

Repositório ISCTE-IUL

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:

2022-10-24

Deposited version:

Accepted Version

Peer-review status of attached file:

Peer-reviewed

Citation for published item:

Alves, P. M. & Areosa, J. (2020). Sindicalismo: um passado portador de futuro. In Fátima Lobo, Eduardo Tavares (Ed.), *Ser médico veterinário: riscos e desafios*. Lisboa: Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários.

Further information on publisher's website:

<https://www.snmv.pt/lancamento-do-livro-ser-medico-veterinario-riscos-e-desafios/>

Publisher's copyright statement:

This is the peer reviewed version of the following article: Alves, P. M. & Areosa, J. (2020). Sindicalismo: um passado portador de futuro. In Fátima Lobo, Eduardo Tavares (Ed.), *Ser médico veterinário: riscos e desafios*. Lisboa: Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários.. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

Use policy

Creative Commons CC BY 4.0

The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

Sindicalismo: um passado portador de futuro

Trade unionism: a past with a future

Paulo Marques Alves, *Professor Auxiliar do ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa/Escola de Sociologia e Políticas Públicas-Departamento de Sociologia e Investigador do DINÂMIA'CET-IUL*, Lisboa, Portugal, paulo.alves@iscte-iul.pt

João Areosa, *Professor na Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE-IPS). Investigador do Centro Interdisciplinar em Ciências Sociais da Universidade Nova de Lisboa, Portugal.* joao.s.areosa@gmail.com

Resumo:

Nascidos na sequência da emergência da sociedade capitalista, os sindicatos são organizações duplamente centenárias que constituem uma das mais relevantes instituições do mercado de trabalho. A partir da década de 70, os seus principais recursos de poder começaram a ser erodidos e o movimento sindical passou a estar confrontado com uma crise profunda que não pode ser negada, a qual constitui atualmente a sua característica dominante à escala internacional, mas cujos contornos convém delimitar com precisão. As suas causas são múltiplas, nelas se mesclando fatores exógenos ao movimento (ciclos económicos, mudanças estruturais na economia, no social, no domínio político e no campo cultural), com outros endógenos, remetendo para a sua burocratização, oligarquização e deficiente capacidade de adaptação à mudança. O movimento sindical só muito tardiamente enfrentou esta situação, implementando desde então um conjunto de ações diversificadas, onde se contam fundamentalmente a realização de campanhas de recrutamento que não têm como objetivo central o reforço da organização sindical e dos laços dos trabalhadores com as suas estruturas, mas apenas o aumentar o número de efetivos sindicais, e os processos de reestruturação organizacional, numa perspetiva defensiva e não transformadora. Portugal segue o padrão internacional, quer no que respeita ao decréscimo da sindicalização quer no que se refere às respostas que tem dado ao refluxo na sindicalização, daí o amplo processo de reestruturação organizativa, no quadro de um movimento sindical extremamente fragmentado. No entanto, esta crise não representa uma decadência inexorável do sindicalismo que conduzirá ao seu desmoronamento definitivo. Estamos antes perante uma mudança qualitativa, em que à medida que declina o sindicalismo operário se consolida um sindicalismo ancorado no sector público, em torno de grupos socioprofissionais técnicos dotados de um elevado capital escolar. Neste sentido, e adotando uma perspetiva transformadora, o sindicalismo tem futuro.

Palavras-chave: Sindicatos, recursos de poder, crise, revitalização, Portugal.

Abstract:

Born in the wake of the emergence of the capitalist society, trade unions are two hundred years old organisations that are one of the most relevant institutions in the labour market. From the 1970s onwards, their main power resources began to be eroded and the trade union movement was confronted with a deep crisis that cannot be denied, which is now their dominant feature on an international scale, but whose outlines must be precisely delineated. Its causes are multiple, in which exogenous factors to the movement (economic cycles, structural changes in the economy, in the social, political domain and cultural field) are mixed with others that are endogenous, referring to its bureaucratization, oligarchization and deficient capacity of adaptation to change. The trade union movement only faced this situation very lately, implementing since then a set of diversified actions, where are fundamentally counted on the recruitment campaigns, which do not have as a central objective the reinforcement of the trade union organisation and of the workers' links with their structures, but only the increase of the number of the membership, and the processes of organisational restructuring, in a defensive perspective instead of a transformative

one. Portugal follows the international pattern, both in terms of the decline in unionisation and in terms of the responses that has been given to the reflux in unionisation, hence the extensive process of organisational restructuring, within the framework of an extremely fragmented union movement. However, this crisis does not represent an inexorable decadence of the trade unionism that will lead to its definitive collapse. Rather, we are facing a qualitative change, in which the unionism of the manual workers declines, and a unionism anchored in the public sector, around socio-professional technical groups with a high school capital, consolidated. In this sense, and adopting a transformative perspective, trade unionism has a future.

Keywords: Unions, power resources; crisis; revitalization, Portugal.

1. Introdução

Ao longo do final do século XVIII e da primeira metade do século XIX a “*era das revoluções*” (Hobsbawn, 1985 [1962]) operou uma rutura fundamental que possibilitou a emergência de uma nova sociedade. Com ela entra-se definitivamente na “*era do capital*” (Hobsbawn, 1979 [1975]). O sindicalismo, que integrou um movimento mais geral em prol da liberdade associativa, está indissoluvelmente ligado a esta transformação.

Inicialmente sujeitos a uma forte repressão, em nome da defesa dos princípios de um liberalismo puro, da negação dos corpos intermédios típicos do *Antigo Regime* e do receio da união do proletariado nascente, os sindicatos vieram a ser legalizados, com maiores ou menores restrições, ao longo do século XIX: 1824, no Reino Unido; 1884 em França; 1891 em Portugal.

O vocábulo *sindicato* foi introduzido na língua portuguesa a partir do francês *syndicat*. Como nota Mouriaux (1983), este termo remete para a função de *síndico*, aquele que representa um grupo visando zelar pelos seus interesses, o que se depreende da sua raiz etimológica, a palavra grega *sundikos* que chegou até nós através do latim *syndicus*. É esta igualmente a raiz das palavras *syndiqué* (*sindicalizado*), *syndicalisme* (*sindicalismo*) e *syndicaliste* (*sindicalista*), que surgiram em finais do século XIX.

Um sindicato é uma associação voluntária formada na base de uma agregação de interesses e de valores partilhados pelos trabalhadores, que assim ultrapassam a competição entre si. Tem como objetivos a defesa e a promoção dos interesses comuns, estruturando-se de acordo com um dado princípio organizativo. Visa a defesa contra os malefícios da industrialização e o arbítrio patronal (*sindicalismo católico e de mercado*); a participação na regulação do mercado de trabalho (*sindicalismo reformista*); ou ser um instrumento (*sindicalismo de classe*) ou o instrumento (*sindicalismo revolucionário*) na luta pela emancipação humana.

Neste capítulo começaremos por analisar os vários modelos sindicais históricos, para seguidamente procedermos a um breve excuro sobre os princípios organizativos segundo os quais os sindicatos se estruturam e evidenciarmos os seus principais recursos de poder. Atendendo a que a forma sindical vive “*tempos difíceis*” (Chaison, 1996) desde os anos 70, no ponto seguinte focaremos a nossa atenção sobre a crise do sindicalismo, analisando as suas causas e os seus contornos. Um último ponto será dedicado à análise do sindicalismo em Portugal. Por fim, concluiremos afirmando que apesar do refluxo que hoje se verifica, não estamos de modo algum perante o princípio do fim do sindicalismo.

2. Os modelos sindicais históricos¹

Entre a segunda metade do século XIX e as duas primeiras décadas do século XX um conjunto de intelectuais e de militantes sindicais delinearam os contornos dos cinco grandes modelos históricos do sindicalismo.

Se bem que Karl Marx nunca tenha elaborado uma análise teórica articulada do sindicalismo, em várias das suas obras desenvolveu um conjunto de observações que lançaram as bases do *sindicalismo de classe*.

Para Marx, o desenvolvimento da luta proletária ocorre por fases. Inicialmente, os proletários, fortemente divididos pela concorrência entre si, lutavam de forma isolada contra o respetivo patrão. Num segundo momento, em virtude do desenvolvimento industrial e, concomitantemente, do acréscimo de efetivos operários, da sua crescente concentração e da progressiva homogeneização das suas condições de vida, a tendência para a união expande-se, surgindo as primeiras associações operárias, que obtêm alguns sucessos limitados e temporários na defesa das condições de trabalho. Contudo, este autor adverte para que apesar dos avanços registados na união dos operários, esta é constantemente posta em causa pela concorrência entre eles, ainda que considere que o salário se tornaria no cimento aglutinador de todos os proletários.

A matriz inicial dos sindicatos é a *luta económica*. Eles nasceram com o objetivo de acabar ou, pelo menos, minimizar a situação concorrencial entre os operários e conseguir vantagens contratuais mais propícias. Por este motivo, atribui-se a Marx uma

¹ Os cinco modelos analisados não esgotam a panóplia existente. Deveremos ainda referir o *sindicalismo corporativo*, que encontramos nos primórdios do sindicalismo e que ressurgiu nas últimas décadas, caracterizando-se pelo sobrelevar por parte de grupos de trabalhadores dos seus interesses próprios em detrimento dos interesses comuns das classes trabalhadoras; e o *sindicalismo nacionalista*, mais relevante em países periféricos, mas que não deixa de estar presente noutros espaços, como é o caso das várias nacionalidades do Estado espanhol (Alves, 2009).

eventual desvalorização da forma sindical. Mas tal não corresponde à verdade. O trabalho de mobilização, o fomento da união dos operários, a criação de laços de solidariedade, permitindo a construção de verdadeiros coletivos de trabalho são aspetos por ele vistos como indispensáveis para a formação do movimento operário. No entanto, embora valorizando o papel que desenvolviam no domínio dos interesses imediatos, considerando que essa atividade não só era legítima, como mesmo necessária no quadro da sociedade capitalista, isso não o impede de os criticar pelo seu excessivo pendor para uma atuação neste campo, ao mesmo tempo que defende que o seu papel deveria ser mais amplo: em vez de lutarem contra *efeitos*, eles deveriam lutar contra as respetivas *causas*, assumindo a "*missão histórica*" de transformar a *luta económica* em *luta política*, desafiando abertamente os princípios básicos da ordem capitalista e colocando na sua agenda o derrube da dominação burguesa e consequente abolição do trabalho assalariado.

Considerando os sindicatos como atores da luta de classes e da emancipação humana, Marx converge neste particular com os teorizadores do *sindicalismo revolucionário*.

Este recolhe a sua inspiração em Pierre Joseph Proudhon e em Georges Sorel. Do primeiro, provém a crença na autonomia operária como única via de protagonizar a emancipação dos trabalhadores, no federalismo autogestionário, na separação da economia e da política ou na desconfiança face à autoridade coerciva do Estado. Do segundo, funda-se a sua conceção sobre o antiparlamentarismo, a desconfiança face à organização partidária, a defesa das virtualidades da ação direta, consubstanciada em três modalidades: a greve, a sabotagem e a greve geral, exaltada como o eixo central da ação sindical e instrumento estratégico no derrube do capitalismo. Munidos destas ideias, militantes como Fernand Pelloutier e Victor Griffuelhes implementaram o modelo em França, de onde se difundiu para os países latinos e alguns latino-americanos, tendo tido ainda alguma projeção nos EUA e na Austrália com os *Industrial Workers of the World*.

Dada a defesa da independência do movimento operário, os sindicatos têm a exclusividade na luta pela transformação da sociedade. No imediato, eles são vistos como um órgão de resistência e de luta face ao patronato e ao Estado e um importante instrumento pedagógico e polo de difusão de uma contracultura que permita dotar os indivíduos de uma consciência social, de capacidade de reflexão e de uma preparação técnica, social e cultural. Mediatemente, eles seriam um órgão de reconstrução social, constituindo-se como o embrião da nova sociedade, baseada na autogestão e na negação de qualquer forma de administração estatal.

Se os dois modelos supramencionados visam contribuir para a emancipação humana, três outros, ainda que com matizes diversos, acabam por se constituir como fator de integração na sociedade capitalista.

É o que sucede com a proposta de Sydney e Beatrice Webb, dos primeiros autores a realizarem estudos sistemáticos sobre o sindicalismo. Na sua perspectiva, as questões económicas assumem um papel essencial no surgimento e na ação desenvolvida pelos sindicatos, que são fundamentalmente atores de uma transformação das relações coletivas de trabalho, com o objetivo de ultrapassar a situação de vulnerabilidade dos trabalhadores individualmente considerados no mercado de trabalho e o despotismo patronal, através da construção de um sistema de regulação conjunta desse mercado.

No fundo, o objetivo seria o de controlar o mercado de trabalho, mas não da forma como o faziam os primeiros sindicatos, que procediam à defesa de uma profissão através da exclusão do mercado de muitos que a ela pretendiam aceder. Os Webb defendiam que o controlo só seria eficaz com base no princípio da existência de uma “*norma comum*”, isto é, através dos processos de produção de normas, em particular via negociação coletiva, mas também via ação legislativa. No processo de negociação coletiva, a defesa do preço do trabalho deveria assumir particular relevância, embora não sendo de descurar outros interesses imediatos, como a duração do trabalho, a segurança no emprego ou as condições de trabalho.

As normas produzidas são relevantes porque estão na origem de uma “*ordem industrial*” que seria fonte de justiça social, a preocupação básica destes autores. Com a sua proposta, legitima-se uma prática sindical que se foi desenvolvendo nos finais do século XIX, fundada no princípio de “*um salário diário justo para um trabalho diário justo*”, fortemente combatido por Marx, e legitima-se igualmente o sindicato como instrumento de uma gradual democratização da sociedade capitalista.

Por seu lado, o essencial da visão da Igreja católica sobre o sindicalismo e as relações entre capital e trabalho pode ser encontrado na encíclica *Rerum Novarum*, do papa Leão XIII (1891), onde se estabelecem as fundações da “*doutrina social da Igreja*”, que se pretende constituir como uma alternativa tanto ao capitalismo liberal como ao socialismo, doutrina que foi posteriormente aprofundada noutras encíclicas.

A *Rerum Novarum* parte de um diagnóstico que concluía pela situação de “*miséria imerecida*” a que os trabalhadores estavam sujeitos, que seria o resultado da concentração da riqueza, que é criticada, provocada não pelo capitalismo em si, mas por um liberalismo

económico defensor da livre concorrência e um patronato que não se guiava por princípios éticos e que, por conseguinte, não contribuía para o bem comum da humanidade.

A raiz do problema não se encontraria na existência da propriedade privada², a qual é defendida com o argumento de se tratar de um “*direito natural*”, mas na “*usura*”, na “*ganância*”, na “*ambição*”, males que importava extirpar, até porque estavam a ter um efeito nefasto: o crescente descontentamento e adesão às ideias socialistas.

No fundo, face à *questão social*, o que a Igreja católica pretendia era disputar a liderança do movimento operário e evitar a adesão das massas operárias às ideias socialistas. Contrapõe-se a conciliação de classes, a necessidade de criação de organizações de trabalhadores de raiz cristã e a instauração de uma ordem corporativa assente num “*corporativismo de associação*”, ainda que outorgando um papel de regulação relevante ao Estado.

A ação sindical deveria pautar-se por valores morais e privilegiar a negociação. As reivindicações deveriam ser “*responsáveis*”, e circunscreverem-se a questões imediatas como os salários, o tempo de trabalho, incluindo o de mulheres e crianças, ou à idade de inserção destas no mercado de trabalho. A greve é vista negativamente, instando-se o Estado a legislar no sentido de a prevenir.

Por seu lado, o *sindicalismo de mercado* é um modelo desenvolvido teoricamente por autores como John R. Commons ou Selig Perlman e implementado na prática por Samuel Gompers, líder da *American Federation of Labour* (AFL) entre 1886 e 1924. Parte do pressuposto que o sindicalismo é um produto da economia de mercado e que deve prosseguir uma agenda pragmática. Os seus objetivos primordiais são a defesa dos interesses imediatos dos seus membros a um nível estritamente económico, visando a obtenção da maior fatia possível do bolo produzido pelo crescimento económico, de modo a que os trabalhadores pudessem usufruir do “*padrão de vida americano*”, e a proteção dos trabalhadores contra o arbítrio patronal. Daí a sua perspetiva de que a negociação coletiva tenderia a superar a expressão política por via eleitoral como poder soberano nas sociedades democráticas e a crítica do sindicato como instrumento da luta

² A propósito da existência da propriedade privada e da sua estreita relação com a origem das desigualdades sociais, evocamos as palavras de Jean-Jaques Rousseau: “*O primeiro [Homem] que tendo cercado um terreno se lembrou de dizer: Isto é meu, e encontrou pessoas bastantes simples para acreditar, foi o verdadeiro fundador da sociedade civil. Quantos crimes, guerras, assassinios, misérias e horrores não teria poupado o género humano aquele que, arrancando as estacas ou tapando os buracos, tivesse gritado aos seus semelhantes: Livrai-vos de escutar esse impostor; estareis perdidos se esquecerdes que os frutos são de todos, e a terra de ninguém!*” (1995: 89).

de classes, que é negada. Deste modo, os sindicatos não são nem atores da emancipação humana nem sequer do aprofundamento da democracia representativa

A ação sindical sustenta-se numa “«*mentalidade*» *sindical*”, uma forma de “*consciência profissional*”, que seria na perspetiva de Perlman uma característica própria de um movimento sindical maduro, enquanto a “*consciência de classe*” não passaria de um atributo de intelectuais que a tentavam instilar em movimentos sindicais imaturos e permeáveis à sua influência.

3. Os tipos estruturais e os recursos de poder dos sindicatos

Os sindicatos estruturam-se de diferentes modos, devido à existência de uma considerável diversidade de princípios organizativos de base, indo de situações onde se garante a exclusividade de uma ou de um pequeno grupo de profissões, como sucede nos *sindicatos de ofício* (por exemplo, o SPOROCS – Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Sul), até outras onde se defende a inclusão de todas as categorias profissionais existentes em mais do que um ramo de atividade, como acontece nos *conglomerados sindicais* hoje existentes, como o sindicato alemão *Ver.di*. Uma possível taxinomia das estruturas sindicais pode distinguir, para além das mencionadas, os *sindicatos gerais* (agrupando trabalhadores não qualificados de vários sectores de atividade), um tipo estrutural relevante sobretudo no Reino Unido, mas que em Portugal pode ser encontrado de certa forma no STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas; *sindicatos de profissões não manuais* (que reúnem trabalhadores dos serviços, como é o caso do SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo); *sindicatos de profissões científico-técnicas* (que pretendem organizar profissionais altamente qualificados com credenciais académicas, como o SNMV – Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários); *sindicatos de quadros* (agrupando trabalhadores com posições hierárquicas nas estruturas das organizações, de que é exemplo o SNQTB – Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários); *sindicatos de empresa/serviços* (que pretendem defender os interesses dos trabalhadores de uma empresa ou serviço, independentemente da sua profissão, como sucede com o STI – Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos); *sindicatos de ramo* (agrupando trabalhadores de um mesmo ramo de atividade, independentemente da sua profissão, como acontece com o STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins).

Nos seus primórdios, o movimento sindical foi composto na sua essência por pequenas organizações de operários de ofício. A primeira grande vaga de mudança organizativa deu-se com a transição do trabalho de ofício para a produção em massa e a consequente passagem dos sindicatos de ofício de nível local para sindicatos de indústria ou gerais de âmbito nacional.

A segunda grande vaga decorre da terciarização e do desenvolvimento do Estado-Providência e da concomitante mudança verificada na composição das classes trabalhadoras. Surgem e propagam-se organizações próprias de trabalhadores administrativos, de funcionários públicos e de profissionais científicos, que não se reveem nas estruturas sindicais existentes, o que se traduz na evolução da repartição dos efetivos sindicais por tipo de sindicato.

O poder efetivo das organizações sindicais no quadro das relações de trabalho reside na mobilização de vários recursos que são interdependentes e que remetem para três dimensões do poder: o “*poder organizacional*”, o “*poder económico*” e o “*poder institucional*” (Ebbinghaus e Visser, 2000)³.

O “*poder organizacional*” deriva de um conjunto de recursos que são endógenos ao movimento sindical, em particular a sindicalização e a capacidade de mobilização⁴. Uma organização terá potencialmente mais poder se for representativa; se for inclusiva e concentrada; se tiver uma grande capacidade de mobilização (assunção de comportamentos de cariz militante em detrimento de outros de carácter passivo); se evitar divisões de índole política, ideológica ou de estatutos; se tiver uma forte e alargada organização de base, envolvendo um vasto e empenhado número de militantes; se estes estiverem bem preparados através de uma eficaz formação sindical; se possuir recursos materiais elevados; se recorrer a especialistas nos mais distintos domínios; se os seus procedimentos e níveis de informação forem os adequados e se o grau de congruência da sua ação face aos valores centrais do sindicalismo for elevado.

Por sua vez, o “*poder económico*” é definido pela posição que os membros da organização ocupam no mercado de trabalho. Uma organização que represente

³ Uma proposta mais recente (Lehndorff et al., 2018), acolhe estas três dimensões do poder sindical, acrescentando uma quarta, o “*poder societal*”, englobando dois aspetos: a capacidade dos sindicatos para estabelecerem coligações ou trabalharem com outras organizações ou redes presentes na sociedade, a começar pelos partidos políticos (*poder cooperativo ou colaborativo*); e a sua capacidade para influenciar a opinião pública e marcar a agenda (“*poder discursivo ou comunicativo*”).

⁴ É de sublinhar, contudo, que a filiação sindical não denota por si só necessariamente uma disposição para a ação coletiva. Este facto é absolutamente flagrante nos países de sindicalização compulsória, onde a filiação não é mais do que uma figura administrativa, como aconteceu em Portugal antes do 25 de abril de 1974.

trabalhadores com qualificações raras terá potencialmente um poder acrescido por comparação com outra que represente trabalhadores pouco ou não qualificados.

Por fim, o “*poder institucional*” é corporizado por um conjunto de fatores como a maior ou menor proximidade dos sindicatos ao poder político e o grau de influência que sobre ele exercem; a sua ligação e a capacidade que demonstram em conseguir influenciar a ação dos partidos; o peso da sua presença na composição de outras estruturas de representação dos trabalhadores ou o nível de prestígio de que gozam na sociedade.

O poder que os sindicatos alcançaram está na base da celebração do *compromisso social-democrata* vigente durante o *fordismo*, o período que medeia entre o final da II Guerra Mundial e a década de 70. Foi esse compromisso que possibilitou que as organizações sindicais passassem a usufruir de um nível elevado de proteção legal; a implementação de legislação laboral conferindo uma proteção relevante para a parte mais débil da relação de poder assimétrica em que a relação laboral se constitui; uma elevada cobertura da negociação coletiva ou a construção do Estado Social enquanto resposta à *questão social* e forma de evitar o conflito de classes. Estes factos fizeram crescer o “*poder institucional*” dos sindicatos, o qual foi fortemente reforçado com a sua integração institucional, que ocorre a vários níveis.

E se os *trinta gloriosos* foram anos de florescimento para o sindicalismo, a partir dos anos 70 os alicerces do poder sindical começaram a ser erodidos, com particular ênfase para o recurso crucial que são os efetivos sindicais. O sindicalismo entra em crise.

4. A crise do sindicalismo, as suas causas e contornos

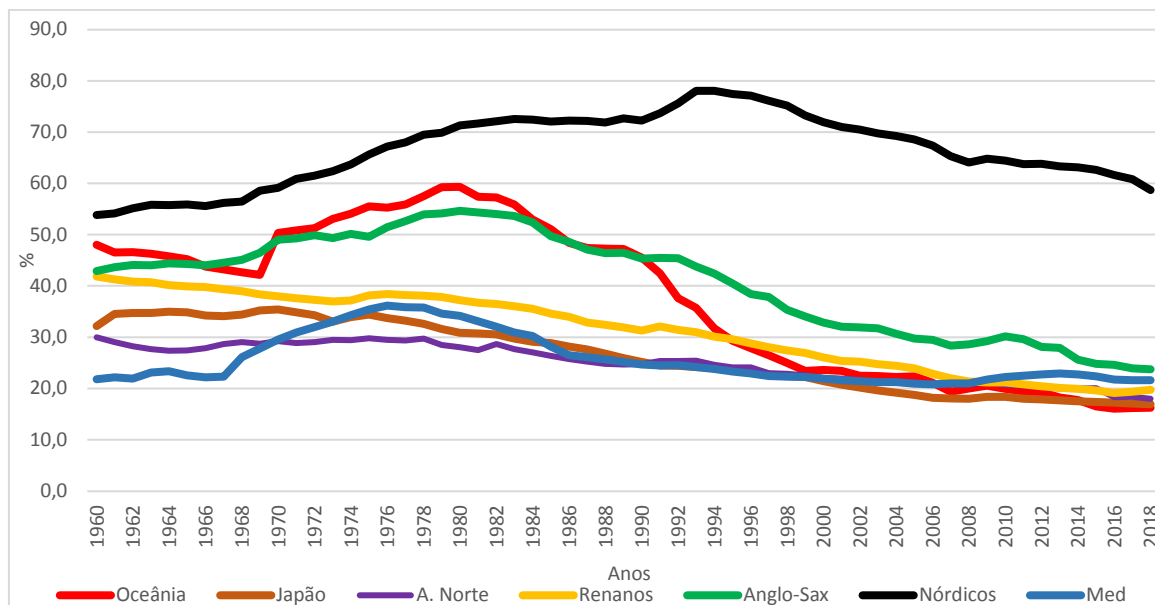
A aferição dos efetivos sindicais passa necessariamente pela *taxa de sindicalização*, que expressa a proporção entre o *número de sindicalizados* existente num dado momento e o total da *população sindicalizável*. Nos últimos decénios tem-se evidenciado uma tendência para o seu recuo, sintoma decisivo da *crise do sindicalismo*⁵. No entanto, esta crise não será um fenómeno novo⁶.

⁵ Para a medir, podem ser ainda utilizados outros indicadores: o decréscimo do número de indivíduos dispostos a militar; a quebra dos níveis de mobilização; a procura de outras formas organizativas; a desativação de estruturas sindicais e a inoperacionalidade de outras; a diminuição do número de greves e de grevistas ou o aparecimento de movimentos grevistas fora do quadro sindical; a perda de poder negocial na contratação coletiva; a perda de influência política do sindicalismo; etc..

⁶ Segundo Mouriaux (1998), o sindicalismo francês estará a atravessar a sua sétima crise.

Analisando a evolução global da sindicalização a nível agregado nos vários polos do sistema capitalista mundial⁷ entre 1960 e 2018, constata-se a existência de uma tendência convergente no sentido do seu decréscimo, como mostra o Gráfico 1.

Gráfico 1 – Evolução das taxas de sindicalização nos vários polos do sistema capitalista mundial (%), 1960-2018



Fonte: ICTWSS

Todavia, uma leitura atenta do gráfico permite-nos concluir que a regressão é desigual, visto ocorrer segundo ritmos e intensidades muito distintos, e também contraditória, pois diversos movimentos sindicais não só conseguiram resistir como até mesmo crescer enquanto outros já regrediam de uma forma mais ou menos intensa. No entanto, a partir dos anos 90 verifica-se uma total convergência no sentido do declínio.

Sendo consensual que o movimento sindical atravessa uma grave crise, há que refletir sobre as suas causas, os seus contornos e as suas consequências, campo onde o consenso deixa de se verificar.

Dois paradigmas têm hegemonizado a explicação da crise. O primeiro, que se filia na teoria dos ciclos económicos, sustenta a existência de padrões regulares de crescimento e de declínio das taxas de sindicalização que acompanham, respetivamente, as fases de

⁷ Na Ásia inclui-se o Japão, na Oceânia, a Austrália e a Nova Zelândia; na América do Norte, o Canadá e os EUA; nos países europeus anglo-saxónicos, a Irlanda e o Reino Unido; nos países renanos, a Alemanha, a Áustria, a Holanda e a Suíça; nos países nórdicos, a Dinamarca, a Finlândia, a Noruega e a Suécia; e nos países mediterrânicos, a França e a Itália. Os valores apresentados correspondem às médias simples apuradas para cada grupo de países. No caso europeu, cada grupo corresponde a um sistema particular de relações laborais.

prosperidade e de depressão económica. O segundo, assume que a variação nos níveis de sindicalização constitui o epifenómeno das mudanças estruturais que têm vindo a ocorrer. Mudanças na estrutura *económica* (substituição do “*fordismo*” por um novo regime de acumulação de tipo “*flexível*”; desindustrialização e reestruturações empresariais; crescimento do peso dos serviços e das empresas de menor dimensão em termos do emprego; crescente internacionalização dos mercados; financeirização da economia; etc.). Mudanças na estrutura *social* (desagregação das comunidades de trabalho ou impossibilidade de as construir; aumento explosivo da instabilidade e da insegurança no emprego devido à precariedade e ao desemprego⁸; alterações na composição da classe trabalhadora, assumindo tanto um carácter quantitativo com o decréscimo do proletariado industrial e o crescimento de um proletariado de serviços com um perfil e culturas profissionais e sindicais distintas das dos operários das indústrias de produção em massa, como qualitativo remetendo para a sua crescente heterogeneização, complexificação e fragmentação; individualização das relações sociais de trabalho; reforço do unilateralismo patronal, patente quer através de práticas despóticas – “*empresa campo de concentração*” – como de práticas hegemónicas de cooptação e de coerção subtile – “*empresa comunidade de interesses*” – que produzem o “*consentimento*” da dominação por parte dos trabalhadores, mas simultaneamente aumentam os níveis de sofrimento no trabalho (Areosa, 2018); heterogeneização dos estilos de vida; etc.). Mudanças na estrutura *política* (alteração das formas de intervenção do Estado, com as privatizações, o desmantelamento do Estado Social e o aumento do unilateralismo estatal; imposição de leis laborais que desregulam o mercado de trabalho e de legislação antissindical; afastamento do movimento sindical por parte dos partidos sociais-democratas; etc.). Mudanças na estrutura *ideológica* (aumento do individualismo; estilhaçar da cultura

⁸ Como evidenciava Gaulejac já há alguns anos, as políticas neoliberais têm vindo a colocar os trabalhadores e a sociedade em geral sob uma enorme pressão (Gaulejac, 2007). A este propósito veja-se igualmente a extraordinária reflexão de Bourdieu: “*Quando o desemprego, como hoje em numerosos países europeus, atinge taxas muito elevadas e a precariedade afecta uma parte muito importante da população, operários, empregados de comércio e de indústria, mas também jornalistas, docentes, estudantes, o trabalho torna-se uma coisa rara, desejável a qualquer preço, que põe os trabalhadores à mercê dos empregadores e estes, como podemos verificar todos os dias, usam e abusam do poder que assim lhes é dado. A concorrência em torno do trabalho é redobrada assim por uma concorrência no trabalho, que continua a ser uma forma de concorrência em torno do trabalho, que é preciso preservar, por vezes sem querer saber dos custos, contra a chantagem do despedimento. Esta concorrência, por vezes tão selvagem como aquela a que as empresas se entregam, encontra-se no princípio de uma luta de todos contra todos, que destrói todos os valores de solidariedade e de humanidade e, por vezes, assume uma violência sem disfarce. Os que deploram o cinismo que caracteriza, em seu entender, os homens e as mulheres do nosso tempo não deveriam esquecer-se de o relacionar com as condições económicas e sociais que o favorecem ou o exigem e que o recompensam*” (Bourdieu, 1998: 116).

operária, baseada em valores como a igualdade, a solidariedade, a camaradagem, o coletivismo; etc.).

Ambos os paradigmas têm um ponto em comum: postulam lógicas de caráter universalista, o que constitui a sua principal fragilidade. De acordo com essa lógica, teríamos como consequência a existência de uma convergência dos padrões nacionais de sindicalização, o que os dados não evidenciam.

A existência da diversidade de situações referida impele que outros fatores, específicos aos diversos países, sejam mobilizados de modo a explicar, por exemplo, porque é que os movimentos sindicais nórdicos conseguiram resistir melhor à crise ou porque é que os seus congéneres anglo-saxónicos começaram a perder efetivos de forma acentuada a partir de finais dos anos 70.

Em primeiro lugar, a crise também tem muito de endógeno ao movimento sindical. Ou seja, existem fatores relativos ao modo como os sindicatos se organizam e às suas políticas que contribuem para a sua existência, os quais se fazem sentir com mais acuidade em alguns países.

É o caso da França. Vários trabalhos de Labbé (Labbé, 1994; Labbé et al., 1989, entre outros) partem do questionamento das razões que estão na base de uma hemorrhagia de efetivos que não tem paralelo na Europa, isto apesar da submissão do movimento sindical francês às mesmas forças económicas e a semelhantes mudanças sociais e culturais e até atendendo a que não conheceu uma evolução tão desfavorável do quadro legal que regula a ação sindical, como a que ocorreu nos países anglo-saxónicos.

Não menosprezando as causas exteriores ao movimento sindical, estes autores colocam o acento tónico no domínio organizativo, em particular em dois aspetos: o abandono do que apelidam de “*sindicalismo à francesa*” e a politização sindical.

O deixar de cobrar as quotas, o ninguém atender o telefone ou abrir a porta na sede local do sindicato ou a desativação de estruturas sindicais nas empresas, o que provoca um sentimento de desamparo junto dos trabalhadores, são expressões do abandono de um sindicalismo de base que se alicerçava numa rede de militantes benévolos eleitos nos locais de trabalho, em detrimento do aprofundamento da centralização, da burocratização e da oligarquização das organizações. Os sindicatos passaram assim a confundir-se com uma elite gestonária composta por um pequeno grupo de permanentes, que reforçam o seu poder, a cujo estatuto se acede por cooptação e que mantém relações de distanciamento com os trabalhadores, enfatizando os mecanismos de representação.

Contudo, não são apenas estas as causas internas que levaram ao afastamento dos trabalhadores dos sindicatos em França ou noutras sociedades, existindo ainda outras, que se farão sentir com maior ou menor intensidade consoante os países. Entre elas contam-se um profundo défice de capacidade de adaptação e de inovação dos sindicatos e dos seus dirigentes.

Poder-se-á objetar que os movimentos sindicais da Escandinávia também são fortemente burocratizados, se encontram divididos por questões de estatuto e, em certa medida, também políticas, ou que se integraram profundamente no sistema, mas que resistiram melhor à crise.

De acordo com Ebbinghaus e Visser (1999), as configurações institucionais existentes em determinados países mostram-se muito mais pertinentes do que os fatores cíclicos ou estruturais para explicar os níveis e as tendências da sindicalização, ao desempenharem um importante papel no recrutamento de novos membros e na sua retenção, constituindo-se como almofadas que permitem amortecer os efeitos das pressões globais de carácter económico, social ou político.

Entre essas configurações contam-se a elevada cobertura da negociação coletiva; o acesso facilitado dos sindicatos aos locais de trabalho, permitindo uma presença direta nesses locais; e a existência de incentivos à sindicalização como o *sistema Ghent* existente na Dinamarca, Finlândia e Suécia e, de forma parcial, na Bélgica, país onde teve origem mas onde foi descontinuado, se bem que os sindicatos mantenham um importante papel administrativo no processamento dos benefícios em caso de desemprego. Nos três países nórdicos, este sistema está sob pressão desde os finais dos anos 90, devido ao surgimento de fundos de apoio no desemprego independentes dos sindicatos, o que explica os decréscimos das taxas de sindicalização verificados a partir dessa altura.

E é a existência de instituições – ou a sua ausência – que explicam igualmente em larga medida a evolução das taxas de sindicalização nos países anglo-saxónicos. A sua queda no Reino Unido a partir da década de 80 é muito devedora da proibição das práticas de *closed shop* e de *union shop* por parte do governo de Margaret Thatcher.

A crise será igualmente subsidiária da adoção de políticas de recrutamento reativas e não obedecendo nem a um planeamento nem a uma sistematização, do tipo “*serviços*” (Heery et al., 2003), que têm objetivos muito limitados, ao se cingirem unicamente à oferta de serviços como forma de atrair novos associados, originando um *sindicalismo de serviços* que não cria ou reforça a organização sindical de base, nem melhora a ligação

entre os militantes e os aderentes, nem fomenta a mobilização dos trabalhadores, como sucederia se se utilizassem políticas do tipo “*organizativo*”.

Deste modo, não menosprezando os fatores externos, que devem ser tidos em conta, a explicação da situação que os diversos movimentos sindicais nacionais atravessam é mais complexa e deve mobilizar igualmente um conjunto de outros elementos. A ação dos fatores cíclicos ou estruturais é mediatizada pelas condições institucionais, organizacionais ou legislativas de carácter nacional, que assim assumem grande influência na explicação dos níveis e das tendências da sindicalização. Porém, para uma boa delimitação dos contornos da crise do sindicalismo, não nos devemos ater exclusivamente aos dados agregados, sendo necessária uma análise mais fina.

Num vasto estudo que incidiu sobre 38 países e que utilizou dados estatísticos provenientes de fontes diversas, Blanchflower (2007) detetou um padrão de regularidade no respeitante ao comportamento da sindicalização. Em primeiro lugar, ela era sempre mais elevada – em alguns países bastante mais elevada – no sector público do que no privado. Em segundo lugar, de uma forma geral, era superior nos homens do que nas mulheres, sendo que outros dados nos revelam que, pelo menos, na Nova Zelândia, na Suécia e no Reino Unido sucede o inverso (Haynes et al., 2006; Coulet, 2008; DBI&S, 2013). Em terceiro lugar, era igualmente mais elevada entre os que trabalhavam a tempo inteiro face aos que se encontravam em regime de tempo parcial. Por último, era superior nos escalões etários intermédios por comparação com os dos extremos, em particular os inferiores.

A informação estatística disponível para alguns países, nomeadamente o Reino Unido, evidencia a importância de mais algumas variáveis, como o nível de escolaridade, com a taxa de sindicalização a revelar-se muito superior entre os que possuem credenciais académicas, declinando à medida que se desce na hierarquia dos diplomas. Daí que não seja de estranhar que os grupos profissionais mais sindicalizados neste país sejam atualmente o dos técnicos e o dos profissionais, igualmente os menos afetados pelo recuo generalizado da sindicalização, concentrando-se as perdas mais significativas nos grupos operários.

A sindicalização parece estar ainda diretamente relacionada com o tipo de contrato, com a antiguidade na organização e a dimensão desta. Quanto ao tipo de contrato, ela é francamente superior entre os trabalhadores com emprego estável, também regredindo de forma menos acentuada neste grupo. No caso da antiguidade, cresce à medida que esta aumenta, ao mesmo tempo que decresce de forma menos intensa nos escalões de

antiguidade mais elevados. Relativamente à dimensão da organização, sobe à medida que esta cresce e cai de forma mais intensa nas organizações mais pequenas (Mercer e Notley, 2008; DBI&S, 2013).

No caso do Reino Unido, o sindicalizado tipo atual é cada vez mais originário do sector público (sobretudo da educação), é mulher, com uma idade superior a 35 anos, dotado de um elevado capital escolar e exercendo profissões técnicas em organizações com mais de 50 trabalhadores, onde labora a tempo inteiro e há mais de dez anos.

Consequentemente, a crise do sindicalismo é uma crise sobretudo do sindicalismo do sector privado, com a forma sindical a restringir-se cada vez mais a um sector público que se encontra sob pressão. Em resultado desta situação, registou-se uma alteração muito relevante na correlação de forças no interior dos movimentos sindicais.

5. O sindicalismo em Portugal

Em 1891, as *associações de classe*, a designação dada à época quer às associações de assalariados quer às de empregadores, são legalizadas em Portugal.

Iniciava-se a primeira fase de sindicalismo livre, durante a qual foi fundada a primeira confederação sindical portuguesa, a *União Operária Nacional* (UON), em 1914, sucessora da Comissão Executiva do Congresso Sindicalista, surgida em 1909, e antecessora da *Confederação Geral do Trabalho* (CGT), de tendência anarcossindicalista, cuja origem remonta a 1919. Esta fase durou até 1933, ano em que a ditadura impôs o Estatuto do Trabalho Nacional, que levou ao banimento de todas as estruturas sindicais, incluindo algumas católicas que haviam surgido, criando em seu lugar os *sindicatos nacionais* tutelados pelo Estado e de filiação compulsória.

Com o 25 de abril de 1974 entra-se numa nova fase de sindicalismo livre, que tem sido marcada por um pluralismo sindical competitivo e por uma “*guerra da representatividade*” (Barreto, 1991), tornando difícil apurar de forma rigorosa as taxas de sindicalização globais e sectoriais e discernir as suas tendências de evolução.

Não se conhecendo com exatidão o número de filiados, não é possível apurar com rigor a representatividade das várias forças em presença. Acresce o facto de não haver a possibilidade de aferição indireta por via da realização de eleições sociais, pelo que resta proceder a estimações sobre a distribuição dos efetivos pelas diversas organizações. Todos os estudos, com carácter global ou sectorial, desde os mais antigos (Stoleroff e Naumann, 1994) aos mais recentes, efetuados desde 2007 pelo *European Industrial*

Relations Observatory (EIRO), convergem num ponto: que a *Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses* (CGTP-IN) é a mais representativa.

A evolução da taxa de sindicalização no nosso país revela que ela acompanha a tendência geral de refluxo, com Portugal a apresentar o terceiro recuo mais pronunciado a nível mundial, a seguir aos da Nova Zelândia e da França. O legado do regime de filiação compulsória vigente antes do 25 de Abril, a vivência do período revolucionário e a manutenção da obrigação legal de dedução automática das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores, que se manteve em vigor durante algum tempo após a revolução, explicarão as elevadas taxas de sindicalização dos finais da década de 70 (60,8% em 1978). Em breve, o panorama se iria alterar. Uma queda especialmente abrupta ocorre durante a década seguinte, para se suavizar ao longo dos anos 90 até que se alcança uma situação de alguma estabilização na primeira década deste século, em torno dos 20%. Uma nova descida fará a taxa atingir um mínimo de 15,3% em 2016 (ICTWSS)⁹.

O refluxo ocorre no quadro de uma grande debilidade do sindicalismo português, em grande medida fruto da divisão orgânica em que este se encontra a partir de 1978. As origens desta divisão remontam à questão da *unicidade sindical* vivida durante o período revolucionário. Findo este, a disposição legislativa que a instituíra foi revogada, iniciando-se o processo que culminará com a criação da *União Geral de Trabalhadores* (UGT) em 1978 na base de um acordo interpartidário subscrito por PS e PSD.

Esta é uma divisão de carácter político-ideológico, o que não constitui caso único no sindicalismo europeu, mas que em Portugal tem assumido um forte exacerbamento. Estamos em presença de dois tipos de sindicalismo fortemente politizados, o *sindicalismo de classe* da CGTP-IN, assente na *mobilização*, e o *sindicalismo reformista* da UGT, apostando na *negociação*.

Esta fratura e um conjunto de acontecimentos a ela ligados, assim como um conjunto de derrotas do movimento operário, nomeadamente ao longo da década de 80, contribuíram para uma profunda desmoralização, desmobilização e desestruturação do movimento sindical português, o que acontece num país onde não estão presentes as configurações institucionais existentes no norte da Europa. Pelo contrário, uma das particularidades do sistema português de relações de trabalho é justamente a grande debilidade da presença sindical nos locais de trabalho.

⁹ Com base nas respostas a uma pergunta específica inserida no *Relatório Único* de 2010, Portugal e Vilares (2013) estimaram uma taxa de sindicalização para o sector privado na ordem dos 10,9% nesse ano.

Esta situação explica-se pelos inúmeros obstáculos com que os sindicatos se defrontam. Desde logo, a estrutura empresarial, fortemente assente em microempresas e organizações de pequena dimensão, e uma cultura patronal avessa, quando não mesmo profundamente hostil, ao sindicalismo. Depois, a fragilidade de grande parte das organizações, que carecem de recursos humanos e materiais para se poderem desmultiplicar por um sem número de empresas. Acresce que o sistema de negociação coletiva que foi instituído se estrutura fortemente no nível sectorial, o que desincentiva a criação de organização sindical nos locais de trabalho.

Dois inquéritos realizados por Stoleroff, um em meados da década de 90 e outro na primeira década do presente século, evidenciam esta enorme debilidade, com implicações graves para a sindicalização e o processo de mobilização dos trabalhadores¹⁰ (Stoleroff, 1995, 2004).

Os dados apurados, quer por Portugal e Vilares (2013) quer pelo *International Social Survey Programme* (ISSP) em 2006 e que, posteriormente, foram vertidos para o *Livro Branco das Relações Laborais* (CLBRL, 2007), permitem-nos afirmar que Portugal segue os padrões vigentes a nível internacional quanto à relação que se estabelece entre a sindicalização e um conjunto de variáveis sociodemográficas e socio-laborais. Em primeiro lugar, o vínculo laboral condiciona substancialmente a sindicalização, que é mais elevada entre os que têm um contrato permanente. O mesmo sucede com o capital escolar, com a taxa de sindicalização a registar um crescimento significativo à medida que aumenta o nível de habilitações literárias. Uma associação positiva ainda mais forte regista-se em relação à dimensão da empresa, mas já a diferença entre sexos mostra ser pouco expressiva. Por último, em relação à idade, os trabalhadores mais velhos são mais sindicalizados.

Ao longo deste período de 45 anos, registaram-se profundas mudanças no movimento sindical português, tanto no plano da composição social dos seus efetivos, acompanhando as tendências de evolução da sociedade portuguesa, como no orgânico.

No II Congresso da Intersindical Nacional realizado em 1977, os sindicatos que declararam um maior número de sócios foram os da construção civil de Lisboa (74 305), os metalúrgicos de Lisboa (68 635), os têxteis de Braga (65 123) e os têxteis do Porto (60 000). Enquanto isso, o *Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local* (STAL) declarou 25 943 aderentes (VILANOVA, 1977). De acordo com a ata eleitoral das

¹⁰ O primeiro dos inquéritos foi dirigido em 1994 às médias e grandes empresas com 100 ou mais trabalhadores e o segundo em 2003 às grandes empresas com mais de 500 trabalhadores.

eleições de 2007, este sindicato contaria então com 53 145 membros. Enquanto os efetivos das organizações da administração pública viram os seus efetivos crescer, os sindicatos operários definharam.

Esta alteração refletiu-se na composição dos órgãos de direção das confederações sindicais. Se na estrutura dirigente saída do I Congresso da Intersindical em 1975 não havia qualquer trabalhador da função pública, um terço do Conselho Nacional eleito no XII Congresso da CGTP-IN, de 2012, já era composto por membros originários desse sector. Por seu lado, na UGT o peso dos dirigentes provenientes do sector público eleitos no I Congresso de 1979 era de apenas 4,3% ascendendo a 28,6% após o XII Congresso de 2013.

No plano orgânico, o movimento sindical português tem vindo a implementar um processo de reestruturação, que é mais intenso no *universo da CGTP-IN*¹¹. Este processo, que obedece a uma motivação essencialmente defensiva (Behrens et al., 2004), à semelhança do que sucede noutros movimentos sindicais, visa aumentar os níveis de concentração no interior desta confederação, tendo-se iniciado em finais da década de 70, com a CGTP-IN a adotar uma política explícita neste domínio em 1995.

As duas maiores ondas de reestruturação ocorreram entre 1978 e 1984, conduzindo 100 sindicatos à extinção ou à inatividade¹², e entre 1990 e 2000, quando desapareceram 128 organizações.

Apesar da tendência para a concentração no seio da CGTP-IN e, em muito menor escala, na UGT, o movimento sindical português mantém-se extremamente fragmentado.

Foi assim que o sindicalismo livre emergiu em 1974, o que sucedeu devido à lógica de jurisdição restrita, essencialmente profissional e distrital subjacente aos sindicatos nacionais. Esta situação não foi alterada durante o período revolucionário. Após este, a fragmentação acabou por acentuar-se. Aos resquícios que subsistiram herdados do corporativismo salazarista vieram acrescentar-se novos fatores de fragmentação, onde avultam a cisão político-ideológica consubstanciada pela criação da UGT em 1978 e que conduziu à formação de estruturas paralelas às já existentes, e também a constituição de

¹¹ O *universo CGTP-IN* é composto por sindicatos que nela são filiados, por aqueles que o são indiretamente por pertencerem a federações ou terem assento nas uniões ou no Conselho Nacional da confederação e todos aqueles que participam de forma regular nos seus congressos ou fazem parte da Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública.

¹² Consideramos “*inativo*” um sindicato que não tendo formalizado a sua extinção através do anúncio do cancelamento do seu registo Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) deixa, no entanto, de publicitar os seus órgãos sociais uma vez transcorrido o prazo estipulado nos seus estatutos para o exercício do mandato anteriormente publicitado.

um incontável número de sindicatos de base profissional formados em torno de interesses particularistas. Acrescente-se ainda a existência, mesmo no interior das próprias confederações sindicais, de situações de jurisdição sobreposta ainda não resolvidas.

Atendendo aos saldos anuais entre fundações e extinções, o número total de sindicatos de base (não contando as federações e as estruturas de âmbito territorial) só foi inferior às 300 unidades – e de forma muito ligeira – num conjunto muito reduzido de anos, tendo o total de organizações variado entre um máximo de 372 em 1978 e um mínimo de 288 em 2010.

O efeito conjugado dos processos de concentração e de fragmentação produziu uma paisagem sindical que é hoje bastante distinta da existente em 1975: cresceu fortemente a proporção dos sindicatos com jurisdição em todo o território nacional em detrimento daqueles com uma jurisdição mais restrita; verifica-se uma crescente concentração das sedes sindicais em Lisboa; registou-se um decréscimo acentuado dos sindicatos de profissões manuais crescendo em contrapartida fortemente os sindicatos de profissões técnicas e científicas, de empresa/serviço e de quadros; e, se em 1975, a maioria dos sindicatos tinha jurisdição no sector secundário, a partir de 2005 tal passou a suceder com o conjunto formado exclusivamente pelas organizações da administração pública, educação e saúde, algumas das quais se tornaram dos maiores sindicatos nacionais. Por fim, registe-se ainda a profunda alteração ocorrida no que respeita à filiação sindical, com os sindicatos não filiados confederalmente a suplantarem pela primeira vez em 2008 o número de organizações do *universo da CGTP-IN*.

6. Conclusão

Organizações duplamente centenárias, os sindicatos são uma das mais relevantes instituições do mercado de trabalho, estando atualmente confrontados com enormes desafios de vária índole, que o fazem navegar em “*águas agitadas*” (Lehndorff et al., 2018). Desafios externos e desafios internos, que têm induzido uma crise, que é uma característica dominante no movimento sindical à escala internacional e que não pode ser negada, mas cujos contornos convém delimitar com precisão, como fizemos.

Os sindicatos só muito tardiamente enfrentaram a situação, implementando desde então um conjunto de ações diversificadas, onde se contam a realização de campanhas de recrutamento e os processos de reestruturação organizacional, com grande parte da ação a centrar-se nestes processos, o que é visível através de uma atividade febril de fusões e integrações que, na generalidade dos casos, se encontra imbuída essencialmente de

“*motivações defensivas*”, com o objetivo de proceder ou a um ajustamento estrutural face ao declínio de sócios e consequente declínio financeiro ou então à procura de economias de escala, de modo a canalizar recursos para serem aplicados em campanhas de recrutamento.

Acrescente-se as tentativas de reforço da ação sindical ao nível internacional, ainda que a globalização tenha tornado evidentes problemas reais que evidenciam a fragilidade da solidariedade internacional e os consequentes entraves à ação coletiva a nível global. Refira-se igualmente a atuação conjunta com organizações de movimentos sociais diversos, implicando o estabelecimento de alianças e de coligações em torno da resolução não só de questões laborais, mas também de outras que extravasam o âmbito laboral, o que permite aos sindicatos, simultaneamente, refutar as acusações recorrentes de *corporatismo* e aumentar a sua influência na sociedade. Sublinhe-se ainda a implementação de novas agendas negociais, dada a crescente heterogeneidade dos efetivos sindicais e respetivos interesses, a renovação das lideranças ou a intensa utilização da Internet.

De que crise falamos? Trata-se de uma crise que denuncia uma decadência inexorável do sindicalismo que conduzirá ao seu desmoronamento definitivo como profetiza, por exemplo, Rodrigues (1999)? Ou trata-se antes de um recuo conjuntural? Ou será que a crise representa o sinal de uma mutação do sindicalismo no sentido de se tornar uma espécie de “*agência social*” sem sócios que dá o seu apoio a outros coletivos como defendia Rosanvallon (1988)? Ou será, por fim, que a crise representa o sinal de uma mudança qualitativa em que determinadas forças sociais cedem o seu lugar a outras, que continuarão a manter acesa a chama do sindicalismo?

Por detrás do declínio sindical global oculta-se uma realidade que só a análise dos dados desagregados possibilita descortinar. Se a crise não afeta com idêntica intensidade os vários movimentos sindicais nacionais, ela também não atinge com a mesma expressão os vários sectores e ramos da economia ou os diversos grupos socioprofissionais.

O declínio é muito mais acentuado no sector privado, onde se concentra a maioria da força de trabalho, atingindo particularmente os grupos que constituíram tradicionalmente o esteio do sindicalismo: os assalariados do sexo masculino que laboram nas minas, na metalomecânica, na metalurgia, em suma, nos bastiões do sindicalismo operário.

Do mesmo modo, a sindicalização não cresce – ou até regride – nos ramos emergentes da economia, como é o caso dos serviços privados, onde proliferam o trabalho

precário, a ameaça do desemprego, o empreendedorismo ou o trabalho intermitente. Veja-se o que se passa com os trabalhadores das plataformas informáticas que, como refere Antunes, “trabalham (e recebem) quando são chamados; esperam (e não recebem) quando ficam torcendo para que seus celulares escapem da mudez e os convoque para qualquer trabalho intermitentes da era da escravidão digital. *Uber, zero hour contract*, trabalho pago por *voucher*, *pejota*, *frila fixo*, empreendedor de si mesmo, a gama é heterogênea e variada” (Antunes, 2019: 10). Contudo, é um dado adquirido da experiência do movimento sindical que a sindicalização e a criação de organização sindical nos locais de trabalho não acontecem nem de forma espontânea nem automática, sendo que, quando existem, por vezes também são difíceis de manter. Em consequência, temos que ser prudentes neste domínio. Assim nos mostra a história, que está repleta de exemplos onde à partida a sindicalização se mostrou difícil, mas que, tendo ocorrido determinadas *circunstâncias*, acabou por verificar-se. Foi o que sucedeu com os operários não qualificados que só muito tardiamente chegaram ao sindicalismo. Inclusivamente, há umas décadas seria impensável pensar que grupos¹³ que sempre se mostraram bastante afastados da forma sindical, por indiferença, quando não mesmo por hostilidade, se viriam a sindicalizar de um modo mais ou menos massivo e até a desempenhar um papel muito ativo no movimento sindical, como hoje se verifica. Daí ser prematuro afirmar-se terminantemente que os sectores emergentes não se virão a sindicalizar.

Por conseguinte, o refluxo não é um indício de uma decadência inexorável. O processo a que vimos assistindo aponta antes para uma mudança qualitativa, em que à medida que declina o sindicalismo de antigos sectores operários se consolida um sindicalismo ancorado no sector público, em torno de grupos socioprofissionais técnicos dotados de um elevado capital escolar. O perigo é o sindicalismo tornar-se cada vez menos representativo do conjunto dos assalariados.

O futuro do sindicalismo passa necessariamente pela existência de sócios. Esta constitui uma condição prévia à indispensável construção da organização sindical nos locais de trabalho que, a existir, permitirá posteriormente reforçar a sindicalização. Alie-se-lhe uma “*capacidade estratégica*”, isto é, uma capacidade das organizações para elaborarem, implementarem e difundirem uma agenda própria que expresse o

¹³ A título exemplificativo refiram-se: detentores de órgãos de soberania, professores universitários, médicos, enfermeiros, polícias, militares, guardas prisionais, guardas costeiros, clérigos ou os *trabalhadores do sexo*.

pensamento, os interesses e os objetivos dos seus membros e onde se incluía não somente as suas reivindicações, mas também os seus projetos e o modo como encaram as relações sociais (Hyman, 1997, 2007).

Alie-se-lhe ainda o fomento da “*solidariedade interna*”, passando pelo reforço da democracia sindical, pelo quebrar da oligarquização, pelo fortalecimento da coesão entre os trabalhadores e entre estes e a organização e pelo aprofundamento das relações entre as várias organizações sindicais nos planos local, regional, nacional e internacional. E também o fomento da “*solidariedade externa*”, isto é, da capacidade de os sindicatos trabalharem em conjunto com outro tipo de associações, articulando coordenações horizontais e verticais e aliando combates laborais e outros de carácter mais geral (Lévesque e Murray, 2003).

Por fim, a implementação de abordagens, quer numa lógica comunitária, no espírito de um “*sindicalismo comunitário*” (Moore et al. 2007), que mostra ser particularmente relevante para organizar os trabalhadores precários, dada a elevada rotação no emprego a que estão sujeitos, quer numa lógica de “*sindicalismo de capital social*”, como proposto por Jarley (2005). Com esta lógica, visa-se não só recriar as antigas comunidades de trabalho, mas também fortalecer os laços entre os trabalhadores e as organizações, a partir de uma ação sindical que associe a tentativa de resolução dos seus problemas coletivos à tentativa de resolução dos problemas individuais de cada trabalhador e de cada trabalhadora em vários campos, mormente no atinente à saúde física, mas também à mental, abordagem à qual, segundo Dejours (1999), os sindicatos opuseram sempre uma forte resistência, por considerarem que as “preocupações com a saúde mental tolheriam a mobilização coletiva e a consciência de classe, favorecendo um ‘egocentrismo pequeno-burguês’ de natureza essencialmente reacionária”. Para este autor, “este foi um erro histórico que teve tremendas consequências” (Dejours, 1999: 38-39).

Em conclusão, optando por uma *estratégia transformadora*, dotando-se de recursos de poder com um carácter normativo, pois os sindicatos “*não são simples companhias de seguros, e só poderão sobreviver se expressarem um ideal social e uma missão social*” (Bernaciak et al., 2014), a forma sindical revitalizar-se-á e poderá ser portadora de futuro.

Bibliografia

Alves, P. M. (2009). *Cidadãos e Militantes: uma Contribuição para as Teorias da Acção Militante Sindical*. Lisboa, ISCTE-IUL.

- Antunes, R. (2019). Prefácio. In: RAICHELIS, Raquel; VICENTE, D.; ALBUQUERQUE, V. (Org.). *A nova morfologia do trabalho no serviço social*. São Paulo: Cortez, p. 9-14.
- Areosa, J. (2018). O trabalho como palco do sofrimento. *International Journal on Work Condition*, 15, p. 81-95.
- Barreto, J. (1991). *A Formação das Centrais Sindicais e do Sindicalismo Contemporâneo em Portugal (1968-1990)*. Lisboa: ICS.
- Behrens, M.; Hurd, R. & Waddington, J. (2003). Structural Change as a Source of Union Revitalization. WSI-Mitteilungen 09/2003, v. 56, p. 534-40. Disponível em www.boeckler.de/pdf/wsimit_eng_2003_09_behrenshurdwaddington.pdf.
- Bernaciak, M.; Gumbrell, R. & Hyman, R. (2014). *European trade unionism: from crisis to renewal?* Bruxelas: ETUI.
- Blanchflower, D. (2007). International Patterns of Union Membership. *British Journal of Industrial Relations*, v. 45, n.º 1, p. 1-28.
- Bourdieu, P. (1998). *Contrafogos*. Oeiras: Celta.
- CLBRL. *Livro Branco das Relações Laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2007.
- Chaison, G. N. (1996). *Union Mergers in Hard Times. The View of Five Countries*. Ithaca: Cornell University Press.
- Coulet, C. (2008). Une Chute Rapide du Taux de Syndicalisation Induite par la Réforme de l'assurance Chômage. *Chronique Internationale de l'IRES*, n.º 112, p. 47-58.
- DBI&S. *Trade Union Membership, 2012*. Londres: Department for Business, Innovation and Skills, 2013. Disponível em https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/204169/bis-13-p77-trade-union-membership-2012.pdf
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV Editora.
- Ebbinghaus, B & Visser, J. (1999). When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe: 1950-1995. *European Sociological Review*, v. 15, n.º 2, p. 135-58.
- Ebbinghaus, B & Visser, J. (Eds.) (2000). *Trade Unions in Western Europe Since 1945*. Londres: Macmillan.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias e Letras.
- Haynes, P. et al. (2006). Union Reach 'Representation Gap' and the Prospects for Unionism in New Zealand. *The Journal of Industrial Relations*, v. 48, n.º 2, p. 193-16.
- Heery, E. et al. (2003). Union Revitalization in Britain. *European Journal of Industrial Relations*, v. 9, n.º 1, p. 79-97.
- Hobsbawn, E. (1985 [1962]). *A Era das Revoluções*. Lisboa: Editorial Presença.
- Hobsbawn, E. (1979 [1975]). *A Era do Capital*. Lisboa: Editorial Presença.
- Hyman, R. (1997). The Future of Employee Representation. *British Journal of Industrial Relations*, v. 35, n.º 3, p. 309-36.
- Hyman, R. (2007). How Can Unions Act Strategically? *Transfer*, v. 13, n.º 2, p. 193-10.

- Jarley, P. (2005). Unions as Social Capital: Renewal Through a Return to the Logic of Mutual Aid. *Labor Studies Journal*, n.º 29, p. 1-26.
- Labbé, D. (1994). La Crise du Syndicalisme Français. *Revue de l'IRES*, n.º 16, p. 75-101.
- Labbé, D. & Croisat, M. (1992). *La Fin des Syndicats?* Paris: L'Harmattan.
- Lehndorff, S.; Dribbusch, H. & Schulten, T. (2018). *Rough Waters. European Trade Unions in a Time of Crises*. Bruxelas: ETUI.
- Lévesque, C. & Murray, G. (2003). Le Pouvoir Syndical dans l'économie Mondiale: Clés de Lecture pour un Renouveau. *La Revue de l'IRES*, n.º 41, p. 149-76.
- Mercer, S. & Notley, R. (2008). *Trade Union Membership 2007*. Londres: BERR – Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform. Disponível em <http://stats.berr.gov.uk/UKSA/tu/tum2008.pdf>. Consultado: 10 fev. 2014.
- Moore, S.; Jefferys, S. & Cours-Salies, P. (2007). Why do Europe's Unions Find it Difficult to Organise in Small Firms? *Transfer*, v. 13, n.º 1, p. 115-130.
- Mouriaux, R. (1983). *Les Syndicats dans la Société Française*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Mouriaux, R. (1998). *Crises du Syndicalisme Français*. Paris: Montchrestien.
- Portugal, P. & Vilares, H. (2013). Sobre os Sindicatos, a Sindicalização e o Prémio Sindical. In: BANCO DE PORTUGAL. *Boletim Económico*. Disponível em https://www.bportugal.pt/pt-PT/EstudosEconomicos/Publicacoes/BoletimEconomico/Publicacoes/BOL_inverno_2013.pdf
- Rodrigues, L. M. (1999). *Destino do Sindicalismo*. São Paulo: EDUSP.
- Rosanvallon, P. (1988). *La Question Syndicale. Histoire et Avenir d'une Forme Sociale*. Paris: Fondation Saint-Simon/Calman-Lévy.
- Rousseau, J-J. (1995). *Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens*. Mem Martins: Europa-América.
- Stolerooff, A. (1995). Elementos do Padrão Emergente de Relações Industriais no Contexto da Reestruturação: Alguns Resultados de um Inquérito Nacional às Médias e Grandes Empresas. *Organizações e Trabalho*, n.º 13, p. 11-42.
- Stolerooff, A. (2004). O Unilateralismo na Gestão do Trabalho e as suas Implicações para as Relações Industriais e o Sindicalismo em Portugal. In: *Actas dos Ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia*. Disponível em www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR4616dec461a9f_1.pdf.
- Stolerooff, A. & Naumann, R. (1994). A Sindicalização em Portugal: a sua Medida e a sua Distribuição. *Sociologia – Problemas e Práticas*, n.º 14, p. 19-47.
- Vilanova, J. (1977). *1977/78: Sindicalismo em Portugal – Perspectivas futuras/pacto social*. Lisboa: Assírio e Alvim.

Fontes primárias

ICTWSS. Disponível em: <http://uva-aias.net/en/ictwss>

Rerum Novarum. Disponível em: http://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html