colocaria em causa a própria continuidade auto-biográfica e societária.

Em segundo lugar, o enquadramento da mudança de valores e atitudes num quadro mais amplo de mutação societal. À transição de sociedades industriais para pós-industriais estaria igualmente associada uma transformação das características valorativas e atitudinais. A abordagem de Inglehart constitui uma referência teórica central para os estudos que procuram monitorizar a mudança de valores nas sociedades atuais. O autor descreve a modernização das sociedades como um processo de passagem da autoridade tradicional para a autoridade racional-legal do Estado, processo coincidente com a industrialização das sociedades ocidentais. Inglehart associa ao industrialismo o que designa de preocupações materialistas e ao pós industrialismo as de carácter pós-materialistas. Estas resultam de transformações ocorridas nas sociedades ocidentais sob o signo da prosperidade económica e do clima de paz que sucede à segunda guerra mundial, do aumento da escolaridade, do desenvolvimento tecnológico, expansão da comunicação de massas e da diversidade de estilos de vida. As prioridades materialistas reportam-se diretamente à satisfação de necessidades elementares como a segurança física e económica, enquanto que as pós-materialistas atribuem mais ênfase à liberdade, criatividade, qualidade de vida, auto-expressão e participação na tomada de decisão (Freire, 2000b: 23; Ramos, 2000: 55-56; Caetano et al., 2003: 435).

Embora estes sistemas de crenças não sejam uma mera consequência das mudanças sociais e económicas, antes moldando e sendo por estas moldado, “o grau de adesão aos valores pós-materialistas estará associado ao nível de desenvolvimento sócio-económico. Por outro lado, a prevalência de valores pós-materialistas resultará da presença de segurança económica e física durante a fase formativa da vida. Desta forma, existirá uma maior incidência de indivíduos com valores pós-materialistas nos grupos sócio-

económicos mais favorecidos” (Ramos, 2000: 56).

Em terceiro lugar, a forma como as transformações na esfera mais ampla dos valores se relaciona com o campo do trabalho. “O trabalho, enquanto elemento de estratificação social nas sociedades contemporâneas e de definição do status pelo acesso diferenciado aos recursos disponíveis que pode permitir, constitui um fator fundamental na vida das pessoas e é objeto de múltiplas valorizações. Os valores do trabalho revelam o grau de importância, a desejabilidade e as convicções pessoais acerca daquilo que acontece no trabalho, influenciam as atitudes face ao trabalho e o significado que os indivíduos lhe atribuem e determinam as suas respostas afetivas às atividades que desempenham e ao contexto organizacional em que as realizam” (Caetano et al., 2003: 430).

A transição (pós)industrial consistiria num “enfraquecimento da chamada «ética do trabalho»⁸⁹ em favor da emergência de outras atitudes mais viradas para o «prazer», o «usufruto» ou o «consumo». A avaliação da tensão entre tempo de trabalho (associado a ganho económico) e tempo de não trabalho (associado a atitudes «pós-materialistas») pode ser, neste caso, elucidativa” (Freire, 2000b: 23).

Seguindo esta perspetiva, que dicotomiza entre modernização/pós-modernização, industrial/pós-industrial, materialista/pós-materialista, derivam dois tipos de valores sobre o trabalho. Com base na teoria motivacional de Herzberg et al. (1959) que elabora uma hierarquização das necessidades, desenvolve-se “a hipótese segundo a qual o trabalho, enquanto atividade remunerada, tem uma função instrumental, mas responde também à necessidade de interação social, de realização e de desenvolvimento pessoal” (Vala, 2000: 71). Os valores extrínsecos, também chamados de instrumentais, concebem o trabalho como um instrumento para a obtenção de um determinado fim independente do conteúdo deste. É o caso de uma boa

⁸⁹ “Rose (1986) identificou cinco valores que constituem o padrão básico que se exprime na ética do trabalho: (1) esforço individualista para o sucesso; (2) gratificação diferida, ou seja, a capacidade para adiar o prazer imediato em favor da construção de sólidas vantagens futuras; (3) aceitação da obrigação moral de desempenhar um trabalho de forma diligente, independentemente do interesse da tarefa; (4) obrigação de obediência para com o empregador; (5) importância do trabalho enquanto fonte de realização e valor pessoal. O tipo de valores que os trabalhadores consideram importantes traduz-se na forma como estes estão comprometidos com a ética do trabalho” (Caetano, *et al.*, 2003: 430).

remuneração, maior segurança, oportunidades de promoção, entre outras. Por sua vez, os valores intrínsecos, ou expressivos, estão diretamente relacionados com a natureza do trabalho e da atividade realizada, concebida como um fim em si mesmo, e privilegiando itens como o reconhecimento, autonomia, responsabilidade, aprendizagem, capacidade de iniciativa, entre outros (Caetano, et al., 2003: 431).

3.1. “Atitudes perante o desenvolvimento”

Manuel Villaverde Cabral coordenou, em 1991, um estudo pioneiro, designado “atitudes perante o desenvolvimento”, onde se procurava descortinar obstáculos “à adoção das atitudes e comportamentos habitualmente associados à noção de desenvolvimento moderno.” Não detetando quaisquer entraves, o inquérito revela, no início dos anos 90, uma sociedade com a “impressão geral de otimismo”, que se retrata, subjetivamente, como “uma sociedade de classes médias” (72%). Verifica-se, de facto, uma descoincidência entre a classe subjetiva e a sua distribuição objetiva. Quando utilizados os indicadores do seu estatuto socioeconómico, essa “enorme classe média subjetiva” reduz-se para os 39% (Cabral et al., 1993: 25, 35-36).

O otimismo é também retratado por uma “perceção geral de mobilidade social ascendente”, embora os autores alertem para o facto de não existirem indícios de que tenha havido uma redistribuição de riqueza suficiente que sustente a hipótese de uma melhoria generalizada da situação da maioria da população. Aventam, então, uma outra hipótese operativa, já conhecida da abordagem sociológica: “a perceção subjetiva da melhoria absoluta dos rendimentos como melhoria da posição relativa dos indivíduos é vulgar e constitui, certamente, um dos fatores de legitimação dos sistemas socioeconómicos e até políticos das sociedades modernas, bem como um ingrediente das motivações individuais para jogar o jogo do crescimento económico. Dito isto, tudo leva a crer que a generalizada sensação, por parte dos portugueses, de haverem «subido na vida» corresponda àquilo que a

sociologia conhece como um efeito de ilusão ligado, habitualmente, à translação do conjunto da sociedade para níveis de riqueza superiores. Essa translação explica-se, por seu turno, pela mobilidade profissional maciça dos setores económicos tradicionais, como a agricultura, para os setores modernos, onde a produtividade do trabalho é, tendencialmente, mais elevada” (Cabral et al., 1993:37).

Os autores distinguem, dentro da “moderada iniquidade do sistema de oportunidades e recompensas sócio-económicas”, entre a “equidade estática” e a “equidade dinâmica”. A primeira capta a percepção, da maioria da população portuguesa inquirida de que o sistema é socialmente iníquo. Não obstante, é considerado igualmente como um sistema aberto, onde as “as pessoas de origem pobre têm a possibilidade de melhorar as suas condições de vida se trabalharem com afinco”⁹⁰. Consequentemente, “fica assim a impressão geral de um sistema socioeconómico cujo dinamismo indiscutível se vê, todavia, limitado por uma iniquidade estrutural que se encontra ainda, apesar da melhoria processual, profundamente interiorizada nas aspirações relativamente baixas da maioria da população” (Cabral et al., 1993: 39,40).

A maioria da população considera igualmente ter poucas possibilidades de influenciar esse sistema. Socorrendo-se da noção de “power-distance” de G. Hofstede, Cabral e a sua equipa constroem um indicador com vista a ilustrar a “distância ao poder”. Segundo estes, “em nenhuma outra distribuição dos recursos é tão grande o fosso entre as «elites» e o resto da população. São os homens mais instruídos e relativamente mais jovens dos estratos socioeconómicos mais elevados que açambarcam, por assim dizer, os escassos lugares no topo da «escala do poder». Como sabemos, todos aqueles fatores sociais estão positivamente correlacionados entre si, mas convém acrescentar que é o nível de instrução, mais do que os próprios recursos materiais correspondentes ao elevado estatuto social, que explica a proximidade do «poder»” (Cabral et al., 1993: 41).

90 Não será alheia a esta percepção de “equidade dinâmica” o momento de crescimento económico e de criação de emprego vivido no início da década de noventa. A utilização destes indicadores em inquirições no momento atual poderia gerar resultados diferentes e surpreendentes.

3.2. Centralidade do trabalho

A centralidade do trabalho consiste, grosso modo, nas crenças que os indivíduos têm relativamente ao grau de importância que o trabalho tem nas suas vidas. “O trabalho desempenha um papel central nas nossas vidas e dele podemos retirar diferentes tipos de recompensas: materiais, na medida em que recebemos uma remuneração pelos serviços prestados; sociais, pelos contactos com outras pessoas que o trabalho permite; prestígio, pelo estatuto social associado às funções desempenhadas; valorização pessoal, enquanto fonte de auto-estima, identidade e meio de realização pessoal. Estes aspetos concorrem para a atribuição de significados pessoais e sociais ao trabalho” (Ramos, 2000: 47). Relaciona-se portanto com a existência ou não de uma forte ética do trabalho.

Os inquéritos realizados⁹¹ quer nacionais, quer de alcance internacional, como o EVS e ISSP, corroboram a tese de que o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas. Esta centralidade é influenciada por diversos fatores, não sendo a sua valorização uniforme de país para país e nos diferentes estratos da população. A religião, enquanto variável cultural profundamente enraizada nos processos de socialização, possui uma influência importante nas atitudes em relação ao trabalho. Assim, e dando corpo à célebre tese de weberiana, é atribuída maior centralidade ao trabalho nos países protestantes (ou mistos, com um contingente protestante importante) do que nos países católicos. A variável etária e o nível de instrução possuem igualmente valor explicativo para a diferente valoração do trabalho. Esta é mais elevada nos jovens e nas pessoas mais escolarizadas, mas também em quem auferir rendimentos médios e nos posicionamentos mais ao centro no espectro político (Ramos, 2000: 54-55, Caetano et al., 2003: 434). Esta clara orientação à “ética do trabalho” encontra-se também presente numa larga parte da população portuguesa, quer na sua dimensão material quer expressiva (Cabral

91 Normalmente a questão é formulada, grosso modo, da seguinte forma: “gostaria de ter um emprego remunerado mesmo que não precisasse do dinheiro”, em que a resposta demonstra o grau de concordância com esta (1- Discordo totalmente a 5- Concordo totalmente). Quanto maior o grau de concordância maior a centralidade do trabalho na vida da pessoa.

et al., 1993: 28,29; Ramos, 2000: 48-50; Saint-Maurice, 2009: 75).

Pode-se ainda avaliar a importância do trabalho na sua relação com outras dimensões da vida, como é o caso da família, usufruto de tempos livres e convívio com os amigos. A tese da pós-modernização e da progressão de valores pós-materialistas argumenta da tendência para este ocupar um lugar menor em sociedades com um maior desenvolvimento sócio-económico, decorrente da busca de satisfação pessoal nas demais facetas da vida. Ana de Saint-Maurice constrói, com base na agregação destes indicadores (tempo de trabalho, família, tempos livres, e amigos) dois indicadores relativos à dimensão instrumental e dimensão de sociabilidade da utilização do tempo. O caso português insere-se no conjunto de países com uma orientação predominantemente instrumental, ou seja, que elege o tempo de trabalho em detrimento dos tempos de sociabilidade. Apesar da elevada centralidade relativa do trabalho, o plano de vida prioritário, confirmado em todos os inquéritos realizados, em Portugal e nos demais países europeus, é o da família (Ramos, 2000: 55-60, 63-64; Saint-Maurice, 2009: 75- 81).

3.3. Valores associados ao trabalho

No que diz respeito aos valores associados ao trabalho, tem sido usual, organizá-los em torno da distinção entre valores extrínsecos (ou instrumentais) e valores intrínsecos (ou expressivos). A hipótese, normalmente em estudo, é a da mudança no sentido de uma maior relevância dos valores intrínsecos em detrimento dos tradicionais valores extrínsecos.

Esta “evolução” não é no entanto determinística. Se na década de oitenta parece ter se verificado um aumento global do número de pessoas no sentido no sentido da maior valorização dos fatores intrínsecos, as décadas seguintes apresentam dinâmicas diferentes, de país para país, sensíveis às transformações ocorridas no ambiente económico e sócio-político (Vala, 2000: 72; 2003: 32).

Em Portugal, ocorreu também um crescimento dos valores intrínsecos

do trabalho, assinalado em diversos estudos (Vala et al., 1983; Cabral et al, 1993; Jesuino, 1993). Mas independentemente disso, as referências a valores extrínsecos como o de “ser bem pago” ou da “segurança” têm ocupado os lugares cimeiros nos inquéritos realizados. Entre 1990 e 1999, de acordo com dados do EVS, manteve-se o ranking dos três valores referidos como mais importantes, a saber, “ser bem pago”, “ambiente humano agradável” e “segurança” (Caetano et al., 2003: 452-453).

As reflexões baseadas nos dados do ISSP enfatizam o diferencial existente decorrente dos indicadores de desenvolvimento dos países. Enquanto que se verifica uma valorização idêntica entre valores intrínsecos e valores extrínsecos nos países mais desenvolvidos, é dada uma maior saliência dos valores extrínsecos nos países menos desenvolvidos⁹². A segurança, embora sendo uma das categorias mais referidas, tem assumido uma preponderância cada vez maior. Nas palavras de Jorge Vala, “de entre os valores extrínsecos, a segurança é agora o fator mais importante e mais importante do que qualquer dos valores intrínsecos” (Vala, 2000: 77-78). Por outro lado a auto-perceção de insegurança laboral aumenta. Se em 1997, 40% dos inquiridos responderam⁹³ que consideravam que o seu emprego era estável, não correndo o risco de o perder, esse valor desce para apenas 25,7% em 2006. Os portugueses são os mais pessimistas em relação à estabilidade do seu emprego, sendo apenas ultrapassados pelos franceses (Chambel, 2009: 49-51; Saint-Maurice, 2009: 63).

Esta relativa revalorização da valores extrínsecos como a boa

92 Ver Freire, 2009b, onde se faz uma análise comparativa de um grupo de dez países (Grã-Bretanha, Hungria, Irlanda, Suécia, Eslovénia, Espanha, França, Portugal, Dinamarca, Alemanha), com base nos dados do ISSP referentes a 1997 e 2006. Ana de Saint-Maurice organiza as avaliações em relação ao trabalho em três componentes: a componente pessoal, centrada no autonomia e desenvolvimento pessoal; componente social, valorizando a utilidade social do trabalho; e a componente económica, com uma dimensão materialista, centrada nas dimensões do bem-estar e segurança económica. No caso português, a componente pessoal é pouco valorizada (juntamente com os países do Sul da Europa como a França e Espanha, por exemplo), o que significa a perceção de que “não avaliam o seu trabalho como interessante, com autonomia e como fonte de incremento das suas competências/qualificações” (Saint-Maurice, 2009: 73). Portugal destaca-se na componente social, em que se verifica uma valorização da componente altruísta do trabalho, e assume uma posição intermédia na componente económica (Saint-Maurice, 2009: 72-75).

93 “O meu emprego é estável/não corro o risco de o perder”. As respostas eram assinaladas numa escala de Lickert de 5 pontos, de “1 – discordo totalmente” a “5- concordo totalmente”.

remuneração e a segurança “parece exprimir uma dinâmica tensional na relação com o trabalho e com o emprego, pois, ao mesmo tempo que as organizações privilegiam as competências e os talentos, os indivíduos desejam mais frequentemente ser bem pagos, dando menos importância ao trabalho como fator de realização e de utilização das capacidades. Do mesmo modo, enquanto as organizações pretendem cada vez mais incrementar a flexibilidade numérica e os contratos transacionais, a segurança continua a ser muito salientada pelos portugueses como um dos valores do trabalho mais importantes” (Caetano et al, 2003: 455).

Jorge Vala (2000, 2003) adianta, em jeito de explicação, que “estes resultados podem indicar que os valores de trabalho são muito sensíveis a alterações na legislação laboral e nas políticas de recursos humanos, que, em muitos países, têm tornado mais frágeis as condições contratuais. Estas alterações podem criar condições para que se confira, de novo, mais importância aos valores associados aos aspetos instrumentais do trabalho (ou valores extrínsecos ao trabalho, como, por exemplo, a remuneração e a segurança)” (Vala, 2003: 33).

3.4. Atitudes em relação aos sindicatos

Ao nível das relações laborais “internas” da empresa, a característica fundamental é “um domínio de claro predomínio da posição patronal e de escassa influência dos sindicatos e de outras formas de representação coletiva dos trabalhadores na empresa (...) são predominantes os traços do unilateralismo patronal e da individualização das relações laborais, o que se traduz tanto no modo de determinação dos principais aspetos das condições de trabalho – salário, horário e categoria profissional – como no facto de quatro quintos dos inquiridos declararem preferir resolver um eventual conflito individual diretamente com o empregador e de mais quatro quintos dos respondentes declararem nunca terem feito greve” (Dornelas, 2009: 191-192).

No que diz respeito ao papel dos sindicatos “os respondentes

portugueses revelam uma apreciação muito positiva do papel dos sindicatos, quer no que respeita à proteção do emprego dos trabalhadores por conta de outrem (TCO), quer no que se refere à qualidade das condições de trabalho destes (Dornelas, 2009: 176). No entanto, mais de dois terços dos inquiridos não estão nem nunca estiveram sindicalizados, sendo que esses valores são menores nos trabalhadores sem termo a tempo inteiro e superiores no escalão etário dos jovens (Dornelas, 2009: 177-180).

João Freire (2008), assinala, com base em dados do ISSP, os mesmos traços ambivalentes. Dois terços dos inquiridos concordam que “os sindicatos são muito importantes para a segurança do emprego” e que “sem os sindicatos, as condições de trabalho seriam muito piores do que aquilo que são”. Simultaneamente, há “62% que afirmam não simpatizar com qualquer dos sindicatos existentes, 53% dos respondentes não lhes reconhecem qualquer eficácia de ação e apenas 5% recorreriam às estruturas sindicais para resolver um seu conflito com o empregador” (Freire, 2008: 143) e a esmagadora maioria nunca pertenceu a um sindicato.

O fenómeno é ainda mais problemático na chamada nova economia dos serviços. O estudo de Cerdeira (2005), inquirindo operadores de caixa de grandes superfícies e de call centers, revela o panorama de uma força de trabalho maioritariamente jovem, feminina e qualificada, com maior incidência de contratos precários e níveis de sindicalização ainda mais incipientes. Em quaisquer dos casos a principal preocupação dos trabalhadores é a da (in)segurança do emprego, seguida de questões como o interesse do trabalho, progressão na carreira, remuneração e autonomia nas tarefas.

4. Atores sindicais: CGTP e UGT

É incontestável afirmar que os dois principais atores sindicais portugueses são a CGTP-IN e a UGT, e os sindicatos a si afiliados. Estas centrais sindicais são as únicas reconhecidas enquanto parceiros sociais ao nível da concertação social, participam em inúmeros organismos consultivos e

de acompanhamento, e os seus sindicatos celebram a esmagadora maioria da negociação coletiva. Pretende-se apresentar alguns traços característicos e distintivos entre CGTP e UGT, tendo como referência o modelo de Michel Crozier, conforme esplanado por João Freire (1993: 182). Destas, privilegiar-se-á a sua génese; a sua identidade, o que compreende as referências ideológicas e o ponto de vista da mudança social; e o seu aspecto estrutural.

No que diz respeito à génese ou ao seu momento fundador, a CGTP enfatiza o período de resistência ao fascismo, a constituição da Intersindical e o seu contributo para a democratização do país. Atente-se a este excerto retirado da declaração de princípios e objetivos programáticos incluída nos seus Estatutos:

“A exigência de uma política de verdadeiro alcance social a empreender pela República, a luta contra a participação de Portugal na primeira guerra mundial, a resistência ativa à implantação do fascismo, o prosseguimento em plena ditadura da luta de massas através de novas formas de intervenção na defesa dos interesses dos trabalhadores e das massas exploradas, pela paz e pela liberdade, são etapas de uma longa e contínua luta que teve nova expressão organizada, em Outubro de 1970, com a criação da Intersindical Nacional pelos trabalhadores que, no âmbito dos sindicatos corporativos, lutavam e assumiam a defesa dos interesses da classe trabalhadora, num contexto de luta contra o fascismo, a guerra colonial e pela descolonização.

A criação da Intersindical Nacional constituiu um marco de grande significado no longo, difícil e heroico percurso do movimento operário e sindical para se afirmar como força de progresso social e de emancipação dos trabalhadores.

A instauração e consolidação do regime democrático em Portugal são indissociáveis da ação da CGTP – Intersindical Nacional e do movimento sindical que congrega. (CGTP, 2011b).

Como se pode constatar, embora seja feita referência ao sindicalismo e às lutas operárias ocorridas desde o início do século XX, estas parecem confluir para um momento fundamental que é o da fundação da Intersindical, em Outubro de 1970. A ausência de uma continuidade histórica face ao sindicalismo da 1ª Primeira República poderá resultar de duas razões: em

primeiro, o facto de a orientação ideológica do sindicalismo português do primeiro quartil do século ser maioritariamente influenciada pelo anarco-sindicalismo, o que não encontrou expressão após a fundação da Intersindical. Em segundo lugar, o hiato temporal desde o fim do sindicalismo livre através da imposição de sindicatos nacionais (1933) e a sua recuperação, embora ainda no quadro do Estado Novo, cifra-se em quase quatro décadas, o que constitui uma longa quebra que tem naturalmente consequências na continuidade organizacional e na transmissão da memória e identidade.

Em relação à UGT, o elemento genético marcante para a identidade da UGT continua a ser o combate à hegemonia comunista no meio sindical e a defesa dos princípios do pluralismo sindical de acordo com as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tal encontra-se ainda muito presente nos discursos de dirigentes de sindicatos da UGT entrevistados⁹⁴, mas também, por exemplo, na enunciação da sua história:

“Os conflitos entre os comunistas e os diferentes grupos da minoria no seio da Intersindical Nacional manifestaram-se durante todo o ano de 1976.

Os sindicalistas da minoria constituíram um Movimento Autónomo de Intervenção Sindical - Carta Aberta - o qual contestava as pretensões da Intersindical de representar de forma exclusiva os trabalhadores portugueses. Este movimento defendia, por outro lado, os princípios da liberdade sindical tal como esta era proclamada nas convenções da OIT, bem como o pluralismo sindical e o direito de tendência.

A Constituição de Abril de 1976 pôs em causa o princípio da organização sindical única. Em 1977, a lei sindical foi alterada, tendo sido reconhecido o princípio da pluralidade sindical.

No início de 1977, o Congresso da Intersindical, denominado "de todos os sindicatos", marcou a rutura definitiva entre os sindicalistas da Carta Aberta e a maioria comunista. Por outro lado, os sindicalistas católicos, particularmente aqueles que se encontravam ligados à Frente Unitária dos Trabalhadores (Base-FUT), os da esquerda socialista autogestionária e os pertencentes aos pequenos grupos da extrema-esquerda, decidiram não abandonar a Intersindical. Esta

94 Não foram raras as vezes em que o elemento principal invocado caracterizador da identidade UGT foi o combate ao sindicalismo comunista, e o elencar das diferenças em relação a este. Tal parece ser mais marcante em dirigentes dos chamados sindicatos novos, criados já no contexto da UGT do que sindicatos históricos (Bancários, Escritórios) que mantiveram uma continuidade organizacional.

adotou o seu atual nome : Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN).

Por sua vez, os sindicalistas ligados aos partidos Socialista e Social-Democrático (conservador) decidiram constituir uma nova central sindical" (UGT, 2011).

No que diz respeito à identidade, a CGTP, assume um perfil de sindicalismo de oposição (Touraine e Mottez, 1973), ou de contestação (Rosa, 1998: 343, Santos, 2004a: 171). Enfatiza a sua natureza de classe, e como tal o antagonismo decorrente da "exploração económica do sistema capitalista" e o "papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade" na "perspectiva histórica da edificação de uma sociedade sem classes" (CGTP, 2011b).

A UGT, por sua vez, privilegia um sindicalismo de participação (Rosa, 1998: 344, Santos, 2004: 171), que visa "promover a integração social dos trabalhadores" bem como "defender uma política de reforma da sociedade (...) que vise não só a obtenção de níveis indispensáveis e urgentes de bem-estar como, igualmente, a plena realização social e cultural de todos e cada um dos trabalhadores portugueses, na liberdade, na segurança, na paz, na justiça e na fraternidade" (UGT, 2011b). Utilizando a tipologia proposta por Hyman (2001) poder-se-ia afirmar que a CGTP se encontra entre os tipos ideais de classe e sociedade, enquanto que a UGT entre sociedade e mercado.

A nível organizativo, é possível distinguir entre quatro estruturas associativas formais: sindicato, federação, união e confederação. O sindicato constitui o elemento nuclear desta estrutura, e organiza-se em torno do princípio de delimitação do universo representativo (profissão, indústria, ramo, setor, categoria, empresa) e do seu âmbito geográfico de representação (local, distrital, regional, nacional).

No primeiro caso, embora se possa afirmar que a tendência, ocorrida ao longo do último século, foi o da passagem do sindicalismo de ofício, característico da 1ª República e do Estado Novo para sindicatos verticais, tal teve mais incidência nos setores da indústria. Houve posteriormente um ressurgimento de sindicatos de setores de colarinho branco, como os quadros técnicos, e de trabalhadores qualificados com uma inserção estratégica na

empresa. Desta forma continuam a coexistir princípios organizativos diferentes, ofício, industrial, categoria profissional, empresa, mesmo dentro de uma mesma central sindical. No caso da CGTP, existe uma maior verticalização dos sindicatos, embora se possam encontrar sindicatos de categoria profissional, sobretudo nas organizações não afiliadas, mas que constituem o chamado Movimento Sindical Unitário (MSU). A UGT sobressai por uma maior diversidade desse mesmo princípio organizativo, apesar de os sindicatos paralelos (industriais) que constituiu após a sua génese terem sido verticais.

No âmbito geográfico, mercê da herança fragmentária dos sindicatos corporativos, manteve-se, durante muito anos, o predomínio de organizações de alcance distrital. Tal parece mais evidente na CGTP, pois geralmente, os novos sindicatos criados pela UGT possuíam um âmbito regional e multi-distrital (Norte, Centro, Sul e Ilhas) ou mesmo nacional.

A dispersão de sindicatos de uma mesma profissão ou ramo de atividade é compensada pela existência de uma estrutura vertical, intitulada Federação. A Federação é assim tanto menos necessária quanto mais se progride no sentido da fusão de sindicatos distritais e regionais. Caso exista ou se forme um sindicato nacional, então a federação deixa de fazer sentido. Igualmente, na eventualidade de um sindicato se tornar nacional, aumenta a preocupação com as suas instâncias internas de participação e decisão. É por isso que os estatutos deste tipo de organizações contemplam a existência de direções regionais e locais, de organizações setoriais, sub-setoriais ou sócio-profissionais, para além das referências à sua organização de base: delegados sindicais, secções sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

A União é uma estrutura horizontal inter-profissional que corresponde à associação de vários sindicatos de diferentes setores que atuam numa mesma zona geográfica. Por fim, a Confederação corresponde a uma associação nacional congregando o sindicatos de base, federações e uniões. Existe a tendência de associar a estrutura orgânica da CGTP com o modelo “francês” ou “federalista”, assente numa maior dispersão de sindicatos, verticalmente organizados em federações, e horizontalmente integrados em Uniões, geralmente Distritais. Pelo contrário, a UGT estaria mais próxima do modelo

“anglo-saxónico”, com o predomínio de sindicatos nacionais de indústria, ou ramo de atividade, que se congregam no topo numa confederação nacional (Freire, 1993: 185).

No entanto, na prática, verifica-se maior diversidade, do que acomodação a um modelo puro de organização. No seio da CGTP, o processo de fusões ocorridas tem diminuído o número de sindicatos e federações. Nalguns casos, a figura da Federação desaparece ou tende a desaparecer. Tome-se como exemplo, no primeiro caso o setor da celulose, papel, gráfica e imprensa. Alvo de fusões em 1980 e 1982, dá origem a três sindicatos (Norte, Centro, Sul e Ilhas) associados a uma Federação. A fusão das três organizações para formar o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, ocorrida em 1996, torna redundante a Federação, que é dissolvida (Stoleroff, 2005: 212). No segundo caso, do setor do Comércio, Escritórios e Serviços, a lógica de fusão ocorrida tem como objetivo formal um grande sindicato nacional deste setor – o CESP. A FEPCES (Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços) mantém-se dada a incompletude deste processo⁹⁵.

Na UGT verificam-se também algumas mudanças. É o caso da decisão, decorrente do seu XIº Congresso, realizado em Março de 2009, de criar Uniões Distritais com vista a reforçar a sua organização (horizontal) regional. Constatam-se igualmente dinâmicas de criação de Federações, como é o caso da FEBASE (Federação Nacional do Setor Financeiro), criada em 2007 e que junta os três sindicatos de bancários e dois sindicatos de seguros; ou ainda o alargamento da FETESE (comércio, escritórios, hotelaria e serviços) para incluir sindicatos da indústria.

Um outro exemplo poderá aclarar a lógica de reorganização ocorrida nos últimos anos. Trata-se da evolução histórica dos sindicatos da CGTP nos setores da metalurgia, química e indústrias elétricas.

No quadro nº1, é possível observar uma comparação, elaborada por Stoleroff e Naumann (2000) sobre a evolução de três setores - financeiro, função pública e metalurgia - ilustrando de forma clara a diminuição paulatina

95 Ver capítulo 7.

do número de filiados e de peso global nos sindicatos metalúrgicos. Segundo os autores, “em finais dos anos 1970 os sindicatos metalúrgicos no seu conjunto representavam o maior bloco de sindicalização, imprimindo uma forte influência operária sobre o movimento sindical português. Verifica-se contudo uma rápida modificação do equilíbrio interno ao movimento sindical. Já no início dos anos 1980 o conjunto de sindicatos da função pública ultrapassou os metalúrgicos com um aumento significativo da sindicalização. A sindicalização na função pública continuou a subir progressivamente até os fins dos anos 1990, ganhando mais de 65.000 sócios no período. No início dos anos 1980 a sindicalização no conjunto metalúrgico diminuiu aproximadamente 40%. As causas desta descida precoce na sindicalização do setor metalúrgico associam-se possivelmente à emergência do pluralismo sindical e também a um registo mais correto dos sócios inscritos nos cadernos eleitorais; porém o setor metalúrgico sofreu particularmente da crise dos anos 1980 e das reestruturações subsequentes. De toda a maneira em fins dos anos 1990 a sindicalização metalúrgica representa - em correspondência com a retrocessão e reestruturação essencial do setor - apenas um terço de que representava em fins dos anos 1970” (Stoleroff e Naumann, 2000: 6-7).

Quadro nº1 – Evolução do número de sindicalizados em três setores de atividade

Setor	Ano						
	96-98	93-95	90-92	87-89	84-86	81-83	78-80
Financeiro (5 sind.)	87755	87328	84423	81126	81195	78732	68173
Função Pública (8 sind.)	169308	157480	151385	140742	137268	127188	101944
Metalúrgica (4 sind.)	44883	46327	53295	79090	65144	74628	135198

Fonte: Stoleroff e Naumann, 2000:6.

No quadro nº2, pode-se observar a evolução do sindicalismo no setor da metalurgia e metalomecânica. Ressaltam fundamentalmente dois elementos: nos anos 70, os sindicatos de ofício desaparecem para integrar sindicatos verticais, geralmente de âmbito distrital. O movimento posterior de reestruturação resulta sobretudo da fusão de sindicatos com vista ao alargamento do seu âmbito do distrito para multi-distrital. A exceção será o Sindicato de Braga e Viana do Castelo, tendo o Distrito do Porto alargado o seu âmbito para a região Norte, abarcando os distritos de Bragança e Vila Real.

Quadro nº2 – Evolução da estrutura sindical da CGTP na Metalurgia e Metalomecânica⁹⁶

Metalurgia e Metalomecânica		
Sindicato das Industrias Metalúrgicas do Distrito do Porto		Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte
Sindicato dos Metalúrgicos de Braga		Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga
Sindicato Nacional dos Operários Metalúrgicos do Distrito de Bragança	Sindicato dos Trabalhadores das Industrias da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro ⁹⁷ (1982)	
Sindicatos dos Metalúrgicos do Distrito de Viana do Castelo		Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo
Sindicato dos Metalúrgicos de Viseu	Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Metalúrgicas e	
Sindicato dos Metalúrgicos de Aveiro		

96 Alain Stoleroff faz referência a outros sindicatos de ofício, dissolvidos entre 1976 e 1980, cujos membros se integram nos diversos sindicatos de metalúrgicos. Estes são: Sindicato dos Carpinteiros Navais, Calafates e Oficinas Correlativas, Mecânicos e de Madeiras, Veleiros, Polidores, Estufadores e Construção Naval de Fibras; Sindicato dos Pintores da Construção e Reparação Naval; Sindicato dos Trabalhadores da Construção e Reparação Naval dos Distritos do Porto, Braga e Viana do Castelo; Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Oficinas Correlativas do Sul; Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Oficinas Correlativas do Norte (Stoleroff, 2005: 209).

97 Em 1997 é integrado no Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda	Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda (1995-1998)	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra
Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Metalúrgicas do Distrito de Coimbra	Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria (1995)	
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Leiria		Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco
Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa	Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco (2000)	
Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém		
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco		
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Setúbal		Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul (1981-1983)
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Portalegre		
Sindicato Nacional dos Técnicos e Operários Metalúrgicos e Metalomecânicos do Distrito de Faro		
Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Alentejo		

Fonte: Stoleroff, 2005:209; informação de sindicatos.

O quadro nº 3 e nº 4, corresponde à evolução da estrutura sindical na indústria química e elétrica. Como se pode constatar, a sua génese é geograficamente mais unificada. No caso da indústria química, este processo culmina na integração da indústria farmacêutica e na formação, em 1996, de apenas dois sindicatos. Na indústria elétrica, verifica-se, num primeiro momento a passagem de sindicato de ofício para um sindicato vertical. Como foi referido, este setor foi também geograficamente pouco disperso. Se o sindicato do Sul e Ilhas mantém uma continuidade temporal, um novo sindicato, abrangendo o da Região Norte e Centro, surge apenas em 2007.

Quadro nº3 – Evolução da estrutura sindical da CGTP no setor da Química

Química		
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Fósforos do Distrito de Lisboa (1975)	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul (1978)	Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas (1996)
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro Sul e Ilhas Adjacentes e das Moagens do Centro e Sul (1975)		
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas (1975)	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas	
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos (1975)	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos ⁹⁸	
Sindicato dos Trabalhadores da Química, Petróleo e Gás do Norte (1975)		Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte (1996)

Fonte: Stoleroff, 2005: 210.

Quadro nº4- Evolução da estrutura sindical da CGTP nas Indústrias Elétricas

Indústrias Elétricas		
Sindicato dos Eletricistas do Norte (1975)	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Elétricas do Norte (1979)	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Elétricas do Norte e Centro (2007)
Sindicato dos Eletricistas do Centro (1975)	Sindicato das Indústrias Elétricas do Centro	
Sindicato dos Eletricistas do Sul (1975)		Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas (1978)

Fonte: informação de sindicatos.

Este programa de reestruturação tem também consequências ao nível das suas federações. Em 1999, funde-se a Federação da Metalurgia, Metalomecânica e Minas e Federação da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, dando origem à Fequimetal. A 18 de Maio de 2007, realiza-se a fusão da Fequimetal com a Federação das Indústrias Elétricas, nascendo a Fiequimetal

98 É dissolvido e os seus membros integram o Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e o Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte.

(Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Elétrica, Energia e Minas). Já no quadro da Fiequimetal ocorre o novo processo de reestruturação, que funde, em quatro sindicatos, oito⁹⁹ das treze¹⁰⁰ organizações da Federação. As quatro novas organizações sindicais, intituladas SITE (Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente, Norte¹⁰¹, Centro-Norte¹⁰², Centro-Sul e Regiões Autónomas¹⁰³ e Sul¹⁰⁴, cobrem “empresas dos setores metalúrgico e metalomecânico, automóvel, químico e farmacêutico, elétrico e energia, celulose, papel, gráfico e imprensa¹⁰⁵, entre outros - independentemente do contrato de trabalho e abrangendo empresas prestadoras de serviços, de trabalho temporário e de logística, que trabalhem para empresas daqueles setores” (Fiequimetal, 2011).

Uma outra escala de organização sindical é a internacional. Assim não é possível ignorar a longa história de tentativas de criar instrumentos internacionais de cooperação sindical. Mais recentemente, a queda do Muro de Berlim alterou substancialmente o panorama sindical - por um lado a perda de influência da Federação Sindical Mundial (FSM), tradicionalmente ligada aos países da Europa de Leste; por outro a fusão da Confederação Internacional de

99 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul; Sinorquifa - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte; Sinquifa - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas; STIENC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Elétricas do Norte e Centro.

100 Não participam na fusão o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas; Sindicato do Setor de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica do Arquipélago da Região Autónoma da Madeira; Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da RA da Madeira.

101 Distritos do Porto, Viana do Castelo, Braga, Vila Real e Bragança.

102 Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra.

103 Distritos de Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco e nas regiões autónomas da Madeira e dos Açores.

104 Distritos de Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro.

105 O SINCELPAGRAFI (Sindicato dos Trabalhadores das Industrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa) decide em referendo integrar estas quatro novas organizações. Conforme foi referido anteriormente, este sindicato resulta já de um processo de sucessivas fusões mas de âmbito territorial.

Sindicatos Livres (CISL) com a Confederação Mundial do Trabalho (CMT) na nova Confederação Sindical Internacional (CSI), em Novembro de 2006 (ITUC, 2007). É possível ainda encontrar, a nível setorial, as mais antigas estruturas sindicais internacionais, com origem em finais do século XIX – Secretariados Profissionais Internacionais - designados desde 2002 de Federações Sindicais Globais. As experiências mais recentes realizam-se à escala de empresa, como é o caso dos Conselhos de Empresa Europeus¹⁰⁶ e dos Conselhos de Empresa Mundiais.

As diferentes confederações mundiais desenvolveram ainda estruturas de representação regional. No que concerne ao continente europeu deve-se destacar a Confederação Europeia de Sindicatos (CES), criada em 1973. No que diz respeito à UGT esta filia-se, logo após a sua fundação na CISL (1979) e na CES (1983) e mais tarde na CSI. Quanto à CGTP, embora tenha mantido relações próximas com a FSM, nunca pertenceu formalmente a esta como forma de manutenção do equilíbrio e unidade interna. Realizou várias vezes o pedido de adesão à CES, em 1979, 1987 e 1992, que se concretizou apenas em 1995 (Costa, 1997: 192-193), mantendo-se até ao presente momento de fora da CSI.

106 Diretiva 94/45/CE. Sobre a participação dos sindicatos portugueses nos Conselhos de Empresa Europeus ver Costa, Araújo, 2007.

CAPITULO 6

A participação dos sindicatos portugueses nos Conselhos Sindicais Inter-regionais

Introdução

Quando nos referimos a ação sindical transnacional no contexto da União Europeia, é possível distinguir entre quatro níveis de “euro-sindicalismo”: um inter-setorial, no qual se destaca a Confederação Europeia de Sindicatos (CES); setorial, no quadro das Federações Industriais Europeias afiliadas à CES; ao nível da empresa, com os Comitês de Empresa Europeus (Costa, Araújo, 2007, 2009); e por fim, à escala regional com os Conselhos Sindicais Inter-regionais (CSI-R). Não é ainda incomum encontrar formatos de cooperação assentes em relações bilaterais entre sindicatos e em acordos de reciprocidade no tratamento dos seus membros.

Destas quatro modalidades de “euro-sindicalismo” a menos conhecida será sem dúvida a dos CSI-R. Estas estruturas de cooperação limitam o seu campo de intervenção a regiões fronteiriças. Tratam-se de zonas de fronteira comum a dois ou mais estados membros, ou entre estados membros e um estado terceiro, que constituem uma zona de mobilidade transfronteiriça, ou seja, um espaço económico e geográfico, abrangendo diferentes Estados, onde se verifique mobilidade quotidiana de populações, por razões laborais, comerciais, sociais, entre outras.

Os CSI-R nascem de uma experiência pioneira, lançada em 1975, na região do Saare, Lorraine e Luxemburgo, dada a situação de crise da indústria siderúrgica. Em 1981, a CES adota esse *modus operandi* para a sua atividade de cooperação territorial transfronteiriça, incentivando e coordenando a atividade dos CSI-R. Segundo informação da CES, até ao momento presente ter-se-ão constituído 45 CSI-R (ETUC, 2011a).

Existem neste momento quatro CSI-R constituídos entre sindicatos portugueses e espanhóis: Galiza/Norte de Portugal, Extremadura/Alentejo, Andalucia/Algarve e Castilla-León/Beiras-Nordeste. Ao CSI-R Galiza/Norte de

Portugal, de criação mais antiga (1985), segue-se a criação, já na década de 90, dos CSI-R Extremadura/Alentejo e Andaluzia/Algarve em 1994, e Castilla-León/Beiras Nordeste, em 1995. Seguindo esta linha de raciocínio, procurar-se-á desenvolver a análise da cooperação inter-regional entre sindicatos portugueses e espanhóis, dois países pertencentes à União Europeia, com uma elevada integração das suas economias, que se salda no aumento das interações económicas (circulação de bens e investimento estrangeiro) e numa crescente mobilidade da mão-de-obra.

Procurar-se-á, em primeiro lugar, identificar as conexões entre a construção da União Europeia e o desenvolvimento de políticas de cooperação regional e transfronteiriça, com especial incidência sobre os principais marcos políticos e jurídicos que enformam a cooperação Portugal/Espanha. Em segundo lugar, abordar-se-á a emergência dos CSI-R na sua relação com a Confederação Europeia de Sindicatos e os parceiros portugueses e espanhóis envolvidos. Em terceiro lugar, dar conta dos quatro CSI-R existentes entre sindicatos portugueses e espanhóis, sua inserção regional, parceiros envolvidos, e assuntos abordados, numa visão centrada nos atores sindicais portugueses.

1. Políticas de cooperação regional e transfronteiriça

1.1. O papel da União Europeia

Partindo de uma abordagem global, a União Europeia constitui em si um bloco regional sui generis. De génese histórica específica prévia a outros projetos de integração regional decorrentes de acordos políticos inter-estatais que se formaram no contexto da globalização económica (caso do Mercosul ou da Nafta), esta deu passos concretos no sentido da constituição de um mercado comum onde se consagrou a mobilidade de bens, serviços, capitais e pessoas. Este projeto passou, sucessivamente, por um processo de integração

económica setorial, a um acordo de livre comércio, uma união aduaneira e finalmente um mercado comum. Um marco importante foi a entrada em vigor, em 1993, do Tratado de Maastricht que, entre outras medidas importantes, conduziu ao fim das fronteiras dentro do espaço comunitário, à liberdade de circulação de pessoas e à consolidação do mercado interno através da introdução da moeda única, que se concretizou em 1999. Paralelamente, o projeto europeu sofre também sucessivos alargamentos geográficos, abarcando atualmente 27 países¹⁰⁷.

Uma parte substancial das políticas da União Europeia tem direcionado o seu foco para as regiões fronteiriças. Se tal se justifica, por um lado, pela necessidade de redução dos impactos da reorganização funcional e estratégica das fronteiras e consolidação do mercado comum; por outro, é seu propósito promover a coesão económica e social e a redução das assimetrias regionais. As regiões de fronteira localizam-se geralmente na periferia dos maiores centros de atividade económica e de tomada de decisão e em média apresentam maiores debilidades em termos de infraestruturas de transportes e comunicações, rendimento per capita mais baixo e níveis de desemprego mais elevados que noutras regiões (Prince, 1995: 11).

Assim, este investimento baseia-se no facto de que “desde muito cedo foi reconhecido que estes espaços possuíam dificuldades singulares que debilitavam as suas capacidades de desenvolvimento. Embora no universo das regiões fronteiriças comunitárias reine a heterogeneidade e possamos encontrar algumas das regiões mais prósperas, a verdade é que a maioria destes espaços apresenta crónicos problemas de desenvolvimento e uma persistente incapacidade de potenciar ou aproveitar as mais valias trazidas pelo processo de integração europeia. As causas estão, na grande maioria dos casos, eminentemente relacionadas com a sua especificidade fronteiriça que o livre funcionamento do mercado por si só não parece ter capacidade de ultrapassar; especificidade essa de ordem física (áreas de morfologia muito

107 Recorde-se que, aos seis países membros fundadores em 1951 (Alemanha, Bélgica, França, Itália, Luxemburgo e Países Baixos) juntaram-se em 6 alargamentos sucessivos (1973, Dinamarca, Irlanda e Reino Unido; em 1981, Grécia; em 1986, Portugal e Espanha; em 1995, Áustria, Finlândia e Suécia; 2004, República Checa, Chipre, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Malta e Polónia; 2007, Bulgária e Roménia).

acidentada, com condições edafoclimáticas desfavoráveis, fisicamente afastadas dos principais centros económicos, etc.), socioeconómica (espaços profundamente periféricos e muitas vezes desarticulados dos seus congéneres fronteiriços, marcados por um desinvestimento público e privado, sob fortes processos de despovoamento, etc.) ou geopolítica (espaços fortemente estigmatizados por uma ocupação militar/policial, compostos pela presença de minorias étnicas marginalizadas e/ou desintegradas, sob a influência direta ou indireta de conflitos armados ou de fortes tensões políticas, etc)” (Caramelo, 2007: 34).

Esta dinâmica simultânea de integração europeia e promoção da coesão em regiões fronteiriças ilustra uma das características dos estados modernos enunciadas por Bob Jessop (apud Santos, 2001): a desnacionalização do Estado, através da transferência de competências, respetivamente para níveis supra e sub nacionais¹⁰⁸. Um outro aspeto a ter em conta é que a integração económica foi aprofundada, tendo a lógica de produção e circulação de bens, serviços e capitais se ter transnacionalizado, enquanto que a lógica da regulação social se manteve enraizada na territorialidade do Estado-nação. O ethos global liberalizador, continuou e continua a ser mediado pela instituição Estatal, pelo que o consenso do Estado fraco, necessitou de um Estado forte que concretizasse os princípios (des)reguladores (Santos, 2001).

No caso em estudo, a interação entre as escalas subnacional, nacional e supranacional ocorre no contexto do espaço regional que é a União Europeia. Assim, as políticas de cooperação regional desenrolam-se igualmente com a intervenção de atores e instituições destas diversas escalas: organizações internacionais de âmbito europeu, cooperação inter-governamental e cooperação entre entidades territoriais fronteiriças (Fernández, 2003: 3-4).

Deter-nos-emos, agora, sobre a dimensão das organizações internacionais de âmbito europeu. É inegável o longo percurso realizado pela União Europeia nesta vertente, considerada como mais um elemento de

108 Jessop refere ainda outras duas características importantes: des-estatização dos regimes políticos – com a passagem de um modelo de regulação assente no papel central do Estado (government) para outro em que este desenvolve parcerias, assumindo tarefas de coordenação (governance); internacionalização do estado nacional – com um aumento exponencial do impacto do contexto internacional na atuação do Estado (Santos, 2001).

integração. A promoção da participação dos poderes locais nos trabalhos do Conselho da Europa é já antiga e adquire carácter permanente em 1961. Mais tarde, em 1975, é alargada às regiões, convertendo-se em Conferência Permanente de Poderes Locais e Regionais, desde 1994 com a designação de Congresso de Poderes Locais e Regionais da Europa (Comité das Regiões).

Um momento importante deste processo, foi a assinatura em 1980 do Convénio Quadro Europeu sobre Cooperação Transfronteiriça entre Comunidades ou Autoridades Territoriais, vulgo Convenção de Madrid, que teve pouca eficácia na medida em que era mais uma declaração de intenções quanto à vontade de promover e facilitar a cooperação transfronteiriça, mas com poucas consequências práticas. Dai a necessidade de elaboração de protocolos adicionais a esta¹⁰⁹ em que se procura conferir força jurídica à possibilidade de criação de organismos de carácter inter-regional.

A política regional e transfronteiriça promovida pela Comunidade Europeia desde os anos 70 consubstanciou-se na criação e canalização de fundos comunitários para essa área. “Por isso, a cooperação transfronteiriça é auspiciada numa recomendação da Comissão de 9 de Outubro de 1981 e o carácter fronteiriço, insular ou periférico das regiões será tido em conta de forma positiva no momento de fixar as contribuições do FEDER, de acordo com o Regulamento de 1984” (De la Fuente, 2006: 14).

O FEDER (Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional), criado em 1975, tinha como objetivo corrigir os principais desequilíbrios regionais da União. O seu regulamento foi alterado em 1979, tendo sido introduzido uma secção extraquota, correspondente a 5% da dotação anual, destinada a problemas de amplitude comunitária, na qual foi ganhando importância a dimensão transfronteiriça (Caramelo, 2007: 57).

A reforma dos fundos estruturais, juntamente com a preocupação da coesão económica e social introduzida no Ato Único Europeu, trouxe um reforço do apoio comunitário para as regiões fronteiriças, sobretudo com a

109 Protocolo adicional à Convenção-Quadro europeia sobre a cooperação transfronteiriça entre as coletividades e autoridades locais, assinado em Estrasburgo, a 9 de Novembro de 1995, e Segundo Protocolo Adicional à Convenção-Quadro Europeia sobre a Cooperação Transfronteiriça entre as Coletividades e Autoridades Locais, assinado em Estrasburgo a 5 de Maio de 1998.

criação do Interreg em 1990. “A iniciativa Comunitária (IC) Interreg foi criada com a finalidade de promover especificamente o desenvolvimento das zonas fronteiriças pouco dotadas de infra-estruturas, com poucos recursos e com dificuldades para se conectar entre si por causa das diferenças culturais e da existência de diferentes regimes administrativos, económicos e financeiros que não facilitavam a cooperação. O objetivo era preparar estas regiões para a entrada no mercado único” (De la Fuente, 2006: 16). Foram ainda criados fundos pré-adesão com vista a promover a cooperação nas fronteiras externas da União. É o caso do Phare¹¹⁰, na sua vertente de cooperação transfronteiriça, criado em 1989 e destinado à Polónia e Hungria, mas alargado aos restantes países da Europa Central e de Leste,

A candidatura a estas Iniciativas Comunitárias era feita através de um Programa Operacional (PO) específico, que no caso das fronteiras internas da Comunidade teria que ser apresentado em comum pelos Estados interessados. O Interreg II (1994-1999) sobretudo na sua vertente A – Cooperação Transfronteiriça, terá constituído um prolongamento do primeiro pacote financeiro. É a própria Comissão Europeia que, num balanço preliminar da aplicação do Interreg II, aponta os obstáculos existentes à cooperação, sobretudo nos países do Sul da Europa - estruturas administrativas centralizadas, falta de conhecimento e de confiança mútua, dificultavam a criação de estruturas transfronteiriças duráveis (Caramelo, 2007: 81).

Dai as mudanças implementadas no Interreg III (2000-2006), com vista a promover uma estratégia comum de planeamento, gestão e de concretização dos projetos, e a constituição de parcerias alargadas, incluindo não apenas parceiros institucionais das autoridades nacionais, regionais e locais, mas também parceiros económicos e sociais. O programa referente ao período 2007-2013 encontra-se atualmente em aplicação através do Interreg IV.

110 PHARE - Poland and Hungary: Assistance for Restructuring their Economies.

1.2. A cooperação transfronteiriça Portugal/Espanha

Não constituirá surpresa a afirmação de que a relação entre Portugal e Espanha foi historicamente turbulenta. Mais recentemente, e mesmo durante o século XX, só após os respetivos processos de democratização se caminhou no sentido da estabilização das relações entre os dois países.

Afigura-se útil destacar alguns momentos históricos mais significativos que ilustram as (de)sincronias entre os dois Estados: a I República espanhola (1873-74) e a proclamação da República Portuguesa em 1910; a participação de Portugal na 1ª Guerra Mundial, e a neutralidade Espanhola; Portugal mantém relações com a Ditadura de Primo de Rivera (1923-30), durante a sua Primeira República e após o golpe de 28 de Maio de 1926, que depois instituirá o Estado Novo (1933-74). A proclamação da II República Espanhola esfria as relações existentes, cortadas em 1936, e reativadas com o reconhecimento do governo franquista em Abril de 1938, após a derrota republicana, e reafirmado em Março de 1939 com um Tratado de Amizade.

Com o estalar da II Guerra mundial, o governo de Salazar assume uma política neutral, embora apenas do ponto de vista formal, já que em 1943 cede os Açores para uso dos Aliados, enquanto que a Espanha mantém uma posição de proximidade com a Alemanha Nazi. Apesar da semelhança entre os dois regimes, os seus posicionamentos durante a guerra ditaram o isolamento internacional da Espanha, face à situação de integração portuguesa, que se torna um dos países fundadores da NATO em 1949.

Os esforços diplomáticos espanhóis, fazendo uso do seu papel no combate ao comunismo, num contexto de guerra-fria, permitem-lhe a adesão a algumas organizações internacionais, que culmina com a entrada na ONU, juntamente com Portugal. A década de 60 constituirá um momento favorável para Espanha, enquanto que a recusa de Portugal em proceder à descolonização em África, coloca o país em franco isolamento. Estes dois países deixam de estar de costas voltadas apenas após a Revolução Portuguesa em 1974, e o processo de democratização espanhol a partir de 1975 (Fernández, 2003).

A nível formal, este novo período de relações entre Portugal e Espanha é marcado pela assinatura do Tratado de Amizade e Cooperação Luso-Espanhola, de Maio de 1978, e com a realização, a partir de 1983, de Cimeiras Luso-Espanholas com periodicidade anual. Será numa dessas cimeiras, realizada em Lisboa em 1989, que é elaborado o primeiro plano Operacional com vista a realizar uma candidatura aos fundos do Interreg I.

Os primeiros anos desta renovada cooperação foram marcados pelo predomínio dos governos Estatais. Um dos motivos apontados para tal situação prende-se com o facto de só até muito recentemente terem sido desenvolvidos os instrumentos que fornecem um quadro jurídico adequado à prossecução da cooperação transfronteiriça por entidades territoriais sub-nacionais.

Convém abrir aqui um parêntesis sobre a organização administrativa do território dos dois países. No caso português, a Constituição da República estabelece, a nível autárquico, a existência de freguesias, municípios e regiões administrativas¹¹¹. Estas últimas não foram (ainda) criadas¹¹², mantendo-se a figura do Distrito¹¹³ enquanto aquela não for concretizada. Existem ainda as Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR), serviços desconcentrados da Administração Central, dotados de autonomia administrativa e financeira, com competências sobretudo ao nível do desenvolvimento regional e planeamento estratégico. A delimitação das CCDR's não coincide, no entanto, com a agregação dos distritos pois regem-se pelo critério das NUTS (Nomenclatura de Unidades Territoriais). Como se constatará adiante, as CCDR's assumem um papel importante ao nível das competências de cooperação transfronteiriça.

111 Art. 236º e Art. 255º a 262º do Capítulo I e IV, Título VIII, Parte III da Constituição da República Portuguesa.

112 O referendo realizado a 8 de Novembro de 1998 chumbou por larga maioria o modelo apresentado de 8 regiões: Entre Douro e Minho, Trás-os-Montes e Alto Douro, Beira Litoral, Beira Interior, Região de Lisboa e Setúbal, Alto Alentejo, Baixo Alentejo e Algarve. Desde então a questão não foi mais retomada.

113 Os Distritos foram criados em 1835 substituindo a anterior divisão administrativa baseada em províncias e comarcas. Sofreu poucas alterações ao longo do tempo: em 1926 é criado o distrito de Setúbal autonomizando-se do distrito de Lisboa; e em 1976 a Constituição, substituiu os três distritos das ilhas dos Açores e o distrito da Madeira por autonomias, regidas pelos seus respetivos Estatutos Político-Administrativos.

Pelo contrário, a divisão administrativa de Espanha (resultante da sua Constituição de 1978) assenta na existência de municípios, províncias e comunidades autónomas, estas últimas com governos eleitos e com um significativo conjunto de competências aos mais diversos níveis.

As diferenças administrativas geram, portanto, algumas dificuldades para a própria cooperação. “Como sabemos, o *modus operandi* político de cada país e a sua própria estrutura político administrativa apresentam algumas discrepâncias entre os dois lados da fronteira, designadamente no que concerne à inexistência do lado português de entidades político-administrativas descentralizadas de nível regional e à sobrevalorização do nível municipal, comparativamente à realidade espanhola. Neste sentido, e tal como têm afirmado vários autores, este facto tem gerado bastantes disfunções no momento de encetar processos de cooperação institucional transfronteiriças, pois, muitas vezes, não existe um equilíbrio e uma correta sintonia entre os diferentes interlocutores, quer porque do lado português não existe uma identidade regional com meios e verdadeira autonomia de ação, quer porque as competências e meios financeiros dos pequenos municípios rurais espanhóis são bastante inferiores à dos seus congéneres lusos” (Caramelo, 2007: 417-418).

Durante muitos anos, o principal suporte jurídico a este tipo de atividade foi a Convenção de Madrid de 1980, e os dois Protocolos adicionais acima referenciados. Enquanto que Portugal subscreveu os três documentos, Espanha adotou apenas o primeiro, incluindo uma declaração, em que determina que a aplicação da Convenção deve estar subordinada a um prévio acordo intergovernamental, neste caso entre Portugal e Espanha. Só em Junho de 2002 é assinada uma Convenção relativa à cooperação transfronteiriça entre entidades territoriais¹¹⁴, conhecida como o Tratado de Valência. Este estipula quais as entidades regionais e locais capazes de participar na cooperação¹¹⁵, bem como a capacidade de criar organismos de cooperação

114 Convenção entre a República Portuguesa e o Reino de Espanha sobre a Cooperação Transfronteiriça entre Instâncias e Entidades Territoriais, publicado na I Série do “Diário da República” de 1 de Março de 2003.

115 Nos termos do seu art. 3º, abrange da parte espanhola, as Comunidades Autónomas que fazem fronteira com Portugal (Galiza, Castilla Y León, Extremadura e Andalucía), bem como as suas respetivas, províncias, comarcas, municípios e associações de municípios; pela parte

com ou sem personalidade jurídica, embora não se conheça ainda “qualquer aplicação real/prática do mesmo” (Caramelo, 2007. 412).

Apesar do carácter tardio desse Tratado, a cooperação entre as Comunidades Autónomas Espanholas e as Comissões de Coordenação Portuguesas foi fazendo o seu caminho. A 31 de Outubro de 1991, é assinado o Acordo Constitutivo da Comunidade de Trabalho Galiza-Norte de Portugal; em seguida, os protocolos realizados entre a Extremadura e o Alentejo e Centro de Portugal, assinados respetivamente, a 17 de Janeiro de 1992 e 27 de Maio de 1994; Castilla Y León assinam protocolos semelhantes com a Região Norte a 21 de Janeiro de 1995 (e outro a 19 de Janeiro de 2000) e Centro a 3 de Março do mesmo ano; por fim, a Andaluzia concretiza igualmente protocolos com o Algarve a 27 de Julho de 1995, e o Alentejo, a 25 de Janeiro de 2001 (De la Fuente, 2006: 22).

Estes protocolos definiam um compromisso mútuo de carácter não normativo, ou seja, possuíam relevância política, mas assumiam um carácter informal e sem quaisquer tipo de implicações jurídicas. Daqui resultou a criação de grupos de trabalho, com diversas denominações. São os casos da Comunidade de Trabalho Castilla Y León - Centro de Portugal, a Comunidade de Trabalho Castilla Y León -Norte de Portugal; os Gabinetes de Iniciativas Fronteiriças Extremadura - Alentejo e Extremadura - Centro de Portugal, a Comunidade de Trabalho Andaluzia-Algarve e a Comunidade de Trabalho Andaluzia-Alentejo.

Segundo Losa e Iglesias, “estas Comunidades de Trabalho e Gabinetes de Iniciativas Transfronteiriças, apesar do seu carácter puramente informal, apresentam-se como organismos de animação e grupos de pressão que exercem uma influência sobre as autoridades competentes dos respetivos estados – e a nível comunitário – segundo a aplicação das suas propostas e recomendações, e promovem várias formas de relação entre agentes e entidades publicas e privadas orientadas a contribuir para o desenvolvimento dos respetivos territórios fronteiriços” (Losa, Iglesias, 2006: 105).

portuguesa as Comissões de Coordenação das Regiões Norte, Centro, Alentejo e Algarve, as associações de municípios, como também outras estruturas que integrem municípios com intervenção na área geográfica das NUTS III (Losa, Iglesias, 2006: 108).

É possível aferir que as relações de cooperação entre os dois Estados se têm caracterizado pelo predomínio da administração central. A avaliação do Interreg IIA da Castilla Leon/Portugal é exemplo da predominância de atores do poder central, quase ausência da chamada sociedade civil e de uma estratégia conjunta de gestão. “Comparativamente às outras regiões fronteiriças estudadas, este caso é o que contou com maior participação de órgãos da administração central e com a menor presença de entidades de carácter associativo, bem como de entidades de natureza privada (praticamente inexistentes). Em nossa opinião, sobressai nitidamente a ausência dos atores pertencentes à “sociedade civil” e às comunidades locais fronteiriças que, uma vez mais, estiveram ausentes dos processos de implementação deste tipo de apoios comunitários” (Caramelo, 2007: 430).

O formato de cooperação mais comum é o que ocorre entre as instâncias do poder político administrativo: administração central, autarquias, e organismos desconcentrados do poder central, do lado português; comunidades autónomas, províncias e municípios, do lado espanhol. Existem ainda experiências de cooperação que não se resumem a meros contactos formais e regulares no campo político-administrativo. Exemplo disso é a recente criação, no passado dia 23 de Junho de 2009, da Rede Ibérica de Entidades Transfronteiriças (RIET) que confirma o renovado interesse sobre a matéria, envolvendo 15 entidades transfronteiriças, como é o caso do Triurbir (Triângulo Urbano Ibérico Raiano), Fundação Rei D. Afonso Henriques, Associação Belgais, Associação Ibérica de Municípios Ribeirinhos do Douro e da Associação Transfronteiriça de Municípios das Terras do Grande Lago – Alqueva.

Não parece no entanto existir uma dinâmica constituída de diálogo social transfronteiriço, juntando responsáveis governamentais, entidades patronais e sindicatos dos dois lados da fronteira, em busca de soluções para os problemas decorrentes da mobilidade de trabalhadores e diferenciais ao nível dos regimes de regulação. Deste ponto de vista, os sindicatos acumulam já uma experiência de cooperação que não é acompanhada por outras entidades territoriais.

2. A CES e os atores sindicais em presença

A Confederação Europeia de Sindicatos constitui um ator incontornável no panorama sindical europeu. Esta é fundada a 8 de Fevereiro de 1973, por 17 confederações sindicais, afiliadas à Confederação Internacional de Sindicatos Livres (CISL), de 16 países pertencentes à CEE e à EFTA. A sua existência foi precedida de algumas experiências de coordenação sindical. Em 1951 é constituída, logo após a criação da CECA (Comunidade Europeia do Carvão e do Aço), o Comité dos 21, composto por sindicatos de mineiros e metalúrgicos. Após a assinatura do Tratado de Roma, em 1957, organizações afiliadas à CISL dos 6 países membros¹¹⁶ criaram o Secretariado Europeu de Sindicatos (SES). Simultaneamente, estas organizações aderem à Confederação Internacional de Sindicatos Cristãos (CISC) e fundam a sua organização europeia. Em 1960, sindicatos da CISL de países pertencentes à EFTA¹¹⁷ formam uma organização congénere. Em 1969, a SES assume a designação de Confederação Europeia de Sindicatos Livres. A fundação da CES decorre exatamente da fusão das organizações da CISL existentes no espaço económico da CEE e da EFTA. No ano seguinte (1974) juntar-se-ão os sindicatos afiliados à Confederação Mundial do Trabalho (CMT, de orientação democrata cristã, que sucede à CISC) dissolvendo assim a sua organização europeia (Prince, 1995: 13-14; Costa, 2005: 305-306).

Como se pode constatar, a CES, nos seus primórdios, acaba assumindo o papel de organização europeia da CISL e da CMT, representando o chamado “sindicalismo livre”. De fora ficavam os sindicatos comunistas, a maioria dos quais afiliados à FSM (Federação Sindical Mundial). A queda do Muro de Berlim precipita a erosão do pólo sindical de orientação comunista, e abre caminho à entrada de diversas centrais sindicais com uma orientação de classe, nalguns casos, como o da CGTP portuguesa, com maior representatividade nacional do que a Central (UGT) já pertencente à CES.

116 Bélgica, França, Holanda, Itália, Luxemburgo, República Federal da Alemanha.

117 Áustria, Dinamarca, Noruega, Reino Unido, Suécia, Suíça.

Simultaneamente, o sucessivo alargamento da UE, de 12 para 15, 15 para 25 e neste momento para 27 países, suscitou pedidos de adesão de confederações de novos países membros – e de países aspirantes à adesão - alargando a cobertura territorial da CES. Neste momento a CES inclui 83 organizações sindicais, provenientes de 36 países da Europa Ocidental, Central e de Leste, bem com 12 federações industriais europeias, o que configura uma enorme pluralidade de tradições nacionais e político-sindicais (ETUC, 2011b).

Importa, do ponto de vista desta pesquisa, elencar o papel atual da CES fundamentalmente no que concerne às suas orientações a nível da União Europeia. Pode-se afirmar que o fio condutor da intervenção da CES tem sido a tentativa de estruturação de um sindicalismo à escala europeia, de forma a se afirmar como a única Confederação capaz de representar os trabalhadores a nível europeu, estatuto esse reconhecido pelo Tratado Maastricht em 1992. A CES, longe de ser euro-cética, afirma-se politicamente comprometida com o processo de aprofundamento da construção europeia. Desta forma, ao longo dos anos, tem apontado que o processo de edificação europeia tem privilegiado mais o ponto de vista monetarista e orçamental, ao invés de uma política virada para o desenvolvimento económico, pleno emprego e defesa do modelo social europeu.

O centro da sua atenção tem sido duplo: por um lado, a defesa “de uma União Europeia com uma forte dimensão social e um quadro macro-económico equilibrado que tenha em conta as necessidades e aspirações do seu povo”, através do seu envolvimento na “elaboração de políticas económicas e sociais ao mais alto nível, trabalhando com todas as instituições da UE”, acionando o direito de consulta sobre os temas do emprego, assuntos sociais e políticas macroeconómicas, através da participação, por exemplo, no comité económico e social da UE; por outro lado o desenvolvimento do diálogo social com parceiros sociais à escala europeia, sobretudo com a UNICE (União das Confederações Patronais Europeias), criada em 1958, o mesmo ano do Tratado de Roma, e desde 2007 intitulada BUSINESS EUROPE (ETUC, 2011c). A CES, enquanto ator territorial europeu, começou apenas a jogar no campo da mobilização coletiva no ano 2000, aquando do Conselho Europeu

realizado durante a Presidência Portuguesa da UE.

A CES procurou dar igualmente resposta a esta dinâmica específica dos espaços transfronteiriços através da constituição dos CSI-R. Conforme foi referido anteriormente, os CSI-R nascem de uma experiência pioneira, lançada em 1975, na região do Saare, Lorraine e Luxemburgo, dada a situação de crise da indústria siderúrgica. Os sindicatos receavam que o aumento do desemprego, num universo de cerca de 40 mil trabalhadores fronteiriços da Bélgica, Alemanha, França e Luxemburgo, pudessem causar tensões entre os trabalhadores de diferentes nacionalidades. Em 1976, estes sindicatos decidiram institucionalizar os seus contactos informais com o objetivo de formular uma estratégia comum, que ultrapassasse fronteiras, de forma a lidar com a política concertada das associações patronais e autoridades públicas. Surgiram outras quatro experiências nos anos subsequentes, até que em 1981, a CES aprovou um memorando intitulado “Travailleurs frontaliers en Europe - Problèmes et revendications”, onde recomendava a criação de estruturas semelhantes noutras zonas transfronteiriças. A partir desse período, adota-se a designação de CSI-R e a CES assume a responsabilidade de coordenação das diferentes experiências (Prince, 1995: 9).

O processo de constituição de um mercado comum implicou uma vultosa produção de legislação, com o objetivo de remover os obstáculos à mobilidade entre os diversos países membros, e diminuir as disparidades regionais, complementada por algumas políticas específicas com vista a assegurar a liberdade de circulação e não discriminação dos cidadãos no acesso ao emprego. De entre os problemas surgidos ao nível da cooperação transfronteiriça regional, ao nível do emprego, destaca-se o dos trabalhadores transfronteiriços¹¹⁸, reconhecimento de qualificações, segurança social, entre outras. Ter um emprego num país que está separado de casa por uma fronteira, significa ter que lidar com diferentes sistemas políticos, e consequentemente com diferentes sistemas de regulação social (Prince, 1995: 12).

118 Normalmente o termo trabalhador transfronteiriço é utilizado para referir trabalhadores assalariados ou por conta própria num país, e que residem noutra país, para onde retornam todos os dias, ou pelo menos uma vez por semana.

Assim, as áreas de intervenção dos CSI-R reportam-se fundamentalmente à proteção dos direitos dos trabalhadores transfronteiriços, facilitação do acesso a informação sobre questões laborais e seu cumprimento, combatendo o dumping social, mas também a procura de soluções de harmonização e coordenação em matérias relacionadas com a taxação e segurança social. Cumulativamente, os sindicatos, através dos CSI-R, podem atuar como verdadeiros parceiros sociais, procurando se relacionar com entidades públicas territoriais e patronais em torno de iniciativas de desenvolvimento das regiões fronteiriças.

A instituição do Mercado Único, a 1 de Janeiro de 1993, consagrando a liberdade de circulação das mercadorias, serviços, dos capitais e das pessoas entre os estados-membros da União, constituiu um incentivo à desenvolvimento deste tipo de estruturas sindicais transfronteiriças. Atente-se, por exemplo, ao disposto nos primeiros estatutos do CSI-R Extremadura/Alentejo:

“A criação deste CSI inscreve-se em pleno na estratégia elaborada pela CES para criar as condições de ação permanente no seio das suas regiões; o ano de 1993 vai introduzir na economia, nas relações laborais, na cultura e costumes dos cidadãos europeus uma mudança tão importante como a que se produziu no início do século com a revolução industrial. A vontade de todos os membros deste CSI é que estas mudanças permitam construir uma Europa mais solidária em matéria social, económica, política e cultural” (CSI-R Extremadura/Alentejo, 1993).

Os CSI-R conquistaram espaço no interior na CES, através da constituição de uma comissão coordenadora, que realiza dois encontros por ano com os presidentes em exercício dos CSI-R. O presidente desta estrutura participa igualmente nas reuniões da Comissão Executiva da CES com direito à palavra (Art.15º). Igualmente, esta estrutura sindical territorial ganha reconhecimento nos Estatutos da CES (Art. 25º) (ETUC, 2001d). As referências à importância da ação dos CSI-R são já habituais nos textos congressuais da CES¹¹⁹. Segundo o texto adotado no último Congresso, realizado em Atenas:

119 Pelo menos, nos que foi possível consultar: 9º Congresso – Helsínquia 1999; 10º Congresso – Praga 2003; 11º Congresso – Sevilla, 2007; 12º Congresso – Atenas 2011.

“7.12. Os Conselhos Sindicais Inter-regionais (CSI-R) têm um papel importante a desempenhar aqui. Graças ao seu conhecimento específico e aprofundado dos mercados de trabalho transfronteiriços, estes são os órgãos mais adequados para informar a CES dos obstáculos à mobilidade de um grupo particularmente vulnerável de trabalhadores, mais concretamente, os trabalhadores transfronteiriços” (ETUC, 2011e: 41).

“10.13. Os CSI-R estão a desenvolver experiências relevantes e capacidade de negociação ao nível das “euro-regiões”, e estas devem ser integradas na prática do diálogo social como um meio de reforçar a sua eficácia” (ETUC, 2011e: 56).

Segundo um dos entrevistados, pertencente ao CSI-R Alentejo/Extremadura, os CSI-R participam nos Congressos da CES, com direito à palavra mas sem direito de voto, algo que estaria prestes a mudar:

“Portanto, os CSI-R’s não tinham assento no Congresso da CES. Depois começaram a ter assento, tinham palavra mas não tinham voto. Quando estive em representação dos CSI-R’s em Praga [2003] eu já intervi em nome dos CSI-R’s mas não tinha voto. E portanto a reivindicação desta estrutura territorial da CES era ter, como tinham os jovens ou as mulheres, com os seus departamentos próprios, terem um número, terem assento no congresso, e terem representação e voto no congresso. No próximo congresso já vamos ter, a CES é muito lenta, a reivindicação foi canalizada e defendida pelo Florival Lança e pelos companheiros da UGT Extremadura e das Comisiones Obreras (..) a ideia não é cada CSI ter um voto. Nós por exemplo temos, o conjunto dos CSI-R’s que elege 12 que representam a totalidade no Congresso. Esse numero já está definido. E depois esse grupo do congresso tem direito a 3 intervenções. Eu estava lá, éramos 12 que representávamos 50 acho eu, mas só tínhamos 3 intervenções e portanto tínhamos que definir entre nós quem eram as intervenções que havia. E tentar que as 3 intervenções dessem cobertura a todas as preocupações. E isso para dizer o quê. Que a CGTP também, as outras também o fazem, nomeadamente as espanholas, põem as nossas reivindicações, eles é que têm assento, quando é na preparação do congresso, o congresso confederal é muito lento, é complicado e então é preciso começar antes a por as questões, depois deles fazem uma primeira proposta, depois é preciso negociar muito e eles têm feito isso. E portanto está assumido. Depois um congresso assume para o outro, está assumido que no próximo congresso os CSI-R’s vão ter direito de voto. Não sabemos quantos. Mas

aquilo é conforme, não é uma entidade um voto, cada estrutura conforme a sua dimensão tem um numero de votos” Entrevista a dirigente da CGTP do CSI-R Alentejo/Extremadura, 18.12.08).

No que diz respeito à formação dos CSI-R, estes podem apenas ser constituídos por confederações nacionais afiliadas à CES. No ato da formação, os seus membros devem decidir sobre as suas fronteiras geográficas e da sua própria orgânica de funcionamento, dotando-se dos seus próprios estatutos e regulamentos, decidindo da criação de grupos de trabalho específicos que melhor permitam dar resposta aos problemas sociais, laborais e sindicais que afetam os trabalhadores em cada área.

No caso das confederações sindicais participantes nos CSI-R Portugal/Espanha, estão são, do lado espanhol a UGT espanhola¹²⁰ (UGT-E) e as Comisiones Obreras¹²¹ Embora, com as devidas diferenças, decorrentes de uma menor ligação entre partidos políticos e ação sindical em Espanha, existem relações históricas de afinidade ideológica entre a UGT e UGT-E por um lado, e entre a CGTP e as CC.OO. por outro (Beneyto, Guillén, 2006). No que diz respeito à afiliação à CES, esta ocorre em momentos diferenciados. A adesão de ambas as UGT's é anterior, decorrente da sua ligação ao movimento socialista e social-democrata e à CISL. Enquanto que a UGT-E é membro fundador da CES, a UGT Portuguesa adere pouco tempo após a sua constituição (1983). Em relação às CC.OO. e CGTP a sua entrada na CES é mais tardia, dada a sua maior ligação à corrente comunista internacional e ao sindicalismo de classe. Se as CC.OO. veem o seu pedido de adesão à CES aceite em Dezembro de 1990, o processo de afiliação da CGTP consuma-se apenas em 1994.

A CGTP realizou três pedidos formais de adesão à CES (1979, 1987 e 1992) tendo apenas sido aceite na sua terceira iniciativa (Costa, 1997: 192-193). Hermes Augusto Costa desenvolveu detalhadamente os principais

120 A UGT tem raízes mais antigas. Foi fundada em Barcelona em 1888, com ligação ao movimento socialista. Mantém atividade clandestina durante o Franquismo e realiza Congressos no exílio em França. Ambas as organizações sindicais foram legalizadas em 1977 com a Lei de Regulação da Atividade Sindical.

121 É fundada em 1976, com a influência determinante do Partido Comunista Espanhol (PCE), apesar de possuir antecedentes no período de luta contra o Franquismo.

“obstáculos” à filiação da CGTP na CES ao longo de 15 anos, bem como os fatores “externos” que pesaram na sua posterior aceitação. No que diz respeito aos “obstáculos” assinala o veto da UGT, que o utiliza reproduzindo “na arena europeia da CES - a que aderiu em 1983, na sequência da filiação na CISL, em 1979 – a expressividade dos confrontos internos com a CGTP, suscitando juízos menos favoráveis a esta” (Costa, 2004: 9-10); as resistências existentes na CES, por não cumprir critérios considerados fundamentais, mas sobretudo pela sua posição contrária ao projeto de integração europeia; e a ausência de um interesse de filiação consolidado por parte da CGTP, dadas as reticências existentes pela tendência comunista no seu interior. Quanto aos fatores externos destaca a adesão de Portugal à CEE, a queda do Bloco de Leste, o fim do veto da UGT, a melhoria das relações entre a CGTP e a Fundação Friedrich Ebert, bem como o papel facilitador das CC.OO., cuja adesão é aceite antes da da CGTP (1990) (Costa, 2004: 11-12).

Destes fatores, talvez os mais importantes, em termos políticos, tenham sido a queda do bloco de leste e a adesão de Portugal à CEE. O fim dos países do socialismo real fazia desaparecer uma base de apoio e de referência transnacional para a CGTP, mesmo que formalmente esta nunca tenha feito parte da FSM. Gerar-se-ia, então, uma situação de isolamento em termos de política de relações internacionais, tão mais agravada com a inserção portuguesa num novo espaço económico e político, que impelia no sentido da busca de articulações no quadro da União Europeia.

Ainda segundo Costa, “a importância política e económica da adesão de Portugal à CEE não podia passar despercebida à CGTP. Com efeito, em meados dos anos 80 já a CGTP parecia recear que se perdesse o “comboio europeu” ficaria de algum modo arredada das novas formas de diálogo social que eram suscetíveis de estimular a unidade de ação dos trabalhadores e sindicatos a nível europeu. Por outro lado, a centralidade das influências da CEE na vida económica, financeira e política nacionais – nomeadamente através do acesso aos fundos estruturais – não podia deixar ninguém indiferente. Mesmo que não estivesse com a Europa, a CGTP não podia deixar de estar na Europa, pois era aí que residia a resposta quer para o

enfraquecimento ou mesmo ausência de diálogo social, quer para o afastamento dos mecanismos decisórios nos domínios económico, político e financeiro que, entretanto, no plano sindical, a CGTP nem sempre ia sendo capaz de capitalizar a seu favor como pretendia” (Costa, 2004: 13).

3. Os Conselhos Sindicais Inter-regionais Portugal/Espanha

O processo de constituição dos CSI-R entre sindicatos portugueses e espanhóis estendeu-se ao longo dos últimos 20 anos. Não será propósito aqui fazer um inventário aturado dos diversos momentos e das atividades realizadas por todos eles, nem tão pouco proceder a uma análise comparada entre as formações sociais portuguesas e espanholas, nem às diferenças existentes ao nível da regulação social, origem e identidade das diversas organizações sindicais em presença. Salientar-se-á apenas algumas características que assumem papel determinante para a compreensão do fenómeno em estudo.

Existem dois elementos importantes que contextualizam a cooperação sindical inter-regional: por um lado, a criação de oportunidades institucionais decorrentes dos programas de cooperação e instrumentos financeiros específicos para as regiões fronteiriças, promovidos pela União Europeia, nomeadamente as medidas associadas à Iniciativa Interreg; por outro, o incremento a que temos assistido na integração das economias ibéricas, que se salda no aumento das interações económicas (circulação de bens e investimento estrangeiro) e numa crescente mobilidade da mão-de-obra.

3.1. Caracterização dos territórios

São conhecidas as diferenças de dimensão territorial e demográfica entre os dois países. Portugal possui uma área de 92.391 Km² (88 967,1 no continente) e pouco mais de 10 milhões e meio de habitantes, enquanto que Espanha compreende uma área 5 vezes maior, e 4.5 vezes mais população.

Não obstante, as fronteiras entre os dois países se terem mantido sensivelmente as mesmas ao longo dos últimos 700 anos, estas foram definitivamente demarcadas através de tratados realizados ao longo do século XIX¹²², com o objetivo de abolir a “promiscuidade” das povoações mistas existentes ao longo da fronteira. Este esforço de construção de uma identidade nacional é importante para compreender o facto de existirem poucas aglomerações urbanas ao longo de uma fronteira de mais de 1.300 km. A geografia dos espaços fronteiriços influenciou também a intensidade dos contactos. Assim, a continuidade geográfica de áreas de montanha e o facto de em muitas zonas a delimitação da fronteira decorrer da existência de um curso fluvial (raia húmida) explica uma menor interação, do que a existente em fronteiras de raia seca, em que a facilidade de transposição da fronteira era maior (Caramelo, 2007).

Os territórios diretamente envolvidos na cooperação são, do lado Português as NUTS¹²³ II correspondentes à Região Norte, Centro, Alentejo e Algarve; e do lado espanhol à Galiza, Castilla Y León, Extremadura e Andalucía. No que concerne às NUTS III, são identificadas 17 zonas fronteiriças (Programa Operativo de Cooperación Transfronteriza España-Portugal 2007- 2013):

- Portugal (10) - Minho-Lima, Cávado, Alto Trás-os-Montes, Douro (Norte); Beira Interior Norte, Beira Interior Sul (Centro); Alto Alentejo, Alentejo Central, Baixo Alentejo (Alentejo); e Algarve;
- Espanha (7) - Pontevedra, Ourense (Galiza); Zamora, Salamanca (Castilla Y León); Cáceres, Badajoz (Extremadura); e Huelva (Andalucía).

O quadro (nº5) abaixo reproduzido permite visualizar alguns dados sobre a demografia dos territórios.

122 Excluindo a chamada Contenda de Olivença.

123 Nomenclaturas de Unidades Territoriais para fins Estatísticos.

Quadro nº5 – População residente e superfície do território de fronteira luso espanhola

NUTS I, II e III	População residente (2003)			Superfície (Km2)	Dens. Pop (h/Km2)
	Total	Homens	Mulheres		
Espanha	44.108.530	21.780.869	22.327.661	504.782	87.4
Galiza					
Pontevedra	927.555	446.839	480.716	4.494	206.4
Ourense	342.213	164.171	178.042	7.273	47.1
Castilla Y León					
Zamora	199.688	98.684	101.004	10.561	19
Salamanca	348.271	169.851	178.420	12.350	28.2
Extremadura					
Cáceres	410.762	206.089	204.673	19.868	20.7
Badajoz	663.142	327.802	335.340	21.766	30.5
Andalucía					
Huelva	472.446	234.902	237.544	10.128	46.6
Portugal	10.474.685	5.066.308	5.408.377	92.188	113.6
Norte					
Minho-Lima	251.014	117.762	133.252	2.210	113.6
Cavado	401.190	194.181	207.009	1.243	322.8
Alto Trás-os-Montes	220.735	107.428	113.307	8.170	27
Douro	217.982	105.301	112.681	4.112	53
Centro					
Beira Interior Norte	113.241	54.075	59.166	4.069	27.8
Beira Interior Sul	76.270	36.624	39.646	3.738	20.4
Alentejo					
Alto Alentejo	122.374	59.321	63.053	5.937	20.6

Alentejo Central	170.993	83.211	87.782	7.229	23.7
Baixo Alentejo	130.969	64.758	66.211	8.503	15.4
Algarve	405.380	202.010	203.370	4.989	81.3
Fronteira Portugal	2.110.148	1.024.671	1.085.477	50.200	42
Fronteira Espanha	3.364.077	1.648.338	1.715.739	86.440	39
Total Fronteira Luso-Espanhola	5.474.225	2,673.009	2.801.216	136.640	40.1

Fonte: adaptado de Programa Operativo de Cooperación Transfronteriza España- Portugal 2007- 2013, 2007: 7.

Segundo os dados fornecidos no referido relatório, a fronteira perdeu peso na dinâmica territorial ibérica, passando de 11,07% da população peninsular, em 1991, para 10,03%, em 2004, resultante de uma taxa de crescimento anual de 0,12% da região face a 1% do total da Península Ibérica. A densidade populacional é de cerca de 40 hab./km² para uma média ibérica de 91 hab./km² (116,2 do lado Português e 87,4 do lado Espanhol). Trata-se, no entanto, de uma realidade heterogénea. As maiores dinâmicas demográficas encontram-se nos extremos litorais: a norte, no Rio Minho, como se pode constatar pela elevada densidade populacional de Pontevedra (206 hb/Km²) Minho-Lima (113 hab./km²) e Cávado (322.8 hab./km²); a sul, na bacia do Guadiana, entre o Algarve e Huelva. As outras regiões caracterizam-se por uma densidade demográfica muito débil, com taxas de crescimento da população negativas e um elevado grau de envelhecimento da população. Para além destes eixos litorais a norte (Minho-Galiza) e a sul (Algarve-Andaluzia), os únicos conjuntos urbanos com dimensão significativa ao longo da fronteira são os casos de Badajoz-Elvas e Chaves-Verín (Caramelo, 2007: 408).

A nível económico é de assinalar o facto de, nos últimos anos, Espanha se ter tornado no primeiro parceiro comercial português, bem como num dos principais investidores. Portugal assume também alguma relevância (embora menor) nas relações económicas espanholas.

O programa operacional identifica algumas dinâmicas económicas

importantes da região fronteiriça (2007:25-29):

- taxa de atividade inferior às médias nacionais – 49,1% contra 51,1% em Portugal e 50,2% em Espanha;

- existência de cerca de 2,2 milhões de empregos, correspondendo a uma diminuição em cinco anos, de 9,59% para 9,37%, do total do emprego ibérico, e taxas de desemprego superiores às médias nacionais;

- ao nível da estrutura económica de emprego, o setor primário mantém um peso bastante superior (15,9% do emprego em 2003) ao das médias nacionais (Espanha, 6,52%; Portugal, 9,91%); o setor secundário assume valores um pouco inferiores – 26,9% contra 29,08% em Espanha e 29,77% em Portugal – destacando-se, em especial no lado espanhol, as atividades de construção civil ligadas às obras públicas e edificação de residências, enquanto que, do lado português, se verificou uma perda substancial de empregos em atividades produtivas no Baixo Alentejo, Beira Interior Sul e Alto Trás-os-Montes; pelo contrário, o setor terciário (57,2%) assume valores inferiores aos das médias nacionais de Espanha (64,4%) e Portugal (60,32%), com alguma expansão nas áreas urbanas de Salamanca e Badajoz e na fronteira Norte-Galiza;

- espaço periférico em termos económicos - em 2003 o seu PIB correspondia a 67.000 mil milhões de euros (45.931 do lado espanhol e 20.673 do lado português), ou seja, 7,75% do PIB Ibérico, valor inferior ao seu peso demográfico (10,6%) e de emprego (9,6%); o setor primário representa 8,7% do PIB fronteiriço (3,2% espaço ibérico), o secundário 27,2% (28,0%) e o terciário 64,1% (68,8%);

- quanto ao rendimento, em 2003, o PIB per capita ascendia a 12.163 €, equivalente a 70,94% do PIB per capita ibérico situado em 17.146€. Destacam-se valores mais elevados em Salamanca (15,219€), Huelva (15,169€) Pontevedra (14.276€), Orense (13.698€) e Algarve (13.274€). No extremo oposto encontram-se as NUTS portuguesas, cabendo o valor mais baixo a Alto Trás-os-Montes (7.464 Euros);

- assinalam-se como motores da atividade económica: o setor primário, tanto de raiz tradicional, quanto o de maior input tecnológico; as áreas

industriais do Cavado e de Vigo; obras públicas em Salamanca, Zamora e Cáceres; desenvolvimento residencial e turístico no Algarve e residencial em Huelva; centros de serviços de Salamanca, Badajoz e Algarve.

De um modo geral, as áreas onde se efetua a cooperação transfronteiriça são sobretudo as regiões interiores com características mais débeis em termos demográficos, económicos e sociais. Verifica-se um fenómeno semelhante nas regiões congéneres espanholas, embora os seus indicadores de desenvolvimento social sejam superiores.

3.2. Migrações e trabalho transfronteiriço

Não é de estranhar que a crescente integração das economias e permeabilidade dos territórios crie algumas dinâmicas com implicações importantes nas regiões fronteiriças. Destaque-se primeiramente, a mobilidade de trabalhadores. Associada a esta surgem problemas que decorrem das diferentes regulações sociais, nomeadamente ao nível do pagamento de impostos, contribuições para a segurança social bem como dos normativos laborais.

O fenómeno da mobilidade é composto de três processos diferentes que ocorrem sobretudo do lado português, dada a maior dimensão da economia espanhola. Este processo de criação de um mercado de trabalho transnacional é mais intenso nos setores da construção civil, hotelaria e transportes.

Em primeiro lugar, a fixação crescente de cidadãos portugueses do outro lado da fronteira. As regiões fronteiriças foram sempre zonas de grande emigração, mas esta quase nunca teve como destino o país vizinho. O peso de espanhóis em Portugal e portugueses em Espanha não ultrapassa atualmente os 0,3%. No entanto, em pouco mais de 10 anos (1998-2009), a presença de portugueses residentes em Espanha passou de 35.960 para 148.789 pessoas, maioritariamente homens (Instituto Nacional de Estadística, 2010). Este aumento é significativo em grandes centros urbanos (Madrid e Barcelona) e em

zonas tradicionalmente industriais (Astúrias, País Basco), mas é mais relevante, em termos relativos, nas zonas fronteiriças. Segundo dados de 2009, o número de portugueses residentes nas províncias fronteiriças aumentou: 4041 em Huelva; 979 em Salamanca; 658 em Zamora; 4123 em Badajoz; 1504 em Cáceres; 6856 em Orense e 8581 em Pontevedra (Instituto Nacional de Estadística, 2010). Mesmo assim, não se trata de um fenómeno migratório significativo, capaz de criar minorias populacionais significativas de um e do outro lado da fronteira.

Outras duas dinâmicas importantes, referem-se ao chamado trabalho destacado¹²⁴ e trabalho transfronteiriço (Eures-T Norte de Portugal-Galiza, 2006). O primeiro diz respeito à contratação de empresas portuguesas para a realização de empreitadas, em território espanhol, por um período de tempo limitado, com a conseqüente mobilidade de trabalhadores portugueses. O trabalho transfronteiriço levanta um conjunto maior de problemas. Reporta-se a portugueses que trabalham em Espanha, mas que mantêm residência em Portugal, retornando ao fim do dia, ou ao fim de semana. Esta situação é dificilmente quantificável, pois não é obrigatório o registo da nacionalidade do trabalhador nos serviços de emprego espanhóis.

Torna-se então difícil estimar o fenómeno real de trabalhadores transfronteiriços portugueses em Espanha. O único método de medida (indireta) é o número de trabalhadores inscritos na Segurança Social espanhola. No entanto, este indicador não capta o fenómeno do trabalho transfronteiriço, pois engloba tanto esta realidade quanto a dos portugueses residentes em Espanha. Estranha não será a constatação de uma diminuição recente do número de portugueses inscritos nos serviços da segurança social espanhola, refletindo o abrandamento da atividade económica e aumento do desemprego, o que pode configurar fenómenos de retorno de portugueses residentes bem como a diminuição de trabalhadores transfronteiriços nacionais.

Como se pode observar no Quadro nº6, o número de trabalhadores espanhóis inscritos em Portugal é pouco relevante. Pelo contrário, o número de trabalhadores portugueses inscritos em Espanha, atinge um valor máximo em

124 Diretiva 96/71/CE.

2007 (77.396), assumindo uma tendência de descida desde então. Em Dezembro de 2010, este valor baixaria para 51.831¹²⁵.

Quadro nº6- Trabalhadores portugueses em Espanha inscritos na Segurança Social/ trabalhadores espanhóis em Portugal inscritos na Segurança Social

	2004	2005	2006	2007	2008
Trabalhadores portugueses em Espanha	39403	48169	65412	77396	64483
Trabalhadores espanhóis em Portugal	4458	4244	4107	3940	3880

Fonte: Observatório do Emprego e Formação Profissional, s/d: 21.

Quanto aos setores de atividade (Quadro nº7), segundo dados de 2007 e 2008, destaca-se, em primeiro lugar, a construção civil, seguida pelo setor de transportes, armazenagem e comunicações, comércio, alojamento e restauração.

Quadro nº7 – Trabalhadores portugueses em Espanha inscritos na Segurança Social, por setor de atividade

Setores	Trabalhadores portugueses em Espanha	
	2008	Varição 2008/2007 (%)
A – Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	385	-8,6
B- Pesca	403	-9,4
C- Industrias extrativas	320	-26,3
D- Industrias Transformadoras	5130	-11,1
E- Produção e distrib. de eletricidade, gás e água	30	0
F- Construção	16396	-39,5
G – Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos a motor, motociclos e bens de uso pessoal e doméstico	5511	0,8
H- Alojamento e restauração	5152	-1,7
I- Transportes, armazenagem e comunicações	6680	-8,8

125 Jornal o Público, 20 Janeiro de 2011 [http://economia.publico.pt/Noticia/ha-cada-vez-menos-trabalhadores-portugueses-em-espanha_1476210].

J- Atividades financeiras	288	4
K- At. Imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	5133	-9,1
L- Administração pública, defesa e S.S. obrigatória	444	14,4
M- Educação	781	-2,3
N- Saúde e ação social	1569	72,8
O- Outras at. Serviços coletivos, sociais e pessoais	1170	3,9
P- At. Das famílias com empregados domésticos e at. De produção das famílias para uso próprio	109	0,9
Q- Org. internacionais e outras instituições extraterritoriais	7	0
Ignorado	14975	-5,9
TOTAL	64483	-16,7

Fonte: Observatório do Emprego e Formação Profissional, s/d: 23.

O fenómeno do trabalho transfronteiriço constitui uma situação potencialmente geradora de irregularidades, pois muito do recrutamento é feito por intermediários, não existindo, em muitos casos, qualquer tipo de contrato nem cumpridas as normas legais espanholas, gerando dumping social e potencial agitação social. Note-se as seguintes declarações:

“Por exemplo, os espanhóis estão neste momento muito preocupados, com alguma razão, porque, e temos que estar atentos a isso para evitar reações xenófobas como aquelas a que estamos agora a assistir em Inglaterra, porque efetivamente os portugueses que vão trabalhar para Espanha sujeitam-se a condições de trabalho que acabam por embaratecer o custo de trabalho, e impor condições de nivelamento para baixo. E esta preocupação é legítima por parte dos espanhóis” (Entrevista a dirigente da CGTP do CSI-R Castilla y León/Beiras-Nordeste, 3.02.09).

Uma consequência direta destas práticas à margem da lei, que tem tido grande visibilidade na comunicação social, são os trágicos acidentes ocorridos nas estradas espanholas, decorrentes das longas deslocações para os locais de trabalho. As irregularidades são raramente denunciadas pelos trabalhadores portugueses, pois auferem salários acima dos valores médios nacionais para o setor, mesmo que não seja cumprida a lei espanhola.

Um outro problema, assinalado por dirigentes sindicais do Norte de Portugal, reporta-se à abertura de empresas no lado português, por parte de empresários espanhóis, cumprindo o normativo laboral português, mas que trabalham exclusivamente em Espanha. Estas e outras realidades convocam para a necessidade do aprofundamento de mecanismos de harmonização, de cooperação e fiscalização de âmbito transfronteiriço, nos quais os sindicatos podem ter um papel decisivo.

Assim, neste momento existem quatro CSI-R constituídos entre Portugal e Espanha: Galiza/Norte de Portugal, Extremadura/Alentejo, Andaluzia/Algarve e Castilla-León/Beiras-Nordeste.

3.3. Estrutura e objetivos

A estrutura de funcionamento dos CSI-R decorre dos estatutos aprovados pelas organizações sindicais que livremente o constituem. É possível, no entanto, identificar um conjunto substancial de características em comum.

São organismos constituídos por tempo indefinido por confederações nacionais com implantação na região e que fazem parte da CES¹²⁶. Embora tenham como membros as quatro centrais sindicais já referenciadas, está contemplada a possibilidade de participação de novas organizações, desde que adiram à CES e manifestem a sua vontade de participar num CSI-R.

Quanto aos objetivos, tome-se como exemplo a formulação que consta nos Estatutos do CSI-R Galiza-Norte de Portugal (excerto em galego):

- “1. Estudiar e valorar os problemas económicos, sociais e laborais comuns de Galicia e do Norte de Portugal.
2. Coordinar accións de defensa e promoción dos intereses sociais, políticos, económicos, profesionais e culturais dos traballadores de Galicia e do Norte de Portugal

126 Os Estatutos da CES fazem referência expressa a Confederações Nacionais. (ETUC, 2008b) Tal impede a adesão de Confederações de âmbito regional, que possam ter representação significativa nas regiões espanholas em causa. É o caso da Confederação Intersindical Galega, bastante influente no caso da Galiza.

3. Participar no desenvolvemento e execución de actividades e labores tendentes a acrecentar a benestar social, económico e intelectual dos traballadores de Galicia e do Norte de Portugal.
4. Promover a cooperación interrexional transfronteiriza e a solidariedade dos traballadores de ámbalas dúas rexións.
5. Velar pola aplicación e execución das resolucións emanadas polo propio C.S.I. e da Confederación Europea de Sindicatos.
6. Outros que no futuro sexan acordados pola Confederación Europea de Sindicatos ou polas Confederacións das organizacións representadas no C.S.I.” (CSI-R Galiza/Norte de Portugal, 2006: 3).

Existem dois órgãos de governo: a Assembleia-geral e a Comissão Executiva. A Assembleia-geral reúne com uma periodicidade ordinária anual e é constituída por um número igual de dirigentes de cada organização. São neste momento na Galiza/Norte de Portugal 5 dirigentes de cada central, 6 em Castilla-León/Beiras-Nordeste, 8 na Extremadura/Alentejo e 7 na Andaluzia/Algarve.

A escolha dos representantes é da responsabilidade de cada uma das organizações. Embora subsista a preocupação de envolver sindicalistas de setores de atividade que assumam mais relevância na discussão da temática transfronteiriça, o critério mais importante tem sido o da representatividade regional. Nos CSI-R que abarcam vários distritos importa manter uma representatividade de todos estes. Tal é mais notório no caso da CGTP¹²⁷, dada a sua organização em Uniões Distritais, o que implica uma negociação para que todas estas estejam representadas,

As Assembleias-gerais têm como objetivo a definição das linhas gerais de ação e de trabalho do CSI-R, bem como os meios e recursos a utilizar. Estas elegem uma Comissão Executiva de 8 elementos (2 de cada) com uma presidência e três vice-presidências, distribuídas por cada uma das quatro organizações. Os mandatos são atualmente de 2 anos, alternando a presidência entre sindicatos portugueses e espanhóis.

Esta orgânica é um pouco diferente no caso do CSI-R Galiza/Norte de Portugal. Apesar de a sua Comissão Executiva ter o mesmo número de

¹²⁷ Não foi possível avaliar o impacto da recente decisão da UGT de criação de Uniões Distritais.

membros, subsiste apenas a presidência e uma vice-presidência. Tal deve-se ao facto de o CSI-R ter assento no Eures-T, e ser representado por estes dois cargos. Ainda, por vezes, são adotadas soluções de carácter temporário. É o caso do CSI-R Andalucia/Algarve onde a UGT Portuguesa, por falta de recursos, não pôde assumir os seus compromissos na totalidade. Assim, esta mantém a sua representação, embora em número menor, com possibilidade de voto, mas não pode assumir, de momento, as presidências rotativas.

Está prevista ainda a criação de comissões ou grupos de trabalho, o que depende das prioridades definidas nos seus programas de atividades, e que se encontra mais desenvolvida em alguns CSI-R. Finalmente, existem outros dois aspetos que merecem realce. Em primeiro lugar, o facto de os encontros, quer da Assembleia-geral quer da Comissão Executiva, alternarem entre regiões portuguesas e espanholas. Em segundo lugar, a adoção de um método de tomada de decisão por consenso, ou no caso da sua manifesta impossibilidade, com uma maioria alargada dos seus membros e com o apoio de pelo menos três das organizações.

3.4. Constituição dos CSI-R

3.4.1. Galiza/Norte de Portugal

O CSI-R que cobre a região Galiza/Norte de Portugal¹²⁸ foi criado em 1985 pela UGT e UGT-E. O processo de adesão à então Comunidade Económica Europeia estava em fase avançada, pelo que tinha permitido a participação como observador destas duas confederações, já afiliadas à CES, no funcionamento do Comité Económico e Social, facilitando um melhor entrosamento entre os atores sindicais portugueses e galegos e propiciando a criação do CSI-R. Com o apoio direto da CES, surge o nono CSI-R. Nas palavras de um antigo dirigente dos Bancários do Norte e da UGT:

¹²⁸ Abrange as organizações regionais sindicais dos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real.

“Como sabe os CSI-R’s nasceram através da intervenção da Confederação Europeia dos Sindicatos. O sindicato dos bancários do norte, neste caso, é um dos fundadores da UGT. E como fundador da UGT, digamos, sempre teve, há outros, mas sendo o maior sindicato da UGT na zona norte, e que estava espalhado por uma área geográfica muito maior, e que abrangia toda a zona de fronteira, foi encarregado, de alguma forma, enquanto não exista a delegação da UGT, de ser o representante da UGT aqui no Norte. Em virtude disso, já há um bocado lhei falei, o presidente da direção que foi nomeado pela UGT para o Comité Económico e Social em Bruxelas. Ora bem, com a saída dele para o Comité Económico e Social, o que aconteceu foi que os contactos começaram a acontecer com maior frequência. Entre não só neste caso o sindicato dos bancários do norte e paralelamente a UGT Norte, com os sindicatos espanhóis, neste caso as Comisiones Obreras e a própria UGT. A UGT da Galiza nessa altura tinha uma grande influência a nível nacional, digamos na UGT nacional espanhola. E por consequência, nós sabíamos, e isto era uma coisa que também era sentida que aquela fronteira, porque repare o CSI-R Norte de Portugal/Galiza vem aqui desde Caminha até lá cima a Chaves e por lá fora. É uma zona de fronteira muito larga, muito grande. E sempre houve, aqui a nível do norte, muitas centenas de pessoas que viviam num lado e trabalhavam no outro. Sempre houve. Esta aproximação entre dirigentes, neste caso, das duas organizações principais, porque a bem dizer, que esse CSI, em primeira mão, e é por isso que surge 10 anos antes, foi formado pela UGT Portugal e pela UGT Espanhola. Inicialmente estavam as duas. Só depois, passado uns anos, quando as CCOO entraram para a CES, e passado algum tempo quando entra a CGTP, entra a CGTP. Se esta necessidade que nós sentíamos, que havia uma ligação, e havia de facto, muito muito grande, de um lado e do outro da fronteira, levou a que as duas organizações sugerissem às CES o estabelecimento do CSI-R. E foi por isso que ele surgiu primeiro do que todos os outros“ (Entrevista a ex-dirigente da UGT do CSI-R Galiza/Norte de Portugal, 26.01.09).

Um dos elementos que explica o carácter precoce deste CSI-R, em relação aos restantes três, é o facto de se tratar de um espaço com fortes laços históricos de integração, nomeadamente devido à proximidade entre a língua portuguesa e galega. Após um arranque lento, este ganha maior dinâmica com a entrada das CC.OO. (1991) e da CGTP (1995). A maior representatividade, nomeadamente da CGTP, nos setores industriais, conferia uma maior capacidade de intervenção do CSI-R nas principais áreas implicadas na

cooperação transfronteiriça, facto assumido por dirigentes da CGTP mas também reconhecido por dirigentes da UGT:

“Claro, foi torpedeado por um lado pelas Comisiones Obreras que não estavam lá, e portanto não lhes convinha, temos que ser realistas. Eu se estivesse do lado deles se calhar também faria a mesma coisa, embora se tivesse visto que aumentava as regalias para os trabalhadores, isso era o que interessava não é. Mas eu admito que eles possam ter, na zona da sua influência, quando se falava do CSI-R, eles procuravam desvalorizar o CSI-R. E a CGTP fazia o mesmo. É evidente. E portanto o CSI-R teve alguma dificuldade em implantar-se no terreno. Não que não estivesse implantado enquanto organização, mas uma associação com os objetivos do CSI-R tem que ir para o terreno não é. E tem que no terreno ser conhecida, as pessoas saberem, os principais interessados saberem que têm ali uma organização à qual podem recorrer se tiverem necessidade disso. E portanto, este período, este primeiro período em que estive a UGT portuguesa e a UGT espanhola, foi um período complicado. Complicado, para não dizer que foi um período digamos de amadurecimento, e portanto a influência do CSI-R não se fez sentir por ai além. Existia, as pessoas sabiam, principalmente aqueles que lidavam mais de perto com as questões sindicais, mas os trabalhadores pouco conheciam da existência deste instrumento” (Entrevista a ex-dirigente da UGT do CSI-R Galiza/Norte de Portugal, 26.01.09).

“Eu, a perceção que tenho, mas é uma perceção pessoal que advém da própria estrutura de que faço parte, a CGTP, que não tenho dúvidas nenhuma que o CSI-R evoluiu nesse sentido porque, (...) quer a entrada das Comisiones Obreras, quer a entrada da CGTP obriga as próprias organizações do CSI a trabalhar mais com a realidade social, no dia-a-dia, e mais com a base ao nível das empresas. E nós sabemos perfeitamente, isso conheço de cor e salteado, conheço inclusive agora nas iniciativas que se promovem, que é muito difícil por exemplo à UGT portuguesa trabalhar a nível da organização e na base nas empresas. Uma esmagadora maioria dos processos que eu conheço em empresas, a UGT não tem organização de base nas próprias empresas. Mas nós somos confrontados muitas vezes no local de trabalho com, por exemplo ao nível das confeções e o setor têxtil que por aqui são, há centenas, produtos que vêm por exemplo da Galiza, do grupo Zara e outros, do próprio grupo Inditex que coloca em todo o lado, mas há muitas outras que colocam cá os produtos apenas para que as confeções unam as peças e tal. Mas depois há aqui um problema de relacionamento, um problema de custo, o problema da dependência e

independência das nossas empresas relativamente a esses processos que exige conhecer o que é que se passa, e muitas vezes só os nossos delegados sindicais, contactando com os delegados sindicais desses grupos é que se consegue perceber o que é que se passa aos diferentes níveis. A nível do setor naval, há ali um setor em Viana do Castelo, normalmente centenas de trabalhadores da Galiza vão para lá todos os dias trabalhar, até porque os estaleiros navais alugam espaços, aos estaleiros nomeadamente de Vigo, porque estão saturados, e há essa mobilidade de trabalhadores e que obriga muitas vezes a gente ter de intervir para conhecer o que se passa. Na construção civil, então tivemos uns anos aqui, uns 4 ou 5 anos atrás que eram centenas de casos que aconteciam, problemáticos de várias ordens, desde legalidade e as questões de segurança no trabalho, a proteção social e etc etc. imensos e imensos casos” (Entrevista a dirigente da CGTP do CSI-R Galiza/Norte de Portugal, 16.04.09).

A atividade do CSI-R foi também potenciada pela criação, em 1997, de um serviço EURES Transfronteiriço. O EURES (European Employment Services), é uma rede criada pela Comissão Europeia, com vista à prestação de informação e ajuda sobre o mercado de trabalho no espaço económico europeu. Dentro do EURES encontra-se o serviço EURES Transfronteiriço (Eures-T), com o propósito específico de auxiliar à mobilidade fronteiriça de trabalhadores e empresários, informando sobre as condições de trabalho, o mercado laboral e sobre a legislação existente em termos laborais e fiscais, dos dois lados da fronteira. O Eures-T – simbolicamente localizado no edifício da antiga alfândega em Valença – possui financiamento bienal comunitário e uma composição tripartida (organismos do estado, associações patronais, e sindicatos dos dois lados da fronteira) o que lhe confere um conjunto de recursos físicos, humanos e financeiros que mais nenhuma zona transfronteiriça possui, e que tem permitido o desenvolvimento de atividades e projetos regulares.

O dinamismo demográfico, aliado ao dinamismo económico e a um enquadramento institucional favorável, existente na “euro-região”, tem tornado este CSI-R no mais ativo e de funcionamento mais regular. Segundo um dirigente da CGTP, a evolução das atividades do CSI-R foi também da passagem de um contacto regular e formal para o desenvolvimento de

atividades conjuntas com maior periodicidade e intensidade, alargando a sua intervenção à cooperação ao nível da empresa:

“Nós reuníamos, andamos 3, 4, 5 anos em que conhecíamos sempre as mesmas pessoas, então a gente encontrava-se falava de direitos dos trabalhadores, de direitos europeus, direitos de cidadania ao nível de cada país, etc, tudo muito pela rama pelo que é a Constituição, direitos fundamentais, etc, e pronto estava a iniciativa feita. Mas fomos obrigados por força da abertura das fronteiras, dos problemas que começaram a surgir com a deslocalização de empresas, com a instalação de empresas nas regiões fronteiriças de proximidade, etc, a ter muitas de vezes de ir aos locais concretos para ver o que é que se passa. Inclusive, há diversas empresas que estão instaladas ora na Galiza, ora no Norte de Portugal, que são da mesma entidade patronal e que há trabalhadores aqui que circulam e há organizações de trabalhadores que depois, a questão que se colocava era de os contar, de saber o que é que se passa na empresa na Galiza e o que é que se passa na empresa em Portugal – formas, métodos de trabalho, salários, diferenças de comportamento social muitas vezes da entidade patronal, aplicação de regras, de métodos de trabalho, toda essa situação. Então nós começámos, hoje é fácil, hoje há digamos no âmbito fronteiriço uma ligação inter-setorial, ou seja, já não são os dois dirigentes ou três de cada confederação do CSI-R que funcionam, mas por exemplo há pontes bilaterais entre setores da construção civil por exemplo, entre o setor metalúrgico, o setor têxtil, e são os próprios dirigentes dum setor e doutro setor que se encontram no âmbito do CSI-R, sem ser necessário digamos a, como é que eu hei-de dizer, a bênção ou a cobertura dos dirigentes responsáveis do CSI-R. Por outro lado, também já há organizações sindicais de base, a nível da empresa na Galiza, que se encontram com a organização sindical do norte de Portugal da mesma empresa. Os casos da empresas, sobretudo das multinacionais do ramos da eletrónica, do grupo Delphi, no setor automóvel, no setor têxtil o caso da Zara e outras. Ou seja, já há nossos delegados sindicais, mesmo só delegados sindicais de base, da empresa a, b ou c, que já reúnem autonomamente com delegados sindicais da empresa a, b ou c do lado de lá e vice-versa. E por isso foi esse caminho que o CSI-R conseguiu percorrer e que inclusive nas propostas que temos agora para o futuro queremos aprofundar isso, até porque o problema das deslocalizações tá cada vez maior, o problema de termos neste momento quase, diria, quase 13.500 a 14.000 portugueses que entretanto foram já legalizados na Galiza como cidadãos da Galiza nos últimos anos. Temos, admito, cerca de 5.000 trabalhadores, embora esse número tenha vindo a diminuir por fatores circunstanciais no momento, que

cruzam a fronteira quase todos os dias. Pronto, e muitos outros que vão de 8 em 8 dias, etc. e tudo isto obriga a própria existência já de muitas empresas a trabalharem em Portugal e outras, embora em menor número a trabalharem na Galiza, sobretudo no âmbito da construção civil, mas no ramo da eletrónica há muitas micro-empresas a trabalhar em Portugal porque são precisamente portugueses que se deslocaram para lá e que conseguem depois a partir de lá virem trabalhar para cá, com melhor tecnologia, qualidade, pronto com os custos... e essa digamos essa relação, agora tivemos um problema recentemente de transferência de trabalhadores por exemplo da Delphy da Galiza para Portugal, nomeadamente para a zona e Ponte de Lima e Viana do Castelo, e são esses acompanhamentos todos que são precisos fazer ao nível da base, e isso nos próximos dois anos nós queremos aprofundar, e as nossas propostas vão todas nesse sentido” (Entrevista a dirigente da CGTP do CSI-R Galiza/Norte de Portugal, 16.04.09).

3.4.2. Extremadura/Alentejo

O CSI-R Extremadura/Alentejo¹²⁹ é constituído em 1994 pela UGT, UGT-E e CC.OO. A assembleia fundadora atribuiu à CGTP o estatuto de observador, e a garantia da sua entrada aquando da sua filiação na CES, o que aconteceu em 1996.

Tratam-se de regiões interiores, eminentemente rurais, com baixa densidade populacional e com rendimentos per capita inferiores às respetivas médias nacionais (Serra, 2004: 8). A Extremadura possui uma agricultura e setor transformador agro-industrial mais desenvolvido, o que tem funcionado como fator de atração de trabalho sazonal. Daí que uma das principais preocupações tenha sido o acompanhamento dos trabalhadores agrícolas nas diversas campanhas anuais de colheita. Esta colaboração no setor agrícola antecede a constituição do CSI-R e resultava de parcerias e protocolos de reciprocidade elaborados entre a CGTP e as CC.OO. Segundo um depoimento de um dirigente da CGTP:

129 É constituído pelos distritos de Portalegre, Évora e parte de Beja.

“Portanto quando nós entramos, e demos continuidade àquilo que já era prática, tínhamos também uma postura um pouco diferente do que eram os CSI-R’s que já existiam na Europa. Porque os nossos trabalhadores fronteiriços também têm um estatuto diferente. O que estava visto, já havia CSI-R’s, um deles era o do Luxemburgo, portanto apanhava três países pelo menos, eram trabalhadores eu viviam num lado da fronteira, trabalhavam no outro, e regressavam todos os dias. No nosso caso não era assim. Portanto no nosso caso ainda hoje não é. Fundamentalmente são trabalhadores, que na melhor das hipóteses são 8 dias fora... nós o que tínhamos aqui em Portugal, eram pessoas que iam fazer campanhas, os “temporeros”, eram fundamentalmente gente da agricultura, que se deslocava para a apanha do tomate, do melão, da batata, portanto que se passavam para o outro lado e que estavam lá acampados, muitos deles acampados, durante todo esse período. Os espanhóis, nomeadamente os “terratenientes” espanhóis resolviam o problema de não dar direitos a estes trabalhadores com uma coisa muito simples. Chamavam-lhes “gitanos”, e portanto se são ciganos não têm direitos e não precisam de casa. Era um problema grave que nós tínhamos. Porque alguns deles eram ciganos, mas não eram todos ciganos... então essa foi a primeira grande preocupação que tivemos, do nosso CSI-R, que era diferente. Portanto, qual era a preocupação dos restantes CSI-R’s da Europa. Era verem qual era a legislação de um e do outro lado, quais as barreiras que se colocavam aos trabalhadores, as questões dos impostos. Nós, a questão era muito mais sindical. Como é que nós apoiamos os trabalhadores que passam a fronteira e que perdem todos os direitos enquanto trabalhadores só porque passaram a fronteira e não têm quem os defenda. E depois, como é que os defendemos também por uma outra razão. Porque eles são utilizados para irem boicotar e para irem a legislação e a contratação coletiva que foi conseguida pelos outros trabalhadores. Nomeadamente, esta era a questão do Alentejo e da Extremadura. Do lado extremeño, os sindicatos do campo, quer das Comisiones Obreras, quer da UGT tinham conseguido importantes vitórias para os trabalhadores e elas eram arrasadas com o emprego desta mão-de-obra clandestina. Era disso que se tratava então, de trabalhadores que iam sem qualquer apoio romper os contratos. Portanto em termos dos sindicatos havia interesse, e dos trabalhadores, havia interesse das duas partes. E então, começámos primeiro sem os CSI-R’s a darem cobertura, começámos com estes protocolos, com este trabalho. Depois com o apoio dos CSI’s, começou a ser um trabalho mais sistematizado e mais eficiente” (Entrevista a dirigente da CGTP do CSI-R Extremadura/Alentejo, 18.12.08).

Uma das virtualidades da atuação a partir de uma estrutura como o CSI-R, com reconhecimento formal, é exatamente o de permitir a interlocução com instituições do poder público. No caso concreto dos “temporeros”, mas que poderia ser extensível a outros setores ou temáticas, seria possível aos sindicatos portugueses, via CSI-R, dialogar diretamente com instituições espanholas, como a Junta da Extremadura ou a Inspeção do Trabalho, algo que de outra forma não seria possível.

Igualmente, um dos objetivos iniciais do CSI-R foi o de defender a criação de uma oficina EURES-T Extremadura-Alentejo na fronteira do Caia, à semelhança do CSI-R Galiza/Norte de Portugal, de forma a aumentar os recursos humanos e materiais adstritos a esta actividade.

A candidatura ao Interreg IIIA permitiu financiar o projeto “Entre duas Terras” cujos objetivos se entrelaçam com os do próprio CSI-R:

- “- Facilitar a cooperação transfronteiriça em matéria laboral, em ambas as zonas, criando um fluxo de informação, experiências e contactos na zona raiana;
- Fomentar o encontro entre sindicatos, organizações empresariais e órgãos do poder regional do Alentejo e da Extremadura;
- Analisar a situação atual no espaço fronteiriço Alentejo – Extremadura, procurando estudar os problemas fundamentais, existentes quando se trata de tornar os mercados transfronteiriços mais abertos e acessíveis;
- Facilitar a informação à população que pretende deslocar-se de um país para outro, no que diz respeito à realidade laboral e social de ambos os países” (Entre duas Terras, 2008).

3.4.3. Andaluzia/Algarve

O CSI-R Andaluzia/Algarve¹³⁰ é igualmente constituído em 1994 com a UGT, UGT-E e CC.OO., ao qual aderiu a CGTP logo após a sua integração na CES. De arranque inicial lento, ganha também dinâmica com o aumento da periodicidade e intensidade dos contactos:

130 Compreende o distrito de Faro e parte do de Beja.

“O início no Algarve foi um início muito formal e sem conteúdo. Um grupo de 7 dirigentes de cada lado via-se uma vez por ano, no que se chamava de assembleias-gerais, com um determinado tema de discussão. Quando acabava o dia, acabava o contacto. Depois a certa altura começou-se a aprofundar a cooperação, até porque se conseguiu algum financiamento comunitário, através de uma linha qualquer, não me recorda, que vinha através da própria Confederação Europeia de Sindicatos. A seguir as Comisiones Obreras conseguiram junto com a UGT [espanhola] abrir digamos caminho para obter financiamentos no âmbito do Interreg, e eles com esse financiamento e com algumas alterações nalguns protagonistas, começou-se a desenvolver mais cooperação. Ou seja, deixou de se fazer aqueles encontros anuais, só, continuaram-se a fazer encontros anuais, mas o seu conteúdo já era diferente digamos assim, o objetivo já era diferente, e não se limitava a esses encontros anuais. Lançaram-se para encontros setoriais. Ao princípio, só os sindicatos espanhóis é que tinham financiamento, e portanto eram eles que suportavam essa cooperação. Por volta de 1998/99 nós conseguimos também fazer uma candidatura e obter financiamento comunitário através do Interreg. E a dimensão das coisas cresceu imenso na altura de 1999/2000, porque deixamos de fazer só encontros, passamos a fazer estudos, a analisar determinado tipo de situações, e houve digamos um crescendo da cooperação. E agora eu diria que temos uma cooperação estabilizada, ou seja, não é uma cooperação esporádica, é estabilizada, e o que é curioso é que no quadro regional são os sindicatos que têm mais, têm mais caminho feito na cooperação entre as duas regiões. De tal forma que frequentemente nos vêm perguntar coisas a nós” (Entrevista a dirigente da CGTP do CSI-R Andaluzia/Algarve, 19.01.09).

“Como sabe, em primeiro lugar, o CSI-R é uma estrutura da CES. É uma estrutura da CES mas é uma estrutura pouco enquadrada. É uma estrutura que é reconhecida mas que se auto-sustenta, se auto-alimenta. Se auto-sustenta financeiramente, não recebe um chavo. Por seu turno, não está dependente de nada. A confederação europeia de sindicatos, apenas de vez em quando reúne um encontro, reunia até há bem pouco tempo, porque agora quer alterar a estratégia. O presidente de cada um destes comités sindicais inter-regionais participam numa reunião anual. E essa reunião anual é quanto basta para explicarem o que pretendem com os CSI-R's. (...) A estrutura é assim. Ela existe, está reconhecida, foi promovida, existe montada, e agora a forma de ela funcionar depende daquilo que as pessoas que lá estão acharem melhor conseguir” (Entrevista a dirigente da UGT do CSI-R Andaluzia/Algarve, 19.01.09).

O Algarve tem a sua atividade económica composta por pequenas e médias empresas ligadas sobretudo ao turismo, pelo que é simultaneamente recetor de investimento estrangeiro e comprador de bens, proveniente nomeadamente da Andaluzia. Relativamente ao fenómeno da mobilidade, a desigualdade dos territórios em presença (e da atividade económica) determina uma polarização no sentido da Andaluzia, sobretudo nos setores da construção civil e hotelaria, mas também na área das pescas:

“A abertura das fronteiras começa pouco a pouco a deixar as pessoas movimentar-se mais. E nos últimos 10/15 anos então houve uma explosão enorme. E só para teres uma ideia, nós neste momento temos por exemplo, trabalhadores do setor da pesca, há um ano e meio, a estimativa é que estariam uns cento e poucos, que tendo havido o abate das embarcações em Vila Real de Santo António, foram trabalhar para Isla Cristina que é a uns poucos quilómetros. (...) Nós temos não sei quantos milhares, ninguém consegue controlar exatamente isso, de trabalhadores do setor da construção civil, não só algarvios como de outros pontos do país a trabalhar aqui. Nós temos trabalhadores do setor da hotelaria, nós temos trabalhadores do setor dos transportes a trabalhar do outro lado. Mas esse não é o único fenómeno. É um dos vários. E entre estes, vou tentar balizar. Este é o clássico. É o trabalhador que vai trabalhar daqui para lá, como nós estamos habituados. Mas para além disso ainda há outro. É que, por exemplo, nós temos trabalhadores que vão durante a semana trabalhar para a Andaluzia e regressam ao fim de semana. Temos trabalhadores que vão trabalhar no dia-a-dia para o outro lado. E já temos gente que já está a viver do outro lado. (...) O que temos neste momento com mais força do outro lado de lá, é construção civil, pescas, quase todos os setores de atividade, mas o grande setor é o da construção civil. Em termos absolutos já há muita gente a viver lá. Entre 2001 e 2005, cresceu em cerca de 50% o número de portugueses que passaram a viver oficialmente na província de Huelva. Por sua vez há aqui outro tipo de movimento, de trabalhadores espanhóis que vêm para cá, no dia-a-dia, vão e vêm, porque a sua empresa vende serviços aqui. E digo que vende serviços aqui, porque nós a nossa balança é complicadinha. Nós somos clientes deles. Há empresas, e há aqui um movimento que é de um lado para o outro. Empresas portuguesas que se vão lá instalar em termos da construção civil, ou vão lá adjudicar uma obra. Há empresas do outro lado que vêm para cá comprar digamos. Há empresas aqui que são geridas a partir de Huelva, por exemplo. A Zara, a Zara não, a Pull and Bear, o

centro nevrálgico aqui é Huelva. Aqui há uns anos atrás, os trabalhadores da Pull and Bear iam fazer formação a Huelva” (Entrevista a dirigente da CGTP do CSI-R Andaluzia/Algarve, 19.01.09).

O CSI-R beneficiou já de financiamento do Interreg e viu recentemente aprovado um projeto no quadro do Programa de Cooperação Transfronteiriça entre Espanha e Portugal (2007-2013), intitulado CITAA (Projeto de Cooperação Intersindical Andaluzia-Algarve), que procura dar adequação financeira, pelo menos durante a sua vigência, às atividades regulares do CSI-R.

3.4.4. Castilla-León/Beiras-Nordeste

O CSI-R Castilla-León/Beiras-Nordeste¹³¹ foi o último a ser criado, simultaneamente com os quatro parceiros sindicais. Este caracteriza a zona da raia como apresentando fortes debilidades explicadas, por um lado, “pela fragilidade do tecido económico e social que originam problemas estruturais como o despovoamento, o envelhecimento demográfico e a debilidade do sistema urbano e, por outro lado, pela dificuldade de articulação político-institucional entre entidades públicas portuguesas e espanholas da administração central e regional” (CSI-R Castilla-León/Beiras-Nordeste, s/d: 1).

As referidas debilidades têm dificultado sobremaneira o trabalho de cooperação. É também assinalada a dificuldade de construir uma identidade desta área geográfica (do lado português), dividida entre vários distritos da região Norte e Centro e permeada por uma grande diversidade.

Destaque-se a elaboração de propostas de desenvolvimento regional baseadas na riqueza de recursos naturais e patrimoniais existentes na região; a atenção à mobilidade ao nível da construção civil, transportes e restauração; às limitações existentes à mobilidade dos trabalhadores, os chamados efeitos barreira, nomeadamente ao nível da tributação; bem como no que diz respeito

131 Abarca as organizações sindicais dos Distritos de Bragança, Castelo Branco, Guarda e Viseu.

à ação das entidades fiscalizadoras.

Mais recentemente, no biénio 2008-2010, foi assinalada a necessidade de dar um salto no patamar de intervenção do CSI-R de forma a poder ter uma intervenção mais no terreno:

“Agora uma das questões que era preciso evoluir, para depois podermos chegar ao patamar da ação concreta no terreno, é precisamente a troca de experiências inter-setorial, ou mais específica ao nível dos setores. Essa é uma linha de trabalho que nós vamos procurar implementar. Ou seja, em vez de haver só reuniões do comité executivo, ou um seminário a onde vamos e tal, não. Haver reuniões de sindicalistas de Portugal e Espanha da área dos transportes. Reuniões de sindicalistas de Portugal e Espanha da área da construção. E assim sucessivamente, os setores que forem necessários” (Entrevista a dirigente da CGTP do CSI-R Castilla -León/Beiras-Nordeste, 3.02.09).

4. A sobre-determinação da escala nacional

O percurso realizado pelos CSI-R, revestiu-se, inicialmente, de contornos de formalidade, ganhando paulatinamente maior relevância na intervenção diária das organizações sindicais participantes.

A existência de uma plataforma permanente de diálogo e ação conjunta entre sindicatos dos dois países permite a aquisição de maior centralidade desta dimensão que não confina a ação sindical ao espaço nacional. O envolvimento direto de dirigentes sindicais em práticas quotidianas de cooperação transfronteiriça facilita um maior aprofundamento de contactos, construção de relações de confiança interpessoal, um conhecimento mais pormenorizado e mais partilhado da realidade, e consequentemente, de melhores instrumentos de cooperação.

De facto, embora o discurso internacionalista constitua um elemento importante da identidade sindical, as dinâmicas de ação transnacional sempre ocuparam uma parte pequena do funcionamento regular destes. Esta vertente

é muitas vezes relegada para departamentos internacionais das confederações, e salda-se sobretudo em reuniões de “cúpula” entre confederações nacionais, na sua participação nas organizações internacionais a que pertence e em momentos mais cerimoniais (como é o caso de Congressos), não correspondendo por isso a uma dimensão plenamente incorporada na ação sindical.

O fim das fronteiras internas da União Europeia, a formação de um mercado comum, com implicações importantes na constituição de um mercado de trabalho transnacional, e o aumento das interações entre estes dois territórios, criou um novo quadro que suscitou desafios importantes à ação sindical, e aos quais estes procuraram dar resposta. Assim, e de forma prudente, poder-se-á afirmar que os CSI-R constituem experiências extremamente importantes, embora com um carácter bastante desigual. Apesar de todos possuírem um funcionamento regular, existem diversos fatores decorrentes do contexto socio-institucional que condicionam o sucesso destes instrumentos de cooperação.

Em primeiro lugar, esta é mais intensa em regiões com maior dimensão e dinamismo económico, que determinam a intensidade das interações fronteiriças, mas também a força, importância e recursos disponíveis pelos sindicatos em presença. É o caso específico da Galiza/Norte de Portugal onde estes fatores ditaram uma criação mais precoce do seu CSI-R (aliado a fatores históricos e linguísticos) e uma dinâmica de intervenção mais intensa.

Seguidamente, o grau de implicação dos governos das Comunidades Autónomas Espanholas e do Governo Português na cooperação transfronteiriça, constitui uma variável importante. Uma limitação apontada é a inexistência de um patamar de governo intermédio em Portugal. Embora as Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, bem como os seus instrumentos específicos de cooperação transfronteiriça tenham uma intervenção relevante, padecem de falta de autonomia em relação à Administração Central. O mesmo se verificaria no acionamento de outros institutos de governo na fiscalização de irregularidades laborais e harmonização das áreas fiscais e da segurança social. A arquitetura

institucional do Estado Espanhol permite um acesso mais facilitado dos sindicatos da raia aos centros de decisão, e uma maior agilidade por parte das administrações autonómicas.

Por fim, a inexistência de uma arquitetura institucional adequada à promoção do diálogo social transfronteiriço. O único instrumento específico existente é o da Rede EURES- Transfronteiriça que se encontra constituído apenas na euro-região Galiza/Norte de Portugal. Este tem permitido o acesso regular a financiamento comunitário de forma a sustentar projetos elaborados pelos parceiros sociais nela participantes, o que não se verifica nas outras regiões o que tem implicado uma menor intensidade de contactos e de cooperação entre sindicatos. Mesmo no caso da Galiza/Norte de Portugal, não verifica um efetivo diálogo social tripartido, o que, segundo os sindicatos, decorre da indisponibilidade das organizações patronais para tal.

Nas atividades dos CSI-R são utilizados recursos próprios e os provenientes de fundos comunitários. Dada a debilidade de recursos próprios, grande parte das atividades tem sido assegurada pelo acesso a outros financiamentos, no caso da CSI-R Galiza/Norte de Portugal via EURES-T, e nos outros casos, através da candidatura a fundos da Iniciativa Interreg. Um dirigente do CSI-R Castilla-León/Beiras-Nordeste, assinala a lógica diferenciada de acesso a fundos estruturais entre Portugal e Espanha, bem como as dificuldades de acesso a estes por parte de atores e instituições não estatais, situação mitigada no lado espanhol, em virtude da intermediação realizada pelas Juntas das Comunidades Autónomas:

“Não esqueçamos que existe aqui uma diferença entre a conceção do acesso aos fundos estruturais por parte da Espanha e a conceção que está criada em Portugal. Em Portugal o QREN está concebido para o Estado dar dinheiro ao Estado. Não está concebido para, o dinheiro circula nos mesmos. Por isso é que a maior fatia é para autarquias, ministérios, para obras públicas dos próprios ministérios, e o residual para o resto. E mesmo o que é para o resto, para as empresas, muito centralizado (...) E portanto, nós hoje verificamos que grande parte do acesso aos fundos é através de, vamos ao Mais Centro não é, é uma candidatura, é um programa que existe no âmbito da CCDRC. Os sindicatos

teoricamente podem lá ir. O movimento sindical pode lá ir, mas através das câmaras municipais” (Entrevista a dirigente da CGTP do CSI-R Castilla-León/Beiras-Nordeste, 3.02.09).

As crescentes dificuldades no acesso a estes fundos vêm causando obstáculos à manutenção de uma atividade de cooperação mais intensa. Aqui, e mais uma vez, o CSI-R Norte/Galiza leva vantagem, pois a existência de um Eures-T assegura recursos próprios, e financiamento regular determinado por um plano de atividades elaborado bienalmente. Dai que não constitua surpresa que uma das propostas dos sindicatos seja a da criação de Eures-T nas suas Euro-regiões.

Em relação às atividades realizadas pelos CSI-R, estas têm-se centrado sobretudo em três esferas de atuação:

1) realização de Estudos com vista ao aprofundamento da caracterização das dinâmicas de mobilidade de trabalhadores em cada uma das regiões, identificando o sentido destas (sobretudo de Portugal para Espanha), setores de atividade envolvidos¹³², bem como a tipificação dos principais tipos de problemas resultantes desta mesma mobilidade. Destaque-se também o desenvolvimento de análises no campo da legislação comparada de forma poder haver um melhor conhecimento das diferenças nos marcos legais, sobretudo laboral, fiscal e da segurança social. Estas reflexões têm sido feitas, em muitos casos, em parceria com instituições universitárias situadas nessas Euro-Regiões. No caso da Andaluzia-Algarve, encontra-se previsto no POCTEP (Programa Operativo de Cooperação Transfronteiriça Espanha-Portugal 2007-2013) a criação de um Observatório de Cooperação Transfronteiriça para o qual o respetivo CSI-R pretendia contribuir (CITAA, 2011a).

2) dinamização de debates temáticos e encontros setoriais. Estes dedicam a sua atenção sobre assuntos relevantes para a cooperação transfronteiriça e desenvolvimento regional, como as temáticas da saúde,

¹³² Por exemplo o estudo sobre a mobilidade no setor da Construção Civil e Obras Públicas realizado no quadro do EURES Transfronteiriço e CSI-R Galiza/Norte de Portugal. (EURES Transfronteiriço Norte de Portugal-Galiza, 2006).

emprego, fiscalidade, recursos hídricos, ordenamento do território, entre outras.

Outra vertente relaciona-se com a realização de encontros que procurem refletir sobre a forma de construir um diálogo social transfronteiriço, com a elaboração de propostas, dirigidas sobretudo ao poder político, de implementar instrumentos de cooperação que permitam uma maior capacidade de coordenação por parte das autoridades de ambos os países de forma a pôr cobro às múltiplas ilegalidades existentes. Aqui, as dificuldades prendem-se mais com o lado português pois é apontado o facto de os organismos mais diretamente implicados não possuírem autonomia de tomada de decisão em relação à Administração Central. É o caso das CCDR's, mas também da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).

São ainda promovidos encontros por setor de atividade, com vista a construir uma ação sindical transfronteiriça mais coordenada, e cursos de português e espanhol dirigidos a trabalhadores e dirigentes sindicais de modo a diminuir a barreira linguística, o que constitui um problema que afeta todos os CSI-R, exceto o correspondente à região Galiza/Norte de Portugal.

3) realização de ações conjuntas. É já comum assistir-se a tomadas de posição sobre determinados temas – exemplo disso é o comunicado do CSI-R Extremadura/Alentejo sobre a discriminação dos médicos espanhóis em Portugal; a cooperação regular em problemas concretos - solicitação de apoio de sindicalistas portugueses para a intervenção em setores como os da agricultura na Extremadura e da construção civil na Galiza e Andaluzia; bem como, embora em menor número, a realização de ações conjuntas transnacionais – é o caso das múltiplas visitas conjuntas a empresas na Galiza/Norte de Portugal, a participação de sindicalistas portugueses na manifestação contra a Directiva Bolkenstein, em 2007, realizada em Badajoz, na fronteira entre a Extremadura e o Alentejo, ou ainda a Tribuna Pública realizada em 2009 na fronteira de Vilar Formoso/Fuentes de Oñoro pelo CSI-R Castilla-León/Beiras-Nordeste.

Apesar das limitações, os CSI-R são uma realidade em consolidação,

constituindo um exemplo de cooperação transnacional efetiva, que podem dar expressão a um internacionalismo operário de proximidade (Costa, 2009b). Este internacionalismo não resulta de uma posição ideológica forte, mas decorre antes de uma abordagem pragmática que procura responder às necessidades resultantes de um contexto de maior integração económica, nomeadamente das regiões em causa. Se a motivação da UGT se prenderá mais com a assunção de compromissos transnacionais, a CGTP procura utilizar este instrumento para potenciar as suas políticas de cooperação.

O grau de implicação das organizações sindicais depende também de diversos fatores. Um destes corresponde à centralidade atribuída no seu discurso político e consequente afetação de recursos ao nível da Confederação à área internacional. A título de exemplo, a CGTP faz referência expressa aos CSI-R no programa de Ação do seu XI Congresso, realizado em 2008, tendo dois dirigentes da Área de Relações Internacionais, Assuntos Comunitários e Migrações afetos ao acompanhamento destes instrumentos de cooperação. A UGT embora não faça qualquer menção na Resolução Programática do seu último Congresso, possui um maior historial de inserção em organizações e de cooperação transnacional que a CGTP. Neste contexto, a UGT sempre se pautou por um euro-optimismo e por não ser avessa a um processo federalista da União Europeia, ao contrário da visão da CGTP. Mas atente-se aos depoimentos de três dirigentes da CGTP, envolvidos em diferentes CSI-R, que apontam, embora com assinaláveis diferenças de discurso, a necessidade de aprofundamento de um diálogo social transfronteiriço:

“O número de empresas portuguesas que se instalaram ali na Andaluzia explodiu de 2005,2006,2007,2008, explodiu de forma brutal, o número de contra-ordenações aumentou, o número de trabalhadores aumentou, do que nós temos necessidade é da existência de uma mesa, eu chamo-lhe mesa que assim os espanhóis percebem, uma mesa regional onde os diversos protagonistas disso possam discutir, numa primeira fase se calhar de um ponto de vista informal, sem consequências, só troca de opiniões, de informações, ouvir o que cada um tem para dizer, mas onde têm que estar os sindicatos, os patrões e as autoridades. Para discutir estes problemas todos“ (Entrevista a dirigente português do CSI-R Andaluzia/Algarve, 19.01.09).

“Porque não o chamado conselho de concertação social funcionar a nível fronteiriço? Um conselho de concertação social norte de Portugal/Galiza, juntando as duas partes, de um lado e do outro, para estudar estratégias comuns, contratação coletiva comum, aliás essa contratação coletiva comum está prevista já na União Europeia. Existe essa possibilidade e saiu documentação sobre isso recentemente, a possibilidade das regiões avançarem para contratação coletiva comum que possa efetivamente estabelecer de um lado e do outro as mesmas regras, os mesmos compromissos, até como forma de equilibrar a mobilidade dos trabalhadores. Esta harmonia na contratação coletiva, nos direitos, etc, no espaço fronteiriço ser regulada por contratação coletiva específica. Porque é que um empresário não há-de estar obrigado aos mesmos compromissos num lado e no outro?” (Entrevista a dirigente português do CSI-R Galiza/Norte de Portugal, 16.04.09).

“Está a ver como se cozinha isto tudo de haver euro-regiões que dentro de dois países, com regulações diferenciadas em relação aos próprios países. É uma questão que não é de fácil resolução. E até tenderia a uma evolução que do meu ponto de vista negativa, que iria no sentido de uma conceção federalista da união europeia. Negativa porque eu sou anti-federalista, estou a falar da minha opinião. E portanto esta questão não é de fácil resolução. Agora, já é de fácil resolução haver normas, que já hoje estão estipuladas no conjunto da união europeia, chamadas normas mínimas através das diretivas, que passem a ter controle na sua aplicação por parte das estruturas dos dois países. E no caso das euro-regiões ser criada uma estrutura conjunta, dos dois lados a esse nível. Mas mais para o controle da aplicação das diretivas e das normas legais em vigor nos dois países” (Entrevista a dirigente português do CSI-R Castilla -León/Beiras-Nordeste, 3.02.09).

A estrutura organizacional das duas centrais sindicais influencia a sua capacidade de implicação. A UGT tem uma estrutura mais centralizada, com menor presença regional e menos representatividade nos setores de atividade mais afetados pela mobilidade de trabalhadores. A opção da UGT de criar Uniões Distritais poderá ter como objetivo obviar esta debilidade territorial. A CGTP, com a sua tradição de organização federalista possui uma implantação geográfica que facilita a cooperação transfronteiriça. No entanto, de um modo geral, as estruturas sindicais (regionais) que participam nos CSI-R, localizadas

maioritariamente no interior de Portugal são mais débeis em termos de organização e recursos.

Existe ainda uma tensão evidente entre a agenda nacional e uma agenda emergente como esta. Como se pode constatar pelo depoimento de um dos entrevistados, o contexto atual é um de diminuição dos recursos disponíveis postos à disposição dos sindicatos portugueses.

“Para o arranque inicial do CSI-R, cada organização avançou com um valor, na altura ainda era escudos, 100 contos, cada organização colocou 100 contos, para fundo de maneio e para as atividades do CSI-R. Isso não criou problemas na nossa discussão. O grande problema é, como é que nós, com as debilidades que estamos a ter do ponto de vista financeiro, com a destruição do aparelho produtivo, a diminuição de trabalhadores nas empresas, aumento do desemprego, logo a diminuição dos associados, como é que nós conseguimos ainda dar para mais esta componente do movimento sindical. (...) Não é falta de vontade da nossa parte, não é isso que está em causa, o problema maior é, nas dificuldades que temos como é que ainda damos para sustentar esta estrutura” (Entrevista a dirigente da CGTP do CSI-R Castilla -León/Beiras-Nordeste, 3.02.09).

A diminuição dos recursos (nomeadamente financeiros) postos à disposição dos sindicatos, implica realizar opções que, conforme é admitido pelos próprios dirigentes sindicais, se centram na agenda política nacional, o que evidencia a sobre-determinação da escala nacional.

“O que é facto é que não é fácil do meu ponto de vista os sindicatos tomarem decisões em relação à afetação de recursos sobretudo no quadro em que estamos neste momento. Quando há dinheiro as coisas são mais fáceis. (...) Eles têm que ser geridos numa perspetiva de grande equilíbrio e que não permite jogar muito a mão a algumas áreas, mas isso não é só com a cooperação é também em outras áreas, mesmo internamente no nosso território, em outras áreas em que nós devíamos canalizar recursos e que é difícil porque não há dinheiro. (...) Mas se cortarem nos fundos comunitários a cooperação vai-se ressentir. Não é um problema de a gente não querer gastar com a cooperação, a gente não tem é dinheiro para gastar com a cooperação” (Entrevista a dirigente da CGTP do CSI-R Andaluzia/Algarve, 19.01.09).

“Mas esta cooperação, tem digamos também aqui, alguns aspetos positivos, mas também tem alguns aspetos complicados. Refiro-me concretamente, do ponto de vista das estruturas sindicais nós continuamos a ter, não estou a dizer que isto é errado, estou só a fazer uma constatação, nós continuamos a ter presentes fundamentalmente as agendas regionais e nacionais. E portanto a agenda trans-regional ou inter-regional fica sempre para o fim” (Entrevista a dirigente da CGTP do CSI-R Castilla -León/Beiras-Nordeste, 3.02.09).

CAPITULO 7

Ação sindical no setor do comércio, escritórios e serviços

Introdução

A flexibilização e individualização das relações de trabalho debilita a organização sindical e cria obstáculos ao retorno da sua ação nos locais de trabalho. Apesar dessa tendência ser comum a todos os setores de atividade, assume contornos mais problemáticos nos serviços, de enorme diversidade e heterogeneidade interna, setor onde são atualmente criados mais empregos, normalmente precários, e de fraca tradição de organização sindical (Cerdeira, 2005).

A terciarização constitui um problema fundamental nos países capitalistas avançados: "Estes desenvolvimentos colocam desafios difíceis aos sindicatos relativamente ao recrutamento e retenção de membros, bem como em relação à renovação das estruturas organizacionais e estratégias. O cerne deste desafio é o de encorajar a participação e o de desenvolver novas formas de representação apropriadas a uma força de trabalho heterogénea. O movimento sindical corre o risco de ficar reduzido a um grupo de interesses restrito a trabalhadores qualificados na indústria e de certos serviços públicos, caso não consiga responder às necessidades e aspirações da força de trabalho em expansão no setor dos serviços mercantis. Tal cenário teria consequências nefastas para a sua legitimidade política e influência "(Dolvik, Waddington, 2004: 10).

Pelo atrás exposto, o presente estudo centra-se no sindicalismo do setor privado. Excluiu-se à partida sindicatos que se dirigissem fundamentalmente ou representassem exclusivamente funcionários públicos, como é o caso dos Sindicatos da Função Pública e da Administração Local da CGTP, e congéneres da UGT. Um outro critério que norteou a escolha dos sindicatos em estudo passou por privilegiar áreas caracterizadas por uma baixa qualificação profissional, elevada rotação de pessoal, elevada precarização e salários

baixos. Evitou-se portanto fazer recair a escolha sobre sindicatos de “categoria profissional”, que representam trabalhadores com uma forte identidade profissional e/ou uma qualificação específica, que lhes confere normalmente um poder negocial acrescido. Neste rol, poderiam ser incluídas atividades como a medicina, enfermagem, ensino, pilotos da aviação civil, fogueiros, maquinistas da CP, entre outros, maioritariamente exercidas no setor público.

Consequentemente, opção de “objeto de estudo” recaiu sobre dois sindicatos “horizontais”, cobrindo vastas áreas do setor terciário, sob a designação genérica de comércio, escritórios e serviços. Escolheu-se, no caso da CGTP, o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, e da UGT, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços. Como se verá adiante, estes dois sindicatos não esgotam todo o espectro de representação. Existem outras organizações sindicais, da CGTP, UGT, ou mesmo independentes, que possuem ou o mesmo âmbito, ou que se sobrepõem apenas nalgumas áreas, ou ainda que cobrem outras do mesmo setor não representadas nestes dois sindicatos.

Parte-se do pressuposto, como hipótese exploratória, de que estes dois sindicatos, pela sua diferente afiliação sindical - a CGTP associada a um sindicalismo de contestação e a UGT a um sindicalismo de participação (Rosa, 1998; Santos, 2004) -, sendo portadores de uma diferente orientação societal, tal se refletirá na reflexão e na operação de mudanças político-organizativas.

Procura-se em primeiro lugar, proceder a uma caracterização das principais mudanças ocorridas neste setor, com principal incidência nas atividades do comércio e serviços; em segundo lugar, acompanhar o percurso histórico das organizações sindicais em presença; em terceiro lugar, elencar as principais ações e iniciativas levadas a cabo por estes, identificando as estratégias presentes, bem como as ausentes, nas suas tentativas de revitalização sindical; por fim, um balanço geral dos limites e intensidade das mudanças operadas.

1. Caracterização do setor

O setor terciário, internamente muito plural, foi geralmente delimitado por exclusão em relação às atividades que teriam enquadramento funcional no setor primário e secundário. Se o primeiro se restringia à relação direta com a natureza, pelo cultivo, exploração animal e extração de matérias-primas, o segundo caracterizava-se pela transformação destas mesmas matérias-primas, com a intervenção humana e de instrumentos, ferramentas ou máquinas, em produtos semi-acabados ou acabados. Relacionadas com estas, sempre existiram atividades – para além das inerentes às funções de Estado, crescentes, à medida que se consolida o seu aparelho administrativo - de apoio à produção, trabalho administrativo, intermediação entre produtor e consumidor, de transporte e venda final.

O epíteto de vivermos em sociedades pós-industriais possui naturalmente colagem à realidade dado que, nas sociedades capitalistas avançadas, a maioria da população empregada exerce atividades que se enquadram neste setor e os serviços assumiram crescente relevância no consumo e na lógica de acumulação de capital. O desenvolvimento tecnológico constitui um motor da translação sucessiva entre setores, ao permitir aumentos exponenciais de produtividade, ao mesmo tempo que se reduzem os níveis de emprego nesses mesmos. Como é sobejamente conhecido, a revolução micro-eletrónica, a informática e a automação conduziram a reestruturações produtivas intensas, que tiveram como consequência a redução dos níveis de emprego industrial bem como a reformulação das funções e qualificações do trabalho a este associado. Assim, a mecanização e automação permite aumentos elevados da produtividade, algo que se afigura mais difícil de introduzir nos serviços. No caso português, as reestruturações produtivas iniciam-se em meados dos anos 80, mercê das mudanças tecnológicas bem como da adesão à União Europeia e consequente maior abertura à concorrência internacional.

A busca da flexibilidade numérica da força de trabalho, ou seja, de redução de custos com a mão-de-obra, impõe-se como uma prática de gestão,

através da difusão de modalidades atípicas do contrato de trabalho (trabalho temporário, tempo parcial, termo certo, entre outras). Simultaneamente, as dinâmicas de reengenharia e de downsizing empresarial, privilegiaram a externalização de atividades não diretamente ligadas ao processo de produção de valor, ou ao seu “core business”. A externalização conduziu ao aumento da procura intermédia das empresas e organizações, quer de funções auxiliares, quer especializadas. Desta forma, os mesmos efetivos, realizando as mesmas funções, passam a ser contabilizados como trabalhadores do setor terciário.

Aliás, não existe de facto uma distinção tão irreduzível entre produção industrial e produção de serviços. Subsiste uma multiplicidade de laços, sobretudo nos chamados “serviços às empresas”, entre indústria e serviços, com estes últimos a acompanhar e a assumir uma parte integrante do processo de produção de bens.

A formulação de Hill (1977) constitui a definição mais difundida de serviço: “uma mudança na condição de uma pessoa ou de um bem pertencente a uma dada unidade económica, resultante da atividade de outra qualquer unidade económica (o prestador do serviço) por ordem ou com o acordo prévio da pessoa ou da unidade económica precedente” (IQF, 2005:7). Tal enunciado distingue entre os serviços que afetam a condição das pessoas (tanto física como intelectual) ou a condição de bens materiais, sem no entanto alterar as suas características fundamentais.

O que operaria a distinção fundamental entre a produção industrial e de serviços é o que é designado por “relação de serviço”, o que implica a passagem da noção de produção para uma de co-produção, em que o cliente ou beneficiário do serviço assume um papel importante nesse mesmo processo. Mas, mais uma vez, esta conceção não implica uma divisão estanque entre produtores de bens e produtores de serviços. Uma parte importante das relações económicas e sociais de empresas industriais implica a prestação de serviços aos seus clientes, que acompanham diretamente o bem produzido. Inversamente, determinados serviços mercantis prestados assumem formas de uma cada vez maior estandardização e de relação impessoal com os seus clientes (Bandt, Gadrey, 1994:13-17).

Segundo Delauny e Gadrey (1987), é possível identificar cinco grandes conjuntos de classificações, tendo em consideração o seu critério dominante: natureza física do resultado (bens materiais ou imateriais, estandardizados, reproduzíveis, ou duráveis); público-alvo (empresas ou famílias, apropriação individual ou coletiva); natureza da relação económica (mercantil/não mercantil, com ou sem fins lucrativos) e tipo de agente prestador (público, privado ou misto); génese social das atividades (as que decorrem, por exemplo, da externalização do trabalho doméstico, expansão do papel social do Estado e/ou emergência de novas dinâmicas da sociedade civil); e por fim, o critério funcional, que sendo auto-explanatório, é o que é normalmente utilizado nas classificações estatísticas nacionais¹³³ (IQF, 2005: 10-11).

A diversidade interna dos “serviços” é acompanhada por dinâmicas diferenciadas de evolução do emprego. Enquanto que a força de trabalho decresce ou estagna na prestação de serviços às empresas (transportes, correios e telecomunicações, aconselhamento e assistência, serviços operacionais) e no Estado, expande-se sobretudo nos chamados serviços a particulares (hotéis e restaurantes, serviços pessoais e domésticos, desporto, cultura e lazer), com uma forte componente “relacional”, de interação e contacto direto entre produtores e consumidores - a chamada “relação de serviço”-, serviços “profissionais” (o que implica uma certificação superior) ou menos qualificados, como da hotelaria, comércio e restauração. Assim poder-se-ia adiantar que “o declínio do emprego se consuma precisamente nos serviços onde ela é relativamente reduzida e onde as tarefas a realizar exigem «menos o tratamento direto de clientes» e mais o «tratamento de bens, do transporte, da logística, do comércio grossista» e o tratamento de informações

133 A Classificação das Atividades Económicas portuguesa, na sua terceira revisão, organiza as atividades de serviços nas secções G até S. Esta tipologia “funcional” inclui, por vezes numa

mesma categoria, serviços a empresas e a particulares, serviços individuais e coletivos, independentemente do carácter da entidade prestadora, a saber: secção G – Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos; secção H – Transportes e armazenagem; secção I – Alojamento, restauração e similares; secção J - Atividades de informação e de comunicação; secção K - Atividades financeiras e de seguros; secção L - Atividades Imobiliárias; secção M – Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares; secção N – Atividades administrativas e dos serviços de apoio; secção O - Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória; secção P – Educação; secção Q – Atividades de saúde humana e apoio social; secção R – Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas; secção S – Outras Atividades de serviços (INE, 2007b).

codificadas. Estes serviços acabam por ser mais «industrializáveis», dadas as operações relativas aos processos e aos resultados e à mecanização dos procedimentos” (Cruz, 2010: 143).

No caso português, e socorrendo-se de dados estatísticos nacionais, regista-se o aumento continuado e sustentado da população empregada nos diversos sub-setores dos serviços. Entre 2000 e 2011, esta passou de 2572,2 para 3042,1 milhares, com uma componente maioritariamente feminina. Assinala-se a manutenção de um peso significativo do emprego no “comércio por grosso e a retalho” (724,5 em 2011, contra 723,2 em 2000), “alojamento, restauração e similares” (298,4 em 2011; 256,6 em 2000). As rubricas referentes aos serviços a particulares, assinalam uma tendência de crescimento, corroborando a tese geral acima anunciada. Destaque-se, por exemplo, as “atividades da saúde humana e apoio social”, que numa década aumenta de 251,7 para 351,6 milhares de trabalhadores empregados. Crescem igualmente áreas como as “atividades financeiras e de seguros”, e prestação de serviços qualificados às empresas, como “atividades de informação e comunicação” e “atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares” que ocorre em paralelo a uma estagnação do emprego nas “atividades administrativas”.

Uma das transformações mais assinaláveis ocorreu no setor do comércio. O primeiro supermercado abre em Lisboa em 1970 e no Porto em 1978, e a primeira grande superfície comercial, vulgo hipermercado, estreia-se igualmente na cidade invicta em 1985. Os primeiros centros comerciais, surgidos ainda nos anos setenta do século passado, caracterizam-se, inicialmente, pela pequena dimensão, concentração no centro das grandes cidades e investimento por parte de pequenos proprietários e construtores nacionais. Na década de 1980 e 1990, assiste-se ao desenvolvimento de diferentes formatos, de maior dimensão, e construídos de raiz em zonas recém-urbanizadas ou da periferia dos grandes centros urbanos. Estes mega-projetos distinguem-se pela dimensão bem como, pelas entidades promotoras, que passam a ser grandes grupos económicos nacionais e cadeias estrangeiras de distribuição alimentar. Mais recentemente, verificou-se uma

diversificação dos formatos comerciais, reemergindo espaços de menor dimensão, mas também novos modelos de negócio, como os outlets e os retail parks (Cruz, 2010: 51-56).

O aparecimento das grandes superfícies comerciais, quer centros comerciais, quer grandes lojas de distribuição, constitui uma das mais importantes transformações no setor. Concomitantemente, ocorre um declínio do chamado comércio tradicional, de características familiares e um número médio baixo de empregados, e a ascensão destas novas formas de venda grossista e a retalho, com um impacto importante na criação de emprego.

A questão da flexibilidade laboral, tão reclamada pelo patronato, não se reduz, neste caso, apenas ao afrouxamento da legislação laboral e consequente aumento da atipicidade contratual. Um outro elemento afigura-se relevante, que é o da pressão para o alargamento do período de abertura dos estabelecimentos comerciais e como tal, da flexibilização dos horários de trabalho. Esta questão será, portanto, uma das principais temáticas abordadas, ao longo dos últimos anos, pelos sindicatos, juntamente com a da precariedade laboral.

A longa dinâmica de luta social por parte dos trabalhadores do comércio correspondeu à exigência de redução da jornada de trabalho, nomeadamente através da adoção da semana inglesa, o que correspondia a um horário semanal de trabalho de 44 horas, com o encerramento do comércio ao Sábado a partir das 13 horas. No entanto, a partir de finais dos anos setenta, a tendência legislativa que subsiste é a do paulatino alargamento dos horários dos estabelecimento comerciais. Em 1977 é revogado o princípio da obrigatoriedade de encerramento de um dia por semana e permitida a abertura entre as 8 e as 22 horas, tendo sido ampliado, em 1983, para os estabelecimentos inseridos em centros comerciais, para o período entre as 6 e as 24 horas. Em 1996, verifica-se um recuo nesta tendência de alargamento dos horários com a determinação do encerramento das grandes superfícies¹³⁴ a partir das 13 horas aos domingos e feriados, com exceção do mês de Novembro e Dezembro (Cruz, 2010: 87). Esta restrição de abertura aos

¹³⁴ Área > 2.000m² nos concelhos com mais de 30.000 habitantes; Área > 1.000m² n^a concelhos com menos de 30.000 habitantes.

domingos determinará a diversificação do investimento em novos formatos do grande retalho, sobretudo alimentar, com a inauguração de superfícies comerciais com menos de 2000 (ou 1000) metros quadrados de forma a contornar a restrição dominical. Mais recentemente, em 2010, é revogada esta disposição, aplicando-se às grandes superfícies com mais de 2000 metros quadrados, o regime geral de horários do comércio que permite o funcionamento todos os dias entre as 6 e as 24 horas. Esta nova medida vem ao encontro da pressão realizada pelas empresas da grande distribuição, que, ao longo dos anos, argumentavam que esta limitação condicionava o desenvolvimento da economia, a liberdade de escolha dos consumidores e a criação de milhares de novos empregos diretos e indiretos (APED, 2011a).

Atente-se a uma sumária descrição das mudanças introduzidas com o aparecimento das grandes superfícies:

“Quando aparece a primeira grande superfície, que foi o Continente, em 1985, em Matosinhos, as regras de funcionamento e de exigência obrigam o sindicato a ter um outro tipo de olhar até porque o setor do comércio pautava-se por ter tido uma grande conquista que foi a conquista do regime de semana inglesa que teve uma expressão enorme, particularmente aqui na cidade do porto, na década de 70, em que essa luta foi determinante para que os trabalhadores conseguissem o descanso semanal a partir das 13 horas de sábado. Tudo se altera com o aparecimento dessas grandes unidades comerciais em que, com o apoio político, e particularmente essa primeira unidade comercial que aparece com a premissa da Câmara de poder alterar os editais camarários e por efeito autorizar que haja uma desregulamentação total dos horários, o primeiro hipermercado continente marca um tempo de ataque aos direitos que estavam consignados nas primeiras convenções do comércio a retalho, que é um ataque ao regime da semana inglesa, tendo em conta que passaram a abrir todos os dias da semana, inclusivé ao domingo. Com a agravante de, se de facto havia convenções coletivas que enquadravam esses trabalhadores, os contratos de comércio retalhista, direitos sobre o que seria a sua eventual atividade aos fins de semana, através do pagamento das horas ao domingo e das horas extraordinárias, esse hipermercado abre e começa a contratar num regime já de contratos a termo, em que os trabalhadores aceitavam o que era determinado pela empresa de trabalhar aos sábado e aos domingos numa violação clara do que estava consignado, que era

prática no setor, que tem tivesse uma prática de trabalho aos sábados e domingos seria compensado com trabalho suplementar” (Dirigente do CESP-CGTP, 16.02.2011).

A preponderância deste setor modernizante, face ao comércio tradicional, conduziu a duas modificações importantes. Em primeiro lugar, A criação líquida de emprego no grande retalho e distribuição não tem compensado a sua perda no comércio tradicional, sobretudo nos últimos anos, em plena crise económica. A estratégia dos grandes grupos económicos, de gestão flexível da força de trabalho, mercê da precariedade laboral, juntamente com a compressão salarial, que decorre tanto dos baixos salários praticados, como da proliferação de trabalho suplementar não pago, constitui uma tendência de nivelamento por baixo dos standards laborais que se generaliza a todo o setor.

Em segundo lugar, verifica-se uma modificação da estrutura representativa patronal. Enquanto que o comércio tradicional se mantém afiliado às associações comerciais de âmbito regional e distrital, por sua vez aderentes da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (anterior Confederação do Comércio Português), o comércio “moderno” desenvolve a sua própria organização representativa. Em 1981 é criada a ANS - Associação Nacional de Supermercados, que em 1994 se transforma na APED¹³⁵ - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e representa, também para efeitos de negociação coletiva, os interesses das maiores empresas da atividade retalhista alimentar e não alimentar¹³⁶. Tal reorganização no campo

135 “A APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, que celebrou em 2006, 25 anos de existência, resultou da transformação ocorrida em 1994 da ANS – Associação Nacional de Supermercados, que havia sido fundada em 1981. É uma associação patronal, de âmbito nacional, que engloba as empresas que desenvolvem uma atividade retalhista alimentar e/ou não alimentar, de venda de produtos de grande consumo, em regime predominantemente de livre serviço. São associadas da APED as empresas comerciais que possuam supermercados, hipermercados, grandes armazéns, médias e grandes superfícies especializadas em produtos não alimentares, cadeias de lojas *discount* e lojas de conveniência. Das 15 empresas iniciais em 1981, a APED passou para os atuais 98 associados. Ao longo deste tempo, manteve-se como a única entidade representativa da Distribuição em Portugal, um dos setores que mais investe na economia nacional e mais empregos gera. Num quarto de século, acompanhou as mudanças do país e ela também se alterou. Mudou o nome, deixando para trás a sigla redutora que a ligava apenas aos supermercados, e mudou a estrutura, em nome da eficácia. No entanto, a ambição manteve-se inalterada: defender os interesses do setor e preparar o futuro” (APED, 2011b).

136 Normalmente define-se um estabelecimento de comércio tradicional como possuindo uma

patronal implicou igualmente uma resposta por parte dos sindicatos:

“Este debate é feito dentro do sindicato numa perspetiva que seria necessário, porque o setor de facto foi começando a desenvolver-se, apareceram outro tipo de unidades comerciais, o Pão de Açúcar, o Grupo Jerónimo Martins, Pingo Doce, com unidades que já não respeitavam, já não era a questão domingo, já não respeitavam o sábado à tarde, ou seja, o regime de semana inglesa, colocava-se a oportunidade de discutirmos a forma de enquadramento e de fazer salvaguardar e afirmar os direitos destes trabalhadores. E na altura colocou-se a importância de haver uma convenção coletiva própria, em que, face à realidade que estava a aparecer, fossem consagrados direitos que estavam a ser violados dentro de um quadro em que estes trabalhadores estavam habituados a usufruir. E por isso aparece o contrato coletivo dos trabalhadores dos supermercados, onde são consignados uma série de direitos, a melhor resposta que aparece na altura para poder de facto salvaguardar melhores condições de vida e respeito por alguns direitos, (...) Há da parte patronal a necessidade de criar um interlocutor que os representasse, porque se de facto até ai os interlocutores à mesa das negociações com os sindicatos eram as associações locais, as associações comerciais locais, com a dimensão que de facto adquire o aparecimento destes grandes espaços comerciais, eles já não se reviam nessas associações comerciais locais e por isso evoluíram no sentido da criação de uma associação própria que neste momento se chama APED (...) Em que, de uma forma geral, quem preside em rotatividade a essa associação são os grandes grupos económicos. E são estes principais grupos económicos que fazem prevalecer, em função dessa organização que criaram, que hoje tem uma maior abertura, porque se criam um outro tipo de dinâmicas por parte dessa associação até para que tivessem um maior peso e uma maior representatividade, em algumas unidades comerciais que aparecem no mercado nacional e que não são portuguesas, por exemplo, o grupo Corte Fiel, o grupo que representa as Massimo Dutti e outras coisas do género que se filiam nessa associação com um objetivo muito concreto. Subscrevem uma convenção coletiva em que essa convenção coletiva lhes permite ter um período de abertura mais lato, ou seja, todos os dias da semana. (...) E obviamente que essas empresas que aparecem, mono-marcas, empresas que se colocam no mercado e que não têm origem nacional optam por ter um regime de flexibilidade de horários muito mais lato e associam-se na APED, independentemente de haverem

área inferior a 100m². Por sua vez, segundo o disposto no nº2 do art. 5º dos Estatutos da APED, apenas podem ser seus associados efetivos, “as pessoas singulares ou coletivas que dispor de área total de exposição e venda superior a 200 m², desenvolvam uma atividade retalhista, alimentar ou não alimentar, de venda de produtos de grande consumo, em regime predominante de livre serviço” (APED, 2011c).

contradições, os interesses não são os mesmos, mas associam-se porque aproveitam algumas potencialidades que lhes permite ter um espaço de liberalização de horários muito superior” (Dirigente do CESP-CGTP, 16.02.2011).

Ainda segundo um responsável do CESP, esta tendência de nivelamento por baixo das condições laborais, cria dinâmicas de arrastamento a outras empresas, que inicialmente poderiam possuir uma outra cultura organizacional:

“O que por exemplo nós temos aqui em termos de sindicato, e que foi um exemplo em que se criaram até algumas expectativas porque vinha com uma outra cultura para o mercado, que era uma cultura trazida de Espanha, particularmente em termos de funcionamento, o (...), que não tinha práticas de funcionamento aos domingos, que se instala cá em Portugal, em que faz esse período de prévia formação e de recrutamento também dos melhores trabalhadores de outras empresas para abrirem o seu próprio espaço, aquilo acabou por se transformar, e hoje estamos a notar, numa autêntica falácia, quer dizer, acabaram por cair na regra do mercado, nas regras que são definidas e impostas pelas leis do trabalho aqui em Portugal, ao ponto de terem criado expectativas aos trabalhadores, e àqueles que recrutaram noutros espaços da concorrência, de melhores relações de trabalho, de melhores horários de trabalho, de melhores condições de trabalho, de melhores salários, que rapidamente se vieram a esboroar, e que hoje se nota de facto que não deixa de ser mais uma grande superfície idêntica a tantas outras que já estão aqui a operar em que a questão da precariedade começa a assumir contornos preocupantes. E é um outro subsetor que de facto trás problemas acrescidos” (Dirigente do CESP-CGTP, 16.02.2011).

Como foi referido anteriormente, as “atividades da saúde humana e apoio social” registam também um aumento significativo na estrutura de emprego. Apesar desse aumento, subsiste uma singularidade portuguesa, acompanhada aliás por outros países do sul da Europa, que reflete graus diferentes de consolidação do “Estado-providência” nos países europeus. “Num dos extremos, encontramos os países escandinavos e a Holanda, Estados onde os serviços de saúde e ação social assumem uma grande importância, representando em qualquer dos casos valores superiores a 50% do total dos serviços sociais. Esta situação contrasta com a que se regista nos países da

Europa do sul — Grécia, Itália, Portugal e Espanha — onde os serviços de saúde e ação social têm um peso percentual consideravelmente menor. Portugal, Espanha, Grécia e França apresentam uma característica comum que os distingue dos restantes Estados da UE: os serviços domésticos possuem aqui um peso muito superior em relação ao registado nos outros países. (...) Nos últimos 20 anos, o mercado de trabalho da UE tem vindo a incorporar um número crescente de mulheres, sendo os serviços sociais um dos principais destinos da mão-de-obra feminina” (IQF, 2005: 20).

Este aumento de trabalhadores nos serviços de ação social, ocorrido sobretudo em instituições do terceiro setor (Misericórdia e Instituições Particulares de Solidariedade Social) gerou a atenção igualmente dos sindicatos do setor do comércio, escritórios e serviços:

“E nos últimos anos apareceram as IPSS e as Misericórdias, já existem há muitos anos, não é uma coisa nova, mas para nós passou a ser, porque é fundamentalmente uma área de prestação de serviços, eles prestam muitos serviços, aquilo é transversal, há IPSS que têm áreas de saúde, disto daquilo, da educação, mas por exemplo, na educação, tudo o que não é professor, porque os professores é nos sindicatos dos professores, mas tudo o que é prestação de serviços, somos nós que sindicalizamos. (...) Nós temos vindo a crescer imenso, muito mesmo. É um setor que a gente não olhava com tanta atenção, não porque os trabalhadores não nos merecessem, mas porque havia aqui algumas incompatibilidades, que a função pública em determinada altura, só que esses trabalhadores não são funcionários públicos, mas havia alguns trabalhadores que pensavam que eram, mas esse problema hoje está ultrapassado e nós temos vindo, e hoje estamos muito presentes na negociação do contrato” (Dirigente do CESP-CGTP, 23.02.2011).

2. CESP e SITESE: uma génese comum

O mapa sindical neste setor é, à semelhança de outros, tributário de dois momentos históricos incontornáveis. Em primeiro lugar, a herança dos sindicatos corporativos marca a evolução da estrutura sindical, mesmo após o advento democrático, com a sua fragmentação territorial e representatividade

por categoria profissional. Em segundo lugar, a fundação da UGT conduzirá à concretização, na prática, de um pluralismo sindical, que se salda na competição entre organizações afetas a ambas as centrais sindicais pela representação do setor.

A pluralidade interna dos serviços, atrás aludida, reflete-se na diversidade das formas de representação sindical. Coexistem, mesmo dentro de uma mesma central, organizações sindicais com âmbitos diferenciados num espectro que oscila entre sindicatos totalmente verticalizados e sindicatos de categoria profissional. O exemplo acabado de um sindicato vertical é o dos Bancários, ou melhor, dos três sindicatos bancários, cobrindo todas as atividades profissionais existentes nesse mesmo setor de atividade. De um modo geral, os serviços “profissionais”, ou seja as atividades mais qualificadas e com uma identidade profissional mais delimitada, criaram formas de representação próprias. É o caso, por exemplo, dos sindicatos de médicos, professores, enfermeiros. Uma outra parte dos serviços (não mercantis) do Estado encontra-se organizada em diferentes sindicatos. No caso da CGTP, compete ao STAL (Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local), STML (Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa) e aos três sindicatos da Função Pública (Norte, Centro, Sul e Açores). Os dois primeiros correspondem aos trabalhadores da Administração Local, sendo o STAL um sindicato nacional e o STML restrito ao âmbito do Município de Lisboa, enquanto que os demais (Função Pública) abrangem os trabalhadores da administração central por região. No que diz respeito à UGT, a orgânica sindical traça uma linha divisória entre trabalhadores e quadros, os primeiros pertencentes ao SINTAP (Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública) e os demais ao STE (Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado).

Convém enfatizar que, com o elevado declínio numérico dos sindicatos industriais, o sindicalismo dos serviços assume um papel mais significativo no seio das respetivas Centrais Sindicais. Acresce a esta clivagem, a referente ao sindicalismo do setor público e do setor privado. Os sindicatos representativos do setor público mantêm uma maior representatividade e recursos mercê da situação (relativamente) mais protegida dos trabalhadores deste setor,

enquanto que o setor privado sofreu de forma mais inequívoca a transformação da relação salarial. Consequentemente, as maiores organizações sindicais são aquelas que representam trabalhadores do setor público. No caso da CGTP, os maiores sindicatos são o STAL, Função Pública e Professores, surgindo em quarto lugar o CESP¹³⁷, o maior sindicato do setor privado. Quanto à UGT, que teve sempre um menor peso na indústria, subsiste a mesma importância de sindicatos do setor público, embora tenha mantido uma elevada representação e filiação no setor bancário e dos seguros, mesmo após a sua passagem da esfera pública para a privada. Neste contexto, embora não tenha sido possível obter um número fidedigno de filiados, o SITESE, juntamente com a FETESE deverá constituir a terceira maior federação da UGT apenas suplantada pela Federação do Setor Financeiro (Bancários e Seguros) e pela Frente de Sindicatos da Função Pública.

Os sindicatos mais antigos do setor em estudo correspondem às categorias profissionais dos caixeiros (comércio) e trabalhadores de escritórios, alguns dos quais participaram nas reuniões fundadoras da intersindical. Segundo José Barreto, na 1ª reunião da Intersindical, “dos 13 sindicatos que estiveram representados até final da reunião (e aprovaram os respetivos documentos), 9 eram de trabalhadores de comércio, serviços e escritórios e 4 de trabalhadores das indústrias metalúrgicas e de lanifícios” (Barreto, 1990: 86). É o caso dos Caixeiros de Lisboa, um dos sindicatos que assina a convocatória para a primeira reunião da Intersindical, bem como o Sindicato dos Escritórios de Lisboa. Mais tarde outros participariam, como o Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros de Santarém, Escritórios do Porto e de Setúbal.

O Sindicato dos Escritórios de Lisboa, por exemplo, era um dos maiores sindicatos do país, possuindo, aquando das suas eleições de 1969 “mais de 50 000 quotizantes, 30 000 dos quais sócios inscritos. Era um dos sindicatos mais bem organizados, seguramente o de maior volume de quotizações em Portugal. No conjunto, talvez se pudesse considerar o mais importante sindicato do País. Estava organizado por secções de atividade, cujos dirigentes

137 Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 23.02.2011.

eram eleitos trienalmente. A direção central era, por sua vez, eleita por um colégio composto pelos representantes das secções de atividade.” Embora a lista oposicionista não tenha ganho as eleições em 1969, devido a restrições existentes à participação, “como várias das secções de atividade do Sindicato tinham, por sua vez, dirigentes recentemente eleitos conotados com a oposição (católicos, comunistas e outros), a derrota da lista oposicionista mais parecia uma meia vitória” (Barreto, 1990: 74).

Foi desta forma que o Sindicato dos Escritórios de Lisboa participa nas reuniões da intersindical, através de Caiano Pereira, presidente da comissão diretiva da secção da indústria química e militante do Partido Comunista (CGTP, 2011: 127). Em 1972 a situação muda pois “o Sindicato dos Escritórios de Lisboa passaria a ser dirigido (...) por elementos da total confiança do Governo, após a impugnação da lista de oposição, que à partida tinha assegurada a maioria dos votos do colégio eleitoral. O Governo não queria repetir a experiência da direção anterior, que tinha aberto o Sindicato à corrente oposicionista, prestado valiosa colaboração na organização das reuniões intersindicais e, sobretudo, causado forte descontentamento patronal num processo de negociação coletiva. O novo líder do Sindicato, José Brás Rodrigues, aproxima-se do arquétipo de sindicalista do regime de Caetano” (Barreto, 1990: 72).

O 25 de Abril determina a “tomada” dos sindicatos pelos trabalhadores, na noite do dia 26 para 27, no caso do sindicato em causa. O momento posterior altera os termos da disputa sindical (interna) polarizada entre a maioria comunista e as oposições socialista e social-democrata, que estariam na origem da UGT. O atual presidente do SITESE, organização descendente direta do sindicato dos escritórios de Lisboa, descreve a sua visão sobre os primeiros acontecimentos pós 25 de Abril:

“O sindicato foi tomado em 25 de Abril. Cometeram-se alguns disparates logo de imediato. Logo na noite de 29 de Abril, nas vésperas do primeiro 1º de Maio faz-se uma assembleia-geral no coliseu dos recreios de mão levantada em que se fizeram duas coisas que foram duas enormidades. Foi, por braço no ar, extinguir uma coisa que era o CAP, que era o Centro de Aperfeiçoamento Profissional, já

antes do 25 de Abril este sindicato tinha uma larga tradição de fazer formação profissional. E era uma coisa que era uma rede de infantários que nós tínhamos que era o Roseiral, e tudo isso foi extinto em nome de que agora era o Estado a quem cabia a responsabilidade de prestar esses serviços, não era os sindicatos. Isto já deu logo a noção, na primeira semana de movimentação aqui dentro dos grandes confrontos que vieram a seguir porque na altura éramos todos camaradas, éramos todos antifascistas mas depois veio-se a revelar que alguns já tinham uma organização política por trás, que os orientava e os outros, muitos de nós, andávamos ali quase como franco-atiradores, num comportamento algo naïf que levou a que a primeira direção resultasse numa direção do partido comunista e que esteve assim até 75. Depois em 75 há a eleição de uma direção do partido socialista com elementos ligados ao MRPP, que não vale a pena recordar muito, durou 2 meses, tivemos que a deitar abaixo, porque foram coisas de grande loucura, aqueles rapazes do MRPP com aquelas raparigas (...) a primeira coisa que tive que fazer quando em Janeiro de 1976 fui eleito presidente deste sindicato foi mandar arquivar mais de 60 processos disciplinares a trabalhadores que se tinham manifestado colaboradores com a tendência comunista. Veja lá o que os tipos do MRPP em dois ou três meses fizeram aqui. (...) Logo a seguir ao 25 de Abril, a disputa sindical que se travou foi, em termos políticos entre a questão da unicidade sindical. Em 1976 este sindicato estava nas mãos do movimento sindical comunista e eu fui, em representação da tendência sindical socialista o primeiro presidente em 1976 que ganhou em eleições o sindicato e afastamos a corrente sindical hoje afeta à CGTP. E a partir daí, durante esse mandato, nós não só conseguimos retirar o sindicato de filiado da Intersindical, porque todos os sindicatos após o 25 de Abril eram filiados na intersindical, porque era a única confederação sindical que existia. Saímos da intersindical, lançámos as raízes do movimento que ficou conhecido como movimento carta aberta onde mergulham as raízes históricas da própria UGT” (Entrevista a Presidente do SITESE-UGT, 25.05.2011).

De um modo geral, a criação da UGT implicou um realinhamento sindical. No caso dos setores do comércio, escritórios e serviços, este correspondeu, grosso modo, à manutenção dos sindicatos do comércio na esfera da CGTP, e da opção dos escritórios pela UGT. Assim, os sindicatos dos escritórios (UGT) alargaram o seu âmbito ao comércio, enquanto que os sindicatos do comércio, aliados à CGTP, procuraram abarcar o setor dos escritórios.

Convém no entanto referir que não se tratou de um processo linear de alinhamento de sindicatos “da” CGTP ou UGT. Em alguns casos, nomeadamente nos “sindicatos históricos” verificou-se uma luta pelo poder, consubstanciada em processos eleitorais com a existência de listas afectas a ambas as centrais sindicais. Sucederam-se alguns episódios de vitórias das listas “unitárias” (de maioria comunista) em sindicatos já filiados na UGT, decorrentes de divisões entre a tendência socialista e social-democrata, por exemplo no Sindicato dos Escritórios do Norte e do Sindicato dos Bancários do Norte. Trataram-se, contudo, de experiências de curta duração, como se poderá constatar pelo depoimento de um dirigente do CESP do Porto sobre o ocorrido no Sindicato dos Escritórios do Norte (atual SITESC) que teria dado origem a um novo sindicato do setor dos escritórios (SESN) ligado à CGTP:

“Eu sou oriundo, isto é, eu fui sempre trabalhador administrativo, e sou, mas portanto eu sou de um antigo sindicato, antigo depois integrou-se neste que era o SESN, o sindicato dos trabalhadores de escritórios e serviços do norte, que resultou de um processo, (...) em 1980, quando surgiu a carta aberta e a UGT, um conjunto muito amplo de trabalhadores administrativos da altura, concorremos ao sindicato que era o maior sindicato da região norte e talvez o segundo ou terceiro do país da área administrativa que era o sindicato filiado na UGT. Nós nessa altura, os trabalhadores estavam todos, todos quer dizer, uma grande parte porque havia uma taxa de sindicalização à época muito elevada, e nós ganhámos as eleições, concorreram três listas e nós ganhámos as eleições. Aquilo foi uma bomba. Na altura o Ministro do Trabalho era o Maldonado Gonelha e nós fomos impedidos de tomar posse pelo Governador Civil na época que era o Cal Brandão. Aquilo foi um processo muito tumultuoso, andou nos jornais meses seguidos porque aquilo tinha um objetivo, como era um dos principais sindicatos que iria formar a UGT, eles impediram que nós, porque para eles como era uma lista que perflhava os princípios do movimento sindical unitário e de classe, ele viam aquilo como uma perda muito grande para o projeto da UGT. Nós andámos nos tribunais, ganhámos, aquilo resultou que se deu cabo do sindicato por causa dessas coisas e depois tivemos que criar um sindicato praticamente do zero, que nasceu, cresceu, e em 1995 integrámos o Sindicato do Comércio do Porto¹³⁸” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 23.02.11).

138 A fusão do SESN (Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte) com o Sindicato do Comércio do Porto daria origem ao CESNORTE (Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte), que em 2004 integraria o CESP.

As minorias sindicais no seio da UGT, nomeadamente a comunista, desenvolveram, ao longo dos anos, estratégias diferenciadas de intervenção. Em 1985, José Pedro Castanheira, ainda nos primórdios da UGT, assinalava isso mesmo: "As tendências autogestionária e comunista existem apenas em alguns dos sindicatos «históricos» — que são também dos maiores sindicatos da UGT: Bancários, Seguros e Site-se. Os autogestionários, ainda que mantendo uma posição de reserva (em termos de orientação global e especialmente quanto aos sindicatos verticais), têm colaborado pontualmente com a UGT, havendo mesmo militantes daquela área em direções sindicais. A sua ligação ideológica e afetiva à família socialista, por um lado, e o seu progressivo desencanto relativamente à CGTP, por outro, levarão os autogestionários a, mais cedo ou mais tarde, aceitar cargos de responsabilidade na UGT. O mesmo não acontecerá com os comunistas. É certo que à UGT seria extremamente útil, em termos políticos e sobretudo sindicais, a participação de militantes do PCP nos organismos de base e intermédios da central — desde que, é bom de ver, em número limitado e devidamente «controlados». Como também é certo que o próprio PCP está dividido quanto a esta matéria, oscilando entre dois extremos, que se podem tipificar: de um lado, a deserção em massa, traduzida na dessindicalização do Site-se e na imediata filiação no Sindicato do Comércio de Lisboa, que entretanto alargou o respetivo âmbito profissional; de outro lado, a aceitação quase plena das regras próprias de um sindicato filiado, como acontece no setor bancário. A esta oscilação somam-se, não raro, contradições e súbitas mudanças de estratégia, visíveis no setor dos seguros " (Castanheira, 1985: 809).

Assim, o único setor que se manteve incólume ao cisma sindical foi o Bancário e dos Seguros. Apesar de subsistir, como foi referido por Castanheira, uma ausência de resposta cabal por parte da CGTP em relação a estes setores, convém registar, a criação em 2001 do Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos (STEC), próximo da CGTP, embora não cubra a totalidade do setor bancário¹³⁹. A regra, terá sido, no

139 Conforme referido no Capítulo 5.

entanto, a de saídas organizadas, como foi o caso da verificada no SITESE, para o Sindicato do Comércio de Lisboa (CGTP) que entretanto tinha alargado o seu âmbito.

Segundo um dirigente do SITESE-UGT, a dinâmica geral foi a seguinte:

“Eles alargaram aos escritórios, nós alargámos ao comércio. Porque eles ficaram na CGTP e nós ficamos na UGT e portanto há uma concorrência direta, nós somos diretamente concorrentes do CESP. E o âmbito de representação é idêntico. Eles têm uma componente mais comércio, nós temos uma componente mais de serviços, setor de serviços e escritórios. Nós temos hotelaria, eles não têm. Há um outro sindicato de hotelaria, nós temos também a hotelaria aqui representada” (Entrevista a dirigente do SITESE-UGT, 25.02.11).

“Nesta altura da rutura, nós trabalhávamos em conjunto com os sindicatos do comércio na negociação coletiva de trabalho, nesta altura, os sindicatos do comércio tomaram a opção pela CGTP, mantiveram-se lá, e nós fizemos pela UGT, alargámos o nosso âmbito ao comércio, e eles aos escritórios, portanto aqui, e houve uma saída de sócios daqui para lá, e de lá para cá, embora se mantiveram muitos, e ainda se mantém da tendência política ligada ao partido comunista. A uma determinada altura houve instruções para sair e saíram mesmo, durante os anos 80 foram saindo e depois em determinada altura houve uma revoada” (Entrevista a dirigente do SITESE-UGT, 25.02.11).

3. Estratégias de revitalização sindical

O panorama atual configura uma estrutura de oportunidades desfavorável para a intervenção dos sindicatos. A diminuição dos recursos disponíveis coloca sérios entraves à sua atuação. Simultaneamente, surgem novas exigências que colocam pressão sobre a forma de afetação dos recursos, o que implica a realização de opções. Esta limitação é acompanhada por crescentes exigências: proliferação do contencioso¹⁴⁰, com os inevitáveis

¹⁴⁰ A edição de 27 de Junho de 2011 do Jornal Público noticia o aumento de 13,8% entre 2007 e 2010 de processos pendentes nos Tribunais do Trabalho, que ascenderiam a 64.316 (Público, 27.06.2011).

custos judiciais; impulso no sentido da descentralização da negociação coletiva; ocorre, simultaneamente uma maior tecnicização da negociação coletiva, implicando uma maior preparação por parte de dirigentes e técnicos sindicais; uma crescente heterogeneidade, fragmentação e individualização da força de trabalho, necessitando a implicação de mais meios sindicais na sua (tentativa de) organização.

Recupera-se aqui a tipologia de Carola Frege e John Kelly (2004a)¹⁴¹, que identifica seis estratégias de revitalização sindical. Recapitulando, estão são: organização e recrutamento de novos membros, parceria sindicatos-empregadores, acção política, reforma das estruturas sindicais, construção de coligações, e solidariedade internacional. As estratégias de revitalização têm como objetivo aumentar os recursos de poder dos sindicatos, em quatro dimensões: afiliação, económica, política e institucional (Behrens, Hamann, Hurd, 2004: 20-25). Segundo Frege e Kelly, não existe uma relação linear entre as dimensões de revitalização e as estratégias adoptadas, pois uma estratégia pode visar lidar com várias dessas dimensões (Frege, Kelly: 2004c:33). Cumulativamente, os exemplos de iniciativas sindicais bem sucedidas correspondem sempre a uma combinação de diversas estratégias articuladas com vista a atingir um determinado objectivo.¹⁴²

Das seis, uma destas – parceria sindicatos-empregadores - possui pouca relevância no contexto nacional. Para que tal pudesse constituir uma realidade seria necessário um enquadramento institucional forte em que a participação sindical fosse valorizada. Longe de tentar depositar o ónus da responsabilidade num dos parceiros sociais, é inegável que existe uma elevada resistência patronal à noção de que a negociação ou concertação possa se desenvolver numa perspectiva de benefício mútuo. A lógica de descentralização da negociação colectiva - da micro-concertação -, que serviria os propósitos de maior flexibilidade e adaptabilidade empresarial, é encarada pelos sindicatos com elevada desconfiança pois a sua força organizacional tendeu a concentrar-se ao nível do setor de actividade, com a excepção de grandes empresas,

141 Ver Capítulo 3.

142 O livro “Estratégias Sindicais Inovadoras” (Kloosterboer, 2008) relata um conjunto de experiências que combinam uma diversidade de estratégias.

sobretudo do antigo setor empresarial do estado (Stoleroff, 1995b). Subsiste, portanto, o receio de que a descentralização da negociação, possa dar azo ao aparecimento de organismos representativos dos trabalhadores que não sejam independentes dos interesses patronais. Tal coloca naturalmente mais um desafio aos sindicatos, que é exactamente o de “retornar” ao local de trabalho.

Assim, deter-nos-emos nas demais – cinco – estratégias de revitalização sindical, procurando identificar iniciativas sindicais que nelas se enquadrem, dando igual atenção à sua presença ou ausência nos documentos escritos e nas declarações dos dirigentes sindicais entrevistados. Antes disso, e porque, os recursos de poder de um sindicato daí advém, uma breve incursão pela problemática da filiação sindical.

3.1. A questão da filiação sindical

A sindicalização, ou seja, o número absoluto de sócios de um sindicato, bem como a densidade sindical num dado setor (coeficiente entre o número de sindicalizados e de trabalhadores assalariados no mesmo setor), constituem elementos centrais para aferir da representatividade e da influência dos sindicatos no campo das relações coletivas de trabalho, na sua relação com outros atores sociais e políticos, mas igualmente na sociedade em geral.

“De facto, pelo menos originalmente, o número de membros de um sindicato indica o nível de controlo que o sindicato possui sobre a oferta de trabalho e fornece uma ideia da capacidade do sindicato de “retirar” a força de trabalho em caso de disputa. Portanto, o número de membros constitui um importante recurso na negociação coletiva bem como um elemento fundamental do poder negocial dos sindicatos, uma vez que pode dar credibilidade às suas “ameaças”. Para além destas considerações estratégicas, a filiação sindical valida reivindicações de representatividade e constitui a base formal para o seu reconhecimento enquanto representante coletivo de interesses laborais” (Pedersini, 2010: 2).

Não sendo este o único critério de avaliação da influência social dos

sindicatos, é naturalmente um dos recursos fundamentais destes (Sousa, 2011: 5), pois da sua força organizacional dependerá a capacidade de envolver o maior número possível de membros na atividade quotidiana da organização, desde delegado sindical até membro da direção, de assumir tarefas de representação nas mais diversas instâncias, bem como a prossecução dos seus objetivos, através da mobilização e da conquista do apoio dos trabalhadores em geral. E, naturalmente, as quotizações dos sócios constituem a principal fonte de receita das organizações sindicais, das quais dependem os meios e recursos necessários à sua atividade. Tal é ainda mais notório em países onde não existe qualquer tipo de subvenção estatal aos sindicatos, como é o caso português.

Em Portugal, não obstante a existência de alguns estudos sobre a filiação sindical (Cerdeira, Padilha, 1990; Cerdeira, 1997; Stoleroff, Naumann, 1993, 1998, 2000), tal temática não tem sido objeto de tratamento sistemático. Duas razões poderão estar na origem dessa situação. A principal potencial fonte de informação reside nos serviços ministeriais que tutelam as relações coletivas de trabalho, onde existe um acervo completo (porque de envio obrigatório) sobre processos de constituição e extinção de sindicatos, alterações estatutárias e processos eleitorais. Embora seja de publicação obrigatória no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) a composição dos corpos sociais a cada nova eleição, e demais informação constante na ata (número de eleitores e número de votantes) não tem sido objeto de análise, sobretudo ao nível da construção de séries estatísticas diacrónicas sobre filiação sindical (Sousa, 2011: 15-16). Igualmente, as organizações sindicais mantêm a informação sobre o número de filiados envolta sob um véu de secretismo. Assim, “considerando acertadamente os números da sindicalização como um dos indicadores de poder, de influência e de representatividade, a maioria das organizações sindicais tiram porém a errada conclusão de que o secretismo neste domínio, e a subtração dessa informação à esfera pública e aos próprios filiados, pode ser uma prática social e sindicalmente aceitável em nome do superior interesse de privar os seus adversários na negociação, no diálogo e no conflito social de uma informação relevante” (Sousa, 2011: 20).

Henrique Sousa aponta como exemplos negativos desta prática de secretismo o facto de os congressos quer da CGTP, quer da UGT divulgarem apenas dados parcelares que não permitem uma visão global da evolução do conjunto dos filiados. São fornecidas informações sobre novas adesões, mas nunca o universo global de trabalhadores sindicalizados, sua evolução temporal nos diversos setores de atividade e/ou sindicatos, contabilizando desfiliações, passagem à situação de reforma ou desemprego. Aponta, igualmente, exemplos positivos de transparência por parte de organizações sindicais – prática assaz comum noutros países – pertencentes a diferentes centrais sindicais. É o caso do Sindicato dos Professores do Norte (SPN) e Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL) da CGTP e FENPROF (Federação Nacional dos Professores); do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI) da UGT; e do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) pertencente à União dos Sindicatos Independentes (USI) (Sousa, 2011: 21-22).

No que diz respeito ao CESP e SITESE, embora o presente estudo não tivesse como premissa fundamental a análise da evolução da sua sindicalização, é assinalável a falta de números disponibilizados publicamente, bem como a extrema prudência com que esta questão é abordada pelos dirigentes entrevistados. Para além do secretismo resultante da necessidade de ocultar informação a sindicatos “rivais”, acresceria uma outra dimensão, a do próprio peso dentro da respetiva central sindical, pois do número de filiados dependeria a dimensão de delegados participantes no congresso e dirigentes eleitos para os órgãos nacionais:

“[mas posso-lhe perguntar neste momento quantos filiados terá o SITESE?] você pode perguntar mas eu não lhe respondo. (...) Eu não lhe posso dar essa informação. Isto é assim, não sei neste momento qual é o número oficial cá da casa. É uns milhares, é mais do que 10 mil mas nós também não exageramos tanto como o CESP, sendo certo que o CESP tem neste momento, falam em termos nacionais, e nós, há vários sindicatos que estão na FETESE também e que não estão no SITESE” (Entrevista a dirigente do SITESE-UGT, 25.02.2011).

“O CESP neste momento em termos de trabalhadores filiados, eu gostaria de te

dar um número, mas os números podem sempre pecar por defeito, eu se calhar reservava-me a tentar pesquisar, com maior objetividade o número. Até porque também durante todo este processo de reestruturação que o sindicato vem a sofrer, culminou com o CESP, tem havido um cuidado, que não existia anteriormente, isto é complicado dizer, mas digo, que era a questão da limpeza dos ficheiros. Porque todos nós sabemos que o peso político que os sindicatos têm na própria central também lhe poderá dar uma representatividade nos órgãos de direção. E a representatividade num congresso é medida em função do número de associados que se tem. Os números são o que são. Podem ser se associados no ativo ou de associados não no ativo. Ou se limpa ou não se limpa ficheiros, ou se dá ou não se dá transparência. Por vezes se desvirtua uma realidade objetiva porque não há o cuidado de fazer a chamada dita limpeza de ficheiros. Porque há associados que deixam de ser associados, há associados que vão para o desemprego, há associados que se reformam, há associados que eventualmente não estão chamados ditos no ativo, mas que se calhar continuam no ativo, porque têm importância nomeadamente nos congressos. E por isso é que eu digo, dar-te um numero, eu gosto de falar de números credíveis, e acho que de facto não é isso que procuras” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 30.12.2010).

O estudo de Stoleroff e Nauman, realizado em 2000, ajuda a ter uma visão mais rigorosa da evolução da sindicalização nalguns setores de atividade, aclarando quais as maiores organizações sindicais do período entre 1974, até finais da década de 1990. Assinala-se, durante os anos 70, um padrão de sindicalização onde predominam os sindicatos da indústria. Trata-se de uma dinâmica “efémera” que é invertida na década seguinte com o aumento da sindicalização nos setores dos serviços e da administração pública central e local.

No período pós 25 de Abril de 1974 destacavam-se já dois sindicatos no setor do comércio, escritórios e serviços – a par do Sindicato dos Metalúrgicos de Lisboa e do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Ilhas – circunscrevendo-se ao âmbito distrital de Lisboa e com cerca de 60 mil associados: o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório (atual SITESE), e o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio de Lisboa. A evolução posterior evidencia um decréscimo contínuo no número de filiados, apesar de diversos alargamentos de âmbito geográfico e de representação. No caso do SITESE,

apesar da sua passagem a sindicato nacional e da inclusão de novos setores (como se verá adiante), teria sempre tido uma lógica descendente de adesões, variando entre 30.000 e 40.000 sócios em finais dos anos 80 e uma descida mais abrupta para entre 15.000 e 20.000 sócios em finais dos anos 90.

Em relação ao Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços de Lisboa (CESL), da esfera CGTP, assinala-se igualmente um decréscimo contínuo no número de filiados: uma descida abrupta para entre 20.000 e 25.000 sócios em finais dos anos 80 e sua posterior fusão com outros sindicatos distritais para formar o CESP, que se encontraria, em finais dos anos 90, no intervalo compreendido entre 15.000 e 20.000 sócios (Stoleroff, Naumann, 2000: 3-5). Sobre este tópico, os autores consideraram relevante a comparação da “posição do CESL nos anos 1980 com o CESP no fim dos anos 1990. Este primeiro era, sozinho, um sindicato com mais de 20.000 sócios enquanto que o número de inscritos nos cadernos eleitorais de todos os sindicatos do comércio e dos serviços da CGTP cuja fusão levou à criação do CESP em 1998 (dos distritos de Leiria, Coimbra, Santarém, Castelo Branco, Guarda, Viseu, do Sul e Lisboa) totalizou aproximadamente 20.000” (Stoleroff, Naumann, 2000: 5). Convém, no entanto, fazer a ressalva que os dados recolhidos não incluíam ainda os do CESNORTE, que integrou mais tarde o CESP.

Pelo atrás exposto, a questão da filiação sindical continuará a ser algo de difícil tratamento, em primeiro lugar, pela ausência de dados fidedignos sistematizados; em segundo lugar, por se tratar de um tema sensível para as próprias organizações sindicais, que procuram se esquivar à divulgação deste tipo de informação. O CESP, na sua página internet alega possuir (a 30 de Junho de 2006) um total de 51.998 sócios, dos quais 9.865 sócios desempregados, 2.818 sócios reformados e 39.315 sócios activos, dos quais 10.400 homens (2.147 são jovens c/ menos de 30 anos); 28.436 mulheres (7.425 são jovens c/ menos de 30 anos) (CESP, 2011d). Por sua vez, o SITESE, não divulga um número oficial, embora em conversas com dirigentes, seja apontado um valor superior a 10 mil membros. Não tendo sido o propósito da presente investigação a recolha desse tipo de indicadores, não se pode deixar de registar este obstáculo à elaboração de uma caracterização da evolução da

sindicalização em cada sindicato, bem como a caracterização sociográfica dos seus membros.

3.2. Economia política da ação sindical

A esfera de atuação dos sindicatos ocupa-se tanto do económico quando do político. Esta afirmação constitui uma descrição rigorosa do sindicalismo europeu mas, como Hyman e Gumbrell-McCormick referem (2010: 316) tal não é universalmente aceite. A visão do sindicalismo enquanto ator económico, ou seja, como tendo como principal propósito a melhoria das condições materiais dos trabalhadores no mercado de trabalho, através da negociação direta com as entidades empregadoras, sempre teve o seu respaldo e influenciou sobretudo o *modus operandi* do sindicalismo anglo-saxónico. Esta tradição de pensamento e de prática pode ser rastreada desde os Webbs e Perlman¹⁴³, em que o envolvimento em questões “políticas” equivalia a um sintoma de imaturidade do sindicalismo. É por isso usual, no contexto anglo-saxónico, a distinção entre sindicalismo económico e sindicalismo político. Enquanto que o primeiro corresponderia ao chamado “business unionism” ou sindicalismo de serviços, direcionado para a negociação coletiva no mercado de trabalho, o segundo estaria associado a um projeto político social mais amplo na maioria dos casos sob a tutela de um partido político.

Naturalmente, mesmo nos países onde o sindicalismo económico constituía a norma, a tentativa de influência sobre o Estado e o fenómeno político sempre fez parte do seu repertório de ação. Na Inglaterra, o Partido Trabalhista é uma criação direta dos sindicatos, enquanto que nos Estados Unidos tal propósito nunca vingou. O vínculo orgânico é apenas uma parte da relação mantida entre sindicatos e partidos. No caso concreto dos Estados Unidos, na ausência de uma relação direta entre sindicato e partido, esta

143 Ver Capítulo 2.

tentativa de influência salda-se no financiamento e apoio a candidatos do Partido Democrata. O sistema eleitoral maioritário, que privilegia a bipolarização partidária, cria incentivos à mobilização coletiva do voto, e o apoio dos sindicatos pode mesmo determinar a vitória de uma eleição. Os sindicatos procuram assim exercer capacidade de mobilização sobre os seus membros para apoiar uma determinada candidatura e com isto poder ter também influência política nos espaços da democracia representativa, na aprovação de legislação que se relacione diretamente com a regulação da esfera laboral.

O sindicalismo económico constitui um dos vértices do triângulo, enunciado por Richard Hyman, entre os quais oscilaram historicamente as identidades sindicais: mercado, classe e sociedade. As duas últimas variantes tiveram e continuam a ter uma maior influência no perfil de sindicalismo europeu. Quer constituíssem “escolas de guerra”, na luta entre capital e trabalho, ou concebidos enquanto veículos de elevação do status dos trabalhadores na sociedade em geral no sentido de maior justiça social, tinham por detrás uma ideologia política (no primeiro caso comunismo, anarco-sindicalismo, democracia radical, no segundo proveniente dos partidos socialistas, social-democracia e democracia cristã), associada de forma mais ou menos estreita a partidos políticos (Hyman, 2001:3). Grosso modo, os sindicatos ocupar-se-iam das questões relacionadas com o mundo laboral e os partidos da representação política e da relação com o poder de Estado. A imagem do sindicato enquanto correia de transmissão do partido, sendo uma imagem real do combate ideológico da guerra fria, não se restringia apenas ao sindicalismo de classe. A queda do muro de Berlim precipitou reconfigurações no modelo de relação estreita entre sindicatos e partido político. Em países próximos da realidade portuguesa, como Espanha, França e Itália, os sindicatos ganharam independência dos seus aliados políticos históricos, mercê de uma transformação acelerada do espectro político partidário. Em Portugal, ao contrário desses países, a proximidade mantém-se forte, a CGTP influenciada pelo Partido Comunista Português e a UGT pelo Partido Socialista e em menor grau pelo Partido Social Democrata. Os sindicatos não possuem a

prática de apoiar abertamente partidos políticos em campanhas eleitorais, embora destacados dirigentes seus sejam candidatos em listas e membros dos órgãos nacionais dos partidos.

A intervenção na esfera política não se circunscreve apenas à relação com partidos políticos e períodos eleitorais. Os sindicatos procuraram sempre influenciar o Estado enquanto tal, na defesa ou oposição de determinadas políticas, na produção de legislação laboral bem como na sua implementação. (Hamann, Kelly, 2004). “Os trabalhadores, além disso, não se preocupam apenas com os seus salários nominais: o seu interesse estende-se ao salário real, tendo em conta as variações dos preços, o salário líquido depois de impostos, e o "salário social", constituído pelo Estado-Providência. Em países com instituições e tradições de negociação tripartida de topo, todos esses elementos fazem parte de uma agenda compósita envolvendo complexos trade-offs; mesmo na ausência destes arranjos institucionais, os sindicatos procuram influenciar as políticas fiscais e de bem-estar. Finalmente, os sindicatos que representam trabalhadores do setor público - que hoje, quase universalmente, constituem a maioria dos membros dos sindicatos - devem, inevitavelmente, lidar com as políticas do Estado” (Hyman, Gumbrell-McCormick, 2010: 317).

Assim os sindicatos procuraram manter as posições conquistadas nos arranjos institucionais tripartidos, não descurando, conforme a sua identidade, a utilização de instrumentos de influência do Estado e do poder político, nomeadamente através da mobilização e ação coletiva. Mas as transformações ocorridas, mercê da globalização económica, da pressão competitiva e da flexibilização do mercado de trabalho, da hegemonia da política económica neoliberal conduziram à retração do Estado – pelo consenso do Estado fraco (Santos, 2001) – de ator central na política económica para “regulador”.

O Estado assume ainda um papel primordial na esfera das relações laborais, não apenas enquanto legislador, promovendo alterações profundas na lei laboral; enquanto “empregador” de muito trabalhadores dos diversos patamares da Função Pública; como “fiscalizador” do cumprimento dos normativos laborais, onde se assinala um elevadíssimo défice de

incumprimento; intervindo ainda no suprimento dos défices de cobertura da negociação coletiva, por solicitação de uma das parte interessadas. O caso da PRT (Portaria de Regulamentação do Trabalho) dos Escritórios (a única) é disso emblemático, ao abranger meio milhão de trabalhadores de empresas que não se encontram associadas a qualquer organização representativa patronal.

No entanto, a utilização do termo “pós-democracia” torna-se cada vez mais usual, quando se mantêm as instituições democráticas, mas em que a política é cada vez mais moldada pela interação em privado entre representantes eleitos e as elites representativas dos interesses económicos (Crouch, 2004:4; Hyman, Gumbrell-McCormick, 2010: 317). Os sindicatos, na era “pós-democrática”, não possuem parceiros próximos nas instâncias de poder político. Recuperando Jessop (1990), o projeto de Estado neoliberal assinala um acoplamento estrutural e seletividade estratégica¹⁴⁴ em relação aos interesses do capital o que torna as estruturas de concertação social num simulacro de negociação em que o Estado assumiria um papel de neutralidade.

A ação política faz parte do arsenal histórico do sindicalismo, nomeadamente português. As transformações ocorridas constituem um incentivo adicional a esta, face a uma menor abertura institucional, enquanto forma de pressão, de forma diferenciada, de acordo com as diferentes orientações político-ideológicas dos sindicatos em presença. A greve geral, recurso utilizado mais recentemente em 2002, 2007 e 2010 (esta última em conjunto entre CGTP e UGT), dirige-se sobretudo ao Estado, quando este implementa mudanças que correspondem a uma alteração profunda na relação salarial. Pode parecer contraditório o facto de o recurso à greve geral ocorrer num momento de maior enfraquecimento da força sindical, com riscos de baixa adesão, gastos avultados e eficácia baixa, mas tal decorre exatamente da inexistência de outros meios de influência do poder político.

144 Ver Capítulo 1.

3.3. Reforma das estruturas sindicais

As mudanças ocorridas a partir dos anos 80, impõem a um primeiro processo de reorganização sindical. Conforme refere o CESP: “os retrocessos políticos, por um lado, as alterações da estrutura económica e empresarial e o surgimento de novos setores, nomeadamente, a grande distribuição e os serviços, por outro, tiveram fortes repercussões económicas e sociais determinaram a necessidade de repensar a estrutura sindical, conduzindo a que fosse iniciado um processo de reorganização sindical (CESP, 2011a).

De um modo geral, a principal estratégia adotada pelo sindicalismo português para fazer face ao declínio sindical foi a da reforma das estruturas sindicais, ocorrida através da fusão de sindicatos. Recuperando a proposta teórica de Behrens et al. (2004), as reestruturações sindicais podem resultar de três tipos de motivações: uma agressiva, em que o sindicato maior pretende simplesmente alargar a sua área de intervenção, podendo não conduzir a um aumento significativo de filiados nem de influência de negociação; defensiva, quando se efetua fundamentalmente para evitar o declínio e assegurar a sobrevivência da organização; e, transformadora, quando os esforços de reestruturação resultam de uma estratégia de mudança organizacional que visa o aumento do poder sindical, ao nível de membros, e o reforço da sua posição de influencia política, institucional e ao nível da negociação coletiva.

No caso português, trata-se sobretudo de uma estratégia defensiva, que procura “racionalizar” a estrutura sindical num contexto de diminuição de filiados e dos recursos financeiros disponíveis, produto do contexto de diminuição da lealdade dos trabalhadores a estruturas representativas, o crescimento da precarização do vínculo contratual e do desemprego, mas também da transformação de setores produtivos inteiros mercê das inovações tecnológicas, e a expressão das desigualdades territoriais existentes (litoral/interior), que se refletem na debilidade demográfica e do próprio tecido económico. Uma reestruturação a este nível visa, de um modo geral, gerar economias de escala, através da melhoria da administração, com vista a poder libertar recursos que possam ser utilizados tanto para assegurar a prestação de

serviços onerosos, como o apoio jurídico, para a melhoria da componente técnica de apoio à negociação coletiva, como para meios humanos e materiais destinados à ação político-sindical e recrutamento de novos membros.

Os processos de reestruturação implicam tanto uma dimensão externa como interna de transformação. No que diz respeito à variável externa, trata-se da alteração do âmbito de atuação do sindicato, quer ao nível geográfico quer do universo de trabalhadores a quem se dirige. Não existindo uma regra geral, esse debate centra-se, em Portugal, sobretudo entre duas opções: a fusão dos sindicatos distritais, que possuíam independência política e financeira, com vista à criação de três sindicatos por região – em regra, Norte, Centro, Sul e Ilhas; ou então a criação de um sindicato nacional. Quando a opção recai por fusões criando sindicatos multi-distritais, a figura da Federação mantém-se relevante ao nível da coordenação nacional, representação política e negociação coletiva. Inversamente, caso se verifique a criação de um sindicato nacional, esta terá tendência a desaparecer.

No que concerne à mudança interna despoletada por esta transformação, importa considerar dois aspetos: por um lado, a reorganização do aparelho administrativo, o que compreende o número de sedes e de delegações existentes, do número de profissionais, dirigentes e funcionários administrativos e suas respetivas funções e tarefas; por outro lado a vertente da governação e democracia interna. A lógica de agregação e de criação de sindicatos nacionais, com a sua dinâmica de centralização, tende a ser geradora de uma tensão democrática. A solução normalmente adotada é a de manutenção de uma estrutura interna composta por direções regionais – reproduzindo, muitas vezes, a anterior divisão geográfica de distrito ou multi-distrito - e setoriais/profissionais, no caso de um mesmo sindicato representar diversos setores e categorias profissionais.

A estratégia de reestruturação das estruturas sindicais, promovendo fusões entre sindicatos do mesmo âmbito e procedendo ao seu alargamento, constitui uma prática transversal de setores sindicais quer da UGT, quer da CGTP. Não obstante, o panorama global caracteriza-se ainda pela sua dispersão, mercê, sobretudo, da proliferação de sindicatos independentes que

disputam a representação com organizações afiliadas às duas maiores centrais sindicais. No que diz respeito ao setor do comércio, escritórios e serviços, é possível constatar que, para além da inicial junção de áreas como o comércio e escritórios, que possuía distintas organizações representativas, o alargamento para os “serviços” tem ocorrido sobretudo para o serviços “não mercantis” como os serviços sociais prestados pelo terceiro setor e privados. O quadro nº8 resume, de forma não totalmente exaustiva, as principais fases do processo de reestruturação dos sindicatos, quer da CGTP, quer da UGT.

Quadro nº8 – Evolução da Estrutura Sindical da CGTP e da UGT no setor do comércio, escritórios e serviços

CGTP		
Sindicato dos Profissionais de Comércio e Escritório do Distrito da Guarda (1976)		
Sindicato dos trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu (1976)		
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco (1976)		
Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Santarém (1976)		
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Coimbra (1976)	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra (1981)	
Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios do Distrito de Coimbra (1976)		
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria (1976)		
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa		
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja		
		CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (1998, 2004)

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Évora	Sindicato dos Trabalhadores de Comércio, Escritórios e Serviços do Sul (1982)	
Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro		
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal		
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto	Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Norte (1996)	
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte		
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo		
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços de Braga	Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio do Distrito de Braga	Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio do Minho
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga		
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira		Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira (SITAM) ¹⁴⁵
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta		Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta ¹⁴⁶
UGT		
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e de Comércio do Distrito de Aveiro		Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES)
Sindicato dos Escritórios de Setúbal		Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul (STEIS)
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre	Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços, Comércio (1984)	Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços (SITESE)
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços (SITESE)		

145 Atualmente não afiliado à FEPCES nem à CGTP.

146 Afiliado à FEPCES mas não à CGTP.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Norte		Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias (SITESC)
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo		Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo (STECAH)
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria		Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria (SINDESCOM)
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança		Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança ¹⁴⁷

Fonte: Stoleroff, 2005:213; Informação de Sindicatos.

3.3.1. O CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CGTP)

Nos sindicatos da “esfera” CGTP, a tendência de reestruturação correspondeu a dinâmicas diversificadas, combinando a fusão de setores e o alargamento geográfico. Em 1981, os sindicatos de comércio e de escritórios de Coimbra fundem-se num só. Em 1982, é criado o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio, Escritórios e Serviços do Sul, agregando as estruturas de Beja, Évora, Faro e Setúbal. Na zona norte, o Sindicato dos Barbeiros e Cabeleireiros integrou-se no Sindicato do Comércio do Porto para formar o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto, foi criado o Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte (SESN) para representar os profissionais de escritório. Em 1996, o SESN, o Sindicato dos

¹⁴⁷ Por “sentença da Secção Única do Tribunal de Trabalho de Vila Real, proferida em 6 de Maio de 2011, transitada em julgado em 3 de Junho de 2011, no âmbito do processo n.º 274/10.9/TTVRL, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o Sindicato tivesse procedido à publicação dos membros da direção” (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2011a).

Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo e o comércio do Porto, constituíram o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Norte (CESNORTE). A criação do CESNORTE corresponde a uma lógica mista de reestruturação: por um lado a fusão (e não mero alargamento de âmbito) de um sindicato do comércio e de outro dos escritórios, e o alargamento do âmbito a toda a região norte. De fora ficará o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio, Escritórios e Serviços do Minho (anteriormente designado de Braga) que, embora filiado à CGTP e à sua Federação do Setor (FEPCES) mantém, até à atualidade, a sua autonomia jurídica.

O processo de reestruturação culmina em 1998, com a criação do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CESP), através da fusão dos sindicatos distritais de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Lisboa, Santarém, e Viseu com o sindicato do Sul. Em 2004 integrar-se-á o CESNORTE. De fora ficarão o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho, seus congéneres da Madeira e Açores. O CESP, juntamente o Sindicato do Minho, dos Açores, o STAD (Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas), e o Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas, constituem atualmente a FEPCES.

O processo de fusões poderá continuar, integrando os sindicatos do comércio, escritórios e serviços ainda autónomos e de base distrital. Igualmente subsistem no seio da CGTP discussões em torno quer da integração no CESP do sindicato da Marinha Mercante, que possui um setor importante ao nível da administração de portos, lotas e empresas de transitários, ou ainda sobre a potencial união do setor do comércio, serviços e escritórios num mesmo sindicato com a Hotelaria¹⁴⁸. Esta é uma opção tomada pela UGT e comum ao sindicalismo de diversos países, e embora seja equacionada, parece não constituir uma prioridade no programa de reorganização sindical da CGTP. Segundo um dirigente do CESP:

148 São quatro os sindicatos da hotelaria (Norte, Centro, Sul, Algarve) afiliados à Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) que inclui também sindicatos das indústrias de alimentação, bebidas e tabaco.

“E aqui, eu estou convencido, pode já não ser para a minha geração, mas estou convencido que mais tarde ou mais cedo vão ter que se juntar. Não faz sentido, até porque hoje em muitos locais, que não só os centros comerciais há uma presença da hotelaria e do comércio, estão muito misturados muito juntos e às vezes pode haver aqui um desgaste de esforços e de meios que se podia conjugar mais facilmente “ (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 23.02.11).

O projeto de criação do CESP é apontado como uma decisão com vista a fazer face ao enfraquecimento de alguns sindicatos distritais e à racionalização de recursos:

“A realidade dos distritos, se nós formos ver, isto é um bocado como o país, isto é, o litoral esmagou o interior. Os sindicatos do interior estavam com muitas dificuldades, com muitos problemas e só havia uma hipótese, ou eles se integravam, eu por acaso estou à vontade, eu defendia na altura que se mantivesse dois sindicatos, um a norte e outro a sul, um que fosse de Coimbra para cima, e outro para baixo, acho que apesar de tudo, e ainda hoje estou convencido que ainda hoje essa seria a melhor solução (...) Ainda hoje nos temos em alguns setores sindicatos que não quiseram ir para o processo de reestruturação e que não têm atividade nenhuma, praticamente já não existem, sei lá, estou-me a lembrar dos técnicos de desenho, o sindicato das carnes, sindicatos que tiveram uma importância e um peso até razoável em determinada altura, mas depois com a evolução das empresas dos setores não quiseram se integrar, o que é que acontece, alguns têm lá o poste e a bandeira e não têm mais nada, nem sequer têm lá um funcionário, eu depois deixei de acompanhar algumas dessas realidades mas sei que praticamente não existem (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 23.02.11).

“Nós há 10 anos fizemos uma reestruturação. Agora, este sindicato é de âmbito nacional. Mas não foi desde sempre assim. Havia sindicatos regionais. (...) E Coimbra foi um dos primeiros distritos a integrar este sindicato nacional, porque isto não foi tudo feito na mesma altura, foram integrando, Coimbra integrou logo e Aveiro também. E portanto, o que hoje temos é um sindicato de âmbito nacional. E porque é que tivemos necessidade de fazer isto, porque na altura nós no fundo precisávamos de minimizar os custos, tirando o melhor proveito deles, sendo que não podíamos ter um sindicato em cada distrito, que era uma estrutura muito pesada” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 03.12.2010).

De acordo com os seus estatutos, o CESP assume como momentos fundadores, tanto o sindicalismo da primeira República como o da luta contra o fascismo, centrado nas questões de luta pelo salário e redução do horário de trabalho:

“O CESP é herdeiro das tradições de luta e reivindicativas das associações de classe nascidas no último quartel do século XIX, que evoluíram para sindicatos muito ativos e combativos, durante os primeiros anos da República, protagonizando a luta pelos direitos dos trabalhadores do comércio e escritórios, então muito centrados no horário, descanso semanal, salários e reconhecimento da dignidade profissional. O regime fascista, implantado a partir de 1928, encerra os sindicatos e cria a organização corporativa fascista onde existem «sindicatos nacionais de profissão, para defender a conciliação de classes» a submissão dos interesses dos trabalhadores aos do capital monopolista dominante até ao 25 de Abril de 1974” (CESP, 2011b).

Neste momento o CESP é uma organização sindical de âmbito nacional (art. 2.º) “constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua atividade nos setores do comércio e serviços e profissionais administrativos de todos os setores de atividade económica” (art. 1.º). A sua “Natureza e princípios fundamentais” enquadra-se no perfil de sindicalismo de classe protagonizado pela CGTP: “O CESP é uma organização sindical de classe que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da Humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações coletivas e individuais dos trabalhadores” (art. 4.º); “O CESP cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista” (art. 10.º); “O CESP assenta a sua ação na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe” (art. 11.º) (CESP, 2011b).

Ao nível da sua organização a estrutura contempla quatro patamares:

1) organização nacional - Assembleia Geral, Conselho Nacional, Mesa da Assembleia Geral, Direção Nacional e Conselho Fiscal (Art. 29.º). Não estando prevista a figura do Congresso a Assembleia Geral reúne em sessão ordinária¹⁴⁹ de quatro em quatro anos (art. 39.º) para deliberar, nomeadamente, sobre a eleição dos membros da mesa da assembleia-geral, da direção nacional e do conselho fiscal, alterações aos estatutos e integração, fusão ou dissolução do Sindicato (art. 38.º). O Conselho Nacional, não sendo eleito pela Assembleia Geral, é composto por dois delegados sindicais nomeados por cada assembleia regional¹⁵⁰ tendo como competências, sobretudo, as de zelar e acompanhar a execução, por parte da direção nacional, das deliberações dos órgãos do sindicato (art. 46.º).

O órgão mais importante é sem dúvida a direção nacional, a quem compete “dirigir e coordenar a atividade geral do Sindicato, fazer a coordenação entre regiões, subsectores e empresas, frentes e áreas de trabalho, a nível nacional e regional, nos termos do seu regulamento de funcionamento e de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações do conselho nacional e assembleia-geral” (alínea b), art. 50.º). É composto por 185 membros, sufragados pela assembleia-geral eleitoral (art. 49.º) de onde será eleito um presidente nacional, bem como uma comissão executiva e um secretariado com funções de gestão administrativa, financeira, patrimonial e de pessoal (art. 51.º).

Os estatutos contemplam ainda o direito de tendência enquanto direito dos associados (alínea i), art. 17º) embora remeta para o Conselho nacional a competência de decidir as formas como é exercido (ponto 1, alínea m), art. 46.º), e como tal “as formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos do CESP subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes (ponto 4, art. 18.º). Não

149 Segundo o ponto 2 do artigo 39.º poderá reunir em sessão extraordinária em 4 circunstâncias: por convocatória da mesa da assembleia geral, por solicitação da direção nacional ou do conselho fiscal, ou a requerimento de, pelo menos, um décimo ou 1000 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais (CESP, 2011b).

150 Mais um por cada 2000 sócios ou fração, arredondada por defeito ou por excesso (alínea a), ponto 2 do art. 45.º).

obstante o art. 18.º determina algumas condições que balizam o exercício de desse direito: “1. O CESP, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião; 2. As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos; 3. As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado” (art.18.º).

O processo de fusão de sindicatos e de criação de um sindicato nacional é naturalmente criador de uma tensão democrática, dada a tendência para a centralização do processo de decisão. Atente-se:

“Porque, quer a gente queira quer não, há sempre uma tendência para a centralização, (...) é verdade que toda a contratação coletiva, ou 90%, está tudo centralizado em Lisboa, porque as sedes das grandes empresas é quase tudo em Lisboa, é uma coisa terrível, há uma tendência para uma certa centralização e os sindicatos tiveram também que de alguma forma acompanhar, mas na nossa opinião o que vingou foi a tese de procurar salvaguardar, apesar de tudo passamos a ter uma delegação em cada uma dessas regiões, que entretanto se não tivéssemos feito isso, os sindicatos já tinham encerrado ou fechado, porque não tinham capacidade” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 23.02.11).

“Houve um primeiro processo, que foi de facto um processo democrático de debate que deu origem ao CESNORTE que veio da fusão do sindicato dos escritórios e serviços do norte que representavam a indústria e que se fundiu no sindicato do comércio e criou-se o CESNORTE e até aí as coisas funcionaram muito bem. Porque tínhamos um âmbito aqui na região norte. (...) Pensou-se também que um sindicato nacional seria a melhor resposta ao aparecimento dessa nova realidade. Tudo numa linha de que o sindicato teria muito mais dinâmica, sendo nacional, porque se concentravam os meios, libertava mais recursos para a atividade sindical, obviamente que isso não funcionou. Não funcionou, não está a funcionar, e acho que dentro do sindicato já há camaradas, dirigentes sindicais que questionam este tipo de dinâmica, mas eu acho que este é um processo

irreversível. (...) não funciona porque a centralização de decisões não é benéfica para ninguém. As direções regionais existem mas têm uma afetação de recursos que muitas vezes não é correspondente à dinâmica e até à própria região que representa. E depois quando é necessário tomar decisões elas são todas centralizadas e os recursos são todos deslocados, recursos humanos deslocam-se para Lisboa. (...) O sindicato tem a sua direção nacional, mas o órgão que decide, tem uma comissão executiva e tem um secretariado. O secretariado é aquele que no dia-a-dia executa, depois a comissão executiva é ouvida pontualmente e a direção nacional é de longe a longe. Todo este esquema de organização de facto não é funcional e afeta muitos recursos. E afeta muitos recursos que depois não são libertados para a ação sindical. Eu particularmente nunca fui defensor dos sindicatos nacionais, porque eu acho que as respostas de proximidade são as melhores respostas que se podem dar” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 16.02.11).

2) Organização regional – contempla a existência de organizações de base local e regional, que possuem como órgãos a assembleia local/regional, assembleia de delegados local/regional e a direção local/regional (art. 57.º e art.58º). Importa ainda referir que “as direções locais e regionais são constituídas pelos membros da direção nacional, que esta designar para desempenhar essas funções” (art. 61.º) e que compete a estas “exercer, nos seus respetivos âmbitos, todas as competências da direção nacional que não estejam especificamente atribuídas à comissão executiva.” (art. 62º)

Existem neste momento 12 Direções Regionais: Viana do Castelo; Braga; Porto, Vila Real e Bragança; Castelo Branco; Centro (Coimbra, Viseu e Guarda); Leiria; Santarém; Lisboa; Setúbal; Alentejo (Beja, Évora e Portalegre); Algarve; Açores e Madeira. Registe-se ainda que o CESP possui instalações, próprias ou em partilha com outros sindicatos da CGTP em 36 localidades e em todas as capitais de distrito do continente (CESP, 2011c).

3) Organização setorial/subsetorial e profissional – constituída quando considerada necessária, dirigida por um secretariado, com vista à “coordenação e dinamização da ação do sindicato nos setores, subsetores, grupo ou grupos de empresas e ou profissões” (nº 3, Art. 65.º). Existem atualmente quatro secretariados de organizações setoriais: grande distribuição

(CNS); auto-estradas; IPSS's e mutualidades; e misericórdias.

4) Organização sindical nos locais de trabalho – a estrutura do CESP nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical, composta “pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua atividade em determinada empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço” (nº1, art. 68.º), embora possam participar trabalhadores não sindicalizados (nº2, art. 68.º). Os órgãos da secção sindical são: plenário de trabalhadores, delegados sindicais, comissões sindical e intersindical (art. 67.º).

3.3.2. O SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços (UGT)

A evolução da estrutura sindical da UGT no comércio, escritórios e serviços tem sido bem menos linear que a da CGTP. No que diz respeito ao SITESE,

“Eles [CGTP] acabaram por fazer uma fusão mais rápida. Nós, não, não conseguimos e ainda continua a haver sindicatos de escritórios da UGT de algumas distritais, não fundiram aqui, nem fazem tenção de se fundir, ou quando vêm, como alguns tem vinda, é quando já estão com a corda na garganta, (...) então nos anos 80/90 houve este processo lento de fusão, e houve um sindicato já criado depois pela UGT que foi o SINDHAT¹⁵¹ que se veio a fundir aqui no SITESE. Sindicato democrático da hotelaria e atividades turísticas, que foi fundado pela UGT que entretanto teve dificuldades, estava ai numa situação complicada e acabou por se vir associar ao SITESE” (Entrevista a dirigente do SITESE-UGT, 25.02.11).

O SITESE, ainda durante os anos oitenta, para além de se ter tornado num sindicato nacional, alarga o seu âmbito a outros setores dos serviços, incluindo a área da hotelaria e turismo. Integrará ainda sindicatos distritais na esfera UGT como o do distrito de Portalegre. O Presidente do SITESE justifica

151 Sobre a génese do SINHAT ver Costa, 1994: 125-133.

as sucessivas reestruturações em termos de racionalização de recursos:

“[a fusão] tem a ver com uma melhor gestão dos recursos disponíveis e com o seu financiamento como é óbvio. (...) 99,9% das receitas desta casa, posso-lhe dar os orçamentos, os relatórios e contas, são provenientes das cotizações dos seus membros. Não há rigorosamente nenhuma comparticipação lateral às finanças do sindicato. Ora, sendo assim, todo o movimento sindical sentiu a crise. Nós, UGT, CGTP, como lá fora, CFDT, CGIL, DGB, os nórdicos, a LO, que, por tradição sempre foram grandes estruturas sindicais, com grandes índices de sindicalização, com grande ligações ao associativismo corporativista, mas todos eles tiveram necessidade nos últimos 20 anos de encolherem-se, de todos eles fazerem as suas reformas e todos eles adaptarem-se” (Entrevista a Presidente do SITESE-UGT, 25.05.2011).

Subsistem ainda sindicatos como o Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços (SINDCES- Aveiro) e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Informática e Serviços da Região Sul (STEIS), que mantém o seu âmbito, respetivamente, distrital e regional, e são afiliados quer à UGT quer à FETESE. O Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias (SITESC), corresponde ao antigo sindicato dos Escritório do Norte, que sendo afiliado à UGT, nunca aderiu à FETESE. Mais recentemente, tornou-se num sindicato nacional, pelo que participa em negociação coletiva não apenas na região norte. A motivação para esta lógica de competição entre SITESE/FETESE e o SITESC resulta de uma rivalidade do campo político-ideológico. Enquanto que o primeiro conjunto de sindicatos, sobretudo o SITESE, sempre manteve uma hegemonia da tendência socialista, o segundo continua sendo um reduto da tendência social-democrata, o que consubstanciou, neste caso específico, uma rutura nunca totalmente sanada (Castanheira, 1985: 809-810).

Segundo o artigo 2º dos seus estatutos, “O SITESE é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem ou própria, desde que, neste caso, não tenham trabalhadores ao seu serviço, que nele se inscrevam livremente e que exerçam funções de serviços em todos os setores de atividade, público, privado ou cooperativo, em todo o território nacional”

(SITESE, 2011c). O seu âmbito de atividade não coincide na totalidade com o do CESP. Enquanto que o primeiro abarca atualmente os trabalhadores dos escritórios, comércio, serviços e hotelaria, o CESP-CGTP representa apenas os três primeiros setores, dada a opção da CGTP de manutenção de sindicatos independentes na hotelaria. Igualmente, o SITESE representa trabalhadores do setor público e privado, assalariados e trabalhadores por conta própria, enquanto que o CESP se circunscreve aos assalariados do setor privado.

Os seus princípios enquadram-se, como não poderia deixar de ser, no “sindicalismo democrático” da UGT, preconizando a integração e elevação do estatuto social dos trabalhadores nas sociedades atuais. O “SITESE tem como objetivo geral a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual estejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, em solidariedade e cooperação com outras organizações democráticas de trabalhadores nacionais e internacionais” (nº1, art.5.º); e como princípios fundamentais da sua ação: ”a) A democracia política como meio de alcançar a democracia económica, social e cultural; b) A institucionalização de um Estado de Direito; c) A salvaguarda dos direitos fundamentais consignados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, como garantes da exclusão de toda e qualquer forma de discriminação social e da igualdade de oportunidades; d) A prática do sindicalismo democrático, em conformidade com os princípios da liberdade sindical definidos pela Organização Internacional do Trabalho (O.I.T.), a todos os níveis, com o objetivo de defender, por um lado, os legítimos direitos dos trabalhadores e, por outro, de reforçar a unidade interna na ação com os seus representados e com outras estruturas sindicais; e) A realização dos ideais da liberdade, igualdade e solidariedade” (art. 5.º).

A orgânica do SITESE compreende a existência de órgãos, comissões setoriais e delegados sindicais. São órgãos do sindicato: a Assembleia Geral Eleitoral; o Conselho Geral; o Conselho Coordenador; a Direção; a Comissão Fiscalizadora de Contas; a Comissão Disciplinar; e Comissão de Gestão (nº 1, Art. 21.º). Estes, excetuando a comissão de gestão, “são submetidos a voto direto, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria dos votos expressos, salvo no

caso do Conselho Geral (nº1, art. 22.º).

Ao Conselho Geral compete a deliberação sobre as principais opções e decisões do sindicato. É composto por 82 membros, dos quais 50 eleitos por sufrágio direto, sendo os restantes oriundos dos demais órgãos nacionais (art.24.º).

A Direção “é o órgão responsável pela gestão do SITESE e é constituída por quinze membros”. O seu presidente e vice-presidente são, respetivamente, o primeiro e segundo membros da lista eleita para o órgão “e os membros eleitos definirão, por proposta do respetivo Presidente, o seu executivo, composto por três a sete elementos, bem como as funções de cada um” (art. 31.º). Compete à direção, sobretudo, “dirigir e coordenar toda a atividade do SITESE, de acordo com os Estatutos e a orientação definida pelo Conselho Geral” (alínea a), art. 32.º); e “decidir sobre a criação de delegações regionais ou outras formas de representação” (nº2, art.3.º) que atualmente se cifram em cinco, situadas em Faro, Portalegre, Porto, Torres Vedras e Vila Franca de Xira (SITESE, 2011d).

Em relação ao processo eleitoral, as candidaturas só serão aceites se concorrerem na totalidade dos corpos gerentes sendo obrigatório que as listas se apresentem completas, devendo ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício, por 10% ou mil dos associados. (Art.48.º). Os estatutos do SITESE contemplam ainda a possibilidade de existência de comissões setoriais, com funções consultivas e de apoio à direção (art.38.º) e a figura do delegado sindical enquanto responsável pela “dinamização sindical no local de trabalho, na empresa ou na zona geográfica pelas quais foram eleitos” (nº1, art.39.º).

Os estatutos são mais claros em relação ao reconhecimento do direito de tendência (ponto 1, alínea m), art. 6.º) ao definir que “os associados podem agrupar-se formalmente em tendência, podendo participar no Conselho Geral como grupo sindical organizado e candidatar-se em lista própria ou em lista única” (ponto 2, art.6.º), tendo o “direito a utilizar as instalações do Sindicato para efetuar reuniões, com comunicação prévia de setenta e duas horas à Direção” (ponto 3, art.6.º).

Finalmente, a FETESE (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de

Serviços), muito recentemente, alargou o seu âmbito para poder incluir sindicatos da indústria. Mantendo o mesmo acrónimo, passou a designar-se Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, sendo constituída pelos seguintes sindicatos, todos afiliados à UGT: SITESE; Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Industrias Diversas (SINDEQ); Sindicato Nacional da Industria e da Energia (SINDEL); Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média (SINDETELCO); Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (SITEMAQ); Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES); e o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica (SINDITE) (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2011b).

3.4. Organização e recrutamento de novos membros

O recrutamento de novos membros constitui um desafio fundamental para qualquer organização sindical. Deste depende o aumento da representatividade, relevância, mas também a própria sobrevivência enquanto organização. O seu reforço tem consequência directa na dimensão da afiliação (aumento absoluto do número de membros e da densidade sindical, sua diversificação, e de recursos financeiros), económica (força negocial) e política (capacidade de influenciar a definição de políticas sociais).

Sendo este desígnio comum às diversas organizações sindicais, a sua concretização prática é indelevelmente influenciada pela identidade sindical de cada uma destas. Segundo Richard Hyman (2001), as identidades sindicais sempre oscilaram num triângulo entre os pilares classe, sociedade e mercado. O sindicalismo de mercado, não constitui uma característica histórica dos movimentos sindicais europeus, ou da europa continental, que sempre tiveram associados a si um projecto político-societal mais amplo.

No caso português, o sindicalismo de classe – ou de contestação (Rosa, 1998)-, associado à CGTP enfatiza mais uma postura militante, em que cada sindicalizado é um potencial activista que poderá contribuir para a dinamização

de uma secção sindical no seu local de trabalho e assumir tarefas de activista ou dirigente sindical. Encontra-se sempre presente, embora possa não ser uma prioridade concretizada, o discurso da criação de organização coletiva no local de trabalho como forma ideal de construção de uma organização sindical. “A experiência de décadas de sindicalismo comprova que é nos locais de trabalho, que temos mais potencialidades e é onde o patronato é mais sensível à pressão da luta dos trabalhadores, por isso propomos privilegiar a organização e ação sindical integrada a partir dos locais de trabalho” (CESP, 2010: 2). No entanto a organização de base e ação reivindicativa deve ser aliada a uma mobilização coletiva mais ampla de forma a poder influenciar mudanças significativas no panorama económico-político. A ação política, ou “luta de massas é o fator determinante para alterar a relação de forças, travar a ofensiva defender os direitos e impor uma mudança de política. Nesse sentido defendemos a articulação da ação nos locais de trabalho com a luta de massas, com expressão pública” (CESP, 2010: 2). A negociação coletiva, e de um modo geral, a prerrogativa de parceiro social, embora seja uma componente fundamental das funções de um sindicato, não assumem uma elevada centralidade na sua identidade sindical.

O sindicalismo de participação (Rosa, 1998)-, protagonizado pela UGT, por sua vez, privilegia a afirmação do sindicato enquanto interlocutor institucional na representação dos interesses dos trabalhadores, defendendo uma melhoria e mudança societal, que em momento algum advoga a transcendência do capitalismo, e conferindo particular atenção ao campo da negociação coletiva. Por um lado, enfatiza-se a dimensão do aparelho técnico e profissional e da sua capacidade para a resolução dos problemas dos associados: “para atingir este objectivo o SITESE conta com recursos humanos e meios técnicos que, dia a dia e desde sempre, dá provas da sua qualidade, empenhamento e eficácia na defesa dos trabalhadores, seja directamente junto dos patrões, seja, em último caso, nos tribunais” (SITESE, s/d: 6); por outro lado, é dada maior ênfase na atração individual de membros, e não na organização coletiva, através da criação de benefícios dirigidos a potenciais interessados, do qual se destaca a dinamização de um centro de formação

profissional: “muitos sócios do SITESE não têm hoje conhecimento do diversificado conjunto de regalias que estão ao seu dispor, através de protocolos estabelecidos com largas dezenas de entidades e que compreendem a aquisição ou contratação de bens e serviços com preços e condições especiais. (...) porque nos merecerá sempre um destaque particular guardamos para espaço próprio uma área que constitui o maior orgulho do SITESE, a formação profissional. O SITESE é o único sindicato português que em regime de parceria directa com o IEFP possui um centro de formação profissional, o CITEFORMA” (SITESE, 2006b: 5).

A preocupação com o decréscimo no número de filiados, a maior dificuldade de mobilização e participação dos trabalhadores, da renovação geracional de filiados e dirigentes sindicais, encontra-se presente nos discursos dos dirigentes entrevistados. Este “problema” é interpretado à luz de cada identidade sindical, bem como as soluções propostas para a sua reversão. Mas pode-se constatar, de um modo geral, a presença de uma certa incomodidade, a noção de que as “regras do jogo” em que a atividade sindical se desenvolveu mudaram e que tal deveria suscitar uma resposta sindical adequada:

“O sindicalismo é uma consequência da revolução industrial, e dos métodos de trabalho, com a revolução industrial com a industrialização. Com aquela célebre exploração desenfreada que veio com os primeiros anos do capitalismo e a afirmação da industrialização. E os sindicatos formam-se ali para defender aquele mar de gente, que não tinha qualificações nenhuma, que aceitava qualquer emprego, à medida que as qualificações foram aumentando, as pessoas começaram também a querer mais (...) O estado social que se criou após a segunda guerra mundial, a atuação sindical tinha resultados visíveis, palpáveis, e isto levou as pessoas a aderir, a entrar nos sindicatos, ou pelo menos a manter-se lá. Agora, nos últimos anos, a partir dos anos 90, principalmente a partir dos anos 90, os sindicatos pouco têm acrescentado àquilo que têm (...) “Mas uma das grandes clivagens é a do vínculo contratual, e portanto quem já tenha um vínculo contratual estável pode se sindicalizar. E por vezes, há pouca solidariedade, há pouca comunicação, também por boas e más razões, por vezes são trabalhadores temporários, estão lá um mês, portanto uma pessoa não constrói relações, não está com a disponibilidade, nem um dirigente sindical está com a disponibilidade, cada pessoa que lhe aparece lá no local de trabalho... (...) Nas empresas havia

momentos de socialização que agora não existem. Havia os momentos de socialização nas horas da refeição, quando por exemplo o período de refeição era de duas horas, o período normal de refeição era de duas horas, as pessoas comiam em muito menos de duas horas mas depois socializavam durante o resto do período. Agora as empresas é uma hora, ou meia hora, só o suficiente para comer, sai mais cedo. Depois de sair também havia a socialização, iam para o bar ou para a tasca beber um copo, beber uma cerveja, havia algum contacto pós trabalho, e agora “o transporte, o tempo que eu levo, levo não sei quanto tempo a chegar”, tudo isto portanto, o tempo de contacto é na empresa. E como as empresas estão também a reduzir ao mínimo os seus quadros, não há já tempos de pausa, há poucos tempos de pausa, não há tempo para se trocar uma conversa com A com B ou com C, trocar 2 dedos de conversa, socializar ali, não há esses tempos, cada vez são menores, e portanto os contactos são muito mais difíceis” (Entrevista a dirigente do SITESE-UGT 25.02.2011).

No entanto, a convicção de que algo de substancial deverá mudar, no conteúdo e prática sindical, não tem suscitado uma reflexão estratégica, fomentando o debate interno, mas também externo, aberto e transparente. A “grande mudança”, desejável, é projetada para um futuro próximo, com protagonistas diferentes e em moldes ainda por definir:

“Esta nova geração de trabalhadores que são confrontados de facto com uma nova situação de precariedade também são confrontadas com um movimento sindical que precisa de uma renovação cultural total e tudo isto cria estados de dificuldade. Eu acredito que se calhar na próxima década estas coisas possam se vir a alterar. Há toda uma geração que teve uma determinada cultura sindical e continua a mantê-la, por razões de idade não se manterá no movimento sindical. E não quero com isto dizer que eles sejam um entrave ou seja o que for. Mas têm uma cultura totalmente diferente. E se calhar o movimento sindical do futuro vai ter que ser desenhando de uma forma totalmente distinta” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 16.02.2011).

“Se quer que lhe diga, eu acho que nós temos que mudar, mas eu não tenho solução nenhuma. Ninguém tem. Agora o que eu acho é que há pouca discussão, e depois há isto, é um problema grave, que eu vejo aqui nesta minha casa. As pessoas cristalizaram, boa parte das pessoas que aqui estão, estão cá desde o 25 de abril, e eu também estou cá há 30 anos. Vim para o sindicalismo por opção.

Mas estou cá há 30 anos. E portanto não entra gente nova. (...) E isto agora é muito difícil. E há aqui os pequenos poderes que estão cristalizados, aqui nos sindicatos da CGTP a mesma coisa. Sabe o que é que eu acho, dentro de alguns anos esta geração sai toda, são mais 5 aninhos, esta geração de dirigentes sindicais que está nos 60, 60 e tais sai fora. E a partir daí é possível que comece a haver uma outra abertura... “ (Entrevista a dirigente do SITESE-UGT 25.02.2011).

Tendo em consideração a proposta de Heery e Adler¹⁵² (2004. 46-48), procurar-se-á analisar alguns elementos implicados numa estratégia direcionada para o recrutamento de novos membros. Um aspeto importante diz respeito ao grau de formalização (documentos escritos, planos, orçamentos, objetivos, etc) existente de novas orientações e práticas sindicais. Este elemento salda-se num baixo número de documentação disponível. Embora tal não signifique a inexistência de debate e discussão interna, de mudanças e experimentação de novas ações e iniciativas, indicia uma debilidade de reflexão estratégica, que costuma por norma ser sistematizada e formalizada de modo a que o seu processo de discussão seja amplamente participado e a sua execução devidamente acompanhada. Neste aspeto, o CESP encontra-se em melhor posição do que o SITESE, algo que é reconhecido pelos próprios dirigentes do sindicato da UGT:

“Há razões para isso, a minha leitura dessas razões tem a ver para já com uma concorrência grande que houve entre a CGTP e a UGT, e portanto a revelação de estratégias foi considerado pouco prudente e portanto não se revela. (...) Eu não concordo nada com esse tipo de estratégia, foi mal feito, e portanto há um fechamento, não há documentos, não há orientações escritas, nós fazemos aqui reuniões e as orientações são todas verbais, depois não sai um documento escrito (...) A CGTP tem mais formalismo, eles têm um bocadinho mais formalismo, e têm mais documentos, eu sei disso, nós somos concorrentes mas andamos na mesma guerra todos os dias” (Entrevista a dirigente do SITESE-UGT 25.02.2011).

O CESP dedica maior atenção às seguintes áreas: comércio retalhista, hiper e supermercados, grossista alimentar, IPSS, misericórdias, ensino particular e cooperativo, comércio automóvel, postos de abastecimento,

152 Ver Capítulo 3.

clínicas médicas/analistas, e serviços.

“E portanto hoje temos este sindicato que tem, eu posso-lhe adiantar, em termos de representatividade, ao nível dos associados, o maior peso vai para o comércio, sobretudo o comércio na área da grande distribuição, os grandes hipermercados, o grosso dos nossos sócios são do comércio e retalho, sendo que quem se sindicaliza de facto em força no CESP são os trabalhadores dos hipermercados. Já há mais dificuldade na sindicalização do comércio tradicional, porque são empresas normalmente muito pequenas, onde há um ou dois funcionários, e cada vez menos. E é portanto nos hipermercados onde nós temos a nossa maior representatividade” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 03.12.2010).

“Os nossos dirigentes são na maior parte oriundos das grandes superfícies. Apesar de tudo é onde há mais facilidade, porque numa empresa que tem 500 pessoas ou 300... do que numa empresa de 2 ou 3. Depois temos aí nalgumas empresas de serviços, (...) nas logísticas, estamos a conseguir, em duas ou três logísticas também a criar uma forte representatividade, (...) E nos últimos anos apareceram as IPSS e as Misericórdias, já existem há muitos anos, não é uma coisa nova, mas para nós passou a ser, porque é fundamentalmente uma área de prestação de serviços, eles prestam muitos serviços, aquilo é transversal, há IPSS que têm áreas de saúde, disto daquilo, da educação, mas por exemplo, na educação, tudo o que não é professor, porque os professores é nos sindicatos dos professores, mas tudo o que é prestação de serviços, somos nós que sindicalizamos. Depois apareceram os call centers, as empresas de trabalho temporário também são cobertas por nós, os trabalhadores que trabalham nessas empresas” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 23.02.11).

O CESP, ao procurar conciliar uma estrutura de organização horizontal, assente nas delegações regionais e locais, com uma estrutura vertical, constituída pela organização de setores e empresas nacionais, tem mais desenvolvida a especialização da sua atividade, ao materializar, em termos organizativos, os setores e empresas onde privilegia a ação sindical. Segundo o Plano de Atividades para 2011, “o pilar vertical procurou instituir-se, mas sofreu de muita incompreensão e de sérias dificuldades, em particular, no que se refere à criação de setores com os respetivos secretariados instituídos” (CESP, 2010:4). Apesar das limitações e resistências, o CESP declara possuir

organizações nacionais em funcionamento, com secretariados eleitos, num conjunto de setores e de empresas. No caso dos setores, estes correspondem à grande distribuição, auto-estradas, IPSS's e mutualidades, e misericórdias, estando prevista a tentativa de criação para a área dos centros comerciais e das logísticas. Em relação às empresas, definidas como "prioritárias", estas correspondem grosso modo, à grande distribuição, a saber: Pingo Doce, Sonae, Auchan, Makro, Moviflor, Confespanha, Dia Minipreço, Brisa. Existe ainda, o propósito de institucionalização de novas organizações nacionais no LIDL, Mosqueteiros, Inditex e Excel. Subsiste assim, a preocupação, não apenas com o aumento do número absoluto de membros, mas com a construção sindical que permita a organização coletiva no local de trabalho e forneça a base de sustentação para o aumento do número de membros ao longo do tempo. Em termos de método de recrutamento, privilegia-se o que Heery e Adler (2004. 48) definem como atividade difusa, ou seja, incluída na atividade quotidiana do sindicato, com boletins específicos e metas de sindicalização, por oposição a uma atividade de recrutamento concentrada, normalmente implementada através da realização de campanhas, planeadas e executadas ao longo de um período de tempo mais ou menos longo.

A prioridade de organização sindical do CESP tem sido canalizada para os setores da grande distribuição e do trabalho de ação social. A esta opção não será alheia a estrutura de oportunidades existente nestes setores. O setor tradicional do comércio sempre se caracterizou pela pequena dimensão dos estabelecimentos e de baixo número de trabalhadores empregados. Esta elevada dispersão constituiu, naturalmente, uma dificuldade incontornável para a organização sindical baseada no local de trabalho. O predomínio de empresas de maior dimensão no setor da grande distribuição, permite aumentar as possibilidades de sindicalização, e sustentação da intervenção com um paulatino aumento da densidade sindical. Apesar do maior potencial, não se trata de um processo simples. No segmento de hipermercados subsiste de facto uma maior concentração de trabalhadores, mas nos formatos comerciais de média e pequena dimensão, verifica-se uma multiplicação de estabelecimentos comerciais da mesma empresa, não sendo sempre possível

haver uma cobertura e representação sindical em todos estes.

Atente-se ao seguinte depoimento:

“Em relação aos hipermercados, nós temos, no nosso plano de trabalho, empresas que consideramos prioritárias de intervenção sindical. E os hipermercados estão nesse rol de empresas prioritárias porque abrangem muitos trabalhadores. E portanto fazemos permanências, aquilo que nós chamamos permanências nas lojas com muita regularidade. (...) E portanto fazemos esse contacto, quase sempre, no refeitório, ou nas salas de pausa nos hipermercados. Ora, na maior parte deles, nós já temos organização sindical. Temos comissões sindicais eleitas, e portanto, esse trabalho é feito pelas comissões sindicais. Onde não temos ainda comissões sindicais, esse trabalho é feito de uma forma que não é esta que nós queríamos, ou seja, porque é um trabalho feito de fora para dentro, não é. Nós não queremos ir à empresas, o CESP, o sindicato, quer estar nas empresas. Que são coisas diferentes não é. Ora nós só podemos estar nas empresas quando temos comissões sindicais. Enquanto não temos, não estamos nas empresas, “vamos” às empresas. Essa situação é a mais complicada. (...) Porque vamos sindicalizando não é, e ao fim de algum tempo há ali algum problema em que os trabalhadores também se sindicalizam, se disponibilizam para poder participar na vida do sindicato, quando percebem que o sindicato lhes pode ajudar a resolver os problemas que eles têm. E às vezes é preciso aparecer um problema e o sindicato intervir para eles tomarem consciência disso e eles darem o passo. Mas isto é um trabalho de muita muita persistência” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 03.12.10).

A prioridade dada aos trabalhadores de ação social, consubstanciada na criação de secretariados nacionais para IPSS's e mutualidades, e misericórdias, resulta da perceção, atrás enunciada, do aumento do número destes trabalhadores, que tem ocorrido sobretudo ao nível do terceiro setor - embora largamente financiado pelo Estado - o que cai então sob jurisdição do CESP e não dos sindicatos da função pública.

Assiste-se, de um modo geral, à tentativa de consolidação da organização sindical nos setores, e sobretudo, nas empresas consideradas prioritárias, mas também na expansão para outros locais. Exemplo emblemático será o da tentativa de desenvolver uma atividade mais sistemática nas logísticas e centros comerciais. A atividade dos centros de logística

assume uma importância cada vez maior dada a sua associação às grandes empresas retalhistas. Os centros comerciais, são igualmente um ponto de concentração de elevado número de trabalhadores, embora com uma elevada dispersão de entidades patronais e forte rotatividade de mão-de-obra:

“Nos centros comerciais, aí a nossa intervenção é muito complicada também, porque nós, por exemplo, uma campanha de esclarecimento nossa num centro comercial é quase impossível. Porque nós entramos no centro comercial, e temos ali uma dúzia de contratos coletivos, todos misturados. (...) Mas temos ali uma panóplia de contratação coletiva, no centro comercial, que não nos facilita nada a vida. Conseguimos chegar a esses trabalhadores, mas aí é com mais dificuldade. Porquê. Porque, os salários, por exemplo, da contratação coletiva do comércio (...) são salários muito baixos. E as empresas que estão instaladas nos centros comerciais pagam normalmente, quase todas, comissões de vendas. Ou seja, o salário daqueles trabalhadores não tem nada a ver com o salário da contratação coletiva. É muito acima. Não tem nada a ver. E depois, o que temos ali também, é muito trabalhador precário, grande parte deles, aqui em Coimbra, também com esta, ou seja, ninguém está ali, muito pouca gente está ali com o objetivo de trabalhar no comércio e fazer daquilo a sua vida. São sobretudo estudantes do ensino superior que vão ali fazer umas horas, e portanto, quem não está nessa perspetiva não está para se chatear, não está para se sindicalizar. Vai-se conseguindo de facto pois não está toda a gente nessa situação. Há trabalhadores que vivem daquilo, e que precisam, quer dizer todos precisam, mas que aquela é a sua atividade profissional, e esses nós conseguimos chegar a eles, agora os outros não. Os centros comerciais talvez seja o sitio mais complicado de organizar” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 03.12.10).

Um aspeto determinante no escrutínio das iniciativas de recrutamento e consolidação da organização sindical, prende-se com a avaliação do perfil de associados a quem o sindicato procura se dirigir, se reproduzindo o estatuto demográfico e contratual dos seus membros, ou se procurando diversificá-lo, numa estratégia de alargamento do campo (Wever, 1998), onde por exemplo, se procura aumentar a representatividade de imigrantes, mulheres, jovens, e de trabalhadores precários. No caso dos trabalhadores imigrantes, tal parece não ser uma realidade significativa, ao contrário de setores como os da hotelaria e restauração, construção civil, manutenção e limpeza, abrangidos

por outros sindicatos da CGTP. Em relação ao reforço da participação de jovens e mulheres, o discurso sindical enfatiza o facto de as novas sindicalizações serem predominantemente nestas faixas demográficas. Os novos delegados sindicais são maioritariamente mulheres, e a direção nacional, eleita para o quadriénio 2008-2012, possui 120 mulheres em 185 membros (CESP, 2011e). No que diz respeito a estruturas especializadas, o CESP segue o modelo da CGTP da existência de uma comissão para a igualdade e da Interjovem, embora assuma pouca relevância ao nível das principais prioridades organizativas.

O aspeto do recrutamento de trabalhadores precários assume contornos mais problemáticos. É conhecida a restrição financeira decorrente do decréscimo de sindicalização, que tornaria necessário, apenas para manter as receitas, o recrutamento de 2/3 trabalhadores por forma a compensar a perda da quota de um trabalhador “estável”. Acresce aos salários mais baixos, a fragilidade contratual que configura uma situação de precariedade laboral, com uma elevada rotação do posto de trabalho. A atividade sindical neste contexto afigura-se de recorte mais dificultado, pelo receio de despedimento e pela falta de perceção, por parte do trabalhador precário, da utilidade da sua sindicalização. Esta realidade implicaria uma atenção redobrada face a este fenómeno, procurando desenvolver o discurso e as práticas organizativas mais adequadas à atração e sindicalização de trabalhadores precários, construindo um espaço de solidariedade entre estáveis e a miríade de situação atípicas de emprego:

“a intervenção que o sindicato tem tido de forma a minorar o problema da precariedade tem sido uma forma de exigir, onde existe organização sindical, que os trabalhadores precários que têm uma atividade permanente e regular e exercem funções com regularidade, obedecem às chefias, tem horários de trabalho como qualquer um outro trabalhador, é exigir que esses trabalhadores precários passem de facto para os quadros da empresa. Tentar sensibilizar aqueles que não são precários para um espaço de luta solidário para que os precários passem aos quadros da empresa. (...) Porque no atual quadro político, e com este desemprego galopante, com as pressões cada vez mais, com a desregulamentação laboral, com a falta de afirmação dos direitos no plano

contratual, há sempre uma tendência daqueles que têm o seu posto efetivo, se esquecerem que há outros que precisam de ter alguma estabilidade de emprego, particularmente a questão dos precários. (...) Há alguns exemplos positivos que têm acontecido, até porque a lei ainda determina um determinado tipo de aspeto, não sendo o suficiente para ajudar, que uma empresa não pode admitir, a partir do momento em que dispensa um trabalhador, não pode admitir outro para a mesma função, só o pode fazer depois de decorrido um determinado tipo de tempo, onde temos estrutura sindical, temos sempre tido o cuidado de dizer que este trabalhador precário foi dispensado, é ele que tem direito ao posto de trabalho, e por efeito deve passar a efetivo. (...) O problema que também se coloca aqui é o problema que de facto a resposta tem que ser uma resposta no âmbito geral. A própria central, não basta dizer que de facto que a situação da precariedade é um problema que os sindicatos tem que encarar, que resolver, e depois no plano prático obviamente entendem que o precário pode ser mais um custo para o sindicato. (...)” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 30.12.2010).

Segundo o depoimento de um dirigente do CESP, a visão predominante do sindicalismo continua a ver o trabalhador precário sobretudo como um custo:

“Não vale a pena fazer proclamações sobre a importância de combater o trabalho precário quando os sindicatos são os primeiros a recusar a organização dos precários. (...) porque um precário quando se sindicaliza, e se tem um vínculo precário, nada lhe garante que ele vai ter uma estabilidade normal de emprego. O que pode vir a ter, é a curto ou médio prazo, eventualmente, ou um despedimento, ou um conflito (...) e isto é um custo para o sindicato. Não vale a pena a gente se iludir. Enquanto o movimento sindical entender que o seu tipo de intervenção, e também percebemos que de facto o movimento sindical neste momento, no plano financeiro, está extremamente fragilizado, até porque os contextos da crise leva a mais lutas, e mais lutas leva a investimento para a afirmação dos direitos dos trabalhadores. Podemos dizer que no plano da saúde financeira não estarão muito bem. Até porque de facto os salários também não são grandes e as quotas são diminutas em determinados setores, roçam sempre o salário mínimo nacional. O precário é encarado como um trabalhador que não vai ter continuidade no sindicato e que poderá ser um custo para o sindicato (...) Enquanto não se perceber que é um investimento, enquanto os sindicatos também não perceberem que um precário poderá ser uma mais valia no futuro, no espaço da solidariedade

e da luta, e numa mais forte estrutura sindical, enquanto os sindicatos não perceberem isto obviamente vão continuar a definhar. (...) a minha opinião é que é a visão predominante. E é este debate, no espaço que me proporcionam para debater, que é o sindicato, eu tenho lutado contra este tipo de insensibilidade quanto à questão dos precários” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 30.12.2010).

O SITESE, por sua vez, não possui reflexão específica sobre esta matéria. Verifica-se um baixo nível de formalização de qualquer tipo de orientação político-sindical, e embora exista a possibilidade estatutária, a especialização organizacional é quase inexistente. Verifica-se uma debilidade ao nível da organização sindical no local de trabalho, conforme é reconhecido no próprio programa eleitoral na lista candidata às eleições para o biénio 2009-2011: “no âmbito de uma melhor política de comunicação com os seus filiados, o SITESE necessita de “ressuscitar” e desenvolver a sua rede de delegados sindicais e criar formas de comunicação alternativas aos esgotados e tradicionais meios utilizados” (SITESE, 2009b: 3).

Como se pode constatar, a cobertura do SITESE é semelhante à do CESP diferindo sobretudo pelo facto de incluir as áreas da restauração, hotelaria e vigilância privada:

“Nesta casa, começámos pelo comércio, alargámos à área da segurança privada que é uma área onde estamos muitíssimo bem representados, temos outros setores, na área dos consultórios médicos, em serviços que não são propriamente administrativos ou financeiros, e fundamentalmente o comércio. Mas eu diria inclusivé que o núcleo dos empregados de escritórios é capaz de não ser o maior do volume dos associados do sindicato. Hoje os sócios que são claramente escriturários e técnicos administrativos não representarão mais, é uma coisa curiosa que eu vou fazer, é fazer essa investigação, mas não representarão mais do que 30 a 35% dos membros associados do sindicato. Os outros são provenientes da restauração, da hotelaria, das agências de viagens, da segurança privada e depois há muita coisa ao nível dos institutos públicos (...) e temos o comércio, nas grandes superfícies e não só” (Entrevista a Presidente do SITESE-UGT, 25.05.2011).

Não se verifica uma definição clara quanto aos setores considerados prioritários para o reforço da organização sindical, o que resulta parcialmente da falta de formalização e especialização. A atividade de recrutamento encontra-se difusa no funcionamento regular da organização e direciona-se sobretudo para empresas onde já existe presença do sindicato:

“[Fazem apostas em setores e em empresas?] “naqueles em que já estamos inseridos e que sentimos que houve um quadro de renovação na empresa, de entrada e saída de pessoas que até aqui, pela verificação dos mapas de sindicalização se verifica que alguma coisa mudou e que é preciso fazer alguma coisa e lá ir. Essa é a nossa grande campanha de alarme“ (Entrevista a Presidente do SITESE-UGT, 25.05.2011).

Quanto ao modus operandi das “campanhas” de recrutamento, aponta-se a manutenção da prática de realização destas iniciativas, apesar das maiores dificuldades no acesso e na relação com as empresas, e a maior capacidade do CESP em proceder a este tipo de atividades:

“fazemos campanhas específicas, por exemplo, preparamos uma série de propaganda, de documentos, de panfletos, pedimos autorização a uma empresa para nos deslocarmos numa tal data e vamos (...) Depois temos lá dentro os nossos próprios associados que também se encarregam de fazer, digamos, a distribuição. Agora há uma coisa que tem que ser dita. Que hoje isto também mudou radicalmente em relação há 25 anos atrás. Eu, há 25 anos atrás, não tinha problema nenhum em dirigir-me à Tabaqueira falar com os delegados sindicais, com os meus associados, percorrer as instalações, ver onde eles estão instalados. Eu hoje vou à Tabaqueira, sou recebido por um segurança à porta, pergunta-me ao que vou, liga a um diretor que me manda entrar, fecha-me numa sala e o delegado sindical vem falar comigo àquela sala. Eu não percorro mais espaço nenhum que não seja o da entrada até ao elevador, do elevador para um determinado piso, onde está uma sala onde vou falar com o delegado sindical. Essa visita, essa livre circulação, isso acabou. Aqueles plenários que se faziam dentro das empresas, etc, isso foi chão que deu uvas” (Entrevista a Presidente do SITESE-UGT, 25.05.2011).

“[CESP] eles trabalham muito nisso [grande distribuição] Eles fazem ai um bom

trabalho, eu até penso que muitas vezes eles fazem um trabalho quase de tampão, estanque, até que às vezes a gente fica um bocado sufocada com o trabalho deles. Não é que eles queiram fazer isso visando fundamentalmente o monopólio da sindicalização mas sente-se que eles têm uma estrutura muito mais bem vocacionada para ir logo atrás do novo trabalhador que chegou. O nosso pessoal é uma massa um bocadinho mais diferente, tem um tipo de intervenção e de actuação mais reservada desse ponto de vista. Eles são mais agressivos a trabalhar” (Entrevista a Presidente do SITESE-UGT, 25.05.2011).

A estratégia de recrutamento do SITESE passa mais pela atração individual de associados do que pela organização coletiva. Para tal, alicerça o seu discurso, para além das virtudes da associação a um sindicato, à concessão de benefícios, decorrentes de protocolos assinados com diversas entidades (universidades, serviços médicos, tempos livres) que gerariam benefícios que superariam o próprio valor da quotização anual. Um elemento central desta é o facto de possuir um Centro de Formação Profissional, que traria efeitos positivos na atração de trabalhadores mais jovens:

“é de grande visibilidade e prestígio para o sindicato. Quem passa por lá sindicaliza-se (...) Está a ver a referência que é o CITEFORMA e a formação de excelência e de qualidade da formação que se dá. As grandes empresas, bancos, seguradoras vem tudo aqui buscar secretariado, informática, contabilidade. (...) E a maior parte desses jovens depois vem-se sindicalizar. É uma grande fonte. Ninguém lhes impõe nada, mas eles próprios percebem que isto foi uma ferramenta importante e que, têm uma consciência que eu não sabia mas que está a ser adquirida, que as pessoas hoje, isto já não é só um slogan “formação contínua”, “aprendizagem ao longo da vida”, as pessoas já sabem que a seguir vão ter que vir aqui fazer mais coisas” (Entrevista a Presidente do SITESE-UGT, 25.05.2011).

4. A debilidade da reflexão estratégica e ilusão de auto-suficiência

Conforme foi aludido, a principal estratégia de “revitalização”, adotada ao longo dos últimos anos, tem sido a da reforma das estruturas sindicais, com a sucessiva fusão de sindicatos distritais em unidades geográficas mais amplas (multi-distritos) chegando mesmo a atingir a dimensão de sindicato nacional. Para além da ampliação do escopo geográfico, constata-se o alargamento do âmbito profissional, acompanhando as mutações ocorridas ao nível do emprego no setor terciário: a diminuição dos serviços de apoio direto à produção, e o aumento nas atividades onde subsiste a “relação de serviço”; o declínio do emprego no comércio tradicional, e o seu aumento nos novos formatos comerciais, na grande distribuição, comércio moderno, hotelaria e restauração¹⁵³; e a importância crescente do emprego na área social.

Esta estratégia é eminentemente defensiva se não corresponder a uma reflexão aprofundada que articule a dinâmica de reorganização interna e externa com as novas condições em que se desenrola a ação sindical. Será a partir deste nexos que será possível proceder a ajustamentos e reformulações, de maior ou menor grau de intensidade, que permitam contribuir para a ampliação dos seus recursos de poder. O elemento determinante é sem dúvida o recrutamento de novos membros, refletindo a composição mais heterogénea da classe trabalhadora. O aumento da precariedade e a fragmentação dos coletivos de trabalhadores em vínculos jurídicos diversos, a diminuição do número médio de trabalhadores por estabelecimento, a reconhecida maior resistência patronal à organização e ação sindical, as crescentes orientações por parte dos trabalhadores para outros interesses fora da “esfera da produção”, a redução do tempo de socialização no contexto da empresa dificultam o contacto e a construção de solidariedades que propiciem a ação sindical. Esta passa cada vez mais pelo espaço público utilizando, tanto velhas metodologias, da qual a campanha à porta da empresa será o melhor exemplo,

¹⁵³ Apenas o SITESE abrange o setor da hotelaria e restauração. No caso da CGTP, este é representado pelos sindicatos afiliados à Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT).

como outras mais recentes, resultantes do advento das novas tecnologias, como o recurso à internet e redes sociais, com vista a poder maximizar as “zonas de contacto” com potenciais interessados.

É possível assinalar duas estratégias de revitalização sindical que estão praticamente ausentes do discurso sindical: a construção de coligações e solidariedade internacional. A construção de coligações significa a convergência com outras organizações, em torno de temáticas de interesse comum. O propósito fundamental é o de aumentar os recursos de poder dos sindicatos ao permitir aceder a novos “públicos”, ganhando, em tese, conhecimento, legitimidade e capacidade de mobilização acrescida. Segundo Frege, Heery e Turner (2004: 137-158) dois fatores poderão influenciar os sindicatos a procurarem alianças. O primeiro tipo resulta de um processo interno de mudança na organização que tenha como consequência o alargamento da sua agenda sindical. O segundo corresponde à existência de parceiros na sociedade civil e uma estrutura de oportunidades que favoreça essa convergência.

Convém não depositar a totalidade das responsabilidades por esta situação sob os ombros do sindicalismo. A questão da presença/ausência de oportunidades políticas externas e a debilidade dos atores da sociedade civil não deve ser menosprezada. Neste contexto, é possível afirmar que, de longe, os sindicatos constituem as maiores organizações dessa mesma sociedade civil, o que tem como consequência a existência de poucos incentivos externos à procura de coligações.

Subsistem, no entanto, boas razões para a prossecução de alianças estruturadas. A defesa dos serviços públicos e do Estado social, de políticas de equidade no sistema fiscal, no acesso à justiça, na educação e na saúde constituem temáticas caras aos sindicatos pois remetem para o “salário social” ou “salário indireto”. A expansão dramática do princípio do mercado colonizando o princípio do Estado, necessita de uma dinâmica forte de “auto-proteção da sociedade”, o que implica a procura de alianças na sociedade civil que ultrapassem o campo sindical. Os sindicatos, embora possam ser um importante catalisador, são apenas uma parte desta dinâmica.

O mesmo se pode afirmar do campo estritamente laboral. Os sindicatos têm tido dificuldade em lidar com a crescente dualização da força de trabalho, dividida entre um grupo decrescente de trabalhadores estáveis, e um outro, crescente, de trabalhadores abrangidos por uma diversidade de modalidades contratuais atípicas. Essa polarização não se circunscreve apenas às diferenças relativas ao contrato, mas igualmente à capacidade de lidar com novas subjetividades, incorporar os problemas e necessidades expressas por uma classe trabalhadora mais heterogénea. Os sindicatos, por inércia, tendem a reproduzir o seu perfil tipo de membro, a saber, o trabalhador estável de empresas onde já existe densidade sindical. Assim, o seu défice de resposta conduziu ao aparecimento, nos últimos anos, de novas organizações, comumente designadas como movimentos de trabalhadores precários, que têm procurado dar visibilidade às questões da precariedade. Esta expressão de uma “subjetividade precária” converteu-se em organizações como os FERVE (Fartos D’estes Recibos Verdes), PI (Precários Inflexíveis) mas sobretudo acontecimentos como o Mayday, uma parada de trabalhadores precários aquando do 1º de Maio, realizada em Lisboa desde 2007 e no Porto desde 2009.

Os sindicatos, de um modo geral, têm demonstrado pouco interesse nessas novas dinâmicas. Mas a aliança dos seus recursos organizacionais, com a capacidade dos movimentos de inovarem na intervenção no espaço público e de influenciarem a agenda mediática poderia se provar eficaz no combate à hegemonia do pensamento único e na organização de lutas locais ou setoriais bem sucedidas.

A estratégia da solidariedade internacional prima igualmente pela ausência nos discursos sindicais. Aparte da retórica internacionalista associada a cada uma das identidades sindicais em presença¹⁵⁴, as dinâmicas de ação transnacional ocupam uma parte pequena do funcionamento regular destes.¹⁵⁵ Convém referir que existem poucos incentivos elevados a uma prática

154 Ver capítulo 6.

155 O SITESE é filiado na Federação Sindical Global UNI que cobre um conjunto vasto de serviços. A UNI resulta da junção, em 2000, de quatro organizações (antigos secretariados profissionais internacionais), nomeadamente da FIET (Federação Internacional de Empregados, Técnicos e Gestores) de onde o SITESE era originário (UNI, 2011). O CESP não possui qualquer afiliação internacional.

transnacional concreta e quotidiana. A maioria dos setores e empresas abrangidas por estas organizações sindicais são “territorializadas”, quer se trate de capital nacional, como no caso do comércio tradicional ou “moderno”, quer na chamada “ação social”, que se encontra associado a iniciativas do terceiro setor e da sociedade civil. A exceção à regra são alguns grupos estrangeiros, sobretudo da grande distribuição, que funcionam como incentivadores de articulações e práticas sindicais transnacionais. Embora se possa argumentar da desejabilidade de uma ação sindical transescalar, dada a incompletude de um espaço político internacional (europeu), verifica-se ainda a sobre-determinação da esfera nacional na ação sindical.

No que diz respeito aos dois sindicatos em causa, situação que aliás se pode alargar à esmagadora maioria do movimento sindical, não ocorreram processos estratégicos de mudança. Concorrem, para tal, dois aspetos, inter-relacionados. Em primeiro lugar, ao contrário de outros países, não se verificou uma reconfiguração da relação entre partidos políticos e sindicatos. Mantém-se assim, uma hegemonia da corrente comunista na CGTP e a partilha das principais instâncias de decisão da UGT pela tendência socialista e tendência social-democrata. Esta geometria relacional não se desfez, nem foi desafiada, de forma credível nos últimos anos.

Em segundo lugar, assinala-se a diminuição do pluralismo e da competição entre projetos alternativos no interior dos sindicatos. Tal é resultado, por um lado, da diminuição do número de membros, mas também do decréscimo do militantismo característico da década de 1970 e tem como consequência a manutenção, ao longo dos anos, da mesma estrutura de direção, com uma elevada profissionalização dos dirigentes. A não renovação das direções e o envelhecimento dos dirigentes sindicais, juntamente com a diminuição do pluralismo e competição interna, contribui para uma esclerose organizativa ao promover a rotinização das práticas, pouca abertura à mudança e pouca capacidade de atração de novos membros, nomeadamente mais jovens.

Kim Voss e Rachel Sherman, reportando-se ao contexto norte-americano, argumentam que, ao contrário do que seria previsível, decorrente

da burocratização interna e da escassez de incentivos provenientes de “oportunidades políticas” externas, verificavam-se efetivamente processos de mudança organizacional e de revitalização sindical. Identificaram a presença de três fatores para que tal suceda: a ocorrência de uma crise política na secção¹⁵⁶ conduzindo à eleição de uma nova direção; a presença de dirigentes com experiência ativista fora do movimento sindical, que interpretam o declínio dos sindicatos como um mandato para a mudança; o apoio de instâncias superiores do sindicato a favor de inovações (Voss e Sherman, 2000).

Salvaguardando-se as devidas distâncias, decorrentes de contextos sócio-políticos muito diferentes, é possível afirmar que em Portugal, não se verificaram “raturas” ou “crises” de direção ao longo dos últimos anos, o que resulta numa grande estabilidade das suas equipas diretivas. A pouca formalização de documentação interna e externa de reflexão – à qual acresce o “secretismo” resultante de anos de competição sindical entre CGTP e UGT – embora não signifique a inexistência de debate e discussão interna, indicia uma debilidade de reflexão estratégica, que costuma por norma ser sistematizada e formalizada de modo a que o seu processo de discussão seja amplamente participado e a sua execução devidamente acompanhada. A ausência de novos atores, que forneçam interpretações alternativas para o declínio sindical e proponham novas estratégias organizacionais, tem contribuído para a pouca incidência de debates e reformulações estratégicas.

Não se pode afirmar que não exista a perceção da existência de sérias dificuldades à ação do sindicalismo e da necessidade de operar mudanças, mas subsiste a incapacidade de nomear e identificar caminhos alternativos a trilhar. A mudança, a existir é projetada para um futuro próximo com outros intervenientes, o que retira do tempo presente a possibilidade de agência estratégica dos atores sindicais: “Agora, nota-se que a próxima geração vai ser completamente diferente, e eu costumo dizer que o movimento sindical também vai ser diferente. Agora, o que vai ser não sei” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 23.02.2011).

156 Os sindicatos norte-americanos possuem secções locais que gozam de ampla autonomia política e organizativa em relação à estrutura nacional, designada normalmente por sindicato internacional.

Subsiste ainda, um discurso de auto-suficiência, no que diz respeito à representação dos interesses dos trabalhadores, que vê com desconforto a emergência de novos atores políticos direcionados para a intervenção sobre as temáticas laborais:

“Para mim choca-me imenso, choca-me enquanto dirigente sindical ver de facto aquilo que acontece e que não deveria acontecer. É os movimentos de precários que aparecem naturalmente e que se organizam naturalmente porque se calhar não tem resposta para os seus problemas na estrutura sindical, e no quadro e no momento do espaço da sua manifestação, no dia instituído para se manifestar sejam tratados pelas centrais sindicais de forma menor, ou seja, terem que pedir autorização porque eu sou precário, onde eu me posso integrar neste processo de luta que se vai desenvolver, ou de protesto que se vai desenvolver. Isso é caracterizador do pensamento maioritário no movimento sindical. E aqui, particularmente no porto, assisti recentemente, na ultima manifestação do primeiro de maio, o setor Mayday e dos precários e não sei quê, tarem uma hora na seca para depois os deixarem integrar na cauda da manifestação. Enquanto o movimento sindical vir este movimento de trabalhadores precários desta forma menor, enquanto se perguntar, então tu és do movimento x, mas tu és sócio do sindicato? Ai não és, ah então tem lá calma, quando fores, tudo bem. É uma contradição quando lhes fecham a porta para entrar. (...) Porque os sindicatos têm uma particularidade muito economicista, reivindicativa, na base da mesa de negociação, vão perdendo algumas dinâmicas combativas, a não ser quando de facto há o apelo a lutas mais globais, o movimento dos precários tem assumido até uma particularidade mais combativa, assumindo iniciativas muito mais criativas, muito mais incomodativas, e obviamente que o movimento sindical instituído não pode ficar insensível a isto” (Entrevista a dirigente do CESP-CGTP, 30.12.2010).

Em suma, as ações realizadas constituem o prolongamento de uma identidade sindical perfeitamente solidificada, em que se verifica pouca inovação no repertório tradicional utilizado, e pouca abertura dessas identidades à mudança de práticas. A debilidade da reflexão estratégica e a “ilusão de auto-suficiência”, preponderantes na ação sindical, impedem o alargamento do seu campo de atuação, através da procura de alianças e coligações sustentadas, quer em torno do salário social e dos serviços

públicos, quer numa estratégia de aproximação com setores precários da classe trabalhadora, normalmente mais afastados das lides sindicais.

Conclusão

Formule-se a seguinte indagação: se os sindicatos deixassem de existir, estaríamos perante um mundo melhor? A questão pode parecer demasiado imbuída de normatividade, quando o recato costumeiro de uma conclusão de dissertação académica aconselharia a um questionamento mais analítico, mapeando, por exemplo, cenários possíveis de evolução no panorama das relações laborais, com especial incidência sobre o sindicalismo. Importa aqui reafirmar a premissa epistemológica que distingue entre objetividade e neutralidade (Santos, 1999: 208). Não só a neutralidade axiológica constitui uma “promessa incumprida” da ciência positiva, como a maximização da objetividade não implica a conceção de uma produção de conhecimento científico alheada do devir das sociedades contemporâneas.

O devir ou vir-a-ser, estabelece o conceito de mudança como constituinte do real, e a responsabilidade humana na construção desse mesmo real. Existem portanto futuros possíveis - que radicam nas condições materiais, nas estruturas e instituições, na distribuição do poder na sociedade em geral, das forças sociais que se movem, dos conflitos de interesses existentes, nas subjetividades, práticas e atitudes -, mas também futuros desejáveis, que resultam de valorações sobre o que pode constituir o bem comum. Deste ponto de vista, os diversos futuros possíveis inscrevem-se no presente, em termos de possibilidade¹⁵⁷. Mas pode existir uma ancoragem valorativa, uma direção, na constituição desse espaço de envolvimento, da passagem de um mero observador distanciado para a assunção da condição de participante num

157 Boaventura de Sousa Santos, num registo crítico da modernidade ocidental, inspira-se no conceito de Ainda-Não proposto pelo filósofo Ernst Bloch, para o desenvolvimento da sua sociologia das ausências e das emergências. “Bloch insurge-se contra o facto de a filosofia ocidental ter sido dominada pelos conceitos de Tudo (Alles) e Nada (Nichts), nos quais tudo parece estar contido como latência, mas donde nada novo pode surgir. Daí que a filosofia ocidental seja um pensamento estático. Para Bloch, o possível é o mais incerto, o mais ignorado conceito da filosofia ocidental (1995: 241). E, no entanto, só o possível permite revelar a totalidade inesgotável do mundo. Bloch introduz, assim, dois novos conceitos, o Não (Nicht) e o Ainda-Não (Noch Nicht). O Não é a falta de algo e a expressão da vontade de superar essa falta. É por isso que o Não se distingue do Nada (1995: 306). Dizer não é dizer sim a algo diferente. O Ainda-Não é a categoria mais complexa, porque exprime o que existe apenas como tendência, um movimento latente no processo de se manifestar” (Santos, 2002: 255).

campo de relações sociais, na destrição de um futuro desejável contido na constelação de potenciais futuros possíveis.

Voltando à interrogação inicial, e incorporando uma dimensão ética ou valorativa, assume-se uma direção ou sentido, ou seja, que o mundo tal qual o conhecemos seria pior se os sindicatos deixassem de existir. A justificação desta afirmação radica tanto no passado como no presente. Esclareça-se, pois, estes fundamentos, antes de argumentar sobre o futuro.

Sobre o passado, existe evidência histórica de que o sindicalismo teve um papel fundamental nas sociedades capitalistas no sentido da domesticação do princípio do mercado e da ampliação dos direitos de cidadania? No primeiro capítulo procurou-se argumentar afirmativamente.

A grande transformação - expressão cunhada por Karl Polanyi-, foi longa e complexa. Como se procurou aludir, a génese do capitalismo resultou de um conjunto de mutações a nível material e intelectual que o precedem e que surgem sob o signo da modernidade. O mercado impõe-se como princípio organizador da sociedade e os laços de servidão feudal são substituídos pela recém-descoberta igualdade e liberdade, consagrada pelos direitos civis. Mas a nova sociedade era produtora de novas desigualdades e clivagens, e em busca de formas para reconstituir o laço social sob novos moldes.

Recuperaram-se algumas visões que refletiam sobre uma sociedade que procurava compreender as novas dinâmicas surgidas. Durkheim enfatizou a interdependência da divisão do trabalho como forma de recuperar o elo social; Marx, a desigualdade gerada pelo elemento económico (apesar da igualdade formal), as classes sociais e a conflitualidade daí adveniente; Weber, a racionalização mas também a crescente complexidade e estratificação desta; Simmel, a dificuldade de conciliar o binómio liberdade e igualdade.

Embora se tenha procedido a uma abordagem separada dos pilares do mercado, Estado e sociedade, cumprindo propósitos meramente heurísticos, a sua imbricação exige, pelo contrário, uma análise estruturada das suas interações e inter-relações: a lógica expansiva do capital que se (des)territorializa, criando e destruindo territórios produtivos e classes trabalhadoras; a perspetiva trazida pela Teoria do Sistema Mundo cuja análise

das trocas desiguais existentes na divisão internacional do trabalho permite uma visão estruturada – centro, semi-periferia e periferia – da economia mundo e sistema inter-estatal; a importância dos Estados, conforme a sua inserção internacional, na criação de condições adequadas à reprodução do capital.

A diversidade de configurações institucionais resultou da singularidade de percursos históricos e das forças sociais que se confrontaram nestas dinâmicas. O Estado, e o seu complexo institucional, não é nem totalmente neutro e autónomo, nem sobre-determinado pelo ambiente externo, sobretudo pelo económico. É no entanto possível identificar a relação entre o regime de acumulação e o modo de regulação, ou seja da adequação institucional dada pelo Estado ao desenvolvimento do capitalismo. A noção de acoplamento estrutural afigura-se importante para perceber a forma como os sub-sistemas sociais constroem inter-relações estruturadas, e o de seletividade estratégica para decifrar a forma como o Estado se relaciona de modo diferenciado com os atores sociais, promovendo determinados interesses em detrimento de outros. Desta forma, certos atores sociais procuram implementar visões hegemónicas de funcionamento da sociedade, delineando “projetos de estado” e articulando a sua intervenção nos sub-sistemas sociais.

Acompanhou-se a emergência da questão social e o contra-movimento de auto-proteção da sociedade personificada na ação da nascente classe operária. Esta teve um papel determinante no desenvolvimento de uma dada noção economia moral que se cristalizou em leis e instituições (estatais ou não), em conceções de justiça e práticas concretas, e que contribuiu para a ampliação dos direitos de cidadania, e para a domesticação do mercado através da regulação Estatal. Este compósito de lutas sociais pela ampliação de direitos (políticos e sociais) e pela desmercadorização institucional, enraizou o sindicalismo no terreno do mercado, Estado e comunidade.

O segundo capítulo dedicou a sua atenção na delimitação da reflexão específica sobre o trabalho e as relações laborais nascida no campo disciplinar da Sociologia. Identificou-se a matriz compósita da Sociologia do Trabalho bem como as suas principais preocupações analíticas enquanto produto do desenvolvimento da sociedade industrial: as relações sociais estruturadas em

torno das relações de produção; as relações na produção como os sistemas de trabalho e a organização produtiva, o controlo do processo produtivo, a produção de consentimento, a ação e consciência operária; a constituição do campo das relações laborais e do sindicalismo.

O modo de regulação que se desenvolve nos países capitalistas avançados, no pós 2ª Guerra Mundial, correspondeu a um contrato social, funcional para o regime de acumulação, mas que permitiu uma melhoria da condição da classe trabalhadora em termos materiais e de estatuto social. A designação de compromisso capital/trabalho é de certa forma enganador, pois a limitação do princípio do mercado e a ampliação das práticas estatais (relação salarial fordista e Estado-Providência) ocorre sob o signo da ação coletiva da classe operária organizada em torno dos sindicatos e dos partidos operários. Convém no entanto salientar que, se se apelar a uma visão sensível às trocas desiguais decorrentes da divisão internacional do trabalho do sistema moderno, não constituirá surpresa a constatação da especificidade da relação salarial fordista, temporal e geograficamente circunscrita aos países capitalistas avançados.

No campo das relações coletivas de trabalho, o compromisso político correspondeu a uma dinâmica de desmercadorização do trabalho, através da constituição de instituições com vista à sua regulação e o reconhecimento dos sindicatos enquanto representantes legítimos dos interesses da classe operária. O sindicalismo, surgido enquanto movimento social, reforça assim o seu pilar institucional, ao participar em arranjos institucionais como a concertação macro-económica (neo-corporativismo) e a negociação coletiva ao nível de setor e mesmo de empresa.

A diversidade existente no seio do sindicalismo resulta das especificidades nacionais do conflito político, mas também de assinaláveis cambiantes na sua organização e orientação societal. É assim simultaneamente produtor e produto da relação salarial fordista, tendo construído a sua força com base no paradigma industrial/nacional. O período áureo do sindicalismo ocorre no momento de maior massificação e homogeneização da classe operária, ou seja, quando diversas identidades

seccionais se fundem numa consciência de classe propiciadora de uma ação unificada.

Em relação ao tempo presente, pode-se afirmar que a crise do sindicalismo é generalizada ou epifenoménica? A sociedade industrial marca de forma indelével o contexto de desenvolvimento das relações sociais de produção bem como as preocupações dos estudos sobre esta. Será necessário esperar até finais dos anos sessenta do século passado para assistir a transformações desestruturadoras do paradigma produtivo e do modo de regulação vigente, sob o signo da globalização capitalista e da ideologia neoliberal, que terão impactos no sindicalismo tal qual nos habituámos a conhecer. Procurou-se defender, no terceiro capítulo, que a crise atual é de um determinado tipo de sindicalismo, a saber, industrial/nacional, nascido nas sociedades industriais e com dificuldade de resposta ao aceleração dos processos de globalização económica.

Retornando à tríade da modernidade, subscreveu-se a tese, de que, mais do que nunca, o princípio do mercado teria colonizado o Estado e a comunidade (Santos, 1994). Os processos de globalização económica, internacionalização e financeirização da economia, reestruturação e produção de uma nova geografia produtiva conduziram a uma expansão sem precedentes do princípio do mercado. Nesta fase de desenvolvimento do capitalismo, a ideologia neoliberal tornou-se hegemónica, agindo nos mais diversos sub-sistemas sociais, encetando um longo processo de transformação institucional com uma dinâmica de (re)mercadorização das diversas esferas da vida, nomeadamente da “mercadoria fictícia” trabalho. O marco regulacional, que nos países capitalistas avançados tinha assumido a forma de relação salarial fordista, começa a ser posto em causa, e paulatinamente desarticulado, não por uma pressão externa inexorável, mas pelo “projeto de estado” do neoliberalismo que assume a forma do consenso do Estado fraco. Uma tão grande “nova transformação” não poderia obviamente ser operada sem a procura da produção de uma nova subjetividade, caracterizada pelo individualismo (Lipovetsky, 1993; Bauman, 2001; Sennett, 2001; Giddens, 2002) um “novo espírito do capitalismo” (Boltanski e Chapello, 2007)

internalizado nas disposições subjetivas, condutor de práticas e atitudes, adequado ao novo regime de “acumulação flexível” (Harvey, 1992).

O sindicalismo, o movimento social característico da sociedade industrial e da relação salarial fordista, perde simultaneamente força no plano institucional e enquanto movimento social. No primeiro caso, mercê da desconstrução dos arranjos institucionais neo-corporativos, do crescente desinteresse por parte das organizações patronais na realização de acordos de macro-concertação social, privilegiando, quando disponíveis, a negociação mais descentralizada ao nível de setor e de empresa, pelo acoplamento estratégico do Estado aos interesses do capital. No que diz respeito à dimensão de movimento social, o sindicalismo perde força e capacidade de ação coletiva, mercê de processos de crescente diferenciação, fragmentação, individualização e precarização da relação laboral. A quebra do nexo entre classe social e expansão da cidadania social, ocorre simultaneamente ao aparecimento de novos movimentos sociais que se mobilizam em torno de novas fontes de desigualdade e de opressão.

As dramáticas transformações ocorridas, quer no modo de regulação e mesmo no regime de acumulação, deixaram intacto o modo de produção capitalista, tendo inclusive se expandido a novas partes do globo. Assim, se se conceber o capital como uma relação social, então a sua expansão mundial conduzirá à expansão global das classes trabalhadoras e de dinâmicas de resistência operária. Viu-se, no entanto, que estamos diante de uma nova geografia produtiva à escala mundial e de uma maior complexidade, heterogeneidade e fragmentação da categoria trabalho. A agitação operária, conforme se evidenciou, oscila num pêndulo polanyiano e marxiano: enquanto que as agitações do tipo polanyiano correspondem a lutas contra a expansão do mercado global auto-regulado, centradas nos países capitalistas avançados, em torno da oposição à desconstrução dos pactos sociais dos quais beneficiavam; as agitações do tipo marxiano correspondem sobretudo, a mobilizações por parte das novas classes trabalhadores constituídas como consequência não-intencional do desenvolvimento e expansão do capitalismo, e que geraram movimentos sindicais novos, obtendo concessões económicas

e direitos sociais (Silver, 2005: 35). É por isso que os graus de crise sindical são diferenciados, mais sentidos nos países capitalistas avançados que nos países de desenvolvimento tardio, decorrentes das metamorfoses das geografias produtivas do capital.

Retomando o fio à meada, como seria o mundo sem sindicatos? A persistência da relação capital-trabalho e a tentativa de desconstrução global de arranjos institucionais reguladores da mercadoria fictícia trabalho, manterá o conflito de interesses que impele os trabalhadores assalariados a procurar formas de associação que contra-balancem esse diferencial de poder. A individualização das relações laborais, com a exceção de funções que primem pela escassez de qualificação, torna a situação do trabalhador mais vulnerável. Parece então pouco provável que organizações representativas dos interesses de trabalhadores assalariados deixem de existir. Pode no entanto acontecer, mercê de inércia, da rotinização organizacional e de circunstâncias sócio-políticas mais desfavoráveis, o seu afunilamento na representação de setores da classe trabalhadora ainda estáveis, contribuindo assim para o reforço das dinâmicas de individualização e segmentação da força de trabalho.

Mas esta questão possui maior alcance. Não se trata apenas da constatação empírica da relação entre maiores níveis de sindicalização e melhores condições, remunerações, e “salário social”. O deslocamento do conflito nas sociedades pós-industriais da esfera da produção para outros campos de distribuição desigual de poder, tem reforçado o argumento da sua perda de centralidade e, como tal, do “anacronismo” das organizações sindicais. No entanto, será que as novas causas e fontes de clivagem social subsumiram o trabalho por completo? Será que o trabalho não tem influência na estruturação das desigualdades sociais mais amplas na sociedade? A intervenção pura e simples na esfera da liberdade, por oposição da esfera da necessidade, tem contribuído para uma melhoria nas lutas contra a mercadorização do trabalho e das demais esferas sociais? É possível conceber uma ação política na sociedade civil e no espaço público que ignore uma das principais dimensões da vida em sociedade? O puro desaparecimento dos sindicatos teria algum contributo para as lutas pela justiça social? A

resposta a esta questão, assumida um pouco ao longo de toda a dissertação, é de sentido negativo, ou seja, que os sindicatos possuem um papel insubstituível nas sociedades atuais, enquanto subsistir o modo de produção capitalista. Segundo Estanque, "Se nos despirmos de juízos de valor, (...) seremos levados a perceber o papel social e transformador do sindicalismo (e tanto a contestação como a negociação são vias igualmente válidas no plano social) e talvez então se possa aceitar que o sindicalismo combativo e de movimento é aquele que maior contributo deu e pode dar à sociedade e ao progresso. É sobretudo em períodos de crise e de dificuldades para as classes trabalhadoras que ocorrem as grandes viragens históricas, normalmente acompanhadas de novos movimentos e da emergência de novas lideranças" (Estanque, 2011: 59).

A erosão da crítica social face à crítica artística (Boltanski e Chiapello, 2007), o deslocar do terreno da contestação da esfera da produção para o campo cultural, conduziu a um privilegiar das políticas de reconhecimento em detrimento das políticas de redistribuição. Para Nancy Fraser tal gera perspectivas ambivalentes: "Por um lado, a viragem para o reconhecimento representa um alargamento da contestação política e um novo entendimento da justiça social. (...) Por outro lado, não é absolutamente nada evidente que as atuais lutas pelo reconhecimento estejam a contribuir para complementar e aprofundar as lutas pela redistribuição igualitária. Antes pelo contrário: no contexto de um neoliberalismo em ascensão, podem estar a contribuir para deslocar as últimas. Se assim for, os recentes ganhos no nosso entendimento da justiça podem estar entrelaçados com uma perda trágica" (Fraser, 2002: 9-10). É com vista a superar esta dicotomia e o risco da substituição das lutas pela redistribuição por lutas pelo reconhecimento que a autora propõe uma conceção bidimensional da justiça social que articula as duas dimensões: "nesta sociedade, como vimos, a identidade já não está exclusivamente ligada ao trabalho e as questões da cultura são intensamente politizadas. Contudo, a desigualdade económica continua a manifestar-se desmedidamente, uma vez que a nova economia global da informação está a alimentar importantes processos de recomposição de classe. Além disso, a atual população

diversificada de trabalhadores simbólicos, trabalhadores de serviços, trabalhadores manuais, trabalhadores temporários e a tempo parcial, bem como os socialmente excluídos, tem extrema consciência das múltiplas hierarquias de estatuto, incluindo as ligadas à diferença sexual, “raça”, etnicidade, sexualidade e religião. Neste contexto, não é viável nem um economicismo redutor, nem um culturalismo banal. Pelo contrário, a única perspectiva adequada é uma perspectiva bifocal que abarque tanto o reconhecimento como a distribuição” (Fraser, 2002: 12).

Na esfera da sociedade civil movem-se forças sociais diferenciadas com interesses contraditórios. Longe de ser um espaço de harmonia, é terreno de conflito, de diferença e de disputa política, onde se afirmam resistências e vozes dissonantes, onde existe capacidade para poder inverter relações de poder e transformar relações sociais. Nesta determinados atores sociais procuram implementar visões hegemónicas de funcionamento da sociedade, delineando “projetos de estado” e articulando a sua intervenção nos diversos sub-sistemas sociais (Jessop, 1990; Harvey, 2010).

Tendo em conta que vivemos em sociedades complexas e diferenciadas, qualquer projeto de mudança social só será possível através de uma ação coordenada nos diversos sub-sistemas sociais, acionando e articulando diversos atores sociais. Deste modo, a centralidade do trabalho e da conflitualidade capital-trabalho, não pode ser concebida de outra forma que não sendo partilhada, em que através de um trabalho de “tradução” (Santos, 2004: 81), seja possível agregar interesses, sujeitos e subjetividades, em dinâmicas de reforço mútuo, assumindo o “princípio de paridade de participação” (Fraser, 2002: 13), sem ser subsumida a uma lógica primordial e homogeneizadora.

Dentro deste contexto, a tese assumida foi a de que os sindicatos, enquanto instâncias de “socialização de meios de resistência” (Boltanski e Chiapello, 2007: 274-275), portadores de uma “economia moral”, de valores de justiça social, de solidariedade e do bem comum, são parte integrante e incontornável na/da produção de alternativas societárias, de um “novo pacto global da sociedade civil” (Waterman, 2004b: 366), capaz de limitar o pilar do mercado e transformar a regulação do Estado. Não estando o sindicalismo

fadado ao desaparecimento, a influência que este poderá ter no futuro dependerá da sua capacidade, enquanto ator estratégico, de empreender mudanças substanciais no seu *modus operandi* de forma a poder representar no seu interior, mas sobretudo no exterior, a nova morfologia da classe trabalhadora.

A crise económica, iniciada com o colapso do sub-prime e a falência da Lehman Brothers, no Outono de 2008, rapidamente se alastrou para as demais instituições financeiras, e para a economia real, com um impacto diferenciado consoante o grau de dependência da atividade económica face aos ativos tóxicos gerados pelo sistema financeiro. Em Portugal, num curto período de tempo (3 anos), a taxa de desemprego, com tendência para crescimento desde 2000, passou de 7,6% em 2008, para 12,4% no primeiro trimestre de 2011. A este indicador, já por si sintomático de uma economia em recessão e de um aumento da insegurança e pobreza, decorrente da exclusão do emprego, acrescente-se por um lado, o desemprego oculto, o sub-emprego, o aumento do desemprego estrutural e de longa duração, o aumento do trabalho a recibos verdes e do trabalho precário em geral, e por outro a redução de apoios sociais, o que configura uma situação explosiva e com consequências graves para a coesão social. A fratura social agrava-se simultaneamente com a exclusão de setores cada vez maiores do emprego, mas também pela redução do apoio e proteção do Estado, nos serviços e bens públicos, ou seja, no salário indireto, mas também ao nível das prestações sociais contributivas e não contributivas.

No campo estrito das relações laborais, assiste-se ainda a um aprofundamento da transformação do Direito do Trabalho, no que respeito às suas disposições substantivas e processuais, que enfraquecem a posição global do trabalho na relação laboral, e do sindicalismo enquanto parceiro social, no sentido de aprofundar a flexibilidade da relação laboral, apontada, por Governo e empresários, como um fator determinante para a competitividade das empresas e da economia no seu todo.

Segundo Hermes Costa, “a atualidade do sindicalismo, nomeadamente do sindicalismo português, pode hoje questionar-se à luz de três questões

inter-relacionadas: 1. até que ponto confiam as pessoas nos sindicatos? 2. Que sinais de renovação sindical são evidentes para que os trabalhadores possam efectivamente ter confiança nos sindicatos? 3. Que influência efetiva têm os sindicatos na sociedade? (...) a ideia de renovação questiona directamente o carácter imobilista dos discursos (e práticas) sindicais e deixa no ar a ideia de que se os responsáveis sindicais não fizerem alguma coisa para mudar correm o risco de não só não ganharem novos adeptos para as suas causas, como de não recuperarem a confiança daqueles que no passado lha depositaram" (Costa, 2011: 40-41).

Nesta dissertação, procurou-se abordar, através dos estudos de caso realizados, sobretudo a segunda questão levantada pelo autor. Partiu-se assim do pressuposto de que, mesmo concebendo os sindicatos como uma força potencial capaz de repolitizar a sociedade civil, e de constituir parte importante de uma "contra-ofensiva", não ficam isentos de lhes serem apontadas limitações. A influência que este poderá ter no futuro dependerá da sua capacidade, enquanto ator estratégico, de empreender mudanças substanciais no seu *modus operandi*, lidando com a resistência à mudança, e a acomodação burocrática, ampliando o seu funcionamento democrático (Frege, Kelly, 2004; Costa, 2011: 42-44; Estanque, 2011: 62), de forma a poder representar no seu interior, mas sobretudo no exterior, a nova morfologia da classe trabalhadora (Antunes, 1995: 49-50; 2003: 218). Argumentou-se que recuperar a iniciativa (Hyman, 2001: 173) implica influenciar o debate ideológico, mas também alargar o seu campo de intervenção, bem como refundar a noção de solidariedade.

A utilização da designação de sindicalismo industrial/nacional, cunhada por Peter Waterman (1993), prende-se com a convicção de que esta identifica as principais fontes desta erosão. Da mesma forma, o conceito de sindicalismo de movimento social, embora não seja uma fórmula acabada, nem um modelo replicável e transplantável de um dado contexto para outro, define uma orientação societal que pode ser um contributo valioso para a renovação da ação sindical no século XXI.

Os dois estudos de caso realizados, visaram exatamente ilustrar – não

esgotando a complexidade desta realidade-, as dificuldades com que o sindicalismo lida ao mover-se no terreno (pós)nacional e (pós)industrial: o primeiro, onde se realiza a análise da participação dos sindicatos portugueses nos Conselhos Sindicais Inter-Regionais (CSI-R), relaciona-se com a necessária articulação de uma ação sindical transescalar; o segundo, sobre a ação sindical no setor do comércio, escritórios e serviços, procura analisar de que forma o sindicalismo lida com uma nova geração da classe trabalhadora que trabalha no setor terciário, mais jovem, feminizada e precarizada.

No primeiro caso, os CSI-R são uma realidade em consolidação, constituindo um exemplo de cooperação transnacional efetiva, que podem dar expressão a um internacionalismo operário de proximidade (Costa, 2009). Apesar de todos possuírem um funcionamento regular, existem diversos fatores decorrentes do contexto sócio-institucional que condicionam o sucesso destes instrumentos de cooperação: é mais intensa em regiões com maior dimensão e dinamismo económico, que determinam a intensidade das interações fronteiriças, mas também a força, importância e recursos disponíveis pelos sindicatos em presença; o grau de implicação dos governos das Comunidades Autónomas espanholas e do Governo português na cooperação transfronteiriça; a ausência ou presença de uma arquitetura institucional adequada à promoção do diálogo social transfronteiriço, como é o caso da Rede EURES- Transfronteiriça.

No que concerne às organizações sindicais envolvidas, o seu grau de implicação depende igualmente de diversos fatores: enquanto que a UGT sempre se pautou por um euro-otimismo, a visão da CGTP é mais “pragmática”, procurando utilizar o CSI-R para a intervenção sobre problemas concretos dos trabalhadores; da centralidade atribuída no seu discurso político e conseqüente afetação de recursos ao nível da Confederação à área internacional; da sua presença nos territórios onde se efetua a cooperação transfronteiriça, onde a CGTP se encontra favorecida, embora as estruturas sindicais (regionais) que participam nos CSI-R, localizadas maioritariamente no interior de Portugal sejam as mais débeis em termos de organização e recursos.

A incursão no estudo da ação sindical no setor do comércio, escritórios e serviços procurou identificar até que ponto dois sindicatos, com identidades distintas, empreenderam transformações significativas com vista a melhor lidar com a crise de representação e com as dificuldades decorrentes de um ambiente sócio político mais desfavorável. Igualmente, num país com: crescente precariedade laboral, aumento do desemprego, elevada percentagem de população trabalhadora empregada pobre; desemprego estrutural, e significativa economia paralela; em que existem elevados indicadores de desigualdade social, baixos níveis de proteção social e retração da cobertura dos serviços públicos; e uma crónica fraqueza dos seus movimentos sociais; o sindicalismo português se conduzisse uma reorientação estratégica, poderia servir de catalisador para a mobilização mais ampla na sociedade portuguesa, em torno de uma agenda política que vá para além da defesa dos setores estáveis empregados.

Constatou-se que a principal estratégia de “revitalização”, adotada ao longo dos últimos anos, tem sido a da reforma das estruturas sindicais, com a sucessiva fusão de sindicatos distritais em unidades geográficas mais amplas (multi-distritos) chegando mesmo a atingir a dimensão de sindicato nacional, bem como o alargamento do âmbito profissional, acompanhando as mutações ocorridas ao nível do emprego no setor terciário.

O discurso e prática destes sindicatos possui uma assinalável consistência com a identidade e orientação societal característica das centrais sindicais a que pertencem. Enquanto que o CESP-CGTP privilegia a necessidade da organização coletiva no local de trabalho, com um discurso classista de ação coletiva; o SITESE-UGT enfatiza a importância da negociação coletiva, e uma lógica de atração individual de associados próxima do sindicalismo de prestação de serviços.

A ausência de “rugas” ou “crises” de direção ao longo dos últimos anos, o envelhecimento dos dirigentes sindicais e as dificuldades de renovação, a pouca formalização de documentação interna e externa de reflexão, a relação estreita entre sindicatos e partidos políticos configuram um cenário de diminuição de pluralismo e competição interna, pouco indutor de debates,

reflexões e inflexões estratégicas. Não se pode afirmar que não exista a percepção da existência de sérias dificuldades à ação do sindicalismo e da necessidade de operar mudanças, mas subsiste a incapacidade de nomear e identificar caminhos alternativos a trilhar. A mudança, a existir, é projetada para um futuro próximo com outros intervenientes, o que retira do tempo presente a possibilidade de agência estratégica dos atores sindicais.

A diminuição dos recursos disponíveis coloca sérios entraves à sua atuação. Esta limitação é acompanhada por crescentes exigências: proliferação do contencioso, com os inevitáveis custos judiciais; impulso no sentido da descentralização da negociação coletiva, o que coloca dificuldades aos sindicatos, dada a sua fraca densidade ao nível de empresa, e concentração dos recursos ao nível setorial; ocorre, simultaneamente uma maior tecnicização da negociação coletiva, implicando uma maior preparação por parte de dirigentes e técnicos sindicais; uma crescente heterogeneidade, fragmentação e individualização da força de trabalho, necessitando a implicação de mais meios sindicais na sua (tentativa de) organização.

Por isso mesmo, não constitui surpresa afirmar que a crise económica e financeira que se desenvolve desde 2008, e com sérios impactos no contexto português, agravou as debilidades estruturais do sindicalismo. Este confronta-se com a necessidade de dar resposta a uma ofensiva sem precedentes sobre o trabalho, com o recurso inclusive à greve geral, mas em condições cada vez mais desfavoráveis (Estanque, 2009: 319-321). Os sindicatos, na era “pós-democrática” (Crouch, 2004), não possuem parceiros próximos nas instâncias de poder político. O projeto de Estado neoliberal assinala um acoplamento estrutural e seletividade estratégica em relação aos interesses do capital, o que torna as estruturas de concertação social num simulacro de negociação. Cumulativamente, a “economia do medo” decorrente do aumento do desemprego e da dualização do mercado de trabalho entre trabalhadores estáveis e precários, empregados e desempregados, do setor público e privado dificulta sobremaneira a agregação de interesses e a ação coletiva.

De um modo geral, e embora os sindicatos tenham operado muitas transformações e reorganizações tendo em conta a redução de recursos e

perda de influência, o debate estratégico é ainda extremamente limitado face às dificuldades do momento presente. Verificou-se que as ações realizadas constituem o prolongamento de uma identidade sindical perfeitamente solidificada, com pouco espaço para inovação no reportório tradicional utilizado, e pouca abertura dessas identidades à mudança de práticas. Assim, a estratégia de reorganização das estruturas sindicais, sobretudo através da fusão e alargamento de âmbito tem-se revestido de um carácter eminentemente defensivo, pois não corresponde a uma reflexão aprofundada que articule a dinâmica de reorganização interna e externa com as novas condições em que se desenrola a ação sindical.

Um elemento determinante é sem dúvida o recrutamento de novos membros, refletindo a composição mais heterogénea da classe trabalhadora. O aumento da precariedade e a fragmentação dos coletivos de trabalhadores em vínculos jurídicos diversos, a diminuição do número médio de trabalhadores por estabelecimento, a reconhecida maior resistência patronal à organização e ação sindical, as crescentes orientações por parte dos trabalhadores para outros interesses fora da “esfera da produção”, a redução do tempo de socialização no contexto da empresa dificultam o contacto e a construção de solidariedades que facilitem a ação sindical. Esta passa cada vez mais pelo espaço público, visto a resistência patronal à entrada dos sindicatos nos locais de trabalho ser crescente, tanto através de velhas metodologias, da qual a campanha à porta da empresa será o exemplo clássico, como outras mais recentes, resultantes do advento das novas tecnologias, como o recurso à internet e redes sociais, com vista a poder maximizar as “zonas de contacto” com potenciais interessados.

Os tempos que se avizinham são, pois, de dificuldade para o sindicalismo. A criatividade e um agudo sentido tático e estratégico serão fundamentais para que recuperem a iniciativa e marquem indelevelmente a agenda política. As palavras proferidas há mais de uma década por Boaventura de Sousa Santos parecem ter ainda uma atualidade surpreendente: “O novo sindicalismo tem de ser pragmaticamente de contestação e de participação. A opção entre uma outra estratégia será ditada pelos seguintes três critérios,

dispostos por ordem decrescente de valência: (1) a opção que melhor evita a dessindicalização e o sindicalismo defensivo; (2) a opção que mais eficazmente divide os patrões em termos de adesão ao capitalismo civilizado; (3) a opção que garante a maior neutralidade possível de um Estado que nunca é neutral” (Santos, 2004:173).

Mas para que tal se concretize torna-se necessário romper com a “ilusão de auto-suficiência”, preponderante na ação sindical, que impede a procura de alianças e coligações sustentadas, quer em torno do salário social e dos serviços públicos, quer numa estratégia de aproximação a coletivos de trabalhadores sub-representados nas lides sindicais, potenciando “novas homogeneizações” decorrentes da proliferação de situações laborais de exploração (Estanque, 2008: 186-187, 2011: 60). Subsiste ainda, uma sobre-determinação da escala nacional e uma sub-teorização da articulação de escalas na ação sindical, agravada por momentos de crise, pois a diminuição dos recursos disponíveis, implica realizar opções que normalmente se centram na agenda política nacional.

Siglas:

ANS, Associação Nacional de Supermercados
APED, Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição
ASP, Atitudes Sociais dos Portugueses
BTE, Boletim de Trabalho e Emprego
CCDR's, Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional
CC.OO., Comisiones Obreras
CECA, Comunidade Europeia do Carvão e do Aço
CEE, Comunidade Económica Europeia
CES, Confederação Europeia de Sindicatos
CESL, Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços de Lisboa
CESNORTE, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte
CESP, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal
CGT, Confederação Geral do Trabalho
CGTP-IN, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional
CISC, Confederação Internacional de Sindicatos Cristãos
CISL, Confederação Internacional de Sindicatos Livres
CITAA, Projeto de Cooperação Intersindical Andaluzia-Algarve
CMT, Confederação Mundial do Trabalho
CSI, Confederação Sindical Internacional
CSI-R, Conselho Sindical Inter-regional
DGERT, Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho
EFTA, European Free Trade Association (Associação Europeia de Comércio Livre)
EIRO, European Industrial Relations Observatory (Observatório Europeu de Relações Industriais)
ESS, European Social Survey
EURES, European Employment Services

Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho)

EVS, European Values Study

FEBASE, Federação Nacional do Setor Financeiro

FEDER, Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

FENPROF, Federação Nacional dos Professores

FEQUIMETAL, Federação da Metalurgia, Metalomecânica e Minas e Federação da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás

FEPCES, Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços

FERVE, Fartos D'estes Recibos Verdes

FESAHT, Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

FETESE, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, e, mais recentemente, Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços

FIEQUIMETAL, Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Elétrica, Energia e Minas

FSM, Federação Sindical Mundial

GEP, Gabinete de Estratégia e Planeamento

INE, Instituto Nacional de Estatística

IQF, Instituto para a Qualidade na Formação

ISSP, International Social Survey Programme

MSU, Movimento Sindical Unitário

NUTS, Nomenclaturas de Unidades Territoriais para fins Estatísticos

OCDE, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OCT, Organização Científica do Trabalho

OIT, Organização Internacional do Trabalho

PI, Precários Inflexíveis

POCTEP, Programa Operativo de Cooperación Transfronteriza España-Portugal

SBSI, Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas

SES, Secretariado Europeu de Sindicatos

SESN, Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte

SINDCES, Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços

SINDEL, Sindicato Nacional da Indústria e da Energia

SINDEQ, Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Industrias Diversas

SINDESCOM, Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria

SINDETELCO, Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média

SINDITE, Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica

SINTAP, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública

SITAM, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira

SITE, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente

SITEMAQ, Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra

SITESC, Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias

SNQTB, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários

SPGL, Sindicato dos Professores da Grande Lisboa

SPN, Sindicato dos Professores do Norte

SRI, Sistema de Relações Industriais

STAD, Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas

STAL, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local

STE, Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado

STEC, Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos

STECAH, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo

STEIS, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da

Região Sul

STML, Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa

TCO, Trabalhadores por conta de outrem

UE, União Europeia

UGT, União Geral de Trabalhadores

UGT-E, Unión General de Trabajadores (União Geral de Trabalhadores, Espanha)

USI, União dos Sindicatos Independentes

Referências Bibliográficas

- Adams, J. R. (1983), "Competing paradigms in industrial relations", *Relations Industrielles*, 1983, 508-531.
- Adams, J. R. (1993), "Understanding, constructing, and teaching industrial relations theory" in Adams, R. J.; Meltz, N. M. (Orgs.), *Industrial Relations Theory: its nature, scope, and pedagogy*. Londres: IMLR Press/Rutgers University, 1-16.
- Aganon, Marie E.; Serrano, Melisa R.; Certeza, Ramon A. (2009), *Union Revitalization and Social Movement Unionism in the Philippines - A Handbook*, U.P. School of Labor and Industrial Relations [http://www.fes.org.ph/media/uploads/documents/smu_handbook.jan22.pdf].
- Aglietta, Michel (1976), *Régulation et crises du capitalisme: l'expérience des Etats-Unis*. Paris: Calmann-Lévy.
- Aglietta, Michel (1979), *A theory of capitalist regulation*. London: New Left Books.
- Aglietta, Michel; Bender, Anton (1984), *Les métamorphoses de la société salariale: la France en projet*. Paris: Calmann-Lévy.
- Albert, Michel (1991), *Capitalismo contra capitalismo*. Lisboa: Bertrand.
- Almeida, João Ferreira de; Pinto, José Madureira (1995), *A investigação nas Ciências Sociais*. Lisboa: Editorial Presença.
- Amable, Bruno; Barré, Rémy, Boyer, Robert (1997), *Les systèmes d'innovation à l'ère de la globalisation*. Paris: Economica.
- Amable, Bruno (2005), *Les Cinq Capitalismes: diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*. Paris: Seuil.
- Amin, Ash (1994) (org.), *Post-fordism: a reader*. Cambridge: Blackwell.
- Amin, Ash (1994), "Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition" in Amin, Ash (ed.), *Post-Fordism – A reader*. Oxford: Blackwell. 1-39.
- Andolfatto, Dominique; Labbé, Dominique (2000), *Sociologie des syndicats*. Paris: La Découverte.
- Antunes, Ricardo (1995), *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e*

- a *Centralidade do Mundo do Trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Antunes, Ricardo. (2002), *Os sentidos do trabalho - ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, Ricardo (2003), “A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado das ações coletivas”, in Santana, Marco Aurélio; Ramalho, José Ricardo (orgs.), *Além da Fábrica – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo. 213-224.
- Antunes, Ricardo (2004) (org.), *A dialética do trabalho – escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular.
- APED (2011a), “Impacto da liberalização dos horários do comércio nas grandes superfícies aos domingos e feriados” [http://www.aped.pt/Media/content/183_1_G.pdf].
- APED (2011b), “Apresentação” [<http://www.aped.pt/Media/files/Apresentacao%20APED%202009.pdf>].
- APED (2011c), “Estatutos” [http://www.aped.pt/Media/content/121_1_G.pdf].
- Arendt, Hannah (2001), *A Condição Humana*. Lisboa: Relógio D’Água.
- Atkinson, John (1984), “Manpower strategies for flexible organizations”, *Personnel Management*, August, 29-32.
- Bandt, Jacques de; Gadrey, Jean (1994), “De L’économie des services à l’économie des relations de service”, in Bandt, Jacques de; Gadrey, Jean (orgs.) *Relations de service, marchés de services*. CNRS Éditions. 11-21.
- Barbalet, J. M. (1989), *A cidadania*. Lisboa: Editorial Estampa.
- Barreto, José (1977), “Empresas industriais geridas pelos trabalhadores”, *Análise Social*, Vol. XIII (3.º), 1977 (n.º 51): 681-717.
- Barreto, José (1978), “Modalidades, condições e perspectivas de um pacto social”, *Análise Social*, Vol. XIV (1.º), 1978 (n.º 53): 81-106.
- Barreto, José (1980), “Sobre a implantação da contratação colectiva na Europa e em Portugal”, *Análise Social*, Vol. XVI (4.º), 1980 (n.º 64): 699-711.
- Barreto, José (1990), “Os primórdios da Intersindical sob Marcelo Caetano”, *Análise Social*, Vol. XXV (1.º-2.º), 1990 (n.º 105-106): 57-117.
- Barreto, José (1994), “Comunistas, católicos e os sindicatos sob Salazar”, *Análise Social*, Vol. XXIX (125-126), 1994 (l.º-2.º): 287-31.

- Bauman, Zygmunt (2001), *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.
- Bauman, Zygmunt (2004), *Wasted Lives – modernity and its outcasts*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, Ulrich (1992), *Risk society : towards a new modernity*. London: Sage.
- Beck, Ulrich (2000) (org.), *Un Nuevo mundo feliz - La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Behrens, Martin; Fichter, Michael; Frege, Carola (2002), “Unions in Germany: Groping to regain the initiative”, *Discussion paper DP/131/2002*, International Institute for Labour Studies, ILO, Geneva.
- Behrens, Martin; Hamann, Kerstin; Hurd, Richard (2004), “Conceptualizing labour union revitalization”, in Frege, Carola M., Kelly, John (eds.) *Varieties of Unionism – strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford: Oxford University. 11-29.
- Behrens, Martin; Hurd, Richard; Waddington, Jeremy (2004), “How does restructuring contribute to union revitalization?”, in Frege, Carola M.; Kelly, John (Eds.), *Varieties of Unionism - strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press. 117-136.
- Bell, Daniel (1979), *The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting*. New York: Basic Books.
- Beneyto, Pere J.; Guillén, Pedro (2006), *El sindicalismo del Siglo XXI. El libro del delegado/a de CC.OO*. Madrid: Secretaria Confederal de Organización y Formación Sindical de CC.OO.
- Beynon, Huw (2003), “O Sindicalismo tem futuro no século XXI?”, in Santana, Marco Aurélio; Ramalho, José Ricardo (orgs.), *Além da Fábrica – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo: 44-71.
- Bieler, Andreas et al. (2008), “The future of the global working class: an introduction”, in Bieler, Andreas et al. (eds.), *Labour and the challenges of globalization – what prospects for transnational solidarity?* London: Pluto Press. 1-22.
- Bieler, Andreas (2008), “What future strategy for the global working class? The need for a new historical subject”, in Bieler, Andreas et al. (eds.), *Labour and the challenges of globalization – what prospects for transnational solidarity?* London: Pluto Press. 264-285.

- Biyawila, S. Janaka (2003), *Trade Unions in Sri Lanka under Globalisation: Reinventing Worker Solidarity* (Tese de Doutoramento) University of Western Australia. [<http://theses.library.uwa.edu.au/adt-WU2004.0045/>].
- Blauner, Robert (1964), *Alienation and Freedom: The factory Worker and his Industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Boito Júnior, Armando (2003), "A crise do sindicalismo", in Santana, Marco Aurélio; Ramalho, José Ricardo (orgs.), *Além da Fábrica – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo: 319-333.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Eve (2007), *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.
- Boyer, Robert (1986), *La théorie de la régulation: une analyse critique*. Paris: La Découverte.
- Boyer, Robert (1986b), "Segmentations ou solidarité, déclin ou redressement: quel modèle pour l' Europe?", in Boyer, Robert (org.), *La Flexibilité du Travail en Europe – Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*. Paris: Éditions La Découverte.
- Boyer, Robert (1995), "Capital-Labour relations in OECD Countries: from the fordist golden age to contrasted national trajectories", in Schor, J.; You, J-I, (eds.), *Capital, the State and Labour: A global perspective*. Aldershot: Edward Elgar.
- Boyer, Robert (1996) (org.), *Capitalismes Fin de Siècle*. Paris: Maspero.
- Boyer, Robert; Hollingsworth, J. Rogers (1996), *Contemporary capitalism – the embeddedness of institutions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Boyer, Robert; Durand, Jean-Pierre (1993), *L'après fordisme*. Paris: Syros.
- Braga da Cruz, M. (1988), *Teorias Sociológicas – Os fundadores e os clássicos (antologia de textos)*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Brenner, Robert (2003), *O Boom e a Bolha – os Estados Unidos na economia mundial*. Editora Record. Rio de Janeiro.
- Burawoy, Michael (1979), *Manufacturing Consent – Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Burawoy, Michael (1985), *The politics of production*. London: Verso.

- Burawoy, Michael (1998), "The Extended Case Method", *Sociological Theory*, 16:1 March 1998. 4-33.
- Burawoy, Michael (2000), *Global Ethnography: Forces, Connections and Imaginations in a Postmodern World*. Berkeley: University of California Press.
- Burawoy, Michael (2005a), "The critical turn to public sociology", *Critical Sociology*. Vol 31. 3. Koninklijke Brill NVLeiden. 313-326.
- Burawoy, Michael (2005b), "Rejoinder: toward a critical public sociology", *Critical Sociology*. Vol 31. 3. Koninklijke Brill NVLeiden. 379-390.
- Burrows, Roger; Loader, Brian (1994) (Orgs.), *Towards a post-fordist Welfare State?* Londres: Routledge.
- Cabral, Manuel Villaverde; Freitas, Eduardo de; Rodrigues, Maria de Lurdes (1993), "Atitudes da população portuguesa perante o desenvolvimento", in Gouveia, Teresa Patrício (org.), *Sociedade, Valores Culturais e Desenvolvimento*. Lisboa: Dom Quixote, 23-63.
- Cabral, Manuel Villaverde; Vala, Jorge; Freire, João (2000) (orgs.), *Trabalho e Cidadania. Atitudes Sociais dos Portugueses*, 1. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Caetano, António; Tavares, Susana; Reis, Rita (2003), "Valores do trabalho em Portugal e na União Europeia" in Vala, Jorge; Cabral, Manuel Villaverde, Ramos, Alice (orgs.), *Valores Sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. 429-455.
- Campos Lima, Maria da Paz (2004), *Relações colectivas de trabalho e flexibilidade ofensiva, nos anos 90, em Portugal*. Tese de Doutoramento. ISCTE.
- Caramelo, Sérgio (2007), *União Europeia, Fronteira e Território*. Porto: Campo das Letras.
- Casaca, Sara Falcão (2005), "Flexibilização, Trabalho e Emprego: ensaio de conceptualização", *SOCIUS Working Papers N°10/05* [<http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp200510.pdf>].
- Castanheira, J. (1985), "Os sindicatos e a vida política", *Análise Social*, 87-88-89, 801-818.
- Castel, Robert (1998), *As metamorfoses da questão social: uma crónica do salário*. Petrópolis: Vozes.
- Castel, Robert (1998b), "Centralité du travail et cohésion sociale", in Kergoat, J.

- et al (orgs.), *Le monde du travail*. Paris : La découverte, 50-60.
- Castells, Manuel (1996), *The rise of the network society*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Castree, Noel (2004), “David Harvey”, in Hubbard, Phil; Kitchin, Rob; Valentine, Gill (eds.), *Key Thinkers on Space and Place*. London: Sage, 181-188.
- Cerdeira, Maria da Conceição; Padilha, E. (1990), *A sindicalização e alguns comportamentos sindicais*. Lisboa: MESS.
- Cerdeira, Maria da Conceição (1997), “A sindicalização portuguesa de 1974 a 1995”, *Sociedade e Trabalho*, 1, 46-53.
- Cerdeira, Maria da Conceição (2004), *Dinâmicas de transformação das relações laborais em Portugal*, Cadernos de Emprego e Relações de Trabalho, 2. Lisboa: DGERT/MAET.
- Cerdeira, Maria da Conceição (2005), “Estratégias Sindicais e precariedade do emprego” in Kovács, Ilona (org.), *Flexibilidade de Emprego – Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta. 91-127.
- CESP (2010), Projecto de Plano de Actividades 2011 (policopiado).
- CESP (2011a), “Breve Resenha Histórica do CESP” [<http://www.cesp.pt/?aba=3&cat=9&mid=5>].
- CESP (2011b), “Estatutos” [<http://www.cesp.pt/?aba=3&cat=5&mid=5>].
- CESP (2011c), “Contactar o CESP” [<http://www.cesp.pt/Default.aspx?aba=7>].
- CESP (2011d), “História” [<http://www.cesp.pt/?aba=3&cat=9&mid=5>].
- CESP (2011e), “Órgãos” [<http://www.cesp.pt/?aba=3&cat=7&mid=5>].
- CGTP-IN (2011), *Contributos para a história do movimento operário e sindical – Das raízes até 1977*. Volume I. Lisboa: CGTP-IN.
- CGTP-IN (2011b), “Estatutos” [http://cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=category§ionid=14&id=40&Itemid=46].
- Chambel, Maria José (2009), “Trabalho – muito, pouco ou nada. Dedicção ao trabalho em Portugal e na Europa”, in Freire, João (org.), *Trabalho e Relações Laborais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- CITAA (2011), “Estudos” [<http://www.citaa.eu/estudios/?L=1>].
- Claire, Guy (1991), “Des Relations Industrielles come Object Théorique”,

- Sociologie du Travail*, 3, 375-401.
- Claire, Guy (2000), "Syndicalisme ouvrier et mondialisation", in Fouquet, A.; Rehfeldt, U.; Le Roux, S. (eds.), *Le syndicalisme dans la mondialisation*. Paris: Éditions de l'Atelier, 21-30.
- Clark, J, et al, (1988), *The Process of Technological Change: New Technology and Social choice in the Workplace*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Clegg, Hugh (1975), "Pluralism in industrial relations", *British Journal of Industrial Relations*, XIII, 3.
- Clegg, Hugh (1976), *Trade Unionism under Collective Bargaining*. Oxford: Blackwell.
- Coates, David (2000), *Models of Capitalism – growth and stagnation in the modern era*. Oxford: Polity Press.
- Comissão Europeia (2006), *Green Paper -Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century* [http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm].
- Contreras, Sérgio Gamonal (2002), *La flexibilidad laboral: apuntes criticos* [<http://oldweb.unicz.it/lavoro/GAMONAL01.pdf>].
- Coriat, Benjamin (1976), *Science, Technique et Capital*, Paris: Seuil.
- Coriat, Benjamin (1993), *El taller y el cronómetro – ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo Veintiuno Editores.
- Costa, Hermes Augusto (1994), "A construção do pacto social em Portugal", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 39, 119- 146.
- Costa, Hermes (1997), *Os desafios da globalização ao sindicalismo: contributos para uma perspectiva portuguesa*. (Tese de Mestrado em Sociologia). Coimbra: Faculdade de Economia.
- Costa, Hermes Augusto (1998), "A globalização do sindicalismo como desafio: a adesão da CGTP à CES", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 51, Junho de 1998, 69-107.
- Costa, Hermes Augusto (1999), "Time regulation, training, and collective action. Topics for a contemporary trade union debate", *Oficina do CES*, 142 [<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/142.pdf>].
- Costa, Hermes Augusto (2004), "A UGT e a CGTP perante a integração

- européia: A confirmação de um sindicalismo dual”, *Oficina do CES*. 208 [<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/208/208.pdf>].
- Costa, Hermes Augusto (2005), *Sindicalismo Global ou Metáfora Adiada? – Os discursos e as práticas transnacionais da CGTP e da CUT* (Tese de Doutoramento em Sociologia). Coimbra: Faculdade de Economia.
- Costa, Hermes Augusto (2009a), “A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas da sua aplicação. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 86, Setembro 2009: 123-144.
- Costa, Hermes Augusto (2009b), “Modalidades de cooperação laboral transnacional: obstáculos e oportunidades para o sindicalismo ibérico”, in Buiza, A. A.; Pérez, E. J. M. (orgs.), *Relaciones laborales y acción sindical transfronteriza*. Granada: Editorial Comares, 193-229.
- Costa, Hermes Augusto (2011), “Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas”, in Estanque, Elísio; Costa, Hermes Augusto (orgs.) *O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação*. Coimbra: Almedina. 13-48.
- Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro (2007), “Perfil sociográfico dos representantes portugueses em Conselhos de Empresa Europeus”. *Oficina do CES*. 277 [<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/277/277.pdf>].
- Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro (2009), *As vozes do trabalho nas multinacionais: o impacto dos Conselhos de Empresa Europeus em Portugal [Prémio Agostinho Roseta/6ª edição]*. Coimbra: Almedina/CES.
- Costa, Hermes Augusto; Estanque, Elísio (2011), “Conclusão: Condições para um sindicalismo com futuro”, in Estanque, Elísio; Costa, Hermes Augusto (orgs.), *O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação*. Coimbra: Almedina. 171-174.
- Crouch, Colin (1980), *Trade Unions: The Logic of Collective Action*. Londres: Fontana.
- Crouch, Colin, (1988), “Trade unions in the exposed sector: their influence on neo-corporatist behavior”, Conferência *Markets, institutions and cooperation, Labor relations and economic performance*, Venice, Italy, October.
- Crouch, Colin (1994), *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Clarendon Press.
- Crouch, Colin (2004), *Post-Democracy*. Cambridge: Polity.

- Crouch, Colin; Streek, Wolfgang (1996) (orgs.), *Les capitalismes en Europe*. Paris: La Découverte.
- Crozier, Michel (1973), “Sociologia do Sindicalismo”, in Friedmann, Georges; Naville, Pierre (Orgs.), *Tratado de Sociologia do Trabalho*. Vol 2. São Paulo: Cultrix, 202-228.
- Cruz, Sofia Alexandra (2010), *O Trabalho nos Centros Comerciais*. Porto: Edições Afrontamento.
- CSI-R Extremadura/Alentejo (1993), *Estatutos para el Comité Sindical Interfronterizo Extremadura-Alentejo* (policopiado).
- CSI-R Castilla-León/Beiras-Nordeste (s/d), “Manifesto” [<http://www.ugtcyl.es/web/documentos/manifiesto-confederacion-europea-de-sindicatos.pdf>].
- CSI-R Galiza/Norte de Portugal (2006), *Estatutos do Consello Sindical Interrexional Galicia-Norte de Portugal* (policopiado).
- Dahrendorf, Ralf (1959), *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- De La Fuente, Alberto A. Herrero (2006), “A Evolução do Quadro Jurídico da Cooperação Transfronteiriça na Europa”, in Pérez, Enrique J. Martínez (org.), *A adaptação dos Organismos de Cooperação Transfronteiriça pelas Comunidades Autónomas*. Valladolid: Gabinete de Iniciativas Transfronterizas, Junta de Castilla Y León.
- Dias, Hugo (2009), ["A participação dos sindicatos portugueses nos Conselhos Sindicais Inter-regionais"](#), *Iberografias - Revista de Estudos Ibéricos*, 5, 61-74.
- D’Iribarne, Alain et al. (1981), *L’évolution des Systèmes de Travail dans l’économie moderne*. Paris: CNRS.
- Dolvik, Jon Erik; Waddington, Jeremy (2004), “Organizing marketized Services: are trade unions up to the Job?”, *Economic and Industrial Democracy*, 25(1), 9-40.
- Dornelas, António (2006), *Livro Verde Sobre as relações laborais*. Lisboa: MTSS [<http://www.mtss.gov.pt/docs/Livro%20Verde%20sobre%20as%20Relações%20Laborais.pdf>].
- Dornelas, António (2009), “Relações laborais na empresa”, in Freire, João (org.) *Trabalho e Relações Laborais – Atitudes Sociais dos Portugueses*, 9. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. 165-192.

- Drago, Ana (2004), *Agitar antes de ousar – O movimento estudantil «antipropinas»*. Porto: Edições Afrontamento.
- Duarte, António Portugal (2001), “As deslocalizações industriais no contexto da globalização”, in Reis, José; Baganha, Maria Ioannis (orgs.), *A economia em curso – contextos e mobilidades*. Porto: Edições Afrontamento. 173-221.
- Dubar, Claude (2005), *A Socialização – Construção das Identidades Sociais e Profissionais*. São Paulo: Martins Fontes.
- Dubar, Claude (2006), *A Crise das Identidades – a interpretação de uma Mutação*. Porto: Edições Afrontamento.
- Duffield, Mark (2001), *Global Governance and the new wars*. Londres: Zed Books.
- Dufour, C. (1992), “Introduction”, in IRES, *Syndicalismes: dynamique des relations professionnelles*. Paris: Dunod. 9-32.
- Dunleavy, Patrick; O’Leary, Brendan (1987), *Theories of the State: The politics of liberal democracy*. London: Macmillan Education.
- Dunlop, John T. (1958), *Industrial Relations Systems*. New York: Holt.
- Durkheim, Émile (1893), “Sobre a Divisão do Trabalho Social”, in Braga da Cruz, Manuel (1988) *Teorias Sociológicas – Os fundadores e os clássicos (antologia de textos)*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. 313-323.
- Ebbinghaus Bernhard; Visser, Jelle (1999), “When institutions matter: union growth and decline in Western Europe 1950-1995”, *European Sociological Review* 15(2): 1-24.
- Ebbinghaus, Bernhard; Visser, Jelle (2000), *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan.
- Ebbinghaus, Bernhard; Visser, Jelle (2000), “A Guide to the Handbook”, in Ebbinghaus, Bernhard; Visser, Jelle (orgs.), *Trade Unions in Western Europe since 1945*. Londres: Macmillan, 759-802.
- Ebbinghaus, Bernhard (1999), “Does a european social model exist and can it survive?”, in Huemer, Gerhard; Mesch, Michael; Traxler, Franz (orgs.), *The role of employer association and labour unions in the EU: institutional requirements for european economic policies*. Aldershot: Ashgate. 1-26.
- Edwards, Richard (1979), *The Contested Terrain – the transformation of the*

- workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books.
- Edwards, Michael (2004), *Civil Society*. Cambridge: Polity.
- Entre Duas Terras (2008), "Objetivos" [<http://www.entredostierras.org/>].
- Erbès-Seguín, Sabine (2010), *La sociologie du travail*. Paris: La Découverte.
- Esping-Andersen, Gosta (1990), *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, Gosta (2000), *Social Foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Estanque, Elísio (1999), "Acção colectiva, comunidade e movimentos sociais: para um estudo dos movimentos de protesto público", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 55, 85-111.
- Estanque, Elísio (2000), *Entre a Fábrica e a Comunidade: subjectividades e práticas de classe no operariado do calçado*. Porto: Afrontamento.
- Estanque, Elísio (2002), "Um sociólogo na fábrica: para uma metodologia de envolvimento social", in Caria, Telmo (org.), *Experiência etnográfica em ciências sociais*. Porto: Edições Afrontamento, 61-76.
- Estanque, Elísio (2003), "O 'efeito classe média': desigualdades e oportunidades no limiar do século XXI", in Cabral, Manuel. Villaverde; Vala, Jorge; Freire, André (orgs.), *Desigualdades Sociais e Percepções de Justiça*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais (ICS/ISSP), 69-105.
- Estanque, Elísio (2004a), "Mudanças e clivagens no mundo do trabalho – novas tecnologias ou novas desigualdades? O caso português", in Estanque, Elísio et al. (orgs.), *Relações laborais e sindicalismo em mudança – Portugal, Brasil e o Contexto transnacional*, Coimbra: Quarteto, 107-132.
- Estanque, Elísio (2004b), "A reinvenção do sindicalismo e os novos desafios emancipatórios: do despotismo local à mobilização global", in Santos, Boaventura de Sousa (org.), *Trabalhar o mundo – os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Edições Afrontamento, 299-334.
- Estanque, Elísio (2008), "Entre os velhos e os novos activismos: tensões e desafios do movimento sindical", *JANUS - Anuário de Relações Internacionais*, XX, 0, 186-187.
- Estanque, Elísio (2009), "Sociologia e engajamento em Portugal: reflexões a partir do trabalho e do sindicalismo", *Caderno CRH*, V. 22, 56, Maio/Ago. 2009, 311-324.

- Estanque, Elísio (2011), “Trabalho, sindicalismo e acção colectiva: desafios no contexto de crise”, in Estanque, Elísio; Costa, Hermes Augusto (orgs.), *O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação*. Coimbra: Almedina. 49-62.
- ETUC (2011a), “The Interregional Trade Union Councils” [<http://www.etuc.org/a/1642>].
- ETUC (2011b), “Our members” [<http://www.etuc.org/a/82>].
- ETUC (2011c), “Our aims” [<http://www.etuc.org/r/2>].
- ETUC (2011d), “Statutes” [http://www.etuc.org/IMG/pdf_CES-Statuts_CES-Uk_def-3.pdf].
- ETUC (2011e), “ETUC Strategy and Action Plan 2011-2015” [<http://www.etuc.org/IMG/pdf/FINAL-EN-Strategy-and-Action-Plan.pdf>].
- EURES Transfronteiriço Norte de Portugal-Galiza (2006), *Mobilidade de trabalhadores portugueses no sector da construção civil e obras públicas entre o Norte de Portugal e Galiza* [<http://www.eures-norteportugal-galicia.org/html/pt/eures/cd13.html>].
- Eurostat (2005), Income and living conditions.
- Eurostat (2010), *Labour Force Survey* [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_tables].
- Eurostat (2010), *Annual national accounts*.
- Fantasia, Rick; Stepan-Norris, Judith (2004), “The Labor Movement in motion”, in Snow, David A.; Soule, Sarah A.; Kriesi, Hanspeter (eds.) *The Blackwell Companion to Social Movements*. Oxford: Blackwell. 557-575.
- Farnham, David; Pimlott, John (1985), *Understanding Industrial Relations*. Londres: Cassel.
- Faubert, Claude (1980), “L’Employ, variable dépendante de la technologie... ou expression de l’organisation du travail”, in *Actes des Journées Nationales d’Études, L’Évolution des Systemes du travail dans l’économie moderne*, Paris: CNRS.
- Fernandes, António Teixeira (1997), *A Sociedade e o Estado – Sociologia das Formações Políticas*. Porto: Edições Afrontamento.
- Fernandes, António Teixeira (2009), *Recomposição social e abordagens*

teóricas. Porto: Edições Afrontamento.

Fernández, M^a Isabel Nieto (2003), *Las Relaciones exteriores de Extremadura 1990-1999*. Mérida: Junta de Extremadura.

Fichter, Michael; Greer, Ian (2004), "Analysing Social Partnership: a tool of union revitalization", in Frege, Carola M.; Kelly, John (eds.), *Varieties of Unionism - strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press. 70-92.

Fiequimetal (2011), "Sindicatos Fliados" [http://www.fiequimetal.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=856&Itemid=273].

Firmino da Costa, António *et al.* (1984), *Artes de ser e de fazer no quotidiano operário : uma pesquisa sociológica sobre sistemas de trabalho e identidades culturais operárias na Fábrica de Cerveja de Vialonga*. Lisboa : CIES-ISCTE.

Fine J. (1999), "Moving innovation from the margins to the centre", in Mantsios, G. (ed.), *A new labor movement for the new century*. New York: Monthly Review Press.

Fitoussi, Jean-Paul; Rosenvallon, Pierre (1997), *Nova Era das Desigualdades*. Oeiras: Celta.

Flores, David *et al.* (2011), "Social Movement Unionism and Neoliberalism in São Paulo, Brazil: shifting logics of collective action in telemarketing labor unions", *Societies Without Borders*, 6:1 (2011) 73-101.

Fox, Alain (1973), "Industrial relations: a critique of pluralist ideology?", in Child, J (ed.), *Man and organization*. London: Allen and Unwin.

Fox, Alain (1974), *Beyond contract; work, power and trust relations*. London: Faber and Faber.

França, Luis de (1993) (org.), *Portugal, Valores Europeus, Identidade Cultural*. Lisboa: IED.

Fraser, Nancy (2002), "A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 63, Outubro 2002: 7-20.

Freeman, Chris *et al* (1982), *Unemployment and technical innovation. A study of long waves in economic development*. London: Frances Pinter.

Freeman, Chris; Louçã, Francisco (2004), *Ciclos e Crises no Capitalismo Global – Das Revoluções Industriais à Revolução da Informação*. Porto: Edições Afrontamento.

- Frege, Carola; Heery, Edmund; Turner, Lowell (2004), "The new solidarity? Trade-union coalition-building in five countries", in Frege, Carola M.; Kelly, John (eds.), *Varieties of Unionism - strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press. 137-158.
- Frege, Carola M.; Kelly, John (2004a) (eds.), *Varieties of Unionism - strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Frege, Carola; Kelly, John (2004b), "Conclusions: varieties of unionism" in Frege, Carola M.; Kelly, John (eds.), *Varieties of Unionism - strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press. 181-195.
- Frege, Carola; Kelly, John (2004c), "Union Strategies in Comparative Context", in Frege, Carola M.; Kelly, John (eds.), *Varieties of Unionism - strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press. 31-44.
- Freire, João et al. (1991), *Os encarregados na indústria* (Relatório Final: projecto de investigação sociológica) Lisboa, CIES-ISCTE, 2 v.
- Freire, João (1993), *Sociologia do Trabalho: Uma introdução*. Porto: Edições Afrontamento.
- Freire, João (1997), *Variações sobre o Tema Trabalho*. Porto: Edições Afrontamento.
- Freire, João (1999), "Problemas técnico-metodológicos em inquéritos sociológico: a propósito de questões de valores e orientações dos sujeitos em matéria sócio-económica", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 55, 37-51.
- Freire, João (2000a) (org.), *Atitudes face ao emprego, trabalho e tempo livre: os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Freire, João (2000b), "Orientações sobre modelos de trabalho e percepções sobre condições sociais, técnicas e económicas do trabalho", in Cabral, Manuel Villaverde; Vala, Jorge; Freire, João (orgs.), *Trabalho e Cidadania. Atitudes Sociais dos Portugueses, 1*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Freire, João (2008), *Economia e Sociedade - Contributos Para Uma Sociologia da Vida Económica em Portugal na Viragem do Século*. Oeiras: Celta.

- Freire, João (2009a), “A formação e o emprego”, *in* Freire, João (org.), *Trabalho e Relações Laborais – Atitudes Sociais dos Portugueses*, 9. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. 113-130.
- Freire, João (2009b) (org.), *Trabalho e Relações Laborais – Atitudes Sociais dos Portugueses*, 9, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais.
- Friedmann, Georges; Naville, Pierre (1973) (orgs.), *Tratado de Sociologia do Trabalho*. São Paulo: Cultrix.
- Giddens, Anthony (1994[1972]), *Capitalismo e Moderna Teoria Social*. Lisboa: Editorial Presença.
- Giddens, Anthony (2002), *As consequências da modernidade*. Oeiras: Celta.
- Gilbert, Nigel; Burrows, Roger; Pollert, Anna (1994) (orgs.), *Fordism and flexibility: divisions and change*. Londres: The Macmillan Press LTD.
- Giles, Anthony (2000), “Globalization and industrial relations theory”, *The Journal of Industrial Relations*, June 2000, 173-194.
- Goldthorpe, J. *et al.* (1963), *The affluent worker: political attitudes and behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gorz, André (1982), *Adeus ao Proletariado - para Além do Socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Gorz, André (1998), “Le travail fantôme”, *in* Kergoat, Jacques; Boutet, Josiane; Jacot, Henri; Linhart, Danièle (orgs.), *Le Monde du Travail*. Paris: Éditions la Découverte, 30-39.
- Gorz, André (1999), *Reclaiming Work: Beyond the wage-based society*. Cambridge: Polity Press.
- Gregory, Derek (2006), “Troubling Geographies”, *in* Castree, Noel; Gregory, Derek (eds.), *David Harvey – A critical Reader*. Oxford: Blackwell Publishing, 1-25.
- Grint, Keith (1998), *Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Guimarães, Paulo (2004), “Cercados e Perseguidos: a Confederação Geral do Trabalho (CGT) nos últimos anos do sindicalismo revolucionário em Portugal (1926-1938)”, *II Encontro Luso-Espanhol de História Política, “Conflicto Político, Democracia y Dictadura. España y Portugal en la década de 1930”*, Madrid, Faculdade de Ciências Políticas e Sociologia da Universidade Complutense, 25 e 26 de Novembro de 2004.

- Habermas, Jürgen (1973), *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Hall, P. A., Soskice, D. (2001) (eds.), *Varieties of Capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Harding, Sandra (2004), "Rethinking standpoint epistemology: what is "strong objectivity"?", in Harding, Sandra (ed.), *The Feminist standpoint theory reader – intellectual & political controversies*. New York: Routledge.
- Hamann, Kerstin; Kelly, John (2004), "Unions as political actors: a recipe for revitalization?", in Frege, Carola M.; Kelly, John (eds.), *Varieties of Unionism - strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press. 93-116.
- Hameed, S. M. A. (1982), "A critique of industrial relations theory", *Relations industrielles*, 1982, 15-31.
- Hann, Chris. (1996), "Introduction: political society and civil anthropology", in Hann, Chris; Dunn, Elizabeth (eds.), *Civil Society: challenging western models*. London: Routledge. 1-26.
- Harvey, David (1982), *The Limits to Capital*. Oxford: Blackwell.
- Harvey, David (1992), *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Edições Loyola.
- Harvey, David (1996), *Justice, Nature & the geography of Difference*. Oxford: Blackwell.
- Harvey, David (2000), *Spaces of Hope*, Berkeley: University of California Press.
- Harvey, David (2005a), *A produção capitalista do Espaço*. São Paulo: Annablume.
- Harvey, David (2005b), *A Brief History of Neoliberalism*. New York: Oxford University Press.
- Harvey, David (2010), *The Enigma of Capital and the Crises of Capitalism*. London: Profile Books.
- Heery, Edmund; Adler, Lee (2004), "Organizing the Unorganized", in Frege, Carola M.; Kelly, John (eds.), *Varieties of Unionism - strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press. 45-69.
- Herod, Andrew (1997), "From a geography of labor to a labor geography: labor's spatial fix and the geography of capitalism", *Antipode. A radical Journal of Geography*, 29(1): 1-31.

- Herod, Andrew (2001), *Labor Geographies – Workers and the landscapes of capitalism*. New York: Guilford Press.
- Hespanha, Pedro (2002), “individualização, fragmentação e risco social nas sociedades globalizadas”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 63, 21-31.
- Hirschsohn, Philip (2007), “Union Democracy and Shopfloor Mobilization: Social Movement Unionism in South African Auto and Clothing Plants”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 28(1): 6–48.
- Hyman, Richard (1975), *Industrial Relations: a marxist introduction*. Londres: Macmillan.
- Hyman, Richard (1992), “Trade unions and the disaggregation of the working class”, in Regini, Marino (ed.), *The future of labour movements*. Sage. 150-168.
- Hyman, Richard (1994a), “Theory and industrial relations”, *British Journal of Industrial Relations*, 32(2), 165-180.
- Hyman, Richard, (1994b), “Industrial Relations in western europe: an era of ambiguity?” *Industrial Relations*, 33, (January): 1-24.
- Hyman, Richard (1998), “La recherche comparative sur le syndicalisme: état des lieux”, *Sociologie et sociétés*, Vol. XXX, nº2, Automne, 1998. 11-30.
- Hyman, Richard (2001), *Understanding European Trade Unionism – between market, class and society*. London: Sage.
- Hyman, Richard (2002), “Europeização ou erosão das relações laborais?”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*. Coimbra. 62 (Junho 2002) 7-32.
- Hyman, Richard (2004), “An emerging agenda for trade unions?”, in Munck, Ronaldo (ed.), *Labour and Globalisation – Results and Prospects*. Liverpool: Liverpool University Press. 19-33.
- Hyman, Richard; Gumbrell-McCormick (2010), “Trade Union, politics and parties: is a new configuration possible?”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2010. 16: 315-331.
- Hobsbawm, Eric. J. (1975), *A Era do Capital*. Lisboa: Editorial Presença.
- Hobsbawm, Eric J. (2005 [1984]), *Mundos do Trabalho – Novos Estudos sobre História Operária*. São Paulo: Paz e Terra.
- Ianni, Octavio (1995), *Teorias da Globalização*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

- Ianni, Octávio (2004), *Capitalismo, Violência e Terrorismo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Inglehart, Ronald (1993), *La Transition Culturelle dans les sociétés industrielles avancées*. Paris : Economica.
- Instituto para a Qualidade na Formação (2005), *O Sector dos Serviços de Proximidade: serviços de acção social*, Estudos Sectoriais: 24, Lisboa: IQF.
- Instituto Nacional de Estadística (2010) “Padrón Municipal”.
- Instituto Nacional de Estatística (2007), *Inquérito ao Emprego*, 1º trimestre 2007.
- Instituto Nacional de Estatística (2007b), “Classificação Portuguesa das Actividades Económicas” [http://www.ine.pt/ine_novidades/semin/cae/CAE_REV_3.pdf].
- Instituto Nacional de Estatística (2009), “População Residente”.
- Instituto Nacional de Estatística (2011), *Inquérito ao Emprego*, 1º trimestre 2011.
- ITUC (2007), “ITUC List of Affiliates” [<http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique140>].
- Jackson, M. (1977), *Industrial Relations*. London: Croom Helm.
- Jessop, Bob (1990), *State theory : putting the capitalist state in its place*. Cambridge : Polity Press.
- Jessop, Bob (1992), “Fordism and Post-Fordism: Critique and Reformulation”, in Storper, M.; Scott, A. J. (eds.), *Pathways to industrialization and regional development*. London: Routledge.
- Jessop, Bob (1994), “post-fordism and the state”, in Amin, Ash (org.), *Post-Fordism: a Reader*. Cambridge: Blackwell. 251-279.
- Jessop, Bob (1995), “The future of the national: erosion or reorganization? General reflections on the Western European case”, Comunicação Apresentada na 2ª Conferência da Revista *Theory, Culture and Society* “*Culture and Identity: City, Nation, World*”. Berlim, 10-14 Agosto.
- Jessop, Bob (2006), “Spatial fixes, temporal fixes and spatio-temporal fixes”, in Castree, Noel; Gregory, Derek (eds.), *David Harvey – A critical Reader*. Oxford: Blackwell Publishing, 142-166.

- Jesuino, J. C. (1993), “o trabalho”, in França, Luis de (Coord.), *Portugal, Valores Europeus, Identidade Cultural*. Lisboa: IED.
- Johannsen, G.; Rijnsdorp J. E. (1983), *Analysis, Design & Evaluation of Man-Machine Systems*. Oxford: Pergamon Press.
- Johnston P. (1994), *Success While Others Fail, Social Movement Unionism and the Public Workplace*. Ithaca: ILR Press.
- Kaldor, Mary (2004), “Globalization and civil society”, in Glasius, Marlies; Lewis, David; Seckinelgin, Hakan (eds.), *Exploring Civil Society – political and cultural contexts*. London: Routledge. 191-198.
- Katznelson, Ira; Zolberg, Aristide (1986), *Working-Class Formation: Nineteenth Century Patterns in Western Europe and the United States*. Princeton, NJ: Princeton University Press. 14-21.
- Keane, John (1988), *Civil society and the state*. London: Verso.
- Kergoat, Jacques; Boutet, Josiane; Jacot, Henri; Linhart, Danièle (1998) (orgs.), *Le Monde du Travail*. Paris: Éditions la Découverte.
- Kerr, Clark (1960), *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth*. Harvard: Harvard University Press.
- Kloosterboer, Dirk (2008), *Estratégias Sindicais Inovadoras*. Lisboa: Instituto Ruben Rolo.
- Kochan, Thomas *et al.* (1986), *The transformation of American Industrial Relations*. New York: Basic Books.
- Kochan, T. L., R.; Mac Duffie, J-P (1997), *After lean production*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Kovács, Ilona (1998), “Da controvérsia sobre os novos modelos de produção”, in Kovács, Ilona; Castillo, Juan José (orgs.), *Novos Modelos de Produção – trabalho e pessoas*. Oeiras: Celta. 5-24.
- Kovács, Ilona; Castillo, Juan José (1998), *Novos Modelos de Produção – trabalho e pessoas*. Oeiras: Celta.
- Kovács, Ilona (2002), *As Metamorfoses do Emprego – ilusões e problemas da sociedade da informação*. Oeiras: Celta.
- Kovács, Ilona (2005a), “Introdução”, in Kovács, Ilona (org.), *Flexibilidade de Emprego – Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta. 1-9.

- Kovács, Ilona (2005b), "Emprego Flexível em Portugal: alguns resultados de um projecto de investigação", in Kovács, Ilona (org.), *Flexibilidade de Emprego – Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta. 11-53.
- Kovács, Ilona *et al.* (2006), "Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias", *SOCIUS Working Papers Nº 08/06* [<http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp200608.pdf>].
- Kumar, Krishan (1995), *From post-industrial to post-modern society: new theories of contemporary world*. Oxford: Blackwell.
- Lallement, Michel (2007), *Le travail – Une sociologie contemporaine*. Paris: Gallimard.
- Lallement, Michel (2010), *Le travail sous tensions*. Auxerre: Éditions Sciences Humaines.
- Lambert, Rob; Webster, Eddie (1988), "The re-emergence of political unionism in contemporary south africa?", in Cobbet, Willian; Cohen, Robin (eds.), *Popular Struggles in South Africa*. Trenton: Africa World Press. 20-41.
- Lash, Scott; Urry, John (1987), *The end of organized capitalism*. Cambridge: Polity.
- Lash, Scott; Urry, John (1993), *Economies of signs and space: after organised capitalism*. London: Sage.
- Le Queux, Stéphane; Sainsaulieu, Ivan (2010), "Social Movement and Unionism in France: a case for revitalization?", *Labor Studies Journal*, 35(4) 503-519.
- Lillie, Nathan; Lucio, Miguel Martinez (2004), "International trade union revitalization: the role of national union approaches", in Frege, Carola M.; Kelly, John (eds.), *Varieties of Unionism - strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press. 159-180.
- Lima, Marinús Pires de (1981), "A Evolução do Trabalho Operário nas Indústrias de Construção e Reparação Navais", *Análise Social*, (67-68-69), 885-923.
- Lima, Marinús Pires de (1991), "Relações de trabalho, estratégias sindicais e emprego (1974-90)", *Análise Social*, 114, 905-943.
- Lima, Marinús Pires de (1992), *A acção sindical e o desenvolvimento*. Lisboa: Edições Salamandra.
- Lima, Marinús Pires (2008), "Trabalho e Organizações", Sessão Semi-Plenária

Diversidade de Mundos Sociais, VI Congresso Português de Sociologia, Mundos Sociais: Saberes e Práticas. 25 a 28 de Junho de 2008.

- Linhart, Danièle (2007), *A Desmedida do Capital*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Linhart, Danièle; Mauchamp, Nelly (2009), *Le Travail*. Collection idées reçues. Paris: Le Cavalier Bleu.
- Lipietz, A. (1987), *Mirages and Miracles: The crises of global fordism*. London: Verso.
- Lipietz, Alain (1988), "Accumulation, Crises and the ways out: some methodological reflection on the concept of "regulation"", *International Journal of Political Economy*, 18 (2), 10-43.
- Lipietz, Alain (1992), *Towards a new economic order. Posfordism, ecology and democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Lipietz, Alian (1996), "Le Monde de L'Après-Fordism". *Notas Económicas*, 7, 6-37.
- Lipovetsky, Gilles (1993), *L'ère du vide – Essais sur l'individualisme contemporain*. Paris: Gallimard.
- Locke, John. (1994), *Segundo tratado sobre o governo civil*. Petrópolis: Vozes.
- Locke, Richard M.; Thelen, Kathleen (1995), "Apples and Oranges revisited: contextualized comparisons and the study of comparative labor politics", *Politics and Society*, 23 (3) September 1995, 337-367.
- Locke, Richard; Kochan, Thomas; Piore, Michael (1995) (eds.), *Employment relations in a changing world economy*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Lopez, Steven (2003), "Social Movement Unionism and Social Movement Theory", Annual Meeting of the American Sociological Association, Atlanta, GA, http://www.allacademic.com/meta/p107786_index.html
- Lopez, Steven (2004), *Reorganizing the Rust Belt – From Business Unionism to Social Movement Unionism*. Berkeley: University of California Press.
- Losa, Jorge Pueyo; Iglesias, Maria Teresa Ponte (2006), "A Aplicação da Convenção Luso-Espanhola sobre Cooperação Transfronteiriça de 2002. A Prática da Comunidade Autónoma da Galiza", in Pérez, Enrique J. Martinez (org.), *A adaptação dos Organismos de Cooperação Transfronteiriça pelas Comunidades Autónomas*. Valladolid: Gabinete de Iniciativas Transfronterizas, Junta de Castilla Y León.

- Louçã, Francisco (2008), “A expressão do trabalho na história do capitalismo”, *in Janus 2008 – Anuário de Relações Exteriores*. Lisboa: Universidade Autónoma de Lisboa. 128-129.
- Lucena, Manuel; Gaspar, Carlos (1991), “Metamorfoses corporativas? — *Associações* de interesses económicos e institucionalização da democracia em Portugal (I)”, *Análise Social*, Vol. XXVI (114), 1991 (5.º), 847-903.
- Lukes, S (1975), *Power. A radical view*. London: Macmillan.
- Lynd, Staughton (1992), *Solidarity Unionism: Rebuilding The Labor Movement From Below*. Illinois: Charles H. Kerr Publishing Company.
- MacArthur, Julie (2008), “Movements of the world unite! Assessing the prospects for social movement unionism in Canada”, ISA 2008 Conference, 26-29 Março de 2008.
- Mallet, Serge (1969), *La nouvelle classe ouvrière*. Paris : Editions du Seuil.
- Marcuse, Herbert (1964), *One Dimensional Man*. Boston Mass: Beacon Press.
- Marques, Maria Manuel Leitão; Ferreira, António Casimiro (1991), “A Concertação Económica e Social: a construção do diálogo social em Portugal”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 31, 11-41.
- Marques, Helder Miguel (2007), “O movimento sindical durante o Estado Novo: estado actual da investigação”, *Revista da Faculdade de Letras – História*, Porto, III Série, vol. 8, 2007, 299-316.
- Marshall, T. H. (1992), “Citizenship and Social Class”, *in* Marshall, T. H.; Bottomore, Tom, *Citizenship and Social Class*. London: Pluto Press. 1-51.
- Marwick, Arthur (1999), *The Sixties. Cultural Revolution in Britain, France, Italy and the United States, c.1958-1974*. Oxford: Oxford University Press.
- Marx, Karl (2004), “Processo de Trabalho e processo de valorização”, *O Capital*, vol.1, Livro Primeiro, *in* Antunes, Ricardo (org.), *A dialética do trabalho – escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular. 35-69.
- Marx, Karl; Engels, Friedrich (1988), “Manifesto do Partido Comunista”, *in* Braga da Cruz, Manuel (1988) *Teorias Sociológicas – Os fundadores e os clássicos* (antologia de textos), Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. 61-71.

- McAdam, Doug (1982), *Political Process and the Development of Black Insurgency: 1930 -1970*. Chicago: Chicago University Press.
- McLoughlin, I ;Clark, J. (1988), *Technological Change at Work*. Milton Keynes: Open University Press.
- Méda, Dominique (1999), *O trabalho, um valor em vias de extinção*. Lisboa: Fim de Século.
- Melucci, Alberto (2001), *A invenção do presente; movimentos sociais nas sociedades complexas*. Petrópolis: Vozes.
- Melucci, Alberto (2003), *Challenging codes : collective action in the information age*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2011a), Boletim Trabalho e Emprego, nº27, 22 de Julho de 2011, 2859-2922. [http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2011/bte27_2011.pdf].
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2011b), Boletim Trabalho e Emprego, nº22, 15 de Junho de 2011, 2236-2244 [http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2011/bte22_2011.pdf].
- Montmollin, Maurice de (1967), *Les Systèmes hommes-machines*. Paris: PUF.
- Moody, Kim (1997), *Workers in a lean world – unions in the international economy*. London: Verso.
- Mottez, Bernard (1971), *La sociologie industrielle*. Paris: PUF.
- Mouriaux, René (2003), “O sindicalismo dos países industrializados em fins dos anos 1970: efetivos, estruturas e estratégias”, in Santana, Marco Aurélio; Ramalho, José Ricardo (orgs.), *Além da Fábrica – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo. 89-105.
- Mückenberger, Ulrich; Strih, Cornelia; Zoll, Rainer (1995), “The challenge of modernisation: towards a new paradigm of trade unions in Europe?”, *Transfer – European review of labour and research*, 1(1), 14-30.
- Müller-Jentsch, Walther (1988), “Industrial Relations Theory and Trade Union Strategy”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 4: 177-190.
- Müller-Jentsch, Walther (1998), “Les théories des relations industrielles: une mise en perspective”, *Sociologie du Travail*, 2/98, 233-262.

- Munck, Ronaldo (2002a), *Globalisation and Labour – the new “great transformation”*. London: Zed Books.
- Munck, Ronaldo (2002b), “Globalization and Democracy: A New “Great Transformation”?”, *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 2002; 581; 10-21.
- Noble, D F (1979), “Social choice in machine design. The case of automatically controlled machine tools”, in Zimbalist, A. (ed.), *Case Studies on the Labour Process*. New York: Monthly Review Press.
- Observatório das Desigualdades (2011), “Precariedade laboral no sector privado afecta sobretudo os trabalhadores mais jovens (2000-2009) “ [<http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=210&lang=pt>].
- OECD (2004), *Employment Outlook 2004* [<http://www.oecd.org/dataoecd/8/4/34846856.pdf>].
- OECD (2006), *Employment Outlook 2006* [http://www.oecd.org/document/38/0,2340,en_2649_201185_36261286_1_1_1_1,00.html].
- OECD (2011), “Strictness of employment protection- overall” [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_CD].
- Offe, Claus; Wiesenthal, H. (1980), “Two logics of collective action”, *Political Power and Social Theory*, 1, 67-115.
- Offe, Claus (1984), *Contradictions of the welfare state*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Offe, Claus (1985a), *Disorganized capitalism: contemporary transformations of work and politics*. Oxford: Polity Press.
- Offe, Claus (1985b), “New Social Movements. Changing boundaries of the political”, *Social Research*, 52, 817-868.
- Offe, Claus (1992), *La sociedad del trabajo – problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Editorial.
- Olson, Mancur, (1998), *A lógica da acção colectiva: bens públicos e teoria dos grupos*. Oeiras: Celta.
- Organista, José Henrique Carvalho (2006), *O debate sobre a centralidade do trabalho*. São Paulo: Editora Expressão Popular.
- Ortsman, Oscar (1984), *Mudar o trabalho: as experiências, os métodos, as*

- condições de experimentação social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Parekh, Bhikhu (2004), "Putting civil society in its place" in Glasius, Marlies; Lewis, David; Seckinelgin, Hakan (eds.), *Exploring Civil Society – political and cultural contexts*. London: Routledge. 15-25.
- Park, Mi (2007), "South Korean Trade Union Movement at the Crossroads: A Critique of "Social-Movement" Unionism", *Critical Sociology*, 33, (2007): 311–344.
- Patriarca, Fátima (1991), "A institucionalização corporativa — das associações de classe aos sindicatos nacionais (1933)", *Análise Social.*, vol. xxvi (110), 1991 (1.º) 23-58.
- Paugam, Serge (2000), *Le salarié de la précarité*. Paris: PUF.
- Pfeffer, J (1982), *Organizations and Organization Theory*. Marshfield Massachussets: Pitman.
- Piore, Michael J.; Sabel, Charles F. (1984), *The Second Industrial Divide. Possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.
- Polanyi, Karl (1980), *A grande transformação – as origens da nossa época*. Rio de Janeiro: Editora Campus.
- Pollert, Anna (1988), "Dismantling Flexibility", *Capital and Class*, 34, 42-75. [http://www.cseweb.org.uk/pdfs/034/034_042.pdf];
- Pollert, Anna (1991) (ed.), *Farewell to flexibility?* Oxford: Basil Blackwell.
- Pollock, Frederik (1957), *The economic and social consequences of automation*. Oxford: Basil Blackwell.
- Prince, Jean-Claude (1995), "Interregional Trade Union Councils in Europe", *Discussion Working Papers*, 95.03.01, Brussels: European Trade Union Institute.
- Programa Operativo de Cooperación Transfronteriza España- Portugal 2007-2013 (2006), [http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/fondos/periodo2007-2013/programacion/Estructurales-Cohesion/POCTEP_2007-2013/PO_EP_2007-2013.pdf].
- Pureza, José Manuel (2001), "Para um internacionalismo pós-vestefaliano", in Santos, Boaventura de Sousa (org.), *Globalização – Fatalidade ou Utopia?* Porto: Edições Afrontamento.

- Rabier, Jean Claude (1989), *Introduction a la sociologie du travail*. Nanterre: Éditions Erasme.
- Rahman, Zia; Langford, Tom (2010), “The Limitations of Global Social Movement Unionism as an Emancipatory Labour Strategy in Majority World Countries”, *Socialist Studies: the Journal of the Society for Socialist Studies* 6(1) Spring 2010: 45-64.
- Ramos, Alice (2000), “Centralidade do trabalho”, in Cabral, Manuel Villaverde; Vala, Jorge; Freire, João (orgs.), *Trabalho e Cidadania. Atitudes Sociais dos Portugueses, 1*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. 47-69.
- Rebelo, Glória (2004), *Flexibilidade e precariedade no trabalho – análise e diagnóstico*. Edição de autor.
- Rebelo, Glória (2006), “Flexibilidade e Diversidade Laboral em Portugal”, *Working Paper nº 2006/50* [<http://dinamia.iscte.pt/uploads/files/wp50-2006.pdf>].
- Regini, Marino (1987), “Industrial relations in the phase of flexibility”, *International Journal of political economy*, 17 (3): 88-107.
- Regini, Marino (1992), “Introduction. The past and future of social studies of Labour movements”, in Regini, Marino (ed.), *The future of labour movements*. Sage: London. 1-16.
- Reis, José (1993), “Portugal: a heterogeneidade de uma economia semiperiférica”, in Santos, Boaventura de Sousa (org.), *Portugal: um retrato singular*. Porto: Edições Afrontamento. 135-161.
- Reis, José (2004), “Estado, Mercado e Comunidade: A economia portuguesa e a governação contemporânea”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 70, 81-100.
- Reis, José (2007), *Ensaios de Economia Impura*. Coimbra: Edições Almedina.
- Reis, José (2008), “As exportações portuguesas: do mundo à Ibéria?”, *Janus*, 11, 86-87.
- Reis, José (2009), “Os caminhos estreitos da economia portuguesa: Trabalho, produção, empresas e mercados”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 85, 5-21.
- Reis, José; Baganha, Maria Ioannis (2001), “Introdução”, in Reis, José; Baganha, Maria Ioannis (orgs.), *A economia em curso – contextos e mobilidades*. Porto: Edições Afrontamento. 13-32.
- Ritzer, George (1993), *The MacDonaldisation of society: an investigation into*

- the changing character of contemporary social life*. Londres: Pine Forge Press.
- Ritzer, George (1998), *The MacDonaldisation thesis*. Londres: Sage.
- Robinson, Ian (2000), "Neoliberal restructuring and U.S. Unions: Toward Social Movement Unionism?", *Critical Sociology*, 26,1/2, 109-138.
- Rodrigues; Maria de Lurdes (1995), "Atitudes da população portuguesa perante o trabalho", *Organizações e Trabalho*, 14, 33-63.
- Rolle, Pierre (1978), *Introdução à sociologia do trabalho*, Lisboa: Regra do Jogo.
- Rosa, Teresa (1998), *Relações Sociais de Trabalho e Sindicalismo Operário em Setúbal*. Porto: Edições Afrontamento.
- Rose, H et al. (1986), "Opening the Black Box: The Relation between Technology and Work", *New Technology, Work and Employment*, vol,1 nº1, 18-26.
- Rosen, Michael; Baroudi, Jack (1992), "Computer-based technology and the emergence of new forms of managerial control", *Skill and Consent – contemporary studies in the Labour Process*. Londres: Routledge.
- Ross, G.; Martin, A. (1999), "Through a glass darkly", in Martin, A.; Ross, G. (eds.), *The brave new world of European labour: European trade unions at the millennium*. New York: Berghahn. 368-399.
- Sainsaulieu, Renaud (1990) (org), *L'entreprise, une affaire de société*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Saint-Maurice, Ana de (2009), "Trabalho e suas representações – análise comparativa internacional", in Freire, João (org.), *Trabalho e Relações Laborais – Atitudes Sociais dos Portugueses*, 9, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais. 61-112.
- Salamon, Michael (2000), *Industrial Relations – Theory and Practice*. London: Pearson Education.
- Santos, Boaventura de Sousa (1983), "Os conflitos urbanos no Recife: o caso do 'Skylab'", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 11, 9-60.
- Santos, Boaventura de Sousa; Reis, José; Marques, Maria Manuel Leitão (1986), *O estado e as transformações recentes da relação salarial – a transição para um novo modelo de regulação da economia*. Lisboa : CISEP-ISE.

- Santos, Boaventura de Sousa (1990), *O Estado e a Sociedade em Portugal 1974-88*, Porto: Edições Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa (1992), "O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: o caso português", *Oficinas do CES*, nº32.
- Santos, Boaventura de Sousa (1993), "O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: o caso português", in Santos, Boaventura de Sousa (org.), *Portugal: um Retrato Singular*, Porto. Edições Afrontamento. 17-56.
- Santos, Boaventura de Sousa (1994), *Pela Mão de Alice: O Social e Político na Pós-Modernidade*. Porto: Edições Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa (1999), "Porque é tão difícil construir uma teoria crítica?", *Revista Crítica de Ciências Sociais*. 54. Coimbra: CES. 197-215.
- Santos, Boaventura de Sousa (2001), "Os processos de Globalização" in Santos, Boaventura de Sousa (org.), *Globalização – Fatalidade ou Utopia?*, Porto: Edições Afrontamento. 31-106.
- Santos, Boaventura de Sousa (2002), "Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 63, 237-280.
- Santos, Boaventura de Sousa (2004a), "Teses para a renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo", in Estanque, Elísio et al. (Org.), *Relações laborais e sindicalismo em mudança – Portugal, Brasil e o Contexto transnacional*, Coimbra: Quarteto, 161-180.
- Santos, Boaventura de Sousa (2004b), "[O futuro do Fórum Social Mundial: o trabalho da tradução](#)", *Revista del Observatorio Social de América Latina*, 15, 77-90.
- Santos, Boaventura de Sousa (2011), *Portugal. Ensaio contra a autoflagelação*. Coimbra: Almedina.
- Santos, Boaventura de Sousa; Costa, Hermes Augusto (2004), "Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário", in Santos, Boaventura de Sousa (org.), *Trabalhar o mundo – os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Edições Afrontamento, 17-61.
- Santos, Theotónio dos (2002), "Crises Econômicas e Ondas Longas na Economia Mundial", Textos para discussão Série 1 – nº5, GREMIMT, [<http://www.reggen.org.br/discussion/>].
- Schiavone, Michael (2007), "Moody's Account of Social Movement Unionism:

- An Analysis”, *Critical Sociology*, 33 (2007), 279–309.
- Schienstock, G. (1981), “Towards a theory of industrial relations”, *British Journal of Industrial Relations*, Juillet 1981, 170-189.
- Scipes, Kim (1992a), “Understanding the New Labor Movements in the 'Third World': The Emergence of Social Movement Unionism”, *Critical Sociology*, 19(2), 81-101.
- Scipes, Kim (1992b), “Social Movement Unionism and the Kilusang Mayo Uno”, *Kasarinlan*, 7(2-3), 121-162.
- Sedas Nunes, Adérito (1994 [1971]), *Questões preliminares sobre as ciências sociais*. Lisboa: Editorial Presença.
- Seidman, Gay (1994), *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*. Berkeley: University of California Press.
- Sennett, Richard (2001), *A Corrosão do Carácter: As Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo*. Lisboa: Terramar.
- Serra, Diogo (2004), *A realidade social na euro-região Alentejo/Extremadura*, Seminário de Yuste, Projecto ASEGE.
- Shin, Kwang-Yeong (2010), “Globalisation and the working class in South Korea: Contestation, fragmentation and renewal”, *Journal of Contemporary Asia*, Vol 40., Nº 2, May 2010, 211-229.
- Silva, Manuel Carvalho da (2008), *Trabalho e Sindicalismo em tempo de globalização: reflexões e propostas*. Mafra: Circulo de Leitores.
- Simmel, Georg (1988), “Influência do número das unidades sociais sobre as características das sociedades”, in Braga da Cruz, Manuel (1988) *Teorias Sociológicas – Os fundadores e os clássicos (antologia de textos)*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. 551-558.
- Simmel, Georg (2006), *Questões fundamentais da sociologia*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Silver, Beverly (2005), *Forças do Trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- SITese (s/d), InfoSITESE, Boletim nº4.
- SITese (2006a), InfoSITESE, Boletim nº6.
- SITese (2006b), InfoSITESE, Boletim nº8, Dezembro 2006.

- SITESE (2008), InfoSITESE, Boletim nº14, Novembro 2008.
- SITESE (2009a), InfoSITESE, Boletim nº16, Setembro 2009.
- SITESE (2009b), InfoSITESE, Boletim nº17, Dezembro 2009.
- SITESE (2010a), InfoSITESE, Boletim nº18, Abril 2010.
- SITESE (2010b), InfoSITESE, Boletim nº19, Setembro 2010.
- SITESE (2011a), InfoSITESE, Boletim nº20, Março 2011.
- SITESE (2011b), InfoSITESE, Boletim nº21, Maio 2011.
- SITESE (2011c), “Estatutos” [<http://www.sitese.pt/estatutos.pdf>].
- SITESE (2011d) “Contactos” [<http://www.sitese.pt/contactos.php>].
- Smith, N. (1984), *Uneven development: nature, capital and the production of space*. Oxford: Blackwell.
- Smith, M. (1999), “The convergence/divergence debate in comparative industrial relations”, in Rigby, M.; Smith, R.; Lawlor, T. (eds.), *European trade unions: change and response*. London: Routledge, 1-17.
- Sousa, Henrique José Carvalho de (2011), “Sindicalização: a vida por detrás das estatísticas (alguns problemas metodológicos)”, Working Paper, Projecto Sociedade Civil e Democracia, FCSH-UNL.
- Sousa, Ivo Carneiro de (2002), “Colonialismo, Economia-mundo e Globalização. Trajectórias e debates historiográficos”, in *Africa Subsariana. Globalização e contextos locais*, Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 137-159.
- Standing, Guy (1999), *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. Londres: Macmillan Press.
- Stoleroff, Alan (1995a), “Sobre o declínio relativo da sindicalização”, *Vértice*, 68, 68-80.
- Stoleroff, Alan (1995b), “O Padrão de Relações Industriais emergente em Portugal”, *Organizações e Trabalho*, 13, 11-42.
- Stoleroff, Alan (2005), “Portugal: Mergers within a Fragmented Union Structure, 1974-2000”, in Waddington, Jeremy (ed.), *Restructuring Representation – The Merger Process and Trade Union Structural Development in Ten Countries*. Brussels: Presses Interuniversitaires Européennes. 191-224.

- Stoleroff, Alan; Naumann, Reinhard (1993), “A Sindicalização em Portugal: a sua medida e a sua distribuição” *Sociologia – Problemas e Práticas* (14): 19-47. [<http://sociologiapp.iscte.pt/pdfs/26/256.pdf>].
- Stoleroff, Alan, Naumann, Reinhard (1998), “Contabilidade – Alguns comentários necessários acerca da publicação «A Evolução da Sindicalização Portuguesa de 1974 a 1995», de Maria da Conceição Cerdeira.” *Sociologia – Problemas e Práticas* (27): 169-176. [<http://sociologiapp.iscte.pt/pdfs/13/139.pdf>].
- Stoleroff, Alan, Naumann, Reinhard (2000), “as maiores organizações sindicais em Portugal: um quarto de século de evolução” (comunicação) IV Congresso Português de Sociologia. Associação Portuguesa de Sociologia. [http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcc8100016_1.PDF].
- Stroobants, Marcelle (2007), *Sociologie du Travail*. Paris: Armand Colin.
- Supiot, Alain (2003) (org.), *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Associação de Estudos Laborais, Coimbra Editora, Coimbra.
- Therborn, Goran (2000), “At the birth of second century sociology: times of reflexivity, spaces of identity, and nodes of knowledge”, *British Journal of Sociology*. Vol 51. 1. 37-57.
- Thompson, E. P. (2008), *A Economia Moral da Multidão na Inglaterra do Século XVIII*, Lisboa: Antígona.
- Tickell e Peck (1995), “Social regulation after fordism: regulation theory, neo-liberalism and the global-local nexus”, *Economy and Society*. Vol. 24, nº3, pp.357-86.
- Tilly, Charles (1978), *From Mobilization to Revolution*. Reading. MA: Addison-Wesley.
- Tocqueville, Alexis de (1835), *Mémoire sur le pauperisme*. [http://classiques.uqac.ca/classiques/De_tocqueville_alexis/memoire_pauperisme_1/memoire_pauperisme_1.html].
- Tocqueville, Alexis de (1837), *Second Mémoire sur le pauperisme* [http://classiques.uqac.ca/classiques/De_tocqueville_alexis/memoire_pauperisme_2/memoire_pauperisme_2.pdf].
- Touraine, Alain (1955), *L'évolution du travail ouvrier aux usines renault*, Paris: CNRS.

- Touraine, Alain (1966), *La Conscience Ouvrière*. Paris: Seuil.
- Touraine, Alain (1969), *La sociedad post-industrial*. Barcelona: Ariel.
- Touraine, Alain (1970), “L’organisation professionnelle de l’entreprise”, in Friedmann, Georges, Naville, Pierre (orgs.), *Traité de Sociologie du Travail*. Vol.1. Paris: Armand Colin. 387-427.
- Touraine, Alain (1981), *The voice and the Eye: an analysis of social movements*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Touraine, Alain (1994), *Crítica da modernidade*. Petrópolis: Vozes.
- Touraine, Alain; Mottez, Bernard (1973), “Classe operária e sociedade global”, in Friedmann, Georges; Naville, Pierre (orgs.), *Tratado de Sociologia do Trabalho*. São Paulo: Cultrix. v.2: 275-328.
- Touraine, Alain; Wieviorka, Michel; Dubet, François (1984), *Le Mouvement Ouvrier*, Paris: Fayard.
- Tripier, Pierre (1991), *Du travail a l’emploi – paradigmes, idéologies et interactions*. Bruxelles: Editions de l’Université de Bruxelles.
- Trist, E. L.; Bamforth, K. W. (1951), “some social and psychological consequences of the longwall method of coal getting”, *Human Relations*, vol.4, nº1, 3-38.
- Turner, Lowell (2004), “Why revitalize? Labour’s urgent mission in a contested global economy”, in Frege, Carola M., Kelly, John (eds.), *Varieties of Unionism – strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford: Oxford University. 1-10.
- UGT (2011), “História” [http://www.ugt.pt/site/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=4].
- UGT (2011b), “Princípios” [http://www.ugt.pt/site/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=3#Princ%C3%ADpios].
- UNI (2011), “About us” [<http://www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/aboutusEn>].
- Vala, J; Bastos, J.G.P., Catarro, M. H. (1983), “dimensões das motivações para o trabalho – um estudo empírico”, *Psicologia IV* (3/ 4) 251-260.
- Vala, Jorge (1993), “Representações sociais - para uma psicologia social do pensamento social”, in Vala, J.; Monteiro, M. B. (orgs.), *Psicologia Social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

- Vala, Jorge (2000), “Mudança nos valores associados ao trabalho e satisfação com o trabalho”, in Cabral, Manuel Villaverde; Vala, Jorge; Freire, João (orgs.), *Trabalho e Cidadania. Atitudes Sociais dos Portugueses*, 1. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. 71-95.
- Vala, Jorge (2003), “Introdução”, in Vala, Jorge; Cabral, Manuel Villaverde, Ramos, Alice (orgs.), *Valores Sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais. 27-44.
- Vala, Jorge; Cabral, Manuel Villaverde, Ramos, Alice (2003) (orgs.), *Valores Sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa*. Atitudes Sociais dos Portugueses, 5. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Vala, Jorge; Torres, Anália (2006) (orgs.), *Contextos e Atitudes Sociais na Europa*. Atitudes Sociais dos Portugueses, 6. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Vandenberg, Andrew (2006), “Social-movement Unionism in Theory and in Sweden”, *Social Movement Studies*, Vol. 5, No. 2, September 2006: 171–191.
- Visser, Jelle (1994), “Local and Global: trade unions in the future”, in Niland, John R.; Lansbury, Russel D.; Verevis, Chrissie (eds.), *The future of industrial relations: global change and challenges*. London: Sage, 164-184.
- Visser, Jelle (1995), “Trade Unions from a comparative perspective” , in Ruysseveldt, J. Van; Huiskamp, R.; Hoof, J. Van (orgs.), *Comparative Industrial & Employment Relations*. London: Sage: 37-67.
- Visser, Jelle (2004), “Patterns and variations in European industrial relations”, in European Commission, *Industrial Relations in Europe 2004*, Employment and Social Affairs DG, Brussels, 11-57. [http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6104307_en.pdf].
- Von Holdt, Karl (2002), “Social Movement Unionism: the Case of South Africa”, *Work Employment Society* 2002; 16; 283-304.
- Voss, Kim; Sherman, Rachel (2000), “Breaking the iron law of oligarchy: union revitalization in the american labor movement”, *American Journal of Sociology*, 106 (2), 303-349.
- Walker, K. F. (1976), “Toward a useful general and comparative theory of industrial relations”, *IV Congrès Mondial des Relations Professionnelles*, Genève.

- Waterman, Peter (1993), "Social Movement Unionism: a new model for a new world order" *Review*, 16(3), 245-278.
- Waterman, Peter (1998), *Globalization, social movements and the new internationalisms*. London: Mansell.
- Waterman, Peter (2004a), "Adventures of Emancipatory Labour Strategy as The New Global Movement Challenges International Unionism", *Journal of World-Systems Research*, X(1), 217-253.
- Waterman, Peter (2004b), "Emancipar o Internacionalismo Operário", in Santos, Boaventura de Sousa (org.), *Trabalhar o mundo – os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Edições Afrontamento, 339-378.
- Waterman, Peter (2008), "A trade union internationalism for the 21st century: meeting the challenges from above, below and beyond", in Bieler, Andreas et al. (eds.), *Labour and the challenges of globalization – what prospects for transnational solidarity?*, London: Pluto Press. 248- 263.
- Watson, Tony J. (1987), *Sociology, Work & Industry*. London: Routledge.
- Webb, Sidney; Webb, Beatrice (1894), *The History of Trade Unionism*. London: Longman.
- Weber, Max (1988), "A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo", in Braga da Cruz, Manuel, *Teorias Sociológicas – Os fundadores e os clássicos (antologia de textos)*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. 663-679.
- Weber, Max (2005), *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. Lisboa: Presença.
- Webster, Eddie; Lambert, Rob (2004), "Emancipação social e o novo internacionalismo operário: uma perspectiva do Sul", in Santos, Boaventura de Sousa (org.), *Trabalhar o mundo – os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Edições Afrontamento, 67-111.
- Western, Bruce (1993), "Postwar unionization in eighteen advanced capitalist countries", *American Sociological Review*, 58 (April): 266-82.
- Wever, Kirsten S. (1998), "International Labor revitalization: enlarging the playing field", *Industrial Relations*, 37(3), July 1998, 388-407.
- Wilkinson, Barry (1983), *The shopfloor politics of new technology*. London: Heinemann.
- Willener, Alfred et al (1972), *Travail, salaire, production*. Paris: Mouton.

Williamson, Oliver (1981), "The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach", *American Journal of Sociology*, 87, 548-577.

Winner, Langdon (1977), *Autonomous Technology*, Cambridge Massachussets: MIT Press.

Winner, Langdon (1985), "Do artefacts have politics?", in Mackenzie, Donald; Wajcman, Judy (eds.), *The Social Shaping of Technology*. Milton keynes: Open University Press.

Woodward, Joan (1977), *Organização industrial: teoria e pratica*. São Paulo: Atlas.