ELÍSIO ESTANQUE
HERMES AUGUSTO COSTA (orgs.)

O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação?

ALMEDINA
ces

O SINDICALISMO PORTUGUÊS E A NOVA QUESTÃO SOCIAL
– CRISE OU RENOVAÇÃO?

ORGANIZAÇÃO
ELÍSIO ESTANQUE
HERMES AUGUSTO COSTA (orgs.)

AUTORES
Elísio Estanque | Hermes Augusto Costa | Eduardo Chagas | Carlos Silva | João Proença | Manuel Carvalho da Silva | Olinda Lousã

EDITOR
EDIÇÕES ALMEDINA, SA
Rua Fernandes Tomás nºs 76, 78, 80
3000-167 Coimbra
Tel.: 239 851 904
Fax: 239 851 901
www.almedina.net
editora@almedina.net

DESIGN DE CAPA
FBA

PRÉ-IMPRESSÃO
G. C. – GRÁFICA DE COIMBRA, LDA.

Junho, 2011

DEPÓSITO LEGAL

Os dados e as opiniões inseridos na presente publicação são da exclusiva responsabilidade do(s) seu(s) autor(es).

Toda a reprodução desta obra, por fotocópia ou outro qualquer processo, sem prévia autorização escrita do Editor, é ilícita e passível de procedimento judicial contra o infractor.

Biblioteca Nacional de Portugal – Catalogação na Publicação

O SINDICALISMO PORTUGUÊS E A NOVA QUESTÃO SOCIAL

O sindicalismo português e a nova questão social : crise ou renovação?/ org. Elísio Estanque, Hermes Augusto Costa. – (Ces)
ISBN 978-972-40-4498-9

I – ESTANQUE, Elísio, 1952-
II – COSTA, Hermes Augusto. 1970-

CDU 331

CAPÍTULO 1
DO ENQUADRAMENTO TEÓRICO DO SINDICALISMO ÀS RESPOSTAS PRAGMÁTICAS

Hermes Augusto Costa (Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra)

Sem pretensões de exaustividade[1], este texto coloca a ênfase, em primeiro lugar, no papel e missão histórica do sindicalismo, alertando para o fenómeno sindical enquanto objecto de estudo. Em segundo lugar, passam-se em revista algumas teorias e conceitos que reforçam, sob diversos ângulos de análise, a percepção clássica e contemporânea do lugar do sindicalismo na sociedade, na economia, na política, etc. Num terceiro momento, explicam-se algumas tipologias da acção sindical, quer das que são porventura consagradas, quer de outras mais emergentes. Por fim, levantam-se algumas interrogações que marcam o dia-a-dia do sindicalismo e o colocam (no presente e futuro próximos) perante um conjunto de dilemas a que importa dar resposta.

1. Definições e papéis dos sindicatos

Enquanto elemento central, ainda que frequentemente subalternizado, das relações laborais, o sindicato admite distintas classificações ou significados. Tal sucede, segundo Jean Sagnes (1994a: 11), desde logo porque existem categorias diversificadas de sindicatos e, consequentemente, o sindicalismo é o produto de várias categorias profissionais e dimensões organizativas[2], como porque existem igualmente *nuances* consoante os contextos nacionais. Em Inglaterra, o *trade-union* adquiriu o significado de união de profissão; em França, o *syndicat* constitui o agrupamento ou associação cujo representante é

[1] Para uma análise mais demorada e detalhada dos papéis do sindicalismo no quadro das relações laborais e das várias abordagens teóricas do sindicalismo, cf. Costa (2005: 13-70).

[2] Como refere Freire (2001: 168-175), o princípio organizativo de base (onde encontramos sindicatos por ofício, indústria, categoria e empresa), a estrutura da organização (dimensão associativa formal, configuração no seio da empresa e vertente estatutária), os processos de decisão, os fluxos financeiros e a vertente (quantitativa e qualitativa) das populações sindicais são cinco registos pelos quais a dimensão estrutural e organizativa do sindicato se pode distribuir.

o *syndic* (a partir de 1839, a expressão *syndicat* passou a significar associação de operários); na Alemanha, o *gewerkschaft* é o membro representante de uma profissão e, a partir de 1868, de uma organização de operários industriais; em Portugal, destacou-se a expressão *associação de classe*[3] (Sagnes, 1994b: 22).

Não obstante esta diversidade de classificações[4], convirá ter presente a definição clássica proposta por Sidney Webb e Beatrice Webb (1987[1894]: 188), segundo a qual o sindicato é visto como "uma associação permanente de assalariados que procuram conservar e melhorar as condições das suas vidas de trabalho", sendo o sindicalismo a forma tradicional de representação dos interesses da classe trabalhadora. Daí os sindicatos serem associações de trabalhadores (Sanz, 1993: 372) que negoceiam condições salariais e de emprego dos seus membros (Visser, 1991: 99; BIT, 1997: 283). Esta premissa, se assim se pode designar, parece sugerir ainda que os sindicatos, enquanto organizações vocacionadas para intervirem no mercado de trabalho de modo a procurarem soluções para os problemas com ele relacionados, tendem a valorizar a acção colectiva dos trabalhadores em detrimento dos aspectos de ordem individual (Bean, 1994: 19). Além disso, estamos perante organizações de carácter voluntário (Visser, 1994) e durável (Ebbinghaus e Visser, 2000a: 11).

É claro que não pode esquecer-se que o trabalho não é só sinónimo de sindicalismo e que do conjunto de organizações que deram historicamente forma ao movimento operário se incluem, para além dos sindicatos, as cooperativas, as comissões de trabalhadores, as organizações mutualistas, os partidos polí-

---

[3] Nos termos do artigo 442º do Código do Trabalho português (cuja revisão foi aprovada pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro), o sindicato é definido como "associação permanente de trabalhadores para a defesa e promoção dos seus interesses *sócio-profissionais*".

[4] Para Marino Regini (1993: 1150), o sindicalismo é um "fenómeno complexo e contraditório": se, por um lado, o sindicato nasce como reacção à situação dos trabalhadores na indústria capitalista, por outro lado, ele é uma força de transformação de toda a sociedade; se, por um lado, os sindicatos alimentam o conflito dentro e fora da empresa, por outro lado, são agentes canalizadores de participação política das massas, ajudando à integração destas na sociedade; etc. Por sua vez, na opinião de Edward Davis (1994: 116), a expressão "sindicato" pode ser frequentemente enganosa se servir para descrever diferentes instituições que operam em circunstâncias muito diferentes. Para este autor, existe um vasto leque de opiniões sobre o que os sindicatos fazem ou deviam fazer, situação que é potencialmente geradora de controvérsia. Baseando-se nalgumas classificações, Davis distingue cinco pontos de vista distintos: *pluralistas* (sindicatos como reguladores industriais), *sindicalistas* (sindicatos como emancipadores sociais), *marxistas-leninistas* (sindicatos enquanto instrumentos de partido), *organicistas* (sindicatos enquanto forças morais) e *autoritários* (sindicatos enquanto instrumentos do Estado).

ticos, etc. No entanto, no seio do movimento operário, os sindicatos foram porventura as organizações que melhor deram voz aos interesses da classe trabalhadora. E ainda que na actualidade possa ser cada vez menos frequente definir ou mesmo falar em "classe operária" (Rosa, 1998: 357; 13), não deverão olvidar-se as "bases operárias" em que se fundou o sindicalismo. Estas remontam em especial às duas últimas décadas do século XVIII, momento a partir do qual os sindicatos se foram impondo como organizações em luta por uma variedade de direitos: direito ao trabalho; direito ao emprego; direito ao salário; direito à reforma; direito à segurança social; direito à saúde, segurança e higiene no trabalho; direito à greve; etc. (Leite, 1995). E mesmo que o movimento sindical tenha provavelmente privilegiado mais vezes as reivindicações de ordem salarial, será acertado dizer-se que as reivindicações dos sindicatos são, no essencial, reivindicações por direitos humanos, independentemente das agendas de luta e dos tempos de afirmação do sindicalismo serem mundialmente diferenciados. Mas vejamos mais em pormenor a pertinência analítica do sindicalismo enquanto objecto de estudo.

Na linha dos trabalhos de Visser (1995: 37-38) e de Ebbinghaus e Visser (2000a: 4-6) sobre o trajecto sócio-histórico do sindicalismo no contexto europeu, podem ser atribuídas três classificações aos sindicatos enquanto objecto de estudo. Em primeiro lugar, são *parte de um movimento social* no qual as classes trabalhadoras se inserem no sentido de promoverem uma democracia de massa, com vista a criar uma emancipação generalizada dos trabalhadores e a valorizar o seu estatuto. Enquanto parte de um movimento social, ou melhor, enquanto principais organizações do movimento operário, os sindicatos foram historicamente os protagonistas de mobilizações rebeldes destinadas a fazer chegar as queixas dos mais desfavorecidos junto de quem se encontrava no poder (Ross e Martin, 1999a: 2). Na luta por alargarem a democracia política às classes mais desfavorecidas, os sindicatos desenvolveram alianças históricas com os partidos políticos numa altura em que o sufrágio universal ainda era pouco comum. A herança daqui resultante verter-se-ia em distintas orientações políticas, relações e divisões no sindicalismo até aos nossos dias. Mas, segundo Ebbinghaus e Visser, é precisamente no nosso tempo que parece estar a assistir-se a um certo desvanecimento dos traços originais e inovadores dos sindicatos enquanto movimento social[5], desde logo também porque a institucionalização dos conflitos de classe "libertou" os sindicatos

[5] Numa linha argumentativa próxima desta, em que se aponta para uma "desmobilização da mobilização" sindical, cf. ainda Visser (1992), Santos (1995: 139) ou Rosa (1998: 135).

de uma faceta porventura mais irreverente, passando estes a consolidarem-se enquanto organizações de negociação reconhecidas socialmente.

Ora, a vertente institucional anuncia precisamente uma segunda classificação que concebe os sindicatos como *instituições do mercado de trabalho* das economias capitalistas. Enquanto actores do mercado de trabalho, que se encontram em qualquer sociedade democrática e capitalista onde o trabalho é realizado a troco de um salário e onde os trabalhadores possuem liberdade de associação, os sindicatos são portadores de uma "voz" que articula interesses e congrega exigências (Teague, 1999: 15). Essa voz permite-lhes superar a simples condição de indivíduos no confronto desigual com os empregadores no mercado de trabalho (Offe e Wiesenthal, 1980). A liberdade de associação e organização sindical, ou de realização de manifestações colectivas ou acções grevistas, inscreve-se precisamente nesse registo colectivo, registo esse que sobressai mesmo nas situações em que os sindicatos podem não ser as organizações de trabalhadores mais representativas num determinado contexto (Rogers e Streeck, 1995). Em todo o caso, se a percepção do sindicalismo como *movimento* social ou parte de um movimento social colocava ênfase no conflito, a concepção do sindicalismo como *instituição*, se bem que não o elimine, não o concebe como foco de referência principal. Como defende Leôncio Martins Rodrigues (1999: 77), "o foco de análise desloca-se para as estruturas, para o aparelho sindical, para seu funcionamento dentro da sociedade e do sistema político, para a negociação mais do que para o conflito". Daí que para este autor pensar o sindicalismo como instituição signifique apreendê-lo também como "estrutura burocrática e como sistema de dominação".

Ebbinghauss e Visser (2000a: 6) consideram, em terceiro lugar, que os sindicatos se encontram entre os principais e mais influentes *grupos de interesses* nas democracias políticas. Na verdade, os sindicatos recorreram tradicionalmente a múltiplas formas de pressão sobre os governos, parlamentos e instâncias públicas e apoiaram candidatos parlamentares, bem como financiaram e influenciaram campanhas políticas e até mesmo referendos. Nesta condição, são comparáveis a outros grupos que defendem interesses específicos, tais como os *lobbies* de negócios, as campanhas ambientalistas ou os grupos de consumidores (Visser, 1995: 38). Ainda segundo aqueles dois autores, o ressurgimento, nos anos 90 do século XX, da concertação social no contexto da União Económica e Monetária fez ressurgir também o papel do sindicalismo e a sua participação nos sistemas inter-associativos e governativos.

Em reforço desta tripla classificação, Jelle Visser refere ainda que é com diferentes olhos e segundo diferentes perspectivas que se estudam os sindicatos,

do mesmo modo que, como acima tive oportunidade de referir, existe uma propensão disciplinar diferenciada para estudar as relações laborais. Em seu entender, observa-se uma preponderância dos economistas para o estudo dos sindicatos enquanto instituições do mercado de trabalho, sobretudo pelo interesse demonstrado por estes no impacto da acção sindical na determinação salarial, na oferta e procura do mercado de trabalho, no desemprego ou na distribuição do rendimento. Por sua vez, historiadores e sociólogos tendem a interessar-se pelo sindicalismo enquanto movimento social, estudando para tal o contributo dos sindicatos para o processo de democratização das sociedades e das organizações, assim como o modo de funcionamento interno dos sindicatos e a participação dos seus membros no conflito industrial. Por fim, os cientistas políticos concentram-se mais na forma como os sindicatos actuam enquanto grupos de interesse e na relação que existe entre partidos e sindicatos (Visser, 1995: 38).

Esta classificação dos sindicatos enquanto objecto de estudo e o seu enquadramento disciplinar pode ser complementada com a visão proposta por Richard Hyman (1996b; 2001a; 2001b), designadamente quando este autor propõe o estudo das identidades, ideologias e estruturas sindicais enquanto resultado de uma tensão entre mercado, classe e sociedade. *Mercado*, porque os sindicatos são actores económicos que actuam no mercado de trabalho. *Classe*, na medida em que os sindicatos são veículos de mobilização anti-capitalista e de luta de classes. *Sociedade*, porque os sindicatos são agentes de integração social e responsáveis pelo diálogo social na sociedade civil (Hyman, 1996a: 64-65; 2001a: 1-5). Na opinião de Hyman, a identidade, ideologia e estratégia dos sindicatos europeus foram construídas, cada uma delas e todas no seu conjunto, em resultado daquele "eterno triângulo" (Hyman, 2001a: 1). Em minha opinião, a leitura de Hyman não difere muito da que é proposta por Ebbinghaus e Visser (2000a). Na verdade, parece existir uma certa correspondência entre a referência ao mercado e a concepção dos sindicatos enquanto instituições do mercado de trabalho, mesmo que a noção de "mercado" possa ser ambígua, ilusória ou difícil de captar (Hyman, 2001a: 11; 2002: 11). Por outro lado, uma vez que os sindicatos se organizam como grupos de interesses, eles defendem os interesses específicos de uma classe. Por outro lado ainda, o facto de se assumirem como parte de um movimento social que luta pela democracia de massas é revelador do seu papel em prol da democratização da sociedade.

É preciso dizer, no entanto, que estas várias componentes da intervenção sindical, embora potencialmente geradoras de focos de tensão na definição da

orientação dos sindicatos (como sugere Hyman), não se encontram separadas de forma estanque. Se se recordar o entendimento que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem das funções chave dos sindicatos, concluí-se isso mesmo. Para esta organização (BIT, 1997: 29), os sindicatos preenchem três funções principais. A primeira é uma função *democrática*, que passa por conceder a palavra na vida profissional a todos aqueles que trabalham ou pretendem trabalhar. No fundo, vemos aqui também espelhadas as referências a uma organização que defende os interesses específicos de uma classe. A segunda é uma função *económica*, nos termos da qual os sindicatos, fazendo jus ao seu estatuto de "associações profissionais de assalariados" (Andolfatto e Labbé, 2000: 3), lutam por uma melhoria dos salários dos trabalhadores, buscando, assim, um equilíbrio o mais harmonioso possível entre produção e distribuição dos frutos do crescimento. Neste caso, dir-se-ia que estamos perante a função "materialista" ou de mercado que está patente na actividade dos sindicatos. Por fim, a função *social* valoriza a integração na sociedade do conjunto de pessoas desejosas de trabalhar. Neste caso, a criação de compromissos sociais orientados para a integração social dos indivíduos é dominante. Para a OIT, é através da conjugação destas três funções que os sindicatos podem lutar contra a pobreza e exclusão social das camadas sociais mais vulneráveis, sustendo, assim, as desordens e tensões sociais, e confirmando-se como garante de coesão social.

2. Teorias e conceitos

Vejamos agora algumas teorias e conceitos sobre o sindicalismo. Na linha das propostas de Michael Poole (1981), recupero algumas abordagens teóricas clássicas[6] que forneceram contributos para uma percepção do sindicalismo contemporâneo. Descrevo sucintamente, em primeiro lugar, as *teorias morais e éticas* sobre o sindicalismo e, em segundo lugar, as *reacções "psicológicas" ou defensivas* face às primeiras condições de industrialização. Posteriormente, recupero o já citado triângulo "mercado-classe-sociedade" proposto por Hyman (2001a), procedendo não só ao seu enquadramento clássico como contemporâneo.

---

[6] Michael Poole (1981: 6-19) inspirou-se no trabalho de sistematização teórica realizado no contexto americano por Mark Perlman (1958), o qual, por sua vez, conjugou com a produção teórica europeia, sobretudo britânica. Para uma síntese analítica das vagas teóricas clássicas e contemporâneas, cf. também Paquet, Tremblay e Gosselin (2004).

Convirá ter em conta que a recolha de elementos de fundamentação teórica sobre o sindicalismo aqui empreendida (onde é incontornável a alusão à influência marcante da literatura britânica e americana) constitui um exercício teórico necessariamente breve, ainda que a teorização do sindicalismo, pelas transformações históricas estruturais operadas no próprio sindicalismo e pelas distintas formas de que se revestiu tanto entre países como dentro de cada país, se afigure uma tarefa complexa (Larson e Nissen, 1987: 1). Além disso, poderá ainda constatar-se que mesmo as teorias que se enquadraram em determinadas escolas de pensamento ou abordagens teóricas desenvolveram afinidades com outras escolas ou abordagens ou foram mesmo apropriadas por elas.

Teorias éticas e psicológicas

No quadro das *teorias e abordagens éticas e morais* sobre o sindicalismo, os sindicatos são considerados como um produto de valores éticos e morais que despontaram no século XIX e que, no caso do contexto britânico, foram produto das influências da doutrina religiosa metodista surgida no século XVIII. Este tipo de teorias reuniram, na opinião de Poole (1981: 8), os desenvolvimentos gerados por uma *cultura* ampla que funcionava como mecanismo de oposição ao padrão de injustiças e de pobreza da época. Trata-se, pois, de uma abordagem que coloca ênfase num sindicalismo guiado por factores éticos, idealistas e religiosos. Por sua vez, no século XX, uma preocupação com a ideia de justiça no movimento operário tornou-se uma realidade constante. Uma das referências neste domínio é o trabalho de John Rawls (1972), que advoga uma concepção geral de justiça: todos os bens sociais primários, como a liberdade e a oportunidade ou o rendimento e a riqueza, devem ser distribuídos de forma igual, a menos que uma desigual distribuição de algum ou de todos estes bens funcione em favor dos menos favorecidos. Estes valores haviam, na verdade, já sido também perfilhados por Émile Durkheim em *A divisão do trabalho social* (1989 [1893]). Nesta obra, este clássico da sociologia sustentou que a principal tarefa das sociedades industriais avançadas consistia num "trabalho de justiça", na medida em que seria fundamental conceber as relações sociais de acordo com critérios de uma crescente igualdade por forma a assegurar um livre desenvolvimento de todas as potencialidades socialmente úteis[7].

[7] Para além da importância atribuída à ética, aos valores e à justiça social, a influência de Durkheim sobre a(s) moderna(s) teoria(s) do sindicalismo residia também no significado estrutural atribuído à divisão do trabalho (sendo esta fundadora de uma ordem moral, visto

Em suma, o movimento operário e sindical é olhado, no quadro destas teorias, como uma instituição moral baseada tanto em movimentos cristãos socialistas protestantes, como na igreja católica romana. A supervisão da resolução das questões de impacto social e da aplicação de uma moralidade religiosa aos problemas sociais fica a cargo das instituições éticas e religiosas. Segundo Larson e Nissen (1987: 6; 252), ainda que os teóricos religiosos não tenham desenvolvido uma teoria completa do movimento operário, o que é certo é que muito deles produziram um grande impacto na história do sindicalismo contemporâneo. As encíclicas papais – *Rerum Novarum* (1891), do Papa Leão XIII; *Quadragesimo Anno* (1931), do Papa Pio XI; ou *Laborem Exercens* (1981), do Papa João Paulo II – foram alguns exemplos reveladores desse facto. Está-se, assim, perante um conjunto de movimentos orientados para a concepção do sindicalismo enquanto instrumento para a regeneração moral da sociedade.

Por outro lado, noutro *corpo clássico* de teoria identificado por Poole (1981: 14-15), faz-se corresponder o sindicalismo a uma *reacção "psicológica" ou defensiva face às primeiras condições de industrialização*. Ou seja, alguns autores procuraram concentrar-se no ambiente criado pela primeira fase da Revolução Industrial, o qual foi gerador de respostas dos trabalhadores face à perda de estatuto social e de identidade colectiva resultante da inovação tecnológica (Paquet, Tremblay e Gosselin, 2004: 301). Mas o que se contestava era também o efeito potencialmente perverso suscitado pelos intelectuais no movimento sindical, que fazia com que o trabalho tivesse de lutar não apenas contra o capital, mas também contra os membros da *intelligentsia* que procuravam desviar o sindicalismo dos seus objectivos básicos, ainda que fosse suposto o intelectual enquadrar os programas dos sindicatos e moldar as suas políticas (Perlman, 1987/1928: 162). Reportando-se ao trabalho de Selig Perlman, Michael Poole enfatiza precisamente a falácia dos intelectuais que tendem a ver o trabalho apenas como uma mera abstracção, distintamente da visão que dele têm os trabalhadores manuais. Embora esta abordagem possa não ter sido considerada como suficientemente "durável", o que é facto é que, segundo Poole, ela contribuiu para fornecer uma dimensão histórica útil aos debates sindicais e constituiu uma válida incursão pelos componentes da própria consciência sindical.

---

suscitar uma crescente preocupação com as formas de emprego que facilitassem a interacção das populações), às formas anómicas de divisão do trabalho e às relações entre indivíduos, corporações e Estado (Poole, 1981: 48-54).

Larson e Nissen (1987: 208-210) reportam-se ainda a outros teóricos psicológicos que consideram ter expressado melhor do que Perlman a ideia de que a ascensão do sindicalismo operário foi o resultado de reacções psicológicas dos trabalhadores a uma sociedade industrial individualista. Carleton Parker, Robert Hoxie, Frank Tannenbaum ou Thorstein Veblen são alguns dos autores inseridos neste leque de teorias. Se para o primeiro, a acção colectiva dos trabalhadores, porque sujeita a repressão física, se transformou numa patologia psicológica, para o segundo o sindicato está associado a um conjunto de funções de protecção psicológica dos operários que nele se filiam, como a insegurança ou desmotivação perante o trabalho. Por outro lado, se para Tannenbaum os sindicatos se constituem em reacção a um processo de alienação dos indivíduos resultante da industrialização, razão por que defende que os sindicatos sejam os recriadores de uma nova sociedade baseada no *status*, para Veblen, a mentalidade científica da moderna sociedade industrial minou a fé dos trabalhadores na propriedade privada e nos "direitos naturais" (Larson e Nissen, 1987: 4-5). Em suma, à psicologia social dos trabalhadores dentro de cada organização sindical ou operária cabe um papel decisivo para uma percepção dos objectivos gerais por que se movem essas organizações.

Teorias do mercado, da classe e da sociedade

i) Mercado. As abordagens sobre as *condições económicas do sindicalismo* viriam, segundo Poole (1981: 15-16), a constituir uma importante base de apoio para os sindicatos e um instrumento de avaliação e conhecimento a respeito das flutuações da sindicalização e das orientações das bases dos sindicatos. A criação de uma Escola de "implicações económicas" é atribuída a Sidney Webb e Beatrice Webb (co-responsáveis, com Durkheim, pelas bases teóricas da escola britânica, a "Escola de Oxford" de relações laborais). No início do século XX, os Webb argumentaram que os sindicatos dependiam, em primeira instância, de uma mudança nas formas de relacionamento económico, relacionamento este que revelava a incisiva clivagem de interesses e funções entre empregador e empregado. Atribuía-se, assim, mais importância à relação económica do que à tecnologia ou à dimensão da empresa enquanto factores caracterizadores dos sindicatos modernos.

Muito embora a análise dos Webb tenha sido objecto de críticas na época, Poole lembra que alguma literatura posterior (Commons, Davis, Dunlop, Bernstein ou Schister) viria precisamente retomar a valorização das condições económicas, nomeadamente através do estabelecimento de correlações entre

o ciclo económico (financeiro) e a densidade sindical. Para os Webb, os sindicatos operários eram, acima de tudo, instituições económicas e não instituições morais, psicológicas ou revolucionárias. Com o advento do capitalismo e da economia de mercado, no século XIX, as leis da oferta e da procura passaram a ocupar, segundo aqueles autores, um lugar central no pensamento de muitos líderes sindicais. Nessa medida, os sindicatos disputavam com o capital a salvaguarda de um bom contrato de trabalho, nomeadamente através de uma "regra comum" (*common rule*) por meio da qual se fixava um conjunto de condições salariais e de emprego em favor dos assalariados para que estes não ficassem numa posição vulnerável face ao empregador. E a negociação colectiva era o instrumento utilizado para activar este procedimento.

Mesmo sendo impulsionada pelos Webb, a visão dos sindicatos enquanto actores económicos não foi, todavia, olhada por estes autores com essa preocupação exclusiva. Para Larson e Nissen (1987: 187), os Webb foram também os representantes de uma vertente renovadora e reformadora do sindicalismo. Nesta vertente, ao mesmo tempo que se destaca o papel económico dos sindicatos, não se deixa de aludir também ao seu papel e contributo enquanto forças democráticas ao dispor da sociedade. Por isso, o *business unionism* ("sindicalismo de negócios") americano, associado a categorias de trabalhadores relativamente qualificadas, foi, segundo Richard Hyman (2001a: 8-9), a melhor ilustração da concepção dos sindicatos enquanto actores económicos. Mesmo que só de forma muito limitada o mercado de trabalho constitua um verdadeiro mercado (Hyman, 2002: 8), o slogan do *pure-and-simple unionism* ("sindicalismo puro e simples") orientou-se, desde o final do século XIX e por acção da *American Federation of Labor* (AFL) liderada por Samuel Gompers, para objectivos económicos essenciais: satisfazer os interesses concretos dos trabalhadores no emprego, no contexto da produção industrial e tendo em vista uma orientação para o poder económico. Desencantado com o sistema legal, Gompers apostou tudo no modelo de "sindicalismo de negócios", que se centrou no recurso à negociação colectiva como forma de obter melhores condições de trabalho, em vez de se focalizar na legislação (Hogler, 1995: 42). Nesta visão dos sindicatos enquanto actores económicos, que primava pela "ausência de uma preocupação político-ideológica mais ampla" (Larangeira, 1998: 175), pontificaram as figuras de John Commons (1987/1918) e Selig Perlman (1987/1928), em especial deste último para quem o "sindicalismo de negócios" era o caminho natural a seguir pelo movimento operário. Para estes autores, os modelos de organização operária eram o resultado das mudanças operadas na estrutura do mercado. Privilegiavam-se, assim, as questões relacionadas com

uma "consciência do emprego" em detrimento de uma "consciência de classe" (Larson e Nissen, 1987: 131; Paquet, Tremblay e Gosselin, 2004: 302).

Ainda que o "sindicalismo de negócios" possa estar atravessado por uma contradição no seu interior – a de que os sindicatos só podem interferir na regulação do mercado de trabalho na medida em que os seus objectivos e acções transcenderem os meramente económicos (Hyman, 2001a: 8) –, o que é certo é que este tipo de análises continua a ser preferido por muitos analistas. Essa é a opinião de Alison Booth, para quem os sindicatos são organizações orientadas para a melhoria do bem estar material dos trabalhadores, nomeadamente através da conservação dos salários a um nível bastante competitivo. Em seu entender, é pacífico que os sindicatos sejam frequentemente responsáveis pela elevação dos salários acima de um nível considerado competitivo, o que é designado por "papel de «monopólio» dos sindicatos" (Booth, 1995: 7).

ii) Classe. Outra génese teórica explicativa do sindicalismo pode encontrar-se na *escola marxista*. Assim é, apesar de as abordagens marxistas sobre o sindicalismo admitirem uma diversidade que decorre do facto de poderem ser classificadas, na esteira de Marx e Engels, como "optimistas" – pela atribuição de um potencial radical aos sindicatos – e, na linha de Lenin, Michels e Trotsky, como "pessimistas" – onde aquele potencial radical não fora previsto ou valorizado (Hyman, 1971). Como é sabido, Marx viu na grande indústria um factor de concentração de pessoas desconhecidas umas das outras e um espaço onde, pela busca do salário, se geram interesses comuns contra o empregador e se criam condições de união dos trabalhadores. O sistema de ideias marxista colocou, portanto, a ênfase na natureza desigual dos desenvolvimentos técnicos e organizacionais existentes em qualquer sociedade e sugeriu que secções de "vanguarda" da classe trabalhadora deveriam emergir de empresas de grande dimensão, com grandes sistemas centralizados de propriedade e controlo (Banks, *apud* Poole, 1981: 12). A teoria marxista considerava, pois, o conflito político e de classe como sinónimo de conflito industrial, desde logo porque "a moderna sociedade burguesa, saída do declínio da sociedade feudal, não aboliu os antagonismos de classe" (Marx e Engels, 1982/1848: 107). Num quadro deste tipo, a organização sindical era vista como "uma consequência inevitável da exploração capitalista do trabalho assalariado" (Farnham e Pimlott, 1995: 54).

Muito embora Marx nunca tivesse procedido a uma articulada análise teórica de fundo sobre o sindicalismo (Regini, 1993: 1150; Farnham e Pimlott,

1995: 53; Hyman, 2001a: 17-18), emerge claramente do paradigma marxista a noção de conflito. No entanto, mesmo que aí tivesse ocupado um lugar central, essa noção não foi um exclusivo das teorias marxistas. Esta observação serve precisamente de pretexto para que se abra aqui um parêntesis e se faça referência ao pluralismo enquanto corrente que, no domínio das relações laborais, veio contribuir, desde meados do século XX, para questionar o pensamento marxista. Por exemplo, a Escola britânica de Oxford constituiu uma variante desse tipo de abordagens, colocando inevitavelmente em confronto/debate as perspectivas pluralistas e as abordagens marxistas, porque ambas são, afinal, teorias do conflito.

Para Farnham e Pimlott (1995: 47), as teorias do conflito assentam numa dupla visão da sociedade e das relações entre capital e trabalho que pressupõe: por um lado, que as sociedades ocidentais, apesar de ainda se basearem na classe, elas são "pós-capitalistas" no sentido de que o conflito político e industrial se encontram crescentemente separados e institucionalizados e que o conflito industrial se tornou menos violento e exacerbado, precisamente porque foi aceite e regulado socialmente; por outro lado, que as organizações de trabalhadores são pequenos microcosmos da sociedade e que as relações entre capital e trabalho mais não são do que o reflexo do conflito e de relações de poder entre grupos organizados numa sociedade mais ampla. Depreende-se nesta visão dual da teoria pluralista um registo evolucionista que acompanhou a caminhada histórica do sindicalismo. Esta é a opinião de Teresa Rosa, para quem essa caminhada vai da "passagem de uma organização fraca e de um movimento essencialmente contestatário e conflitual, cimentado por uma ideologia socialista, para a de uma organização que se vai fortalecendo e que vai enquadrando o conflito industrial, canalizando os interesses e a acção colectiva no sentido da defesa económica dos trabalhadores" (Rosa, 1998: 125).

Segundo a visão neomarxista de Richard Hyman (1978: 16), o pluralismo não constitui um corpo teórico homogéneo e o seu desenvolvimento quer na filosofia, quer na sociologia, quer na teoria política reflectiu uma variedade de raízes disciplinares, assim como diversos problemas conceptuais e interpretativos[8]. Ainda assim, veio conferir legitimidade à expressão colectiva de inte-

[8] Esta ausência de uniformidade que se deduz do argumento de Hyman foi certamente confirmada pela existência de várias Escolas pluralistas que procuraram identificar factores de legitimação de um conflito de interesses divergentes. Tais Escolas consagraram quatro teorias-chave do pensamento pluralista – protagonizadas, cronologicamente, a primeira por Dunlop, a segunda por Kerr, Dunlop, Harbison e Meyers, a terceira por Walton e Mckersie,

resses divergentes no seio da indústria e, portanto, a uma ordem negociada entre interesses competitivos (Rosa, 1998: 123). Apresentando-se como uma alternativa às leituras marxistas, o pluralismo surgiu como uma crítica à doutrina política da soberania, baseou-se num processo de concessão e compromisso, abarcou um conjunto de regras (leis, costumes) destinados a garantir liberdade de actuação aos grupos de interesse e a restringir qualquer abuso do poder (Clegg, 1975: 309). Numa sociedade plural (pluralista), aos sindicatos cabe o papel de "representantes legítimos dos interesses dos trabalhadores no trabalho, com o direito de desafiar e de gerir" (Farnham e Pimlott, 1995: 48). Ao contrário de uma visão "unitária" – onde o sindicalismo não possuía uma função representativa e um papel de regulação do conflito –, o pluralismo considerava os sindicatos uma forma institucionalizada de regulação de ordem, sendo a negociação colectiva o meio institucional pelo qual o conflito entre empregador e empregado seria regulado.

Distintamente do pluralismo, na teoria marxista as relações laborais eram politizadas e parte de uma luta de classes. Ora, é este ponto que me faz voltar à concepção de sindicalismo enquanto *classe* acima proposta por Hyman (2001a), em tensão com as noções de *mercado* e *sociedade*. Desde logo, a concepção do sindicalismo enquanto veículo de luta de classes viria a revelar-se claramente oposta ao tipo de perspectivas que concebem os sindicatos como actores económicos. Foi, de resto, bem evidente nalguns trabalhos de Marx a ideia de que os sindicatos não podiam funcionar meramente como instituições económicas. Ao invés, deviam confirmar-se como organizações destinadas a substituir e superar o poder do capital (Marx, 1987/1866: 36). O modelo do partido social-democrata alemão (fundado em 1869 e para o qual muito haviam concorrido as ideias de Marx) e o sindicalismo revolucionário do início do século XX foram duas tradições onde, embora com diferenças entre si, a luta sindical se apresentou como luta de classes.

Decorrida uma década do século XXI, dir-se-á, na linha de Hyman, que a luta de classes não desapareceu do quadro das relações laborais ou pelo menos não desapareceram os motivos para a sua existência sob novas formas. A precariedade, insegurança e exploração que caracterizam as relações laborais à escala mundial constituem pretextos de luta de classes para os sindicatos, ainda que tal luta seja atravessada por três tipos de tensões: entre inter-

---

e a quarta por A. Fox (Cutcher-Gershenfeld, 1993: 47-49) – e reconheceram quer a inevitabilidade dos conflitos, quer o papel da negociação colectiva como forma adequada para os superar.

venção política e pragmatismo economicista; entre militância (confronto) e acomodação (compromisso); entre solidariedade de classe ampla e comportamentos sectaristas (Hyman, 2001a: 28-30). Ora, se para Hyman são evidentes as descrenças numa concepção económica de sindicalismo, a persistência de tais tensões faz recear também que o sindicalismo baseado na classe, por não ser totalmente agregador, fique aquém do que seria de esperar e constitua um paradoxo. É que ao mesmo tempo que se envolvem em processos de luta, os sindicatos também regulam uma relação de emprego. Assiste-se mesmo a uma espécie de troca de papéis, pois observa-se, não raras vezes, que os sindicatos que se definem como actores de classe desempenham outro tipo de funções, sendo igualmente possível observar o inverso (Hyman, 2001a: 36).

iii) Sociedade. Na revisão das teorias clássicas do sindicalismo, M. Poole reporta-se ainda às análises que se dedicam aos *aspectos democráticos e políticos dos sindicatos*. Nelas o florescimento sindical é justificado pela análise dos efeitos do poder nas relações humanas e os sindicatos são vistos como tendo sido constituídos, em grande medida, para aumentar os direitos dos trabalhadores não só no local de trabalho como na sociedade em geral. Trata-se de atribuir uma "voz" aos trabalhadores (Visser, 1995: 39; BIT, 1997: 29; Breitenfellner, 1997: 588-589) concedendo-lhes o direito de participarem activamente e de vivenciarem plenamente a sua relação de trabalho. Tendo presente esta necessidade de alargar direitos de trabalhadores por meio da luta industrial e política, figuras como Chamberlain, Commons, Adams e Flanders centraram-se nos objectivos políticos dos sindicatos (Poole, 1981: 17-18).

Sem esquecer que existem especificidades sindicais e divergências ideológicas que atravessam a história e as práticas democráticas e políticas dos sindicatos, De Fillipo, Falco e Dasen (1993: 4-5) salientam, porém, que uma abordagem sociológica do fenómeno sindical nos permite relevar também algumas noções fundadoras que contribuíram para a definição do sindicalismo. As noções de "comunidade" (*gemeinschaft*) e "sociedade" (*gesellschaft*) de Tönnies (1989) coexistem na análise das práticas sindicais, respondendo, a primeira, a um desejo de solidariedade por parte dos membros de um sindicato (ou grupo) e, a segunda, a necessidades mais utilitaristas (subentendidas na expressão de interesses específicos). Como mostram aqueles autores, quer a comunidade, quer a sociedade exprimem uma realidade social particular. No caso da comunidade, é a realidade de um proletariado de ori-

gem rural[9] que assistiu, no meio urbano, à dissolução dos seus laços tradicionais, factor que suscitou a criação de novos laços e formas de entreajuda num quadro novo. Note-se, no entanto, que esta dimensão comunitária não se liga apenas com o período da industrialização, aplicando-se também ao conjunto de trabalhadores emigrados que se encontram afastados do seu país e cultura de origem. Na linha do pensamento de Laubier (1968), para quem o sindicalismo assente na comunidade faz também apelo a sentimentos, poderia, em síntese, afirmar-se que o conceito de comunidade não é, em si mesmo, estático: "a comunidade é um processo sociocultural dinâmico, que transporta múltiplas lutas, discursos e dinâmicas de identificação, que oscilam entre a subordinação localizada e dependente das exigências produtivistas, e a *comunidade em movimento,* que afirma a sua originalidade e exige reconhecimento, dignidade e oportunidades de expansão perante os poderes dominantes" (Estanque, 2004: 305).

No que diz respeito à sociedade, De Filippo, Falco e Dasen reportam-se, por exemplo, à realidade do proletariado e dos pequenos artesãos de origem urbana que são possuidores de qualificações profissionais acrescidas e componentes de um sindicalismo de tipo mais utilitário. Nestes termos, dir-se-ia que o sindicalismo transitou da comunidade para a sociedade, de um registo assente no costume para um registo assente no contrato enquanto mecanismo de integração social (Laubier, 1968). Sem que se anule a comunidade em favor da sociedade, esta observação parece sugerir que o sindicalismo acompanhou as transformações operadas na própria sociedade, abrindo caminho para a realização de tarefas cada vez mais especializadas. Como mostrara Durkheim (1989 [1893]), por efeito da divisão do trabalho, geram-se progressivamente na sociedade processos de solidariedade pela diferença (*solidariedade orgânica*), que vieram substituir processos de solidariedade pela semelhança (*solidariedade mecânica*). Nesse sentido, "a especialização, formalização e codificação progressivas que tocam as diferentes funções no interior de um sindicato ilustram bem este processo" (De Filippo, Falco e Dasen, 1993: 5).

A concepção dos sindicatos enquanto *sociedade* articula-se com o tipo de abordagens que valorizam as componentes democrática e integradora do sindicalismo. Este olhar para o sindicalismo como *sociedade* – que coloca ênfase

[9] Segundo E. P. Thompson (1987/1963), as origens do proletariado resultaram precisamente das comunidades rurais. Ou, como diria Elísio Estanque, "é na génese comunitária e na ligação identitária ao passado pré-industrial que deverão procurar-se as causas da resistência do operariado" (Estanque, 2000: 60).

no diálogo social e no papel dos sindicatos enquanto parceiros sociais – é também herdeiro de uma visão católica integradora do sindicalismo, que concebe as classes sociais não como antagónicas mas como complementares. Aliás, o conceito de "parceria social", de utilização corrente no período pós-1945, reafirma, na sua versão mais optimista, "a doutrina católica tradicional da reciprocidade funcional de capital e trabalho, e a necessidade de uma regulação ordenada e harmoniosa da sua independência" (Hyman, 2001a: 49). Ora, é neste ponto que considero pertinente trazer à discussão outras teorias portadoras de contributos para uma melhor compreensão do sindicalismo contemporâneo. Refiro-me, por um lado, às teorias do corporativismo e neocorporativismo, mas também à perspectiva pluralista. Com efeito, quando anteriormente me reportei ao sindicalismo enquanto classe, tive oportunidade de confrontar a perspectiva marxista com a perspectiva pluralista. Ao fazê-lo, procurei, então, mostrar que nesta última está também presente uma abordagem do sindicalismo enquanto protagonista do conflito de classes (como no paradigma marxista) embora não de luta de classes (como defendia Marx). O facto de os sindicatos enquanto classe serem visados pela perspectiva pluralista leva-me a admitir que a referida perspectiva não seja colocada em total oposição a uma concepção marxista de sindicalismo, como defende Teresa Rosa (1998: 120)[10]. Não estou com isso a sugerir que a mesma se deva enquadrar no tipo de análises que privilegiam o estudo do sindicalismo enquanto classe. Pelo contrário, o facto de nela a negociação colectiva ter constituído um mecanismo institucional de regulação de conflitos e os sindicatos serem vistos, por essa via, como uma espécie de instigadores da ordem social, faz com que faça porventura mais sentido situá-la no estudo do sindicalismo enquanto *sociedade*.

Um tanto de modo semelhante ao que sucede com o pluralismo, o corporativismo apresenta um leque variado de características que variam de caso para caso e de autor para autor. A definição-padrão de corporativismo, se assim se pode dizer, foi fornecida por Philippe Schmitter: trata-se de "um sistema de representação de interesses no qual as suas partes constituintes se encontram

[10] No entender desta autora, a análise do sindicalismo tem decorrido entre dois marcos divergentes: "os que o consideram uma expressão organizada de uma 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" sobre as condições de emprego (Rosa, 1998: 119).

organizadas em categorias hierarquicamente ordenadas e funcionalmente diferenciadas, que é reconhecido (se não mesmo criado) pelo Estado e a que é concedido um monopólio de representação deliberado dentro das suas respectivas categorias..." (Schmitter, 1979: 13). Todavia, se se proceder a um *background* histórico do corporativismo, descobrem-se outros prefixos como "neo"[11], "liberal" ou "societal"[12] que adquiriram uso corrente. Com efeito, "o corporativismo é um conceito que se adapta a um conjunto de contextos em que pode aplicar-se" (Williamson, 1989: 21). Simplificando, dir-se-á que o corporativismo constitui um sistema de representação de interesses organizados da sociedade civil com as estruturas decisórias do Estado.

Neste ponto parecem descobrir-se, desde logo, diferenças face ao pluralismo. Segundo esta perspectiva, os interesses da sociedade estão organizados mas encontram-se em competição uns com os outros, ou seja, à partida não existe uma identificação do grupo com as organizações da sociedade civil ou com as instituições do sistema político. Daí que as associações sejam organizações privadas às quais não é atribuído nenhum *status* público, havendo, como tal, uma independência face ao Estado. Distintamente do pluralismo, Colin Crouch (1994: 38-47; 50; 52,53) propõe que se fale em "corporativismo negociado". Trata-se de um modelo formal adoptado por este autor para estudar as relações entre capital e trabalho. Esse modelo assenta na percepção de que existe uma confiança recíproca e interesses, em certo sentido comuns, entre sindicatos e patrões, os quais, efectivamente, podem ser partilhados. Distintamente de dois outros modelos identificados por Crouch – de "contestação", onde capital e trabalho se consideram estranhos na relação entre si, e de "negociação pluralista", onde, apesar de capital e trabalho acreditarem que podem obter lucros de uma redução de conflito entre ambos, persiste um conflito latente gerador de perdas e de ganhos para ambas as partes –, o corporativismo negociado ou neocorporativismo coloca ênfase no estabelecimento de uma

[11] Fala-se frequentemente em neocorporativismo para que se faça a distinção relativamente às primeiras formas de pensamento social corporativista e a uma certa prática autoritária que por vezes lhes está associada. No entanto, Manuel de Lucena (1985: 828) opta por colocar o prefixo "neo" entre parêntesis por não se estar, segundo o mesmo, diante de uma realidade institucional nova.

[12] Gerhard Lehmbruch (1979: 53), por exemplo, utilizou a expressão "corporativismo liberal" para se referir ao tipo especial de participação na política pública de grupos sociais organizados, sendo certo que se trata de grupos autónomos que negoceiam e cooperam uns com os outros. Por sua vez, Schmitter (1979: 20) falou em "corporativismo societal" em oposição ao "corporativismo autoritário" e "estatal".

densa rede de relações e de trocas entre organizações sindicais e patronais e permite introduzir a questão do Estado, pois é a actividade estatal que possibilita a activação dessa rede de relações. O corporativismo negociado permite, assim, aos sindicatos, enquanto agregadores de interesses organizados na sociedade, estender-se pelo espaço político, "ligando as trocas que aí estabelecem à expansão geral da sua rede de relações" (Crouch, 1994: 53).

Do processo de articulação entre sindicalismo e (neo)corporativismo retira-se, pois, a ideia de que o primeiro constitui a forma tradicional de representação dos interesses da classe trabalhadora e o segundo incorpora uma dimensão social que envolve não apenas os sindicatos, mas todas as formas de organização social que necessitam de ver os seus interesses representados. Como refere Sanz, "o sindicalismo e o corporativismo são dois fenómenos sociais autónomos de natureza distinta, mas possuem a mesma estratégia de converter-se em forças sociais orientadas para o controlo institucional do poder político e alcançar, desse modo, de maneira formal e organizada, os objectivos de certos grupos sociais" (Sanz, 1993: 373). Em suma, o corporativismo negociado ou neocorporativismo tornou possível, a meu ver, um reencontro do sindicalismo com a *sociedade*. Para além de abrir caminho a uma fase de concertação social, característica sobretudo dos anos 70 e 80 (Regini, 1992), o neocorporativismo teve como "herdeiros" mais recentes, sobretudo na última década do século XX, a celebração de "pactos sociais" entre as organizações sindicais e patronais de topo (Fajertag e Pochet, orgs., 1997; 2000)[13].

Na linha de Rainer Zoll (1998) e de Richard Hyman (2001a), parece ser necessário empreender um esforço suplementar para que o sindicalismo se consolide como actor da sociedade civil. Por um lado, o sindicalismo social-democrata, assente numa negociação ou parceria institucionalizada com governos e empregadores, não parece oferecer mais garantias de produzir resultados positivos (Hyman, 2001a: 56). Daí a necessidade de recuperar o papel de movimento social do sindicalismo e construir, tanto à escala nacional como supranacional, alianças com outras organizações da sociedade civil (Hyman, 2002: 29). Por outro lado, sendo a sociedade civil um espaço de participação por excelência, é também aquele onde os sindicatos se podem defender das investidas do mercado. Nesse espaço, "tendências e contratendências confrontam-se umas às outras; é obviamente um espaço onde os conflitos ocorrem entre tendências de fechamento, de privatização e exclusão, por um lado,

[13] Para uma discussão deste tópico, cf. ainda, entre outros, HBS-ISE-OSE (1997), Dornelas e Pinto (orgs., 2000), Hassel (2009), Natali e Pochet (2009).

e tendências de abertura, de participação, de comunicação e de fortalecimento da actividade pública, por outro" (Zoll, 1998: 112). Por isso, é do interesse dos sindicatos desenvolver novas formas civilizadas de conflito social e novos mecanismos de resolução de conflitos, nos domínios ecológico, social e do mercado de trabalho. Deles decorreriam novos contratos sociais como forma de institucionalizar e estabilizar resultados.

3. Tipologias do sindicalismo

A diversidade de teorias e conceitos sobre o sindicalismo é extensível às tipologias. Dou aqui apenas conta de três delas. Por mais homogénea que se apresente, a realidade sindical admite diferentes classificações, o que significa que o papel e a acção do sindicalismo podem variar e conhecer orientações muito distintas consoante os contextos sócio-económicos e políticos em que têm lugar. Seguidamente reporto-me a três tipologias. A primeira, avançada por Touraine e Mottez (1970), distingue entre sindicalismo de *oposição*, de *integração* e de *controlo*. Trata-se de uma tipologia algo convergente com as propostas de classificação de Sagnes (1994a), Xavier (1993; 1999) ou de De Fillippo, Falco e Dasen (1993); a segunda tipologia, que se pode encontrar, por exemplo, nos trabalhos de Lima (1991), Santos (1995) ou Rosa (1998), parte de uma distinção mais ampla que coloca em confronto o que se poderia designar por um sindicalismo de *negociação* e um sindicalismo de *contestação*; a terceira tipologia aponta para um *sindicalismo de movimento social* (Munck, 1988; Lambert e Webster, 1988; Scipes, 1992; Waterman, 1993; 1999; Seidman, 1994; Moody, 1997a; 1997b; Adler e Webster, 1999).

1. Ao estudarem o sindicalismo de um ponto de vista da sociedade global, Touraine e Mottez (1970: 264 e ss.) discutem o poder social dos sindicatos, segundo essa força se mostra reveladora de *oposição*, de *integração* ou de *controlo*. No primeiro caso – *sindicalismo de oposição*[14] –, estamos perante um tipo de sindicalismo de luta de classes, de vocação internacionalista, que rejeita a sociedade capitalista existente e que tem as suas raízes numa concepção marxista de classes sociais e no seu carácter antagonista. Neste cenário, o sindicato, enquanto apologista da greve geral, da sabotagem, do boicote e da insurreição

[14] Num sentido convergente com este, De Filippo, Falco e Dasen (1993: 7) falam em sindicalismo "horizontal" ou "revolucionário", ao passo que Sagnes (1994a: 17) utiliza a expressão *sindicalismo de reinvindicação e de oposição revolucionária* e Xavier (1993: 116; 1999: 58) usa o termo *sindicalismo revolucionário*.

(Ferreira, 2002: 217), constitui-se como "um instrumento necessário para a revolução proletária emancipadora" (Xavier, 1993: 116; 1998: 58). Ainda que possa ser defendida uma independência face aos partidos ou organismos do Estado, este tipo de sindicalismo adoptou, com frequência, uma orientação paralela à dos partidos comunistas da Europa Ocidental. Para Sagnes, "este sindicalismo retira a sua força de um projecto global de mudança da sociedade", funcionando como "uma utopia, um ideal a atingir" (Sagnes, 1994a: 17). Incluem-se neste tipo de sindicalismo as formas anarquista, comunista, e de sindicalismo revolucionário, bem como as variantes dessas diferentes formas.

Por outro lado, o *sindicalismo de integração*, o segundo tipo de sindicalismo destacado por Touraine e Mottez (1970: 274-279), está directamente associado ao poder, nele se distinguindo-se um elevado grau de integração nas diferentes instituições oficiais (económicas, sociais e políticas)[15]. Nestes termos, embora não desapareça, a vertente reivindicativa do sindicalismo passa para segundo plano pois estamos perante um sindicalismo de gestão, que participa de forma activa na tomada de decisões. Inserem-se neste tipo de sindicalismo os regimes de socialismo de Estado (ditos comunistas)[16] ou os regimes terceiro-mundistas, ambos em crise. Além disso, foi também o caso dos regimes fascistas na Alemanha, Itália ou Espanha. De igual modo, penso que poderão incluir-se também neste tipo de sindicalismo as experiências de controlo sobre todos os domínios da actividade sindical registadas nos períodos de ditadura que tanto Portugal como o Brasil atravessaram durante décadas no século XX. Afinal, como faz notar Molitor (1990: 11), o *sindicalismo de integração* pode ajudar-nos a compreender os limites que a acção sindical tem ou teve naquelas sociedades dominadas por regimes autoritários que utilizaram os sindicatos como instrumentos de controlo social e de mobilização.

Finalmente, o *sindicalismo de controlo* caracteriza-se por aceitar o acesso ao poder da classe operária, mas sem participação directa nele (Touraine e

---

[15] Este tipo de sindicalismo é designado por De Filippo, Falco e Dasen (1993: 6) como "vertical" ou "institucionalizado", ao passo que Xavier fala em *sindicalismo nacionalista*: assente na solidariedade do todo nacional, na colaboração (e não na negação) da luta de classes como meio de colaboração para o desenvolvimento do país. No sindicalismo nacionalista, o sindicalismo deverá "responder perante o Estado e nele ser enquadrado" (Xavier, 1993: 117; 1999: 58).

[16] Para Sagnes, o sindicalismo comunista afirma-se como sindicalismo de reivindicação quando os comunistas não estão no poder, passando a assumir-se como sindicalismo de gestão quando sucede o contrário.

Mottez, 1970: 266). É um tipo de sindicalismo (que Sagnes designa por sindicalismo de *reivindicação* e de *controlo*) que admite a sociedade capitalista, mas que procura obter dela o máximo de vantagens de modo a controlá-la. Dos três tipos de sindicalismo, este parece ser claramente o mais complexo por fazer apelo a diferentes formas de sindicalismo: uma forma corporativa, mais típica dos EUA; uma forma reformista, ao estilo dos sindicatos britânicos, escandinavos e alemães; e uma forma cristã, na linha da outrora Confederação Mundial do Trabalho[17]. Ao contrário do que se esperaria, estes sindicatos dão prova de um sólido "espírito de classe", ainda que a sua combatividade seja variável. O objectivo principal é a obtenção de vantagens importantes decorrentes de acordos estabelecidos em torno do Estado-Providência (Sagnes, 1994a: 17).

Em forma de comentário ao "estado da arte" de cada um dos três tipos de sindicalismo – de oposição, integração e controlo –, dir-se-á que o terceiro tipo de sindicalismo foi o que mais se "aguentou" (não obstante a crise do Estado-Providência), o que também se explica certamente pelo facto de ser dotado de uma maior diversidade interna[18]. Inversamente, o sindicalismo de oposição foi perdendo a sua influência à medida que o sindicalismo comunista revolucionário foi perdendo adeptos, num contexto mundial mais propício a aceitar os valores da sociedade capitalista do que a enfatizar as razões de uma corrente doutrinal marxista. Por outro lado, o sindicalismo de integração perdeu também grandemente a sua influência, sobretudo desde a queda das ditaduras fascistas e dos modelos de corporativismo estatal.

---

[17] Atendendo certamente a esta diversidade de formas, Xavier (1993: 116-117; 1999: 58) distingue entre: *sindicalismo reformista* – que tende para uma mudança gradual do sistema e para a transformação, a longo prazo, das relações de produção; além disso, visa melhorar as condições dos trabalhadores e promover a sua influência no plano político e social –; *sindicalismo de controlo* – que aceita o sistema capitalista, procurando extrair dele amplas vantagens para os trabalhadores –; e *sindicalismo de inspiração cristã* – que se filia na doutrina social da igreja e que defende que a uma organização sindical devem ser concedidas funções sociais que assegurem a justiça nas relações de trabalho e a dignificação dos trabalhadores e do trabalho.

[18] Ainda segundo Lobo Xavier, o *sindicalismo de controlo* (exemplificado pelo sindicalismo norte-americano), bem como o *sindicalismo reformista* "tendem a ser os *dominantes*, tendo como características a *democraticidade* na representação e processos, a autonomia face ao Estado e uma relativa *integração* na sociedade" (através de um método reinvindicativo/participativo – como na Inglaterra e Escandinávia –, ou co-gestionário – como na Alemanha –, ou essencialmente pragmático e dentro do sistema – como nos EUA –, ou mais acentuadamente reivindicativo – como nos países da Europa do Sul" (Xavier, 1999: 58).

2. A segunda tipologia aqui recuperada consiste na relação entre *sindicalismo de negociação* e *sindicalismo de contestação*. O primeiro tipo de sindicalismo, que Teresa Rosa (1998: 344) designa de *sindicalismo de participação*, assenta nas seguintes características: fraca visibilidade de estruturação em termos de classes antagónicas; coincide frequentemente com o reforço da implementação do sistema técnico de produção e com a influência dos processos de socialização ditados pelo sistema escolar; faz depender a eficácia da acção sindical da negociação bilateral ou tripartida entre parceiros sociais; revela poucos sinais de comprometimento com a actividade sindical. Por outro lado, o *sindicalismo de contestação* apresenta uma forte capacidade mobilizadora e apoia-se na ideia de que a contestação tende a ser a forma de acção de classe privilegiada para a obtenção das reivindicações do sindicato. Além disso, neste tipo de sindicalismo os trabalhadores revelam "maiores níveis de poder e têm uma maior militância sindical" (Rosa, 1998: 345). Portanto, num sindicalismo de contestação a acção sindical expressa-se sob a forma de oposição e antagonismo de classe.

Reflexo da ampla relação entre consenso e conflito, esta classificação dicotómica parece aplicar-se bem, por exemplo, quer ao sindicalismo português, quer ao sindicalismo brasileiro. Tanto a realidade sindical portuguesa, como a realidade sindical brasileira tornam explícita a tensão entre um sindicalismo que privilegia a contestação e a luta sindical e um sindicalismo que valoriza a negociação e o consenso. No caso português, a dificuldade em conjugar práticas sindicais entre as duas principais centrais sindicais – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) e União Geral de Trabalhadores (UGT) – vem já desde o final dos anos setenta, aquando da criação da UGT, tendo as ligações partidárias das duas centrais, a dissonância de projectos ideológicos ou as diferenças de composição social (Lima, 1991: 913-914), configurado precisamente aqueles dois tipos de sindicalismo, de negociação *versus* contestação. Por sua vez, no caso brasileiro, é possível distinguir entre "sindicalismo de participação" e "sindicalismo de classe" (Ramalho, 1999: 169), situações algo semelhantes têm sucedido ao longo do tempo entre a CUT e a central sindical rival, a Força Sindical (FS) (Vigevani, 1998: 102; Boito Jr., 1998: 73-74; Barros, 1999: 38-39; Cardoso, 2003: 62-73). Isso foi evidente, por exemplo, na forma crítica e combativa com a primeira se confrontou com as propostas de flexibilização da legislação do trabalho brasileira, apresentadas na parte final da legislatura do segundo governo de Fernando Henrique Cardoso, em contraposição com o conformismo e aceitação de tais propostas manifestados pela FS. Por seu lado, também as comemorações anuais do "Primeiro de

Maio" tendem a acentuar as rivalidades entre as centrais sindicais, pondo ao rubro uma tensão entre o que se poderia designar de "discursos políticos" e "discursos festivos" sobre o Primeiro de Maio. Tradicionalmente, a CUT foi a protagonista do primeiro tipo de discursos (mais ou menos na linha do que faz a CGTP em Portugal), ao passo que a FS se revelou mais adepta do segundo (mais ou menos na linha do que faz a UGT em Portugal). Em todo o caso, face à eleição do presidente Lula, nas comemorações do Primeiro de Maio de 2003 foi a primeira vez que, ao longo da sua história, a CUT não desferiu ataques frontais ao governo, ao passo que a FS ameaçou fazer protestos de rua se as reformas do governo Lula viessem a "prejudicar o povo". Na verdade, os governos Lula (e, na mesma linha, a eleição de Dilma Rousseff apoiada pelo Partido dos Trabalhadores) colocaram a CUT numa posição mais "dócil", levando mesmo à saída de "cutistas" da central, por considerarem estar a desvirtuar-se o projecto contra-hegemónico fundador da CUT.

Estes desenvolvimentos políticos brasileiros da primeira década do século XXI (mas, no fundo, a evolução e alternância dos ciclos políticos em geral) parecem acabar por interferir na definição das tipologias, dificultando, desse modo, a construção de tipologias perfeitas. Ou seja, tal como na primeira tipologia enunciada (oposição, integração, controlo) não se podia falar num sindicalismo de contornos totalmente definidos (sobretudo no que dizia respeito ao sindicalismo de controlo), também nesta tipologia (negociação *versus* contestação) não será ajustado falar de modelos "puros" de sindicalismo. Quero com isto dizer que quer a contestação (que de certo se articularia melhor com um sindicalismo de oposição), quer a participação (mais condizente com um sindicalismo de controlo) podem ser vistas como referências dominantes mas não exclusivas e impenetráveis. Nesse sentido, parece-me que dificilmente poderíamos conceber o sindicalismo de contestação sem um grau mínimo de participação, nem pensar o sindicalismo de negociação sem um grau mínimo de contestação. Assim sendo, duas vias *per mezzo* seriam, por um lado, a *contestação participativa* e, por um lado, a *participação contestatária*. O anúncio inédito de um pré-aviso conjunto de greve como o que a CGTP e a UGT fizeram a propósito da greve geral de 24 de Novembro de 2010 é talvez um bom exemplo de que o olhar sobre as tipologias não se quer rígido mas sim prudente. Afinal, não foi apenas a UGT que aceitou *lutar* ao lado da CGTP, mas igualmente a CGTP que aceitou *negociar* com a UGT a agenda dessa jornada de protesto face às medidas de austeridade económica impostas aos funcionários públicos e à sociedade em geral.

3. Tanto na primeira como na segunda tipologia a presença de factores políticos e ideológicos é notória[19]. No entanto, esse tipo de condicionantes que, afinal, são responsáveis pela diversidade e especificidade subjacente aos vários tipos específicos de sindicalismo, não cobre toda a actividade sindical. Daí a oportunidade de incluir também no leque de tipologias seleccionadas o *sindicalismo de movimento social*. Desde logo, porque se sugere a constituição de um tipo de sindicalismo diversificado, que não se encontra preso a definições ideológicas: "inclui pessoas de uma variedade de tendências e até mesmo mais pessoas sem nenhuns antecedentes de esquerda. Contém organizações tão diferentes como sindicatos e redes oposicionistas" (Moody, 1997a: 71; 1997b: 289-290). Talvez seja abusivo falar de uma tipologia, porque parece estar a falar-se apenas de um tipo de sindicalismo. No entanto, trata-se de uma forma de sindicalismo que abre precisamente espaço para a combinação de múltiplas experiências de intervenção e organização sindical nas quais a vertente ideológica, se bem que não desapareça (até porque qualquer luta sindical tem de ter sempre uma referencial político e ideológico susceptível de agregar interesses em torno de uma causa ou conjunto de causas comuns), ela não parece condicionar de forma tão decisiva o papel do sindicalismo. Mais do que remeter para uma prática ou conjunto de práticas consolidadas, esta concepção como que sugere uma necessidade ampla de repensar a actividade 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. Também por isso, e por me parecer mais correcto considerá-lo como uma forma de sindicalismo emergente, detenho-me mais demoradamente nele do que nos anteriores tipos de sindicalismo.

Este tipo de sindicalismo distingue-se igualmente quer de um *sindicalismo económico*, quer de um *sindicalismo político* (Scipes, 1992: 86; 2000: 6; Hirs-

[19] Além daquelas duas tipologias, outras poderiam ser referenciadas pelo seu teor ideológico. Embora algumas delas remetam para tipos de sindicalismo já acima assinalados, na óptica de João Freire (2001: 177-178) é ainda possível identificar três ideologias sindicais que geraram mais consensos entre os estudiosos destas matérias e outras três menos unânimes. No que concerne às primeiras, o autor distingue a ideologia *reformista* (também conhecida por "trabalhista", anglo-saxónica" ou "nórdica"), a *socialista-revolucionária* e a *bolchevista*. No que concerne às segundas, distingue a ideologia *corporativa*, a *cristã* e a *nacionalista*.

chsohn, 1998: 635-637). Enquanto que o *sindicalismo económico* (a que atrás já fiz referencia, ao reportar-me às teorias sindicais do *mercado*) se "acomoda" à satisfação dos interesses de bem-estar imediatos dos membros dos sindicatos, o *sindicalismo político* encontra-se subordinado a um partido político ou ao Estado, a quem os líderes sindicais manifestam lealdade (Scipes, 1992: 86; Lambert, 2002: 199). Distintamente, o sindicalismo de movimento social "rejeita especificamente a separação artificial entre política e economia que é aceite por outros tipos de sindicalismo. O sindicalismo de movimento social vê as lutas dos trabalhadores meramente como um entre muitos esforços de mudar qualitativamente a sociedade, e não como o único local de luta política e mudança social ou mesmo o local principal" (Scipes, 2000: 6). Não estamos, assim, nem perante uma versão temperada de um sindicalismo político – comum na América Latina e na Europa, em que os sindicatos apoiam partidos de esquerda –, nem perante uma espécie de coligação liberal ou social-democrata – que tende a ver os sindicatos e os movimentos sociais como elementos de uma coligação eleitoral (Moody, 1997a: 59; 1997b: 275). Nesse sentido, o sindicalismo de movimento social é carregado por tensões e por uma instabilidade que caracteriza os efeitos contraditórios das lutas sociais (Waterman, 1993; Hirschsohm, 1998: 636-637).

Ao basear-me nas propostas de Ebbinghaus e Visser (2000a), já anteriormente tive oportunidade de referir que o sindicalismo pode ser estudado como fazendo parte de um movimento social orientado para uma mobilização emancipatória dos trabalhadores e para a democratização da sociedade. Além disso, como salienta Tixier (1992), o paradigma do movimento social, sendo um dos três paradigmas explicativos do sindicalismo (para além do identitário e do paradigma do conflito e da negociação colectiva), centra-se sobretudo nas dimensões de luta, de mobilização e transformação (Touraine, Wierviorka e Dubet, 1984) que, no fundo, constituem uma espécie de "assalto" ao poder das classes dominantes. No entanto, o final do século XX e a primeira década do século XXI revelaram um certo esvaziamento dessa componente mobilizadora do movimento sindical. Ora, ao falar aqui em sindicalismo de movimento social estou, em certo sentido, a sugerir que essa componente mobilizadora do sindicalismo poderá ser reavivada desde que conjugada em sintonia com outros movimentos sociais. É esse, aliás, o significado subjacente ao sindicalismo de movimento social:

> *"No sindicalismo de movimento social nem os sindicatos nem os seus membros são de forma alguma passivos. Os sindicatos assumem uma liderança activa nas ruas, assim como na política. Eles aliam-se a outros movimentos sociais, mas fornecem uma visão de classe e conteúdo que con-*

tribui para uma colagem mais forte do que aquela que vulgarmente sustenta as coligações eleitorais ou temporárias em conjunto. Esse conteúdo não são apenas as exigências dos movimentos, mas a activação da massa dos membros sindicais como líderes da carga – aqueles que em muitos casos possuem a maior alavanca social e económica na sociedade capitalista. O sindicalismo de movimento social encerra uma orientação estratégica activa que utiliza os mais fortes da sociedade oprimida e explorada, geralmente os trabalhadores organizados, para mobilizar os que são menos capazes de se automobilizarem: os pobres, desempregados, os trabalhadores informais, as organizações de vizinhança" (Moody, 1997a: 59; 1997b: 276).

"O sindicalismo de movimento social é uma estratégia activa e orientada para a comunidade que funciona com base numa concepção ampla de quem são as pessoas que trabalham. Rompe com as oposições binárias entre local de trabalho e comunidade, lutas económicas e políticas e entre trabalhadores do sector formal e trabalhadores pobres" (Munck, 2000b: 93).

"Uma nova forma de sindicalismo, sindicalismo de movimento social, nasce quando estas características se materializam – local de trabalho, transcendência dos sistemas de relações laborais através de alianças de longo termo com outros movimentos da sociedade civil e orientação para a acção colectiva" (Lambert, 2002: 197).

As origens do sindicalismo de movimento social reconduzem-nos aos movimentos operários da África do Sul, Brasil e do Terceiro Mundo (Moody, 1997b: 4; 147; Munck, 1988: 117; Adler e Webster, 1999: 144)[20]. Num estudo comparado entre o Brasil e a África do Sul, onde se analisou a relação directa entre a industrialização tardia naqueles dois países e as formas concretas de mobilização operária neles ocorridas, Gay Seidman defendeu que os padrões específicos de industrialização moldaram as estratégias laborais, conferindo-lhes um sentido mais amplo e uma mais diversificada mobilização de classe (Seidman, 1994: 11). Nesse sentido, o sindicalismo de movimento social é definido pela autora como "um esforço para elevar os padrões de vida da classe trabalhadora como um todo e não tanto como um esforço para proteger individualmente os interesses definidos dos membros dos sindicatos" (Seidman, 1994: 2). Num registo próximo deste, Adler e Webster (1999) analisam também os contributos do "sindicalismo de movimento social" – realidade que ocorre quando as características organizacionais dos sindicatos se fundem com a capa-

[20] Na opinião de Kim Scipes (2000: 6), antes mesmo de Moody (1997a; 1997b) o "sindicalismo de movimento social" – que sugere que as lutas dos trabalhadores são apenas um entre vários esforços para mudar qualitativamente a sociedade – foi objecto de um debate internacional no final dos anos 80, princípio dos anos 90 do século XX, promovido por Eddie Webster, Rob Lambert, Peter Waterman e pelo próprio Scipes, sobre os novos tipos de sindicalismo que emergiam no Brasil, Filipinas, África do Sul e Coreia do Sul.

cidade de mobilização dos movimentos sociais (Adler e Webster, 1999: 143) – para as teorias e as práticas associadas ao processo de transição e consolidação democrática na África do Sul. O sindicalismo de movimento social ajuda a clarificar as diferenças entre sindicatos e movimentos sociais, ao mesmo tempo que permite especificar sob que condições os sindicatos e outros movimentos sociais se tornam mais semelhantes entre si (Adler e Webster, 1999: 144).

A principal central sindical de cada um daqueles dois países, respectivamente a *Congress of South African Trade Unions* (COSATU), na África do Sul, e CUT, no Brasil, foram, por assim dizer, "porta estandartes" de um sindicalismo de movimento social. A COSATU afirmou-se como modelo deste tipo de sindicalismo, que combina a negociação colectiva convencional institucionizada com diferentes tipos de acção colectiva associados aos movimentos sociais (Hirschsohn, 1998: 633; Bezuidenhoudt, 2002: 382; 398-399). Na CUT, por outro lado, a edificação de "um sindicato orgânico mas também cidadão, que represente os trabalhadores e seja movimento social, que dê conta dos desafios do capitalismo como modo de produção e processo civilizatório", permitindo assim uma "integração da consciência operária com a consciência da cidadania" (Nascimento, 1998: 83), recebeu também uma atenção significativa. Como salienta Roberto Véras (2004: 220), desde o início dos anos 90 a central sindical brasileira passou a utilizar com maior frequência a expressão "sindicato cidadão", que designa: "uma prática sindical de carácter mais «propositivo», que toma como centrais a defesa do emprego e dos direitos sociais, que busca ampliar sua actuação nos espaços institucionais e influir de maneira mais directa na formulação e execução das políticas públicas sociais, que procura articular-se mais fortemente com outras organizações e movimentos sociais, seja nos âmbitos local (sob o tema do "poder local") e nacional (sob a discussão de "projecto nacional"), seja no âmbito internacional".

As reflexões de Boaventura de Sousa Santos sobre o sindicalismo português (Santos, 1995; 2006) e sobre as possíveis teses para a sua renovação não deixam igualmente de fazer alusão ao sindicalismo de movimento social, embora o autor não utilize este conceito. Em seu entender, a defesa de uma "cidadania fora do espaço da produção convoca o movimento sindical a articular-se com outros movimentos sociais progressistas, movimentos de consumidores, ecológicos, antiracistas, feministas, etc.", obrigando-o a deslocar muitas das suas energias contestatárias para a "articulação com estes outros movimentos" (1995: 135) e a fazer apelo a uma "cultura democrática de cidadania activa para além da fábrica" (Santos, 1995: 139). Para este autor, o compromisso político dos sindicatos é com os trabalhadores e com a democracia, mas trata-se de um

compromisso difícil e complexo porque sendo os trabalhadores "menos cidadãos da sua empresa do que são do seu país, a democracia representativa é sempre para eles uma experiência limitada e frustrante" (Santos, 1995: 137). A solução passaria, então, por ver completada a democracia representativa pela democracia participativa, tanto no *espaço público* – onde os sindicatos actuam enquanto movimento social –, como no *espaço da produção* – onde os sindicatos actuam enquanto representantes dos trabalhadores. Em simultâneo, não pode certamente descurar-se quer o *espaço mundial* – isto é, a "soma total dos efeitos pertinentes internos das relações sociais por meio das quais se produz e reproduz uma divisão global do trabalho" (Santos, 2000: 258), tanto mais também que do fenómeno da globalização decorrem novos e exigentes desafios para os sindicatos –, quer o *espaço da cidadania*, sobretudo se se valorizar, como refere ainda Santos (1995: 135), o que de melhor a cultura operária produziu: uma ambição de cidadania partilhável por toda a sociedade[21].

4. Questões para o presente (e futuro) do sindicalismo

As definições e papéis dos sindicatos, bem como as teorias, conceitos e tipologias até aqui analisadas servem quer para nos situar perante a vocação teórico-histórica do sindicalismo, quer de guia orientador para a acção sindical. Com efeito, algumas das questões que hoje se podem colocar sobre o presente e futuro do sindicalismo são enquadradas por essas reflexões mais amplas, não obstante ser legítimo afirmar que, mais do que teorizar, os sindicatos precisam de agir.

A actualidade 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 efectiva têm os sindicatos na sociedade?

Estas três interrogações colocam-nos diante de três ideias-chave, relacionadas entre si: por um lado, a ideia de *confiança* na instituição sindicato, nas suas políticas e nas pessoas que o dirigem, o que faz supor *a priori* que, em face

[21] Ainda no contexto português, cf. também as propostas de Estanque (2004) – sobre o papel do "sindicalismo social" nas estratégias de organização sindical local, regional (dentro do país) e nacional, através do estudo das articulações do sindicato do calçado de São João da Madeira com outros movimentos associativos de base local, nomeadamente no domínio cultural – e ainda de Costa (2005: 689-752; 2008: 249-287) sobre os desafios de um sindicalismo de movimento social transnacional.

de uma crise de representatividade com a qual é inevitável ter de lidar, essa confiança nem sempre existe ou está longe do desejável; por outro lado, 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; e, por outro lado ainda, a ideia de *poder de influência*, isto é, o impacto efectivo (resultados concretos) na sociedade, no mercado de trabalho, junto dos agentes económicos, das instituições do Estado e na esfera pública em geral. Na prática, como disse, as três questões estão articuladas, pois haverá tanto mais confiança quanto houver renovação e haverá tanto mais acolhimento das propostas sindicais quanto estas se traduzirem em conquistas reais para os/as trabalhadores/as e a sociedade em geral.

No entanto, não existe seguramente uma resposta-tipo para cada uma destas questões, tanto mais que elas suscitam olhares diferenciados por parte dos actores que ante elas se posicionam, sejam trabalhadores considerados individualmente, organizações sindicais, governos ou cidadãos em geral. Num cenário de respostas plurais, apresento aqui também apenas algumas possibilidades de resposta (necessariamente parciais) para aquelas questões. Algumas delas, convirá dizê-lo, sugerem mesmo mais interrogações adicionais do que propriamente respostas.

A primeira questão (até que ponto confiam as pessoas nos sindicatos?) pode avaliar-se se atentarmos nas tendências de sindicalização, ainda que o cálculo destas tendências não tenha sido objecto de análises e interpretações totalmente coincidentes entre os estudiosos do tema em Portugal (Cerdeira, 1997a; 1997b; Stoleroff e Nauman, 1993; 1998). Seja com for, num inquérito às atitudes sociais dos portugueses de 2006, observou-se que a percentagem de sindicalizados entre os trabalhadores por conta de outrem é de 17% (*Livro Branco das Relações Laborais*, 2007: 73; Freire, 2008: 143). Este facto, alerta para a necessidade que há em reforçar a capacidade organizativa dos sindicatos. Como referi noutros lugares (Costa, 2005: 768-772; 2008b: 295-297), *organizar* significa, entre outros pontos, reforçar a representatividade dos sindicatos no apoio a quem está no mercado formal de trabalho[22], mas igualmente dotar os sindicatos de uma capacidade de olharem para novos grupos de trabalha-

[22] Para uma análise da forma como a CGTP e a UGT têm vindo nos últimos anos a procurar dinamizar as campanhas de sindicalização, cf. CGTP (2007; 2008a: 61-62; 2008b: 17-19) e UGT (2009: 1-4).

dores (Kloosterboer, 2008: 46-48; 58-60) com maior dificuldade de organização, como os trabalhadores precários, os que trabalham a recibo verde (AAVV, 2009) e mesmo os desempregados (que ou já foram empregados ou ainda não tiveram oportunidade de o ser) que clamam por oportunidades no mercado de trabalho e que engrossam uma massa social em crescimento na sociedade portuguesa. A confiança colectiva nos sindicatos passa, pois, pela capacidade de incorporar/apoiar esses grupos que ficam normalmente colocados "à margem" do sistema.

O facto de haver pelo menos uma aparente contradição entre os cerca de 66% de inquiridos no referido inquérito que declararam que "os sindicatos são muito importantes para a segurança do emprego" e os 69% que declararam nunca ter sido sindicalizados vem de igual modo chamar a atenção para uma componente eminentemente subjectiva que também se encontra associada à questão da confiança. No panorama laboral português, o que parece suceder é que os trabalhadores confiarão tanto mais nos sindicatos quanto estes forem capazes de defender os seus interesses/ou lutar por eles no mercado de trabalho (nomeadamente interesses legítimos relacionados com a manutenção do emprego, o equilíbrio do poder de compra, as condições de progressão na carreira, etc.). Ou seja, a busca de um sentido de protecção no trabalho funciona como "moeda de troca" para a confiança que lhes é depositada. Pelo menos no curto e médio prazo não se afigura que os sindicatos – enquanto principal força organizada da sociedade – sejam substituídos por outra(s) entidade(s) protectora(s) dos direitos e interesses de quem trabalha. Como tal, a desconfiança que possa existir face aos sindicatos é a que resulta sobretudo das inseguranças face ao emprego, ainda que a situação também aqui possa parecer paradoxal: por um lado, o trabalho precário e as múltiplas formas atípicas de trabalho tornam mais urgente do que nunca a intervenção dos sindicatos e, portanto, a busca de um sentido de protecção por parte dos trabalhadores; por outro lado, porém, muitos trabalhadores receiam juntar-se ao sindicato (ou exercer actividade sindical), porque quando têm que optar entre um emprego em piores condições (e, portanto, sem suporte sindical) e a porta do desemprego, "preferem" a primeira opção. Ou melhor, receiam que uma vinculação ao sindicato seja sinónimo de perseguição patronal e perda de emprego. Não espanta, pois, como refere o *Livro Branco das Relações Laborais*, que os valores mais elevados da sindicalização se situem entre os trabalhadores com contratos sem termo a tempo inteiro, atingindo 37% (AAVV, 2007: 72).

A segunda questão (que sinais de renovação sindical são evidentes para que os trabalhadores possam efectivamente ter confiança nos sindicatos?) sugere

a necessidade de mudar para (re)conquistar adeptos para as causas sindicais. A crise de representatividade é só a ponta do *icerberg*, porventura por ser a que suscita maior curiosidade e se converter em taxas de sindicalização. Mas em parte para perceber a tendência de perda de representatividade, é preciso acrescentar que, de facto, muitas organizações sindicais, tanto nacionais como internacionais, se acomodaram aos discursos e conquistas do passado, abraçaram lógicas burocráticas ou reproduziram desmedidamente influências partidárias. É inquestionável que muitas se mantiveram "masculinas", "brancas", pouco rejuvenescidas e, portanto, pouco disponíveis para a mudança e a inovação. A respeito da produção discursiva das organizações sindicais, um exercício sociologicamente interessante que pode ajudar a avaliar os sinais de "paragem no tempo" consiste em comparar os conteúdos dos textos emanados dos congressos das organizações sindicais (programas de acção, resoluções, relatórios de actividades, etc.) que se realizam, regra geral, de quatro em quatro anos.

Como não estão imunes à crítica, os responsáveis sindicais têm vindo a reconhecer a necessidade de incorporar mais jovens e mais mulheres nos seus quadros como forma de se renovarem tanto "para dentro" (na organização) como "para fora" (na imagem que criam na opinião pública). Da mesma forma que estão atentas às necessidades de sindicalização, tanto as lideranças da CGTP como as da UGT parecem cientes da necessidade de dar espaço acrescido a departamentos/secções internas como a Comissão de igualdade entre homens e mulheres, a Interjovem ou a Inter-reformados (no caso da CGTP), ou como a comissão de mulheres ou de uma comissão de juventude (no caso da UGT). Quanto mais espaço, visibilidade e sentido prático conferirem a essas secções internas, tanto mais estarão em condições de refutar a acusação de que sindicatos favorecem uma "visão jurássica" das relações laborais.

O reforço da democracia interna dos sindicatos afigura-se igualmente como um oportuno sinal de renovação capaz de melhorar a sua imagem, quer da imagem que os associados têm do sindicato, quer da imagem que deles têm quem não é sindicalizado mas vai tendo conhecimento da existência de procedimentos democráticos. Como referi noutro lugar (Costa, 2008b: 297), trata-se de promover de forma mais regular uma articulação entre o topo e as bases da hierarquia sindical, o que significa contribuir para divulgar e tornar conhecidas junto dos vários níveis organizacionais que compõem as organizações sindicais informações sobre medidas, formas de luta, decisões a tomar. Não se trata, note-se, de subverter ou ultrapassar o papel dos órgãos que, no seio de cada estrutura sindical, têm a legitimidade para tomar decisões em nome do grosso dos trabalhadores filiados nessa estrutura (fazê-lo poderia, inclusive, retardar

as capacidades de resposta de um sindicato). Trata-se, isso sim, de descentralizar a tomada de decisões (sobretudo no caso em que os órgãos com poderes de decisão estão divididos quanto a um tema) a um colectivo mais vasto (as bases) de modo a que este se sinta ouvido de forma mais regular em questões passíveis de decisão pouco consensual. Como recorda Kloosterboer (2008: 52-53), a realização de referendos internos sobre a possibilidade de estabelecer pactos sociais com o governo a propósito de políticas de rendimentos, ou a propósito da definição de regras para sistemas de pensões, ou de auscultar sócios sobre a possibilidade de aumentar as quotizações, etc., são exemplos de práticas que devolveram confiança aos sindicatos em diferentes partes do mundo. No caso português, no contexto da preparação da greve geral de 24 de Novembro de 2010, também alguns sindicatos expressaram a necessidade de consultar os seus associados. O Sindicato Nacional do Ensino Superior (não filiado nem na CGTP nem na UGT), por exemplo, realizou uma Assembleia Geral descentralizada, tendo pedido aos seus associados que se pronunciassem sobre se eram favoráveis ou não à realização da greve geral. A decisão dos associados veio a revelar-se favorável à adesão à greve, confirmando, assim, a decisão que já antes fora tomada nesse sentido pelo Conselho Nacional do sindicato.

A renovação da confiança nos sindicatos depende, pois, em primeira mão deles próprios. Lidar bem com as insuficiências internas é, assim, um passo decisivo nesse sentido. Ainda assim, será justo afirmá-lo, perfilam-se também vários factores externos que dificultam a capacidade de renovação interna dos sindicatos e que, por arrasto, podem secundarizar as estratégias de renovação. Como refere Waddington (2005: 3-4) são *ameaças externas* como as elevadas taxas de desemprego (é sabido que os sindicatos em geral têm dificuldade em "recuperar" desempregados), a evolução do mercado de trabalho (deslocação do emprego do sector industrial para sectores de serviços heterogéneos, como o comércio, onde os sindicatos têm dificuldade em organizar-se; a multiplicação das formas atípicas de emprego; etc.) ou a postura dos empregadores (cada vez mais reactivos face à presença sindical nas empresas e locais de trabalho). Por outro lado, quando em 2008, na sequência do acordo celebrado na concertação social para a reforma do código laboral, em vez de uma lógica de acção colectiva proposta pelos sindicatos, se conferia à negociação colectiva a possibilidade explícita de adesão individual a contratos em vigor de trabalhadores não sindicalizados, podia legitimamente questionar-se se este não seria igualmente um factor capaz de tolher as capacidades de resposta dos sindicatos. Será possível compaginar uma confiança individual em contratos colectivos e

ao mesmo tempo instigar uma desconfiança colectiva nos agentes com vocação histórica para os negociar?

Ou seja, os sindicatos estão a receber sinais do exterior que também não ajudam à sua regeneração. Isto é, se por um lado, eles não se renovam, por outro nem sempre recebem impulsos positivos externos favoráveis a essa renovação. Quanto se trata de avaliar, por exemplo, a expressão (dimensão) de uma manifestação convocada pelas estruturas sindicais nem sempre se lhe dará o devido relevo, inclusive nos órgãos de comunicação social, o que levará a questionar se efectivamente os sindicatos dispõem de uma "boa imprensa". Mas esta situação é também provavelmente demonstrativa do esforço que, internamente, os sindicatos devem fazer para dinamizarem as formas de comunicação com o exterior.

A terceira questão (que influência efectiva têm os sindicatos na sociedade?) é talvez aquela que reclama uma resposta mais imediata ou, pelo menos, é aquela que "sinaliza" a existência de resultados concretos induzidos pela acção sindical. Como referi acima, esta questão está intimamente ligada com as anteriores e parece constituir um teste a duas das formas de poder dos sindicatos[23]: por um lado (e ou não fossem os sindicatos o principal movimento social saído da sociedade capitalista industrial do século XIX), é inevitável falar de um poder de *mobilização* nos espaços públicos, isto é, um poder que reúne esforços, congrega interesses, reforça a dimensão associativa dos sindicatos e a precipita contra as decisões e posições de empregadores e governos. Em Portugal, esta forma de poder (ou que, na verdade, é mais de contra-poder e de afirmação da classe, na linha das "teorias da *classe*" analisadas na segunda secção deste capítulo) realça de forma mais evidente a dimensão conflitual da actividade sindical e tem estado na ordem do dia no final da primeira década do século XXI[24], não obstante as estatísticas das greves (outro indicador da conflitualidade

[23] Para uma discussão das fontes de poder sindical e seu questionamento na actualidade, cf. Visser (1995), Costa (2005: 126-130), entre outros.

[24] A manifestação convocada pela CGTP contra a política económica do governo em 18.11.2007 (no quadro da cimeira europeia de chefes de governo da UE, realizada por ocasião da presidência portuguesa da UE) e que reuniu 200.000 pessoas; a manifestação de 300.000 pessoas que, em 29.05.2010 protestou contra as medidas de austeridade económica decididas pelo governo; ou ainda, na mesma linha, a greve geral de 24.11.2010 convocada conjuntamente pela CGTP e pela UGT e que apresentou níveis de adesão bastante elevados (mais de 3.000.000 de trabalhadores segundo as centrais sindicais), muito em especial no sector dos transportes, saúde, edução e administração pública, são apenas alguns exemplos.

laboral) disponíveis no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (mas que em Março de 2011 apenas disponibilizavam dados até Dezembro de 2007) apontarem para uma tendência decrescente no número de greves realizadas em Portugal (GEP, 2009). Por outro lado, em paralelo ou complemento ao poder de mobilização, o poder *institucional* confere aos sindicatos, através da consulta, negociação e representação, espaços de afirmação na sociedade, na relação com as associações de empregadores e as instituições públicas.

Sucede, porém, que no caso português este poder institucional nunca foi verdadeiramente forte (não obstante a existência, ainda que tardia face ao resto da Europa, de instituições de concertação social no nosso país) e sê-lo-á provavelmente menos ainda em contextos de crise económica. Como referi acima, a expressão da população organizada em sindicatos próximo dos 17% não retira legitimidade às organizações sindicais para negociar e representar, mas pode levar a que se questione a sua esfera de alcance. Por sua vez, o poder de mobilização sindical, mesmo quando existe, parece ser difícil de contabilizar ou de permitir a identificação de resultados concretos. Com salienta João Freire, é considerável a percentagem dos portugueses (53%) que não vêem eficácia na acção dos sindicatos.

Tanto a avaliação da *eficácia negocial* como da *eficácia conflitual* dos sindicatos nem sempre é fácil de fazer, tanto mais que tal avaliação depende de vários factores: capacidade representativa, organizativa e persuasiva dos sindicatos, "boa vontade" e mentalidade dos dirigentes empresariais, situação económica de um país, abertura política dos governos, legislação laboral, condições do mercado de trabalho, etc. Quando a negociação de consensos mínimos entre parceiros sociais falha e as pretensões sindicais não são atendidas a dimensão conflitual pode ser o passo seguinte. Aliás, em teoria, o poder de mobilização sindical é "activado" quando o poder negocial é "desactivado". Ainda assim, ambas as formas de poder não podem ser dissociadas e depois de um processo de contestação poder voltar-se a um processo negociação, sobretudo se a expressão concreta de uma mobilização, greve ou forma de protesto levar o sistema político a repensar as suas posições. Quando se têm em mente os resultados associados a formas de luta sindical (greves, manifestações, acções protesto, boicotes, etc.) nem sempre vislumbramos os seus resultados mais imediatos. A medição dos impactos de uma greve, por exemplo, esbarra quase que invariavelmente na oposição entre argumentos técnicos (quantitativos) e argumentos políticos (ideológicos), sendo mesmo recorrente a "guerra dos números" (expressão quantitativa do fenómeno) ultrapassada pela "guerra das posições" de sindicatos, patrões e governos.

Se aceitarmos que não há lutas inerentemente "más" (Costa, 2010: 24; Lousã, capítulo 8 deste livro), creio que os impactos de tais lutas podem ser de curto, médio ou mesmo longo prazo. Por exemplo, a greve geral de 24 de Novembro de 2010 convocada pela CGTP e UGT para denunciar as medidas de austeridade económica do governo de José Sócrates (traduzidas em cortes salariais, aumento de impostos, redução de prestações e subsídios sociais, etc.) teve desde logo como impacto imediato a adesão em si mesma (3 milhões de trabalhadores segundo as centrais sindicais, apesar de o governo apontar valores bem mais baixos), facto que, de resto, confirmou que a ideia de que a liberdade para protestar, denunciar e exercitar o direito à indignação não pode esperar pelo longo ou mesmo médio prazo. Além disso, mesmo que não se tenha assistido (com, aliás, era expectável) a um recuar imediato do governo nas medidas tomadas, houve pelo menos um reconhecimento político por parte deste (na figura da Ministra do Trabalho, Maria Helena André) de que se tornava crucial voltar à negociação em sede de concertação social.

Por outro lado, quando olhamos para o impacto das lutas no médio prazo, podemos dar o exemplo da luta dos professores do ensino básico e secundário que em 2008 lutaram pela revogação do sistema de avaliação nos termos propostos por Maria de Lurdes Rodrigues (então Ministra da Educação) aos professores. Mesmo sabendo que o sector da educação continua longe de ver os seus problemas resolvidos, aquela primeira proposta da tutela aos professores levou, depois de lutas e formas de negociação, não só a um recuo no formato do modelo de avaliação, como posteriormente a uma substituição da própria Ministra e mesmo (já em Março de 2011) a uma suspensão do modelo de avaliação de professores em sede de Assembleia da República. Por fim, no impacto de longo prazo, o mesmo se poderia dizer com as lutas dos polícias, que depois da célebre manifestação dos "secos e molhados", de 1989, viram reconhecido, 20 anos depois, o direito à constituição de associações pró-sindicais.

Os sindicatos terão, pois, de continuar a procurar reforçar a sua efectiva influência na sociedade de modo a recuperarem mais adeptos para as suas causas dentro e sobretudo fora do movimento sindical. Deverão fazê-lo, quer realizando acções conjuntas entre estruturas sindicais (como foi a aliança entre centrais sindicais tornada possível pela greve geral de 24.11.2010), quer abrindo-se aos problemas mais vastos sentidos pela população portuguesa (como a precariedade e o desemprego), fomentando para o efeito alianças duradouras com as organizações que já existem no terreno (como os Precá-

rios Inflexíveis e o FERVE, por exemplo), quer dinamizando campanhas de sensibilização via internet com o intuito de captar mais adeptos. Só desse modo, dinamizando processos de mudança interna, se poderá reforçar a confiança nos sindicatos e, consequentemente, avaliar melhor a sua influência na sociedade.