

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

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

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



TÍTULO Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança | 1.ª edição, Setembro de 2004
ORGANIZADORES Elísio Estanque, Leonardo Mello e Silva, Roberto Vêras, António Casimiro
Ferreira e Hermes Augusto Costa | **COLECÇÃO** Labirintos | **ISBN** 989-558-040-1 | **DESIGN E**
CAPA ovni (com ilustração de João Carmona) | **PAGINAÇÃO** Mário Brito | **IMPRESSÃO** Inforsete
– A. G., Lda. | **DEPÓSITO LEGAL** 216094/04

© Reservados todos os direitos para Portugal de acordo com a legislação em vigor por **QUARTETO**
Rua Adriano Lucas, Arrozeiras, lote 3, 3020-430 Coimbra | editora@quarteto.pt | <http://www.quarteto.pt>

É expressamente interdita a reprodução parcial ou integral desta obra por qualquer processo, incluindo a fotocópia e a tradução e transmissão em formato digital. Exceptua-se a reprodução de pequenos excertos para efeitos de recensão crítica ou devidamente autorizada por escrito pela **QUARTETO**.

RELAÇÕES LABORAIS E SINDICALISMO EM MUDANÇA

Portugal, Brasil e o contexto transnacional

**Elísio Estanque, Leonardo Mello e Silva, Roberto Vêras,
António Casimiro Ferreira e Hermes Augusto Costa**

(organizadores)



ÍNDICE

Apresentação	9
Elísio Estanque, Leonardo Mello e Silva, Roberto Véras, António Casimiro Ferreira e Hermes Augusto Costa	

Parte I

As relações laborais e os desafios do pacto social

1. Europeização ou erosão das relações laborais?	17
Richard Hyman	
2. Governo Lula, pacto social e acção sindical	45
Roberto Véras	
3. Diálogo social: notas de reflexão a partir da experiência europeia e portuguesa	75
António Casimiro Ferreira	
4. O enigma de Lula: ruptura ou continuidade?	99
Francisco de Oliveira	

Parte II

O trabalho e o sindicalismo entre os patamares nacional e transnacional

5. Mudanças e clivagens no mundo do trabalho: novas tecnologias ou novas desigualdades? O caso português	107
Elísio Estanque	
6. Mudanças na organização do trabalho em empresas brasileiras nas duas últimas décadas: uma visão geral	133
Leonardo Mello e Silva	
7. Teses para a renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo	161
Boaventura de Sousa Santos	
8. O sindicalismo na UE e MERCOSUL: etapas e caminhos em aberto	181
Hermes Augusto Costa	
9. O internacionalismo sindical na era de Seattle	209
Peter Waterman	

Parte III
Vozes do mundo sindical

Entrevistas com Geraldino dos Santos (FS) e Carlos Alberto Grana (CUT)	249
Entrevistas com Manuel Carvalho da Silva (CGTP) e João Proença (UGT)	273
Notas sobre os autores	313

5. MUDANÇAS E CLIVAGENS NO MUNDO DO TRABALHO

Novas tecnologias ou novas desigualdades? O caso português*

Elísio Estanque

Nos últimos anos, várias teses têm surgido a sublinhar a perda de centralidade ou mesmo «o fim do trabalho», enquanto valor decisivo de estruturação da sociedade. Prestigiados autores sustentam que se assiste a um desencantamento do trabalho e à secundarização da esfera laboral em favor de dimensões alternativas ao exercício da cidadania, como sejam, o espaço do associativismo, do voluntariado e do terceiro sector eleitas como esferas primordiais de participação cívica e factores de coesão ou transformação social (Rifkin, 1997; Méda, 1999; Beck, 2000). É verdade que o trabalho tende a perder significado enquanto símbolo principal daquilo *que somos*, ou seja, como sublinhou André Gorz, o trabalho enquanto construção social, entendido como a profissão ou o emprego *que temos*, tende a esbater-se entre as realidades virtuais da economia intangível, tornando-se cada vez mais um bem escasso, fluído e difícil de perpetuar. Contudo, o trabalho enquanto *criação* ou *obra*, aquilo que cada um faz (*poiesis*), independentemente do seu reconhecimento social, está longe de ter perdido importância. O que acontece é que os atributos que antes conotavam o trabalho com criatividade e autonomia, têm vindo, por assim dizer, a ser expulsos do espaço produtivo, mas isso não corresponde a uma «libertação» do trabalho e menos ainda se traduz numa expansão da esfera pública. O capital móvel e o poder da economia financeira, operando para além da esfera política, fragmentaram ou mesmo aboliram o «trabalho» como forma de disciplinar a rebeldia da classe trabalhadora, mas continuaram a fazer dele a principal via de subsistência, de preservação da auto-estima e de busca de reconhecimento social, num processo onde as novas sujeições e formas de exploração parecem ressuscitar problemas humanos que se julgava ultrapassados (Gorz, 1999).

As discussões em torno do trabalho que neste texto se apresentam, partem da premissa da centralidade do trabalho, procurando reflectir sobre os processos de recomposição do mundo laboral e a emergência de novos

* Partes do presente texto foram também incluídas no Projecto desenvolvido pelo INOFOR «Inovação Tecnológica e Emprego – impactos sociais e organizacionais da tecnologia», coordenado por Isabel Salavisa e Ana Cláudia Valente.

modelos produtivos no quadro das actuais tendências de globalização económica. Os impactos e problemas relacionados com a inovação tecnológica e a chamada sociedade do conhecimento não podem, portanto, deixar de ser vistos no quadro dos processos globais e das novas desigualdades sociais que têm vindo a ser geradas. É nesse sentido que chamarei a atenção para a importância crucial da articulação entre as dimensões técnica e organizacional, construída na base do diálogo social, como requisito para um modelo laboral socialmente sustentado. O problema dos modelos de controlo despótico que vigoram em certos sectores produtivos será abordado a partir de exemplos extraídos da realidade laboral da indústria do calçado, a fim de realçar o contraste entre os desígnios preconizados pelo novo ordenamento jurídico proposto pelo actual governo PSD/PP (o chamado «Código do Trabalho») e a prática efectiva no dia-a-dia das empresas (sobretudo as PME's). Com efeito, persistem no sector industrial português inúmeras situações em que os atropelos à lei são constantes e o autoritarismo patronal se sobrepõe à defesa dos direitos mais elementares dos trabalhadores, induzindo um excesso de «flexibilidade» de sentido único a favor dos patrões.

Estas e outras questões serão abordadas no quadro de uma visão sociológica alargada, acerca das múltiplas implicações das transformações em curso no mundo do trabalho, procurando mostrar como a realidade social é atravessada por um conjunto de clivagens e assimetrias estruturadas em torno da esfera laboral, fazendo do trabalho um campo decisivo de intervenção social, e do direito do trabalho um instrumento incontornável na promoção da coesão social, da cidadania e da emancipação.

1. Globalização e recomposição do trabalho

A recomposição dos processos produtivos e das relações laborais que vem ocorrendo nas últimas décadas está intimamente associada à abertura das fronteiras e à rápida expansão das trocas comerciais à escala global. É nessa medida que a questão do trabalho – a sua fragmentação, flexibilização, precarização –, deve ser discutida à luz do actual contexto de globalização económica. Como sabemos, desde os anos 70 que se entrou numa fase de crescente desregulação económica à escala internacional. O esgotamento da velha relação salarial fordista, a crise do Estado-providência, o aumento da competitividade a nível global, sobretudo com a

abolição de barreiras ao comércio mundial desde meados dos anos 80, desenharam-se sob a emergência de uma nova onda liberal, largamente apoiada na inovação tecnológica e na revolução informática. As profundas transformações sociais daqui decorrentes atingiram as sociedades contemporâneas em todos os domínios, com resultados impressionantes na recomposição e *des-standardização* das formas tradicionais de trabalho (Beck, 1992 e 2000; Ruyssveldt e Visser, 1996; Hyman, 2002).

Operando cada vez mais a nível planetário, tais mudanças vêm promovendo um novo modelo de relações laborais, que se caracteriza pelo aumento da *individualização* das relações sociais, desregulamentação do trabalho, crescimento do desemprego e insegurança no emprego, subcontratação, flexibilidade de horários, emprego precário, etc., o que contribui para acentuar drasticamente o sentido de risco e de insegurança da vida social. A dinâmica vertiginosa em que entrou a economia global, sobretudo nas últimas duas décadas, tornou cada vez mais notório o sentido polimórfico do conceito de globalização. Se é verdade que o sistema mundial assentou desde sempre em múltiplos desequilíbrios entre centros e periferias, hoje os contrastes entre pólos de desenvolvimento e zonas de exclusão e de miséria assumem contornos porventura ainda mais chocantes do que no passado. Os sectores de ponta e as novas tecnologias convivem lado a lado com relações laborais de neo-escravatura, não só nos países periféricos mas por vezes também no próprio seio dos países considerados avançados.

A globalização hegemónica e neoliberal em curso transporta 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* (Lash, 1999; Santos, 2001; Estanque, 2003a).

Por um lado, assistimos ao extraordinário aumento das situações de «atipicidade» laboral, em larga medida resultantes da *globalização económica*, tais como o trabalho precário, a desregulamentação dos direitos laborais, o tráfico clandestino de mão-de-obra (migrações ilegais), o trabalho infantil, a pobreza, o desemprego e o subemprego, etc. (Ferreira, 2003)¹, os quais se situam na estreita interdependência entre trabalho/desemprego/família/comunidades, induzindo lógicas de *localização* não só sobre os sectores mais dependentes e explorados da força de trabalho, mas sobre todo um leque de situações sociais, onde prolifera a pobreza, a exclusão e a opressão – ou seja, aqueles que sofrem os efeitos dos *globalismos locali-*

zados, segundo a formulação de Santos (1995: 263). São grupos sociais deste tipo que podem conceber-se como integrando as *subclasses locais*. Subclasses, porque, à luz dos indicadores convencionais não possuem uma posição de classe bem definida, isto é, estão fora ou «abaixo» da classe trabalhadora tradicional.

Por outro lado, e em contrapartida, assistimos aos constantes fluxos de directores das grandes multinacionais, gestores de topo, funcionários das instituições do Estado, quadros altamente qualificados, dirigentes políticos, cientistas de renome, etc., que constituem toda uma elite sócio-profissional e institucional que monopoliza conhecimentos, competências, informação, redes sociais, movendo-se a uma escala planetária. É esta camada que pode ser concebida como uma *sobreclasse global*, cujo estatuto de «super-elite» se reforça em articulação com os interesses de classe das elites nacionais dos países centrais e periféricos. Apesar da sua diversidade, estes sectores têm em comum privilégios, poder e riqueza (para alguns autores, constituem uma classe), e podem, por assim dizer, ser situados «acima» da estrutura de classes no sentido tradicional (de âmbito nacional)².

Basta, portanto, olhar para as desigualdades sociais que directamente emanam das recomposições em curso mundo laboral – e que se vêm agudizando desde os anos 80 – para cair por terra a visão idílica, neutra e fictícia, de uma globalização homogeneizante e harmoniosa, que tem sido largamente construída pelos ideólogos do neoliberalismo e pelos *mass media* ao seu serviço (Estanque, 2003b).

É neste quadro que as políticas laborais orientadas para o incentivo à competitividade e produtividade não podem secundarizar o papel vital das instâncias de negociação e de diálogo social. Caso contrário, a capacidade competitiva estará a ser promovida à custa da diminuição dos direitos democráticos e da justiça social. Nessa medida, as condições de emergência de um modelo laboral e social de matriz democrática e europeia passarão necessariamente pela revitalização, e não pela fragilização, do movimento sindical. Tal revitalização exige, por sua vez, uma profunda reestruturação das práticas de intervenção sindical, que terão de combinar o seu protagonismo institucional com novas formas de intervenção junto das bases – em particular junto dos sectores mais precarizados da força de

¹ A propósito da desregulamentação e precariedade das relações laborais, veja-se ainda Ruyssseveldt e Vissers (1996), Beck (2000), Hyman (2002).

² Esta conceptualização foi inspirada em autores como P. Evens (1979), Becker e Sklar (1987), Santos (1995: 252-268 e 2001: 31-106), Lash (1999: 19-20).

trabalho –, alargando o seu âmbito de actuação quer do espaço do trabalho para o espaço da comunidade, quer do espaço nacional para o espaço transnacional. No contexto europeu, por exemplo, faz cada vez mais sentido pensar uma intervenção sindical que – em aliança com outros movimentos cívicos e ONGs, e conjugando mobilização e negociação – transcenda o nível nacional por forma a participar mais activamente na construção de uma sociedade civil transnacional, ou se quisermos, uma cidadania europeia, como sugerem as recentes análises de Richard Hyman (2002) e Peter Waterman (2002), entre outros.

A reflexão sobre o caso português tem, portanto, de ser situada no quadro da Europa. Por outro lado, a discussão sobre a recomposição das relações laborais – tanto em Portugal como no mundo – não pode deixar de sublinhar a importância da interdependência entre políticas económicas e políticas sociais. Ao contrário do que a retórica economicista e tecnocrática parece, por vezes, pressupor, é preciso não esquecer que a componente técnica, por exemplo, o sucesso ou insucesso da inovação tecnológica sobre os índices de produtividade, depende acima de tudo da capacidade de conceber e implementar modelos de gestão compatíveis com os investimentos em tecnologia. É justamente porque a sociedade portuguesa se debate ainda com enormes dificuldades neste domínio, e porque no nosso país as profundas desigualdades sociais existentes – e a consequente percepção subjectiva das mesmas – induzem fortes clivagens entre trabalhadores e empresários, que as mudanças a operar no mundo laboral necessitam de conciliar a competitividade com a defesa da dignidade do trabalhador e o aprofundamento do diálogo social.

2. Flexibilização e modelos produtivos

Perante a falência do *fordismo* e a sua incapacidade de responder às novas exigências dos mercados globais, emergiram novos modelos de produção, mais flexíveis e baseados na interdependência entre a reorganização produtiva e a instabilidade dos mercados. No entanto, este processo de viragem não exprime uma simples passagem da economia industrial para a economia de serviços, mas sim a emergência de uma economia *pós-industrial*, onde a indústria e os serviços convergem cada vez mais em direcção a um sistema produtivo complexo, intensivo em recursos humanos e orientado para a flexibilidade, onde inclusivamente alguns dos princípios

de funcionamento do modelo fordista continuam presentes em certos sectores de actividade, regiões e/ou países. No quadro da Europa, sobretudo tendo em conta a importância do legado do Estado-providência na definição de mecanismos de concertação e diálogo social, não faz sentido antever o triunfo de qualquer modelo produtivo que não continue a apoiar-se, em maior ou menor grau, em políticas sociais consistentes e capazes de compatibilizar produtividade e coesão social. Em todo o caso, as alterações nos sistemas produtivos são assinaláveis.

Temos vindo a assistir nas últimas décadas à emergência de um novo modelo empresarial, que tem sido designado por *lean production*, onde sobressaem os traços de ajustamento às exigências da globalização neoliberal, ou seja, redução de *stocks* e de pessoal, maior mobilidade e flexibilidade organizacional, maior aposta na qualidade do produto, no trabalho em equipa, na polivalência dos trabalhadores, na gestão pela cultura, etc., num processo que vem aprofundando novas segmentações no mercado de emprego (Boyer *et al.*, 2000). Particularmente notória é a divisão entre, por um lado, os sectores 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 sectores 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 (Lopes, 2001).

As mudanças em curso na Europa e no mundo são, no entanto, contraditórias e não é ainda claro que tipo de modelo produtivo virá a impor-se nos próximos anos. Como atrás referi, o resultado das políticas que agora se desenham depende muito das forças e do posicionamento dos diferentes actores sociais, tanto no plano da negociação como na mobilização de recursos e formas de luta que venham a surgir. Pode porém admitir-se que, num cenário de curto prazo continuem a persistir, lado a lado com a crescente incorporação das novas tecnologias da informação, alguns dos velhos princípios do *taylorismo* – sobretudo na estrita esfera da produção –, se bem que agora descartado das políticas de emprego permanente e dos mercados estáveis da era fordista.

Para alguns autores (Kovács e Castillo, 1998), entre os vários cenários prováveis podem destacar-se: 1) um *neo-taylorismo dualista* que assenta no livre desenvolvimento do neoliberalismo e que tenderá a cavar ainda mais as desigualdades sociais e laborais, num cenário de desregulamentação,

debilidade sindical e precarização da força de trabalho menos qualificada; 2) um *neo-taylorismo moderado*, com alguma atenuação dos efeitos negativos deste processo, através da acção redistributiva do Estado, da negociação informal, da formação profissional e do reforço de alguns sectores da força de trabalho que podem ver a sua influência negocial aumentar; 3) um modelo de *lean production hipercompetitiva*, com crescimento da racionalidade económica, subalternização dos sindicatos, com negociação e participação individual a nível da empresa em detrimento da negociação colectiva, marginalizando os sectores mais precarizados e cooptando os mais qualificados da força de trabalho; ou, por fim 4), a emergência de um *modelo antropocêntrico*, que se define como um sistema moldado às competências internas das empresas, em que a flexibilidade pressupõe o estímulo à qualificação dos trabalhadores, à sua polivalência e participação activa, tornando a produtividade compatível com a qualidade de vida e a cidadania laboral.

Se vier a triunfar, o modelo antropocêntrico apenas pode antever-se no médio ou longo prazo e, provavelmente, será antecedido de uma fase de forte agitação social que, de resto, as actuais tendências deixam adivinhar. Este sistema produtivo apresenta-se, assim, como uma possível alternativa capaz de favorecer a redescoberta do trabalho, na base de novas alianças entre tecnologias de ponta, estratégias de gestão flexíveis e democráticas, e pressupondo uma aposta nas pessoas e nas suas potencialidades criativas. Num tal cenário, os novos recursos da sociedade informacional devem ser complementados com objectivos sociais, ecológicos e organizacionais por forma a desenvolver as capacidades humanas, tais como a autonomia, a criatividade, a participação e a cooperação.

A referência a modelos de organização produtiva não deve, evidentemente, esquecer a enorme heterogeneidade do tecido produtivo. Os modelos não são senão tipos ideais, isto é, representam tendências que disputam entre si a hegemonia do sistema de produção, mas que na realidade coexistem e por vezes se misturam entre si. Em todo o caso, é de esperar que as políticas de regulação laboral sejam desenhadas tendo em conta essa diversidade de tendências. Para além das distinções entre sectores económicos, níveis de exigência de recursos tecnológicos e graus de complexidade organizacional, é importante ter presente a vinculação espacial e territorial da actividade empresarial, visto que as capacidades endógenas das empresas dependem sempre das condicionantes técnico-culturais dos ambientes e espaços envolventes onde as mesmas operam. Contributos

interessantes nesse sentido são, por exemplo, as abordagens centradas no conceito de *sistemas produtivos locais*, que realçam a importância das sinergias locais, da articulação entre diferentes tipos de recursos, técnicos, humanos, culturais vinculados a um dado território como base fundamental de enquadramento de estratégias de renovação económica (Reis, 1992; Reis *et al.*, 1999). Os programas de reconversão dos *distritos industriais* em Itália (Becattini, 1994), ilustram bem as potencialidades das políticas de renovação do tecido industrial fundadas nesta concepção, em que se apostou no estímulo ao trabalho qualificado e bem remunerado e na implicação dos empregados nas estratégias e políticas de gestão empresarial. A capacidade competitiva depende essencialmente das vantagens sectoriais ou regionais, dos saberes implícitos das redes locais (formais e informais) desde que se criem mecanismos capazes de desenvolver programas de inovação sustentados pela dinamização coordenada desses recursos (Heidenreich e Krauss, 1998; Cooke, 1998).

3. Problemas de desenvolvimento tecnológico em Portugal

114

São conhecidas as dificuldades que Portugal continua a enfrentar no domínio da inovação tecnológica e da sociedade do conhecimento. Efectivamente, mesmo sem deixar de reconhecer algumas evoluções positivas, nomeadamente no sistema educativo e na investigação científica e tecnológica, é inevitável constatar as enormes dificuldades com que se debate o esforço de modernização, sobretudo no mundo empresarial. Por isso, não obstante todo o conjunto de mudanças sociais que atravessou a sociedade portuguesa ao longo das últimas três décadas, não é de estranhar que na generalidade dos estudos comparativos internacionais o nosso país continue a evidenciar um atraso estrutural preocupante.

Segundo dados da OCDE (1998), Portugal ocupa ainda o penúltimo lugar no que se refere à percentagem de população com pelo menos o ensino secundário, isto é, apenas 20% da população entre os 25 e os 64 anos possui esse nível de educação, o que corresponde a cerca de um terço da média dos países da OCDE, que é de 60%. No entanto, convirá não esquecer que o ensino superior teve um aumento extraordinário desde os anos 70: se no ano de 1970-1971 existiam apenas cerca de 49 mil estudantes inscritos no ensino superior, em 1980-1981 esse valor passou para cerca de 84 mil inscritos, em 1990-1991 para 186 mil e em 1999-2000 situava-se

nos cerca de 370 mil. Todavia, o peso percentual da população portuguesa com um nível de educação superior, situa-se ainda na ordem dos 8 a 9%, um valor bastante abaixo da média europeia e dos países da OCDE (15%). As áreas das ciências exactas e tecnológicas (Ciências Naturais, Matemática e Informática, Engenharia, Ciências Médicas e Arquitectura), correspondem apenas a 26% do total de diplomados no ensino superior, posicionando-se em último lugar e a uma distância significativa dos países da União Europeia³ (Barreto, 2000: 46).

No que respeita à investigação científica, o número de doutorados em Portugal por ano é actualmente cerca de dez vezes superior ao do início dos anos 70, sendo que, ao contrário do que acontecia até ao início dos anos 80, os doutoramentos atribuídos por universidades portuguesas é hoje acima dos 80% do total de graus obtidos. Por outro lado, segundo um estudo recente de Mira Godinho (1999), a distribuição dos recursos humanos altamente qualificados (nomeadamente os mestres e doutores) nas empresas privadas é ainda quase insignificante, sendo sobretudo no sistema de ensino superior que se concentram os recursos humanos mais qualificados, ou seja, apesar do aumento substancial de pessoal ligado a actividades de I&D (de apenas 4 mil em 1964 para mais de 18 mil em 1997) e do notável aumento da produção científica portuguesa referenciada internacionalmente, persiste uma orientação predominantemente circunscrita ao meio académico (Godinho, 1999; Kovács, 1992).

O Relatório de Desenvolvimento Humano /PNUD (RDH, 2001) revela que o número médio de anos de escolaridade (da população com mais de 15 anos) é em Portugal de 5,9, um valor inferior a países como a Eslovénia (7,1), Barbados (8,7), República Checa (9,5), Croácia (6,3), Uruguai (7,6), ou o Chile (7,6), países que ocupam lugares situados abaixo de nós no IRH (Índice de Desenvolvimento Humano). Segundo o *ranking* do PNUD, Portugal ocupa o 28º posto em termos do IRH, e o 27º no novo Índice de Realização Tecnológica⁴. Curioso é notar que em alguns dos *items* mais importantes na construção das redes globais de comunicação – e que sem dúvida constituem hoje factores decisivos para potenciar a inovação –,

³ Veja-se os seguintes valores: Dinamarca, 37%; Alemanha 48%; Espanha, 32%; França, 37%; Irlanda, 39%; Itália, 33%; Holanda, 31%; Áustria, 33%; Finlândia, 60%; Suécia, 47%; Reino Unido, 36% (Barreto, 2000: 46).

⁴ Este índice foi elaborado a partir de critérios como: o número de patentes *per capita* (criadas e receitas de *royalties*); difusão de inovações antigas (telefones e electricidade), e recentes (*internet*); exportação de produtos de média e alta tecnologia; e qualificações humanas (anos de escolaridade e licenciados em ciências e tecnologia) (cf. RDH, 2001: 46).

como são os casos da dos telefones (fixos e móveis) e da *internet*, Portugal revela evoluções muito positivas. O número de assinantes de telefones fixos, subiu entre 1990 e 1999 de 243 para 424 por 1000 pessoas; no que se refere aos telemóveis assistiu-se no mesmo período ao impressionante aumento de 1 para 468 por 1000 pessoas; finalmente, quanto aos utilizadores da *internet*, cresceram de 1,3 para 17,7 por 1000 pessoas.

Se nos reportarmos mais estritamente à inovação tecnológica na esfera empresarial, as dificuldades são ainda mais notórias, apesar do progresso verificado em alguns indicadores. Segundo algumas fontes, nos finais da década de oitenta a grande maioria das empresas portuguesas já tinha informatizado os seus serviços de contabilidade, cerca de metade alterou os seus métodos de gestão do pessoal e 10% recorriam a serviços técnicos especializados, próprios ou contratados no exterior (Silva, 1990). Porém, o investimento na inovação e na formação profissional – revelador de alguma confiança dos empresários nas vantagens competitivas da componente tecnológica – não foi, de modo nenhum, acompanhado da mesma abertura perante a necessidade de mudança organizacional, situação que, como é sabido, reflecte a persistência de uma mentalidade tradicionalista ainda incrustada em largos sectores do tecido empresarial português (Freire, 1998).

No início dos anos 90, os estudos efectuados mostravam o crescente recurso às tecnologias de informação, mas ao mesmo tempo uma evidente retracção das empresas no investimento em elementos imateriais, assim como uma persistência de atitudes centralizadoras e de falta de estratégia no campo da gestão (CISEP/GEPIE, 1992). Um estudo desenvolvido nos anos 90 sobre as PME's portuguesas (Simões, 1996), sintetizava alguns traços característicos das empresas portuguesas a este respeito: as barreiras à inovação decorrem menos da capacidade de meios instalados e mais da falta de estratégia; as atitudes dos empresários e gestores de topo constituem o factor determinante das iniciativas de inovação; o modelo tradicional de gestão centralizada constitui o maior obstáculo à inovação; a escassez de técnicos e de recursos humanos é a deficiência fundamental das PME's; a mudança tecnológica é frequentemente encarada como exógena à actividade empresarial; as empresas mais inovadoras possuem estilos de liderança mais abertos e favoráveis ao trabalho em equipa; não há qualquer correlação evidente entre a dimensão da empresa e o seu posicionamento acerca da inovação; existe uma consciencialização crescente da necessidade de recurso às novas tecnologias, quer ao nível da concepção e da produção, quer das

redes de comunicação e partilha de bases de dados com os clientes; verifica-se uma estreita associação entre a juventude da empresa e as atitudes mais favoráveis à inovação (Simões, 1996).

Evidentemente que tanto as políticas de incentivo à inovação empresarial como as de apoio às actividades de I&D ou as políticas educativas não podem, por si sós, resolver as carências existentes, principalmente ao nível das empresas. Podem, no entanto, influenciar decisivamente o potencial de inovação científica e ao mesmo tempo favorecer mecanismos de articulação capazes de contrariar o actual divórcio entre a investigação científica e o sector produtivo. Nessa medida, é importante sublinhar que, mais do que a existência de políticas e incentivos estatais coerentes, são sobretudo os factores endógenos que mais decisivamente podem promover uma inovação tecnológica sustentada e enquadrada por orientações e estratégias de mudança ajustáveis às especificidades e carências do país.

Como sabemos, existe em Portugal um enorme défice neste domínio, em larga medida resultante da debilidade associativa dos agentes económicos – em particular no campo das PME's – e das dificuldades de articulação entre os programas governamentais de incentivo à inovação e as diversas instituições e actores sociais locais. O rápido crescimento das micro-empresas (até 10 trabalhadores), muitas delas lideradas por jovens empresários, e as várias políticas governativas de incentivo à modernização⁵, revelam potencialidades mas também alguma inconsistência. Os frágeis resultados até agora obtidos, a ausência de uma política de conjunto assente em prioridades nacionais e consensos «de regime», previamente negociados entre todos os parceiros sociais, somados a uma conjuntura económica pouco favorável e a uma orientação política largamente baseada em princípios puramente economicistas e liberais, deixam antever novas dificuldades.

O diagnóstico realizado nos anos 80 por Michael Porter, destinado a desencadear novas acções sobre os vários *clusters*, articulando os diferentes actores-chave (empresas, centros tecnológicos, centros de formação, institutos politécnicos e de I&D), teve pelo menos a virtude de introduzir um importante alerta que apelava à modernização de alguns dos sectores considerados decisivos para a economia portuguesa (automóvel, calçado, malhas,

⁵ De que são exemplos, o Programa Operacional da Economia (POE), destinado à generalização do uso de tecnologias de informação nos sectores ditos tradicionais e à melhoria das formas de organização e gestão; o Sistema de Pequenas Iniciativas Empresariais (SIPIE); ou o recente Programa Integrado de Apoio à Inovação (Proinov).

produtos da madeira, turismo e vinho). Segundo a ex-ministra do trabalho, Maria João Rodrigues⁶, aquele relatório deveria ter dedicado maior atenção às novas tecnologias da informação (NTIs) e ao seu impacto naqueles sectores e alerta para a urgente necessidade de articular melhor as políticas públicas e tecnológicas, estimulando parcerias com a sociedade civil a fim de identificar critérios mais precisos para afectar os incentivos à inovação. A inovação técnica e a dimensão social são, portanto, componentes inseparáveis. Sem o incentivo ao diálogo social entre as instituições económicas, sociais e políticas, isto é, sem uma política séria de concertação entre o conjunto dos parceiros, não será possível reunir as condições ideais para potenciar a inovação tecnológica (Kovács e Castillo, 1998).

4. Novas e velhas desigualdades sociais e laborais

Naturalmente que as questões do trabalho e da mudança tecnológica sempre possuíram um alcance social mais vasto. Não existe qualquer determinismo tecnológico ou mesmo organizacional, pelo que a análise dos processos de mudança no mundo do trabalho exige que se situe o problema a nível da estrutura social no seu conjunto. Hoje como ontem, a tecnologia e as repercussões sociais das suas aplicações obedecem a lógicas políticas e sócio-culturais que condicionam tanto os seus impactos como as próprias condições da sua emergência. Trabalho e tecnologias são não só elementos constituintes da realidade social como constituem factores nucleares na recomposição das desigualdades sociais. É nessa medida que importa referir alguns dos principais traços da sociedade portuguesa e das profundas desigualdades sociais que se inscrevem na estrutura de classes do nosso país. Justamente porque tais desigualdades de classe exprimem clivagens estruturais persistentes na população activa portuguesa, elas deixam antever, sob um outro prisma, alguns dos múltiplos contrastes presentes na esfera laboral.

O conhecimento e as tecnologias são poderosas forças produtivas que actuam na transformação das sociedades, mas quer a forma como se processa a sua assimilação social quer o acréscimo de riqueza que proporcionam obedecem às contradições e desigualdades estruturais instaladas. Importa, por isso, recordar que a sociedade portuguesa evidencia ainda

⁶ Entrevista ao *Jornal Público*, 11/05/01.

uma estrutura social bem distinta da das sociedades mais desenvolvidas. Com efeito, a estrutura social do nosso país encerra particularidades que deixam antever o acentuar de clivagens e a agudização dos conflitos, caso se insista em impor uma política laboral assente numa ideia de competitividade meramente liberal e meritocrática. A matriz das posições de classe em Portugal apresenta um conjunto de barreiras, distâncias e contradições estruturais – seja ao nível das posições de classe objectivas, com fortes discrepâncias na distribuição de recursos, seja ao nível das orientações subjectivas, com visões extremamente dicotomizadas sobre os interesses em presença – típicas de uma estrutura de classes ainda fortemente polarizada e com uma classe média bastante frágil.

Enquanto a nível da Europa, por exemplo, o desenvolvimento social, económico e tecnológico que se seguiu ao período do pós-guerra, dinamizou substancialmente a recomposição da força de trabalho e das classes sociais em geral – com a profissionalização das estruturas de gestão das empresas, a expansão do sistema de ensino, a incorporação de novas tecnologias –, acelerando a mobilidade social e o conseqüente crescimento das classes médias (Goldthorpe, 1969; Giddens, 1975; Dharendorf 1982), no nosso país manteve-se uma situação de enorme atraso estrutural até há poucas décadas. Portugal entrou na década de setenta do século passado como uma sociedade eminentemente rural, e só a partir de então começou – de forma, aliás, muito débil e lenta – a modernizar o seu tecido industrial, persistindo até tardiamente as desigualdades herdadas do passado pré-industrial e muitos vínculos sociais, dependências e atitudes de resignação perante o poder, alimentados pelo salazarismo durante quase meio século. Muitas das mudanças sócio-económicas que ocorreram nas sociedades industriais há mais de cinco décadas, só nos últimos vinte anos se iniciaram em Portugal e, mesmo estas, foram muitas vezes parcelares e oscilaram ao sabor de políticas erráticas e pouco planeadas, pelo que denotam a presença de fortíssimos contrastes sociais e culturais, onde o moderno e o pré-moderno, o rural e o urbano, o interior e o litoral apresentam um mosaico social repleto de oposições e ambigüidades.

Essas contradições estruturais – retratadas num estudo realizado no Centro de Estudos Sociais sobre as classes sociais na sociedade portuguesa (Estanque, 1997; Estanque e Mendes, 1998) – dão-nos uma imagem da composição da população activa, dos seus níveis de qualificação e condições de trabalho, da influência que possuem nas decisões, do grau de autoridade e dos níveis das credenciais escolares. A comparação dos resultados com

outros países (EUA, Suécia e Espanha) permitiu observar, por exemplo, que Portugal possui o maior peso percentual do segmento designado por «proletários», com 46,5%. Dada a natureza dos indicadores utilizados na definição desta categoria, aquele valor refere-se não apenas ao operariado industrial desqualificado, antes evidencia o peso estatístico do sector mais vulnerável da força de trabalho, que inclui trabalhadores manuais, trabalhadores dos serviços em situação precária, e restantes empregados com baixos níveis de qualificação e sem qualquer autonomia ou autoridade no trabalho (Esping-Andersen, 1993). Por outro lado, a distribuição das várias categorias da «classe média» (as diferentes posições intermédias de assalariados com variados níveis de qualificação e de autoridade) mostrou o baixo peso percentual de gestores, supervisores e trabalhadores semi-qualificados, situação ainda mais notória no caso particular das empresas privadas. Efectivamente, a grande maioria das posições de classe média estão vinculadas ao sector público, reflexo claro do défice de modernização empresarial a nível tecnológico e dos modelos de gestão, como atrás foi assinalado.

Ao mesmo tempo, esta situação ajuda também a perceber o papel do Estado e dos impactos do seu crescimento na recomposição do tecido social. O crónico sentido de dependência do cidadão português perante as instituições estatais deriva não só do recente passado histórico de estatismo autoritário, mas também desta persistente influência do aparelho administrativo cujas repercussões se vislumbram em todos os domínios, do económico ao cultural e subjectivo. A relação dos portugueses com o Estado parece exprimir uma espécie de dependência tutelar, alimentada por um imaginário que promove a apatia e a acomodação à custa da sacralização das estruturas do poder. É neste sentido que podemos dizer, seguindo aqui uma formulação de Boaventura de Sousa Santos, que a regulação do Estado se faz sobretudo por *omissão*, visto que a sua eficácia evidencia uma muito escassa capacidade de *acção*, de que a inefectividade do direito laboral é apenas um exemplo entre outros.

Um outro dado curioso que se retira do referido estudo refere-se às posições de chefia na estrutura do emprego. Enquanto as posições de autoridade que incorporam significativos recursos educacionais são insignificantes quando comparadas com a situação dos países mais desenvolvidos, nos casos em que essa autoridade coincide com baixos recursos educacionais as respectivas categorias ultrapassam os valores percentuais verificados nos restantes países. Por fim, um segmento da força de trabalho mais qualificada,

que parece estar em crescimento, apesar de ser ainda pouco significativo (a categoria de classe designada por «técnicos não-gestores», com 3,6%), revela bem as dificuldades do mercado de emprego em absorver alguns dos sectores mais jovens e com instrução universitária – e seguramente em reconverter as suas elevadas qualificações em posições de responsabilidade compatíveis –, sector este que ao mesmo tempo evidencia atitudes mais críticas e formas de intervenção mais activas na esfera associativa. Esta questão prende-se directamente com o problema do poder e da participação democrática no trabalho e na sociedade em geral.

5. Clivagens sociais e controlo despótico (exemplos de um sector tradicional)

A participação e o desenvolvimento da cidadania na esfera laboral obedecem naturalmente às assimetrias dos recursos incorporados pelas diferentes posições de classe (autoridade, qualificações, propriedade). E sem dúvida que as especificidades de cada sector produtivo apresentam diferenças claras, tanto na configuração da estrutura das classes como nas subjectividades e atitudes dos trabalhadores.

Ao proceder à comparação dos resultados nacionais daquele estudo (baseado numa amostra representativa da população activa) com os da região do sector industrial do calçado a partir de uma pesquisa centrada na zona de S. João da Madeira (SJM) (Estanque, 2000)⁷, foi possível verificar, por um lado, diferenças sectoriais marcantes, já que se trata de uma zona fortemente industrializada, onde pontificam o trabalho intensivo, a mão-de-obra feminina e os baixos salários e, por outro lado, os profundos contrastes sociais entre a situação objectiva da força de trabalho e as suas atitudes subjectivas. A situação do sector industrial do calçado, que aqui se retrata, é, como disse, ilustrativa de condições de trabalho e modelos de gestão comuns à generalidade da indústria tradicional portuguesa, nomeadamente as indústrias têxtil e do calçado, onde predominam as PME's. Por isso, os resultados obtidos exprimem não só as contradições da indústria portuguesa, mas também as clivagens existentes entre a indústria tradicional e alguns sectores do funcionalismo, onde prevalece ainda um sistema de

⁷ Que neste caso se baseou numa amostra da população activa aplicada nos concelhos de S. João da Madeira, Oliveira de Azeméis e Vila da Feira. (Veja-se Estanque, 2000: capítulo 5).

tipo *fordista* (em especial os sectores da educação, saúde e administração pública local e central)⁸.

Entre os resultados mais salientes destaca-se, desde logo, que as posições de «classe média» – as quais, como se viu, já eram pouco representativas a nível do país – praticamente desaparecem na região. Verificou-se também que as categorias qualificadas da força de trabalho são praticamente residuais, oscilando entre os 0,3% e os 0,7%, enquanto a categoria «proletária» aumenta drasticamente para 60,2% quando comparada com os 46,5% a nível nacional. A força do mercado e a competição individual entre os trabalhadores conjugam-se com uma matriz cultural tradicionalista, marcada pela escassez económica e pelas referências simbólicas ao mundo rural. Há uma permanente convulsão no tecido empresarial, composto sobretudo por microempresas, cujos proprietários são quase totalmente antigos operários. Daí resultam elevados fluxos de mobilidade social, lado a lado com altas taxas de reprodução: por exemplo, em 28% dos empregadores os seus pais eram também empregadores, mas em 44% deles os pais eram proletários; por sua vez em 70% dos proletários os seus pais também o eram, mas 22% são oriundos de pais proprietários. Porém, considerando globalmente a estrutura classista das duas gerações comparadas, verifica-se que a lógica das desigualdades permaneceu praticamente inalterada. É curioso ainda notar que, no plano das atitudes subjectivas, muitos trabalhadores desta região, incluindo uma parte dos «proletários» – e apesar da maioria dos operários industriais auferirem rendimentos ao nível do salário mínimo – se consideram a si próprios como membros da «classe média» e tendem a manifestar opiniões sobre a sociedade e as relações de trabalho muitas vezes coincidentes com a ideologia patronal.

A principal conclusão a retirar desta comparação é a seguinte: as assimetrias e desigualdades sociais existentes no nosso país, além de assentarem em enormes discrepâncias de oportunidades e padrões de bem-estar material, promovem modelos de representação subjectiva, expectativas de vida e relações de trabalho que evidenciam bem o poder das opressões instaladas sobre os segmentos mais dependentes e precários da força de

⁸ Apesar de ser entre os sectores mais débeis da força de trabalho manual que mais crescem as situações «atípicas» e de trabalho precário, importa lembrar que também entre os empregados da administração pública se tem vindo a cavar uma divisão, cada vez mais visível, entre os trabalhadores com vínculo permanente e os segmentos que prestam serviços na base dos contratos a prazo. Estes, são predominantemente mais jovens e com níveis educacionais mais elevados, mas permanecem em situação de grande precariedade, sem autonomia e com baixas (ou nulas) expectativas em termos de carreira.

trabalho. Paradoxalmente, são as situações onde os mecanismos de exploração são mais notórios, onde os contrastes entre riqueza e pobreza são mais flagrantes, que mais eficiência manifestam na produção de mecanismos de consentimento, sem dúvida fundados em poderosos sistemas de controlo e micro-ideologias de cariz feudal, tendentes a legitimar as desigualdades e o *status quo* existentes. O problema é que quando esta lógica é encoberta por um discurso patronal e institucional que apenas sublinha os resultados positivos de crescimento económico, quando se enaltece a capacidade competitiva de sectores industriais como o do calçado, escondendo as situações de hiperexploração e de dependência absoluta dos trabalhadores perante o poder autoritário dos patrões, está-se a promover não um padrão de desenvolvimento próprio das democracias avançadas, não a competitividade baseada na inovação tecnológica, mas sim um modelo produtivo onde predominam o *taylorismo* anacrónico e as formas mais retrógradas de despotismo.

Ora, esta realidade, que em larga medida ilustra a situação laboral do nosso país, deveria suscitar propostas e medidas legislativas capazes de inverter este estado de coisas. Todavia, isso requer um olhar sobre as práticas concretas que vigoram em sectores nevrálgicos do tecido produtivo português e não se compadece com diagnósticos baseados apenas na letra da lei. O sector industrial do calçado é, efectivamente, o exemplo de um *regime despótico-paternalista* caracterizado por relações laborais de tipo *pós-fordista*, que no entanto nunca passou pelo *fordismo*. Os seus fundamentos inscrevem-se na própria história local e na tradição artesanal e patriarcal que inaugurou a produção de calçado na região de S. João da Madeira (Estanque, 2000). À medida que a indústria moderna se expandiu, a produção oficial, de base familiar, foi progressivamente dando lugar a um paternalismo de cariz «neo-feudal», através do qual se passou do governo da família (do patriarcado) para o governo através da família. Trata-se, pois, de um *paternalismo despótico* construído a partir das crescentes exigências disciplinares da produção industrial, na base de uma lógica empresarial que incorporou no seu seio os tradicionais laços de lealdade enraizados nas solidariedades primárias do mundo pré-industrial, reconvertendo-os posteriormente em apertados mecanismos de controle que se vêem estendendo da fábrica para fora da fábrica. Ou seja, o poder autocrático de muitos empresários não apenas se faz sentir no seio da empresa – sobre um operariado extremamente dependente e que, de um modo geral, aceita sem contestação a «flexibilidade» ditada de cima –, mas que

muitas vezes faz uso das redes informais e da influência que possui para exercer uma «vigilância» porventura invisível mas de grande eficácia no controlo dos trabalhadores também na esfera da família e da comunidade.

6. Disciplina, consentimento e rebeldia tácita

A presença dos sistemas de controlo que acabo de referir não deve, no entanto, ser interpretada como sinónimo de uma total passividade por parte dos trabalhadores. O estudo que efectuei numa empresa deste sector comprovou plenamente esta afirmação. Pode mesmo dizer-se, à maneira de Foucault, que a violência com que se exerce o poder é tanto maior quanto maiores forem as potencialidades de rebeldia. Bastará, aliás, atentar em alguns títulos da imprensa escrita portuguesa para podermos antever o défice democrático e as condições repressivas vividas pelos trabalhadores em muitas empresas.

«Sindicalista esfaqueado por empresário do calçado» (*Jornal de Notícias*, 15/3/88); «"Seguranças" agridem sindicalistas em fábrica de S. João da Madeira» (*Jornal de Notícias*, 20/7/90); «S. João da Madeira - Violência na greve do calçado» (*Público*, 1/9/93); «Patrão e "seguranças" condenados por agressão a sindicalistas» (*Jornal de Notícias*, 15/11/96); «GNR diz que não viu nada - Sindicalistas "sequestrados" pela entidade patronal» (*Jornal da Feira*, 8/5/98); «Patrão do calçado condenado por sequestro de sindicalistas» (*Jornal de Notícias*, 25/3/00); «Trabalhadora acusa patrão de tentativa de agressão» (*Público*, 29/11/02).

Estas referências mostram como o sindicalismo, apesar de praticamente ausente da maioria das fábricas de calçado, mantém uma forte presença no imaginário patronal do sector. O sindicato é um referente que, para os empregadores mais retrógrados, funciona como elemento expiatório dos problemas sociais do trabalho. A atitude de «diabolização» da actividade sindical e o despoletar de sinais de violência à mínima referência a esse elemento (que eu próprio constatei em várias entrevistas a empresários), mostram que o sindicalismo está na verdade presente, apesar de ausente, na maioria das pequenas empresas. Contudo, a consciência sindical dos trabalhadores é muito fraca e grande parte deles demarca-se abertamente do sindicato.

Na empresa de SJM onde realizei um estudo de caso com base no método de *observação participante*, tendo trabalhado durante cerca de 3 meses

como operário (Estanque, 2000), pude comprovar que a conflitualidade pode assumir-se sob diversas formas e que os conflitos potenciais, bem como as situações de profunda insatisfação no trabalho, não dependem da influência do sindicalismo ou de ideologias revolucionárias. Os sinais de rebeldia tácita, subtil e latente estão abundantemente presentes e assumem as mais variadas formas. A linguagem simbólica que se inscreve nos gestos e comportamentos quotidianos exprime clivagens e identificações que resultam do exercício do poder despótico e do medo que lhe é inerente. É uma *linguagem de ressentimento* (ou se quisermos, *de classe*) que se inscreve, não na consciência mas na identidade do colectivo operário; que se exprime não através da luta política e sindical, mas através de práticas e gestos de resistência; que se manifesta não na reivindicação ruidosa, mas na revolta surda dos pequenos desabafos de descontentamento recalcado.

Esta realidade ilustra, por um lado, que o *taylorismo* continua a servir como modelo de referência para muitos empresários, mas, por outro lado, mostra que tal modelo nunca conseguiu, na prática, consumir por completo a separação entre concepção e execução. Os responsáveis da gestão, embora chamem a si o controle do conhecimento técnico, não conseguem monopolizá-lo em absoluto. O «saber-fazer» do trabalhador permite-lhe pôr em prática processos mais ou menos subtis que tendem a contrariar as regras da hierarquia e, de certo modo, recriar «a unidade entre concepção e execução». A fábrica industrial continua a ser um espaço onde as fontes de poder informal, fundadas no saber técnico, na subtileza da pequena sabotagem ou nas regras do jogo que se aprendem a dominar. No entanto, tais práticas tanto podem redundar em formas de resistência mais activas como na promoção de mecanismos consentimento que acabam por legitimar o despotismo vigente (Burawoy, 1979 e 1985).

As formas que um tal «jogo de poderes» adquire na vida da empresa são bem visíveis na relação entre o grupo operário e as chefias directas. Sublinhe-se que o exercício do poder autoritário, além de ser mais visível quando é dirigido aos sectores mais vulneráveis da força de trabalho, também obedece a uma lógica de discriminação sexista. O encarregado da linha de montagem descreveu-me aspectos ilustrativos da resistência tácita e mostrando como as mulheres são um alvo predilecto do poder despótico: «algumas [trabalhadoras da secção de acabamentos] tentavam-me fazer a vida negra (...). Estavam sempre a apalpar o pulso. Se sentiam que era mole abusavam logo (...) Havia coisas em que ainda tinha pouca prática, mas sempre fui procurando melhorar, até saber fazer bem, como hoje,

qualquer operação na linha de montagem. Quando é preciso mostrar, sento-me ao lado do operador e mostro-lho como se deve fazer (...). Eu próprio testemunhei os seus gritos de longe para as mulheres da secção de acabamentos – «estás a limpar as unhas?!» –, numa atitude bem reveladora do carácter despótico do poder. Porque me chocava a sua pose militarista e a imagem de humilhação nos rostos de algumas operárias, quando tive oportunidade perguntei-lhe se não seria preferível ir junto delas e falar. Explicou-me então que no início tentou fazer isso, mas não resultou. «Porquê?», perguntei. «Porque quando me ia a dirigir a um pequeno grupo que estava a conversar, surgiam sempre vozes que me chamavam a meio do caminho para resolver qualquer problema. Passado algum tempo eu apercebi-me que aquilo era de propósito!». Esta descrição evidencia bem as formas subtis de que se revestem as práticas de resistência. As mulheres, além de serem as principais vítimas dos abusos de poder, são também claramente discriminadas não só por estarem afastadas das posições de chefia, apesar do seu peso maioritário no sector⁹, mas também no que respeita aos salários, já que, vigoram ainda no sector as obsoletas tabelas A e B, que dão cobertura a uma efectiva discriminação sexual.

Estamos aqui perante um tipo de modelo produtivo onde a situação precária em que se encontram os trabalhadores se conjuga com um escasso desemprego, mas também com um regime de acumulação apoiado no trabalho intensivo e nos baixos custos salariais, ou seja, os ganhos de produtividade alimentam-se em boa medida das baixas qualificações, favorecendo assim os défices de formação profissional e de inovação tecnológica e organizacionais existentes.

Por outro lado, o sentimento de falta de alternativas e os fortes constrangimentos vividos pela força de trabalho na esfera produtiva neutralizam uma efectiva dedicação à empresa. São motivos desta natureza que fazem com que o trabalho perca estatuto enquanto fonte de dignidade e reconhecimento. Por isso os trabalhadores se escudam não só nos pequenos jogos de rebeldia transgressiva, mas também em formas de *escapismo mental* ou mecanismos de evasão, através dos quais se transfere para a esfera comunitária ou familiar o principal *locus* de estruturação identitária. É a esta luz que devemos compreender questões como, por exemplo, o absentismo,

⁹ Segundo dados que compilei no meu estudo, a mão-de-obra feminina era de cerca de 60% para os três concelhos que analisei (S. João da Madeira, Vila da Feira e Oliveira de Azeméis). Além disso, 87% das mulheres (contra 29% dos homens) integravam a categoria menos qualificada, enquanto ao nível do pessoal qualificado, pelo contrário, o peso das mulheres era da ordem dos 12% contra cerca de 66% dos homens (Estanque, 2000, p. 364).

sobretudo em contextos industriais com estas características, em que predomina a mão-de-obra feminina, e onde a família e as solidariedades primárias jogam um papel decisivo.

Quer isto dizer que as questões do trabalho, da vida familiar e das redes locais mantêm entre si fortíssimos elos de interdependência, um aspecto decisivo que a legislação laboral não pode ignorar. Isto dá razão à tese de que as desigualdades económicas precisam de ser combatidas na base da sua estreita vinculação ao domínio simbólico e cultural, ou, dito de outro modo, reforça a ideia de que faz hoje cada vez mais sentido conjugar as *lutas pela redistribuição* com a chamada *luta pelo reconhecimento* (Frazer, 2001; Honneth, 2001; Estanque, 2003).

Notas conclusivas: emprego, inovação, novos dualismos e novas opressões

Apesar das profundas transformações em curso no mundo laboral parece inegável que o trabalho não pode deixar de continuar a constituir um factor incontornável de coesão e integração social. Embora este sentido atribuído ao papel social do trabalho desde o século XIX esteja hoje cada vez mais ameaçado, as novas segmentações, exclusões e desigualdades sociais que têm vindo a ser aprofundadas à sombra do actual processo de globalização neoliberal continuam a ser estruturadas em torno do trabalho e do emprego. O emprego enquanto sinónimo de actividade profissional para toda a vida é um conceito em vias desaparecimento, mas o trabalho continua a ser a principal fonte de subsistência e de rendimento económico, a que nem todos têm acesso (segundo dados da OIT de 1999, cerca de um terço da força de trabalho mundial estava em situação de desemprego ou de subemprego). Apesar da ideia da secundarização do trabalho estar a ganhar terreno a nível mundial, muitas dessas análises continuam a centrar-se na realidade dos países do Norte, embora sejam sobretudo as populações dos países pobres do hemisfério Sul que mais sofrem as consequências nefastas da flexibilização do trabalho e da volatilidade do capital global. Assim, a instabilidade dos mercados e a economia global precisam de novas políticas e mecanismos de regulação social que atenuem as actuais tendências de fragmentação, o que exige que se ultrapasse o entendimento do trabalho como mera utilidade económica e que o mesmo possa aceder a um novo estatuto de reconhecimento social (Castel, 1998). Se o trabalho continua a

ser um acto social público e colectivo, a normatividade laboral deve reconhecer a actividade e a dignidade do trabalhador enquanto elo indissociável que liga o trabalho à sociedade, pelo que o sistema de direitos e deveres em que se enquadra não pode prescindir das suas múltiplas componentes políticas, sociais, públicas e colectivas que sustentam a cidadania social (Ferreira, 2003: 130).

É a esta luz que teremos de encarar o esforço de edificação de modelos produtivos sustentados pela revitalização da dimensão social das empresas. A defesa de um trabalho decente e democrático pressupõe que os programas de incentivo à competitividade terão de fundar-se não apenas em políticas de inovação tecnológica, mas requer também que as mesmas sejam conjugadas com formas de participação dos trabalhadores e com processos de negociação sindical que passem pelo envolvimento de todos os actores sociais implicados na vida empresarial. É necessário uma aposta clara num outro modelo de competitividade que não o do trabalho intensivo e dos baixos salários, ainda em vigor nos sectores tradicionais, o que indubitavelmente requer maior entronização com o sistema educativo e de investigação – designadamente com o ensino profissional e tecnológico –, maior investimento na formação profissional e no associativismo empresarial. Formação essa que poderá fomentar a articulação entre novos e «velhos» conhecimentos, o enquadramento das jovens gerações de trabalhadores e quadros qualificados com os saberes implícitos e a experiência qualificante dos trabalhadores mais idosos, adquirida ao longo da vida profissional. Esta estratégia, que tem sido incentivada por alguns programas europeus, pode ser um passo importante para travar os dualismos que vêm penetrando o mercado de emprego. Contudo, tais programas só terão sucesso se apoiados numa política de concertação que envolva todos os parceiros sociais e se, também a nível sectorial ou mesmo de empresa, a reestruturação produtiva se inserir em processos negociados com os trabalhadores e seus representantes.

Com efeito, as divisões já existentes na sociedade portuguesa e no mundo laboral deixam transparecer um conjunto de barreiras sociais instaladas que, apesar de ainda contidas sob lógicas subjectivas de elevada tolerância, podem reverter-se numa conflitualidade desregulada, de consequências imprevisíveis, se as condições de vida se agravarem bruscamente para lá das margens de «privação relativa» toleráveis. E convém lembrar que as margens de tolerância são menores nas situações onde a intervenção estatal é maior. Se em alguns sectores o princípio da regulação obedece a funda-

mentos sócio-culturais e à não aplicação do quadro legal, pode esperar-se que uma recontractualização das relações laborais que assente exclusivamente no princípio do mercado e que legalize o dualismo inclusão/exclusão venha a induzir situações de *desregulação de facto* (Ferreira, 2003: 130). Segundo um estudo recente, Portugal é um dos países (ao lado do Brasil)¹⁰ onde estão mais presentes ideias como a de que «é preciso ser corrupto para se ter êxito na vida» (40,7% de concordância), ou a de que «as desigualdades existem porque beneficiam os ricos e poderosos» (80%), ou ainda a de que «as desigualdades continuam porque as pessoas não se unem para lutar contra elas» (69,6%) (Cabral, 2002).

Ora, estes indícios deixam antever que o aumento da precarização e flexibilização das relações laborais (o peso dos contratos a prazo, a subcontratação, o trabalho no domicílio, a expansão das redes clandestinas de mobilidade internacional de força de trabalho e todo um conjunto de formas atípicas de trabalho) está a contribuir para acentuar novas formas de poder discricionário, novos despotismos, exclusões e formas de opressão no trabalho de que os regimes de fábrica atrás referidos são apenas a ponta do icebergue. A conhecida *distância ao poder*, que tem sido assinalada como expressão da cultura portuguesa (Hofstede, 1980; Cabral, 1997), permite-nos admitir que os actuais despotismos assumam contornos particularmente perversos, quer do ponto de vista da dignidade humana, quer pelo seu efeito corrosivo sobre as condições e ambientes de trabalho. A elevada margem de tolerância que os subordinados admitem relativamente ao exercício da autoridade por parte dos seus superiores hierárquicos facilita todo o tipo de abusos. Por um lado, quem ocupa posições de destaque e lugares de chefia exige uma dedicação sem limites por parte dos subordinados. Por outro lado, os próprios subordinados, ou por falta de alternativas ou porque esperam daí retirar algum retorno, não raro, deixam-se enredar numa lógica de promoção do consentimento e do «servilismo», amplificando assim os recursos de autoridade dos seus superiores. Daí que, quando esses laços de afinidade e dependência se quebram e a parte mais fraca começa a invocar direitos se assista muitas vezes a reacções violentas, pessoais ou institucionais, mais abertas ou mais subtis dando lugar aos chamados fenómenos de violência psicológica e de assédio moral no trabalho.

¹⁰ Os outros países incluídos na análise de M. Villaverde Cabral são o Canadá, a Espanha, a República Checa e a Suécia (Cabral, 2002).

Estas e outras matérias permanecem no centro das actuais disputas pela reconstrução dos modelos de relações laborais. Se as mudanças em curso no campo do direito laboral não podem secundarizar o seu papel de discriminação positiva, se o direito do trabalho não pode deixar de continuar a ser um direito compensatório em favor do elo mais fraco, isso requer que o binómio regulação/ emancipação se mantenha, como sugere Boaventura de Sousa Santos (2000), numa «tensão criativa» capaz de recriar em novos moldes os princípios de regulação do Estado, do mercado e da comunidade, por forma a contrariar a tendência para a crescente dissociação entre modelos económicos e sociais no mundo do trabalho.

Bibliografia

- Barreto, António (org.) (2000), *A Situação Social em Portugal 1960-1999*. Vol. II. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais/ Instituto de Ciências Sociais.
- Becattini, Giacomo (1994), «O distrito marshalliano», in G. Benko e A. Lipietz, G. (orgs.), *As Regiões Ganhadoras*. Oeiras: Celta.
- Beck, Ulrich (1992), *Risk Society*. Londres: Sage; Beck, Ulrich (2000), *Un Nuevo Mundo Feliz*. Barcelona: Paidós;
- Beck, Ulrich (2000), *Un Nuevo Mundo Feliz: la precaridad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Boyer, Robert et al., (2000), *Para Uma Europa da Inovação e do Conhecimento*. Oeiras: Celta.
- Burawoy, Michael (1979), *Manufacturing Consent*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Burawoy, Michael (1985), *The Politics of Production*. Londres: Verso.
- Cabral, Manuel Villaverde (1997), *Cidadania Política e Equidade Social em Portugal*. Oeiras: Celta.
- Cabral, Manuel Villaverde (2002), «Percepções e avaliações das desigualdades sociais e económicas em perspectiva comparada: Portugal, Brasil e outros países». Comunicação apresentada ao VII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, 3-6 de Setembro.
- Castel, Robert (1998), *As Metamorfoses da Questão Social*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Cooke, Philip (1998), «Global Clustering and Regional Innovation: Systemic Integration in Wales», in H-J. Braczyk et al. (orgs.), *Regional Innovation Systems. The Role of Governances in a Globalized World*. Londres: University College of London Press.

- Dahrendorf, Ralf (1982) [1959], *As Classes Sociais e os seus Conflitos na Sociedade Industrial*. Brasília: Universidade de Brasília.
- Esping-Andersen, Gøsta (1993), *Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*. Londres: Sage/ISA.
- Estanque, Elísio (1997), «As classes sociais na sociedade portuguesa – um estudo apoiado no modelo de Erik Olin Wright», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 49, pp 93-126.
- Estanque, Elísio (2000), *Entre a Fábrica e a Comunidade*. Porto: Afrontamento.
- Estanque, Elísio (2003a), «O efeito classe média – desigualdades e oportunidades no limiar do século XXI», in Cabral, Manuel Villaverde (org.), *Percepções e avaliações das desigualdades e da justiça em Portugal numa perspectiva comparada*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Estanque, Elísio (2003b), «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*. Vol. 5, Coleção *Reinventar a Emancipação Social: Para Novos Manifestos*. Rio de Janeiro, Brasil: Editora Record (no prelo).
- Estanque, Elísio e Mendes, José Manuel (1998), *Classes e Desigualdades Sociais em Portugal – um estudo comparativo*. Porto: Afrontamento.
- Ferreira, António Casimiro (2003), *Trabalho Procura Justiça: as formas de resolução dos conflitos de trabalho na sociedade portuguesa*. Tese de Dissertação de Doutoramento. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (policopiado).
- Frazer, Nancy (2001), «Recognition without ethics», *Theory, Culture & Society*, 18 (2-3), pp. 21-42.
- Freire, João (1998) «Empresas e Organizações: Mudanças e Modernização», in Viegas, José Manuel Leite e António Firmino da Costa (orgs.), *Portugal que Modernidade?* Celta Editora: Oeiras.
- Giddens, Anthony (1975), *A Estrutura de Classes das Sociedades Avançadas*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Godinho, Manuel Mira (1999), «Os Recursos Humanos em Ciência e Tecnologia: evidência de uma fragilidade estrutural», *Sociedade e Trabalho*, nº 7, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, pp. 115-133.
- Goldthorpe, John (1969), *The Affluent Worker*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gorz, André (1999), *Reclaiming Work: beyond the wage-based society*. Cambridge: Polity Press.
- Heidenreich, Martin e Krauss, Gerhard (1998), «The Baden-Württemberg Production and Innovation Regime: Past Successes and New Challenges», in H.-J. Braczyk et al. (orgs.), *Regional Innovation Systems. The Role of*

Governances in a Globalized World. Londres: University College of London Press.

Hofstede, Geert (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work related Values*. Londres: Sage.

Honneth, Axel (2001) «Recognition or redistribution? Changing perspectives on the moral order of society», *Theory, Culture & Society*, 18 (2-3), pp. 43-55.

Hyman, Richard (2002), «Europeização ou erosão das relações laborais?», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62. Coimbra: CES, pp. 7-32;

Kovács, Ilona (1992), «Novas tecnologias, recursos humanos e competitividade», in Kovács, I. et al., *Sistemas Flexíveis de Produção e Reorganização do Trabalho*. Lisboa: CESO/I&D, PEDIP, DGI.

Kovács, Ilona, Castillo, Juan José (1998). *Novos Modelos de Produção, Trabalho e Pessoas*. Oeiras: Celta Editora.

Lash, Scott (1999), «Crítica da informação», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 54. Coimbra: CES, pp. 13-30;

Lopes, Raul (2001), *Competitividade, Inovação e Territórios*. Oeiras: Celta.

RDH – Relatório do Desenvolvimento Humano (2001), *Novas Tecnologias e Desenvolvimento Humano*. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano (PNUD). Lisboa: Trínova Editora.

Reginí, Marino (ed.) (1994), *The Future of Labour Movements*. Londres: Sage.

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

Reis, José et al. (1999), «A diferenciação das economias: visões dos últimos 20 anos», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 52/53, pp. 119-139.

Rifkin, Jeremy (1997), *La Fin du Travail*. Paris: La Découverte.

Ruyssveldt, Joris e Visser, Jelle (1996), *Industrial Relations in Europe*. Londres: Sage.

Santos, Boaventura de Sousa (2000), *A Crítica da Razão Indolente: contra o desperdício da experiência*. Porto: Afrontamento.

Santos, Boaventura de Sousa (2001) «Os processos da globalização», in Santos, B. S. (org.), *Globalização: fatalidade ou utopia?* Porto: Afrontamento, pp. 31-106.

Simões, V. C. (1996), *Inovação e Gestão de PME Industriais Portuguesas*. Lisboa: GEP – Gabinete de Estudos e Planemanto do Ministério da Economia.

Tavares, Luís Valadares (2000), *A Engenharia e a Tecnologia ao Serviço do Desenvolvimento de Portugal: perspectiva e estratégia, 2000-2020*. Lisboa/S. Paulo: Editorial Verbo.

Waterman, Peter (2002), «O internacionalismo sindical na era de Seattle», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, pp. 33-68.