

SINDICATOS: DA CRISE AO RENASCIMENTO

Paulo Marques Alves

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa
paulo.alves@iscte-iul.pt

Resumo: Surgidos na sequência da emergência da sociedade capitalista, os sindicatos viram os seus recursos de poder começarem a ser erodidos a partir da década de 70, entrando numa crise profunda, a qual constitui atualmente uma sua característica dominante à escala internacional. As suas causas são múltiplas, nelas se mesclando fatores exógenos ao movimento com outros que lhe são endógenos, muitas vezes olvidados, e aos quais daremos especial enfoque. Por todo o mundo, o sindicalismo só muito tardiamente enfrentou a situação, implementando desde então um conjunto de ações diversificadas, mas com um carácter extremamente limitado. Porém, a crise não representa necessariamente uma decadência inexorável do sindicalismo conducente ao seu desmoronamento definitivo. Este cenário só poderá ocorrer se o sindicalismo não adotar uma perspetiva radicalmente transformadora em termos de organização e de práticas sindicais.

Palavras-chave: Sindicatos, Recursos de poder, Crise, Transformação radical.

INTRODUÇÃO

As revoluções ocorridas na viragem do século XVIII para o XIX e ao longo deste operaram uma rutura fundamental que possibilitou a emergência de uma nova sociedade. O sindicalismo 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 integraram um movimento mais amplo em prol da liberdade associativa, tendo vindo a ser legalizados, com maiores ou menores limitações à sua atuação, ao longo do século XIX: 1824, no Reino Unido; 1884 em França; 1891 em Portugal.

O sindicalismo vive “tempos difíceis” (CHAISON, 1996) desde meados da década de 70 do século XX, altura em que os seus recursos de poder começaram a ser erodidos. Após décadas de crescimento, quer em termos de associados quer de influência, inicia-se uma época de refluxo. A crise desta forma associativa instala-se, tendo-se vindo a agravar e constituindo atualmente uma característica dominante do sindicalismo à escala internacional.

É sobre esta crise e sobre como dela se poderá sair que focaremos a nossa atenção. Depois de realizarmos um breve excuro sobre os recursos de poder dos sindicatos, abordaremos a crise, analisando as suas causas e os seus contornos, bem como o modo como ela vem afetando o movimento sindical. Interpelaremos igualmente as ações diversificadas, mas com um carácter extremamente limitado, que os sindicatos têm vindo a implementar no sentido de reverter a situação. Concluiremos afirmando que a crise não representa necessariamente uma decadência inexorável do sindicalismo que conduzirá ao seu desmoronamento definitivo. Este cenário só se verificará se ele não adotar uma perspetiva radicalmente transformadora em relação ao seu modo de organização e às suas práticas.

OS RECURSOS DE PODER DOS SINDICATOS

Para defesa dos interesses dos trabalhadores, no quadro das relações sociais de trabalho existentes no capitalismo, os sindicatos mobilizam vários recursos de poder relativamente interdependentes, embora a

sua relação seja “*complex, sometimes conflicting, and not to be understood simply as an add-on*” (SCHMALZ; LUDWIG; WEBSTER, 2018, p. 115).

As primeiras abordagens baseadas neste conceito devem-se a Olin Wright (2000), a Ebbinghaus e Visser (2000) e a Silver (2003). Wright e Silver destacaram a existência de dois tipos de poder: o “poder estrutural” e o “poder associativo”, enquanto Ebbinghaus e Visser, aprofundando a conceptualização, acrescentaram um terceiro tipo, o “poder institucional”.

O poder associativo ou organizacional é o tipo primacial de poder de um sindicato. Deriva acima de tudo do facto dos trabalhadores se unirem de forma voluntária numa entidade coletiva, formada com base numa agregação de interesses e de valores – desde logo o da solidariedade – por eles partilhados, a qual tem por objetivo a defesa e a promoção dos seus interesses comuns. A fonte deste tipo de poder reside, deste modo, num conjunto de recursos endógenos ao movimento sindical, em particular o volume dos efetivos sindicais, a sua coesão e a capacidade de os manter mobilizados.

Uma associação sindical terá potencialmente mais poder se a sua coesão interna for elevada, fator crucial para o sucesso da ação coletiva; 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 benévolo devotados à causa; se estes estiverem bem preparados através de uma eficaz formação sindical; se a participação dos sócios nas discussões e tomadas de decisão for a norma; se possuir recursos materiais relevantes (sobretudo capacidade financeira, incluindo fundo de greve); se recorrer a especialistas e a técnicos nos mais variados domínios para apoiar a fundamentação das políticas sindicais; se os procedimentos e níveis de informação forem adequados; se as estruturas organizacionais forem eficientes; e se o grau de congruência da ação face aos valores centrais do sindicalismo for elevado, o que Blackburn e Prandy (1965) designam de “*unionateness*”.

O poder estrutural ou económico é definido pela posição que os membros da organização ocupam no processo de produção e no mercado de trabalho, assumindo duas formas, segundo Silver (2003): “poder de negociação nos locais de trabalho”, que depende da posição dos trabalhadores no processo de produção, sendo mobilizado através da greve, da sabotagem, da travagem da produção ou de qualquer outra forma de ação coletiva; e “poder de negociação no mercado de trabalho”, que decorre fundamentalmente das qualificações que os trabalhadores possuem. Por exemplo, uma organização que represente trabalhadores com qualificações raras no mercado de trabalho terá potencialmente um poder acrescido por comparação com outra que represente trabalhadores pouco ou não qualificados. Este poder de negociação no mercado de trabalho depende ainda da situação nele existente quanto aos níveis de desemprego e de precarização da força de trabalho.

O poder institucional é definido como sendo “*a secondary form of power*” (SCHMALZ; LUDWIG; WEBSTER, 2018, p. 121), resultando de processos de luta e de negociação pretéritos nos quais os dois tipos de poder primários foram acionados. É corporizado por um conjunto de fatores como a maior ou menor proximidade dos sindicatos face ao poder político e o grau de influência que sobre ele exercem; a sua ligação e a capacidade que demonstram de conseguir influenciar a ação dos partidos políticos; a participação institucional nas empresas ou em instituições estatais; o peso da presença sindical na composição de outras estruturas de trabalhadores ou o nível de prestígio que os sindicatos gozam na sociedade.

Porém, como alertam estes autores, este tipo de poder é uma espada de dois gumes. Efetivamente, se a participação institucional é fonte de poder, ela acaba por ser igualmente uma via para restringir a ação independente do movimento sindical. Ao institucionalizar-se, ele afasta-se, em maior ou menor grau, da sua matriz originária de movimento social, deixando de ser um ator político autónomo com as consequências advenientes dessa opção.

Um quarto tipo de poder que tem vindo a ser evidenciado por diversos autores, nomeadamente Lehnendorff, Dribbusch e Schulten (2018), é o “poder societal”, remetendo para duas dimensões. Por um lado, para um “poder cooperativo ou colaborativo”, isto é, para uma capacidade dos sindicatos estabelecerem

pontes e trabalharem conjuntamente, sobre assuntos laborais ou não, com outro tipo de organizações da mais diversa índole ou com movimentos sociais com quem partilhem objetivos comuns, podendo fazê-lo em aliança ou coligação, ocasional ou com um carácter mais perene. Por outro, remete para um “poder discursivo ou comunicativo”, ou seja, para uma sua capacidade de intervir publicamente nas arenas existentes, posicionando-se de uma forma contra-hegemónica, visando influenciar a sociedade de modo a obter o seu apoio não só para as reivindicações sindicais, mas também, de uma forma mais ampla, para os seus projetos de enfrentamento do modelo socioeconómico hegemónico vigente. Mais uma vez, isto implica que os sindicatos atendam não só às questões laborais, mas também a outras que extravasam este âmbito.

Autores, em particular do sul global, têm ainda referenciado a existência de um “poder simbólico”, que na esfera cultural compensaria a existência de um poder económico limitado e a ausência de poder organizacional, e de um “poder logístico”, cuja mobilização permite compensar a inexistência de poder económico, e que se manifesta em bloqueios de vias de comunicação e outras formas de ação coletiva empreendidas pelos sindicatos ou por estes em conjunto com outros movimentos sociais (SCHMALZ; LUDWIG; WEBSTER, 2018).

De sublinhar que os sindicatos só muito dificilmente conseguem mobilizar todos os recursos simultaneamente, pelo que *“it is not so much the extent of power resources, but rather their development and specific combinations which are crucial for unions’ assertiveness.”* (SCHMALZ; LUDWIG; WEBSTER, 2018, p. 115).

Em última instância, o poder efetivo das organizações sindicais no quadro das relações sociais de trabalho dominantes no capitalismo reside na capacidade dos assalariados em ultrapassarem a concorrência entre si, se associarem e estarem mobilizados.

O compromisso social-democrata vigente durante o fordismo nos países capitalistas centrais robusteceu o poder sindical, nomeadamente o poder organizacional, pois os movimentos sindicais, com raras exceções, viram os seus efetivos crescer enormemente (no caso da Finlândia e da Itália em mais de 100%), e o poder institucional. Este, foi fortalecido pelo facto dos sindicatos passarem a usufruir de um nível elevado de proteção legal; devido à 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; à elevada cobertura da negociação coletiva e à edificação do Estado Social enquanto resposta à questão social e forma de evitar a luta de classes, o que no fundo significou assumir a sua existência. Ele foi ainda fortemente reforçado com a integração institucional dos sindicatos, que ocorreu desde o nível microsocial (codeterminação na Alemanha; práticas de participação nos locais de trabalho) ao nível macrosocial (concertação social), passando pelo nível meso (participação num conjunto infindável de órgãos de carácter sectorial). Desta forma, o movimento sindical integrou-se de forma efetiva no sistema político e passou a participar diretamente na gestão do capitalismo. E a classe trabalhadora, integrada no sistema, foi arrastada para uma longa e profunda letargia.

A CRISE DO SINDICALISMO

Os contornos da crise

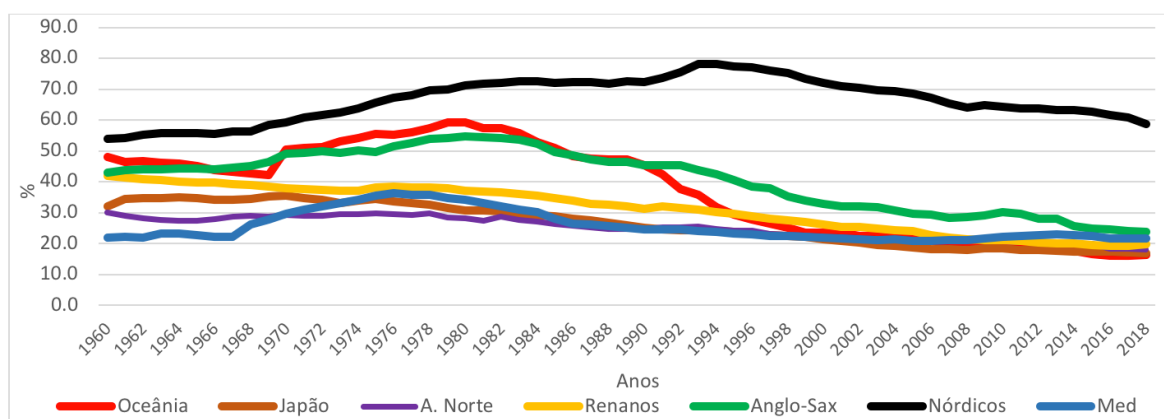
Se os “trinta gloriosos” foram anos de florescimento para o sindicalismo e lhe conferiram um poder importante, *“when the bill became too high”*, as classes dominantes decidiram abandonar *“the road of appealing the working classes by the institution of a liberal state combined with doses of economic concessions”* (WALLERSTEIN, 1995, p. 26) seguida desde 1848, o que ocorreu nos finais da década de 60. Os alicerces do poder sindical começaram a ser erodidos, com particular ênfase para o recurso de poder crucial. A situação acabou por alastrar à generalidade dos movimentos sindicais. O sindicalismo entra numa era de declínio.

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 sindicalismo¹. Todavia, ela não será um fenómeno novo, pois Mouriaux (1998) afirma que o sindicalismo francês atravessa a sua sétima crise.

Analisando a evolução global da sindicalização a nível agregado nos vários polos do sistema capitalista mundial entre 1960 e 2018 (Gráfico 1)², constata-se a existência de uma fase de crescimento até à década de 70, seguida de uma outra no sentido do decréscimo.

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 convergência no sentido do declínio.

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



Fonte: ICTWSS

No interior dos vários sistemas de relações sociais de trabalho também se verificam disparidades nos níveis de sindicalização que importa realçar, as quais mostram ser muito mais significativas do que os diferentes patamares de desenvolvimento económico ou do que as diferenças em termos de estrutura social deixariam antever (Quadro 1).

- 1 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..
- 2 Na Ásia inclui-se o Japão, na Oceânia, a Austrália e a Nova Zelândia; na América do Norte, o Canadá e os EUA. A nível da Europa considerámos os vários sistemas de relações sociais de trabalho existentes, à exceção do do Leste europeu: anglo-saxónico (Irlanda e Reino Unido); renano (Alemanha, *Áustria*, Países Baixos e Suíça); nórdico (Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia); mediterrânico (França e Itália). Os valores presentes no gráfico correspondem às médias simples apuradas para cada grupo de países.

Quadro 1: Evolução das taxas de sindicalização em alguns países capitalistas centrais (%) (1960-2018)

	1960	1980	Δ% (80-60)	2000	Δ% (00-80)	2018	Δ% (00-18)	Δ% (18-60)
Oceânia								
Austrália	50,2	49,6	-1,19	24,8	-50	13,7	-44,76	-72,71
Nova Zelândia	45,8	69,1	50,87	22,4	-67,58	18,8	-16,07	-58,95
América do Norte								
Canadá	29,2	34	16,44	31,2	-8,24	25,9	-16,99	-11,3
EUA	30,9	22,1	-28,48	12,9	-41,63	10,1	-21,71	-67,3
Renanos								
Alemanha	34,7	34,9	0,58	24,6	-29,51	16,5	-32,93	-52,45
Áustria	60,1	51,7	-13,98	36,9	-28,63	26,3	-28,73	-56,24
Anglo-saxónicos								
Irlanda	45,3	57,1	26,05	36	-36,95	24,1	-33,06	-46,8
Reino Unido	40,5	52,2	28,89	29,7	-43,1	23,4	-21,21	-42,22
Nórdicos								
Finlândia	31,9	69,4	117,55	74,3	7,06	60,3	-18,84	89,03
Suécia	64,6	80	23,84	86,6	8,25	64,9	-25,06	0,46
Mediterrânicos								
França	18,9	18,7	-1,06	9,5	-49,19	8,8	-7,37	-53,44
Itália	24,7	49,6	100,81	34,4	-30,65	34,4	0	39,27

Fonte: Cálculos próprios, a partir de ICTWSS

Veja-se o caso do Canadá, cujo movimento sindical tem resistido melhor à crise do que o dos EUA. Veja-se a França e a Itália, com evoluções opostas se tomarmos os dois anos polares para análise, pois enquanto o movimento sindical italiano cresceu nestes 60 anos – ainda que muito em virtude dos reformados – o francês afundou-se. Veja-se ainda os dois países nórdicos considerados, com o crescimento a ser residual na Suécia e muito intenso na Finlândia.

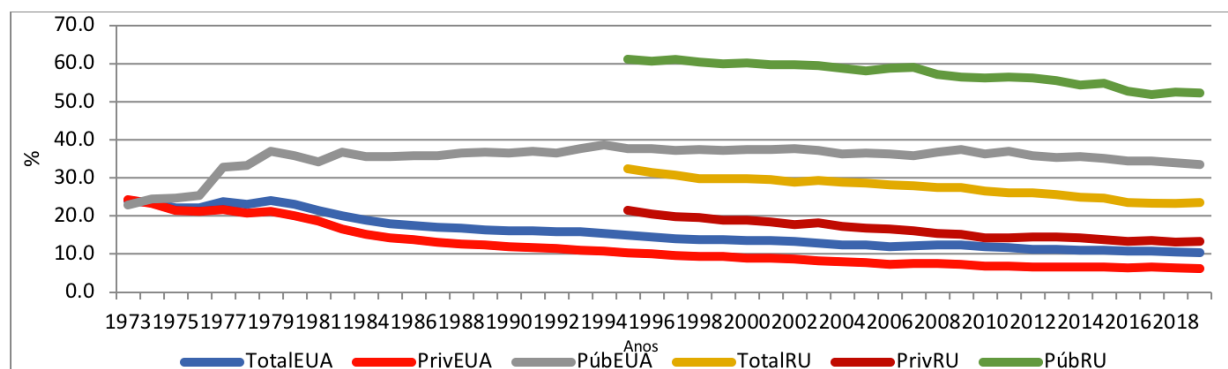
Portugal acompanha esta tendência. Entre 1978 e 2016, a taxa de sindicalização caiu 45,5 pontos percentuais, tendo sido perdidos cerca de três quartos dos efetivos sindicais, o que constitui um dos reflexos mais pronunciados a nível mundial. A taxa era de 60,8% em 1978, quedando-se nos 15,3% em 2016, o valor mais baixo de sempre. O movimento sindical português ocupa uma posição intermédia no contexto dos países do sul da Europa e o valor de 2016 é idêntico ao de países como a Alemanha, os Países Baixos, a Austrália ou o Japão.

O mesmo se passa no sul do continente americano. No México a taxa de sindicalização caiu de 40,7% em 1975 para 12,7% em 2016; na Colômbia, de 13,7% em 1981 para uns residuais 6,5% em 2017; na Argentina, de 40,0% em 1962 para 31,9% em 2014 e no Chile, de 22,0% em 1964 para 17,8% em 2016, o que representa uma recuperação face à situação existente durante o consulado de Pinochet. Com uma série estatística mais curta, o Brasil surge como uma relativa exceção neste panorama de declínio, com a taxa de sindicalização a variar entre um mínimo de 18,7% em 1990 e um máximo de 21,9% em 2015 (ICTWSS, 2019).

Porém, para uma boa delimitação dos contornos da crise, 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. É o que sucede no Reino Unido e nos EUA (Gráfico 2).

Gráfico 2: Evolução das taxas de sindicalização total e nos sectores público e privado (%) nos EUA (1973-2019) e no Reino Unido (1995-2019)



Fonte: Unionstats, para os EUA; Mercer e Notley (2008) e DBI&S, para o Reino Unido

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 atualmente sob forte pressão. Em resultado desta situação, registou-se uma alteração muito relevante na correlação de forças no interior dos movimentos sindicais.

Em segundo lugar apurou-se que, de uma forma geral, a sindicalização era superior nos homens do que nas mulheres, sendo que outros dados nos revelam que, pelo menos, na Nova Zelândia (HAYNES; BOXALL; MACKY, 2006), na Suécia (COULET, 2008) e no Reino Unido (DBI&S, 2012) sucede o inverso. Em terceiro lugar, era igualmente mais elevada entre os que trabalhavam a tempo inteiro e 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 (MERCER; NOTLEY, 2008), 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 não ser 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 está ainda diretamente relacionada com o tipo de contrato, a antiguidade na organização e a dimensão desta. É francamente superior entre os trabalhadores com emprego estável, regredindo de forma menos acentuada neste grupo. Cresce à medida que a antiguidade aumenta, enquanto decresce de forma menos intensa nos escalões de antiguidade mais elevados. Sobe à medida que a dimensão da organização cresce e cai de forma mais intensa nas organizações mais pequenas.

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

As causas da crise

As causas exógenas ao movimento sindical

Havendo um consenso generalizado de que o movimento sindical atravessa uma grave crise, há que refletir sobre as suas causas e as suas consequências, campo onde o consenso deixa de se verificar.

A crise tem sido objeto de várias explicações. Dois paradigmas colocam o acento tónico num conjunto de causas externas ao movimento, sendo que o primeiro sustenta que existem padrões regulares de crescimento e de declínio das taxas de sindicalização que acompanham as fases de crescimento e de depressão económica. O segundo assume que a regressão nos níveis de sindicalização constitui o epifenómeno de mudanças estruturais na economia (alteração do regime de acumulação; desindustrialização; crescimento dos serviços; reestruturações empresariais; internacionalização dos mercados; financeirização da economia; etc.); na sociedade (desagregação das comunidades de trabalho ou impossibilidade de as construir; precariedade; desemprego; alterações na composição da classe trabalhadora e sua crescente heterogeneização, complexificação e fragmentação; individualização das relações de trabalho; reforço do unilateralismo patronal; implementação de práticas hegemónicas de cooptação e de coerção que produzem o “consentimento” da dominação por parte dos trabalhadores; etc.); na política (alteração das formas de intervenção do Estado, com as privatizações e o desmantelamento do Estado Social; aumento do unilateralismo estatal; imposição de leis laborais que desregulam o mercado de trabalho; legislação antissindical; afastamento do movimento sindical por parte dos partidos sociais-democratas; etc.); e no domínio ideológico (individualismo; estilização da cultura 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 carácter 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, como constatámos anteriormente.

Pelo contrário, verifica-se a existência de uma diversidade de situações, o que impele a que fatores específicos aos diversos países sejam mobilizados para explicar porque é que alguns movimentos sindicais conseguiram crescer após a década de 70, outros conseguiram resistir melhor à crise, alguns começaram a perder efetivos de forma acentuada a partir de finais dos anos 70 e outros já se encontravam em declínio antes desse momento de viragem. Esses fatores podem passar pela legitimidade obtida em consequência do importante contributo dado pelo movimento sindical num processo de transição democrática (é o caso da África do Sul, onde os efetivos sindicais cresceram de 17,7% para 41,6% entre 1985 e 1995, para declinarem a partir daí até aos 27,2% em 2015); pela crise de um determinado modelo de estruturação da relação entre sindicato e partido influenciada por uma crise da forma partidária (é o caso da Argentina, onde o decréscimo da taxa de sindicalização se explicará em grande parte pela crise do peronismo e do sindicalismo peronista); por mudanças de regime político (o caso de países saídos de ditaduras, onde a filiação sindical era compulsória); pela participação do movimento sindical em governos que aplicam políticas neoliberais (o caso do *Solidarnosc* polaco); ou ainda, como sucedeu na Áustria, devido à falência fraudulenta do banco da confederação sindical austríaca ocorrida em 2006 e que implicou uma profunda reestruturação desta organização, ao mesmo tempo que se acentuava a hemorragia de sócios. De referir ainda que a existência de diferentes graus de coerção e de pressão social tanto podem conduzir à sindicalização (no limite, as situações de filiação obrigatória, como era prática ainda há poucos decénios em Portugal durante a ditadura), como podem atuar no sentido inverso, isto é, visando a produção de taxas de sindicalização marginais ou baixas, como ocorre nas situações de repressão institucionalizada vigentes em vastas regiões do globo.

Um outro fator específico muito relevante 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, são as configurações institucionais existentes em determinados países (EBBINGHAUS; VISSER, 1999).

Entre elas contam-se a elevada cobertura da negociação coletiva; o acesso facilitado dos sindicatos aos locais de trabalho, permitindo a sua presença direta; 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 desde então.

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.

Deste modo, a explicação da situação de crise que os diversos movimentos sindicais nacionais atravessam é mais complexa do que os paradigmas mencionados deixam antever. A ação dos fatores cíclicos ou estruturais é mediatizada pelas condições institucionais nacionais, que assumem grande influência na explicação dos níveis e das tendências da sindicalização.

As causas endógenas ao movimento sindical: burocracia e oligarquia

Sem olvidar os fatores externos e sem lhes retirar a importância que assumem, a crise também tem muito de endógeno a uma instituição que adotou o modelo burocrático de organização, pelo que existem aspetos inerentes ao modo como os sindicatos se organizam que nela desempenham um papel importante, fazendo-se sentir com mais intensidade em alguns países do que noutros, nomeadamente aqueles onde existem os arranjos institucionais que acabamos de referenciar. Segundo Ebbinghaus e Visser (2000), entre os fatores inerentes ao movimento, temos a sua divisão/fragmentação por motivos políticos, confessionais ou de estatuto a que se adiciona o défice de capacidade de adaptação e de inovação dos sindicatos e dos seus dirigentes. Este transparece na adoção de estratégias inadequadas para o recrutamento de mulheres e jovens; na adoção de atitudes obreiristas que tendem a afastar certas camadas de trabalhadores ou a levá-los a constituírem organizações próprias; na não propensão para organizar os excluídos (desempregados, trabalhadores migrantes, trabalhadores da economia informal, precários, trabalhadores das microempresas e das PME) ou no enfoque concedido à defesa de determinados grupos de trabalhadores.

Em França, vários estudos, partindo da constatação de que o movimento sindical francês se afundou profundamente, sublinham que ele sempre esteve submetido às mesmas forças económicas que os seus congéneres, bem como a semelhantes mudanças sociais e ideológicas, e que não conheceu uma evolução tão desfavorável do quadro legal que regula a ação sindical, como sucedeu nos países anglo-saxónicos. Deste modo, outras causas deverão ser mobilizadas para explicar a situação.

Num desses estudos, foram inquiridos ex-sindicalizados da *Confédération Française Démocratique du Travail*, tendo-se concluído que em cerca de três quartos dos casos as causas da desfiliação tinham a ver com razões internas aos sindicatos: 40,0% dos trabalhadores tinham-nos abandonado em desacordo com a divisão e a politização sindical, enquanto pouco mais de um terço sentia que o sindicato os tinha abandonado: as quotas tinham deixado de ser cobradas; a secção sindical de empresa havia deixado de funcionar, ninguém atendia o telefone ou abria a porta na sede local do sindicato, etc.. Tudo expressões do abandono de um sindicalismo de base alicerçado numa rede de militantes benévolos eleitos nos locais de trabalho e que desenvolviam a atividade sindical nas empresas, em detrimento do aprofundamento da centralização e da burocratização. Enfatizam-se os mecanismos de representação e os sindicatos passam a confundir-se com uma elite gestonária composta por um pequeno grupo de dirigentes permanentes, à qual se acede por cooptação, e que mantém relações de distanciamento face aos trabalhadores (LABBÉ; CROISAT, 1992).

O modo como as organizações de tipo associativo se estruturam e funcionam e a forma como as suas lideranças ascendem aos cargos e neles se perpetuam são questões que vêm sendo abordadas desde os finais

do século XIX e os primórdios do século XX, envolvendo autores tão distintos entre si como Karl Marx e outros marxistas, Max Weber ou Robert Michels.

Marx assumiu uma posição muito crítica em relação aos sindicatos e aos dirigentes operários da sua época. Por este motivo, atribui-se-lhe frequentemente uma sua eventual desvalorização da forma sindical, o que não é verdade. O trabalho de mobilização, o fomento da união, a criação de laços de solidariedade, possibilitando a construção de coletivos de trabalho que permitissem ultrapassar a concorrência entre os operários, são aspetos 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 era mesmo necessária no quadro da sociedade capitalista, isso não o impede de os criticar pelo seu excessivo pendor para a “luta económica”, ao mesmo tempo que defende que o seu papel deveria ser mais amplo: em vez de lutarem contra efeitos, eles deveriam lutar contra as respectivas causas, assumindo a “missão histórica” de transformar a luta económica em luta política, desafiando abertamente os princípios básicos da ordem capitalista.

Em relação à aristocracia operária que liderava os sindicatos, acusou-a de se ter tornado “um tipo intermédio entre a burguesia radical e o operariado” e que tendo satisfeito a sua própria ambição em termos de privilégios materiais, de segurança no emprego e de poder, acabara por pactuar com o capitalismo e defender a conciliação de classes. Daí a sua defesa “do mote conservador «um salário diário justo para um trabalho diário justo!»” em detrimento da “palavra de ordem revolucionária: «abolição do sistema de salários!»” (MARX, 1983 [1865], p. 77).

Também Gramsci se mostrou bastante crítico em relação aos burocratas sindicais, que concebiam “a legalidade industrial como um estado permanente (...) com muita frequência a [defendendo] desde um ponto de vista idêntico ao do patrão” (GRAMSCI, 1973, p. 117). Esta constatação, bem como a experiência dos conselhos de fábrica levaram-no a concluir que o burocrata sindical não é mais do que um sabotador ativo da luta de classes, que se orienta mais para a estabilização das relações entre capital e trabalho do que para o dirigir da luta contra a dominação capitalista, e que os conselhos de fábrica de Turim permitiam contrabalançar as tendências burocráticas e conservadoras dos líderes sindicais, para além de se constituírem como um modelo para um futuro Estado proletário.

No seguimento de Marx, Gramsci não deixava de enfatizar que a “legalidade industrial”, e as consequentes concessões que os capitalistas faziam, melhoravam as condições de vida do operariado. Este facto, não deixava de constituir uma vitória, se bem que a “legalidade industrial” devesse ser vista como um compromisso que não significava o fim da dominação, a qual só chegaria quando a correlação de forças fosse favorável à classe operária.

Lénine e Trotsky – que travaram um intenso debate em 1920-21 sobre o papel e as tarefas dos sindicatos na nascente União Soviética – criticaram igualmente os dirigentes e as políticas sindicais prosseguidas no capitalismo.

Lénine, por um lado, refuta o “economicismo”, ou seja, a ação sindical centrada na defesa da melhoria dos salários e das condições de trabalho e, por outro, o “culto da espontaneidade”. Ao se focalizarem nos interesses imediatos, os sindicatos restringiam a sua ação e deixavam de constituir uma ameaça à estabilidade da sociedade capitalista em vez de a combaterem de forma determinada. Ele partia do pressuposto de que “os operários não podiam ter consciência social-democrata”, mas apenas uma consciência “trade-unionista”, pelo que a consciência de classe deveria ser trazida de fora (LÉNINE, 1977 [1901-1902]). Daí os comunistas deverem atuar, inclusivamente, nos “sindicatos reacionários” (LÉNINE, 1977 [1920]), de modo a transformarem a luta direta contra o capitalista em luta pela superação do capitalismo.

Por sua vez, Trotsky denunciou “a degenerescência” dos sindicatos, das mais variadas correntes, con-substanciada numa “sua aproximação e sua vinculação cada vez mais estreitas com o poder estatal”, o mesmo é dizer, na sua integração no sistema capitalista, assim como criticou a ausência neles de uma “democracia operária”. Daí a sua defesa de que as massas deviam ser mobilizadas, não só para lutar contra a burguesia, mas também contra os dirigentes que sustentavam um “regime totalitário” nos sindicatos, sob

duas palavras de ordem: a da independência dos sindicatos face ao Estado capitalista e a da defesa da democracia sindical (TROTSKY, 1940).

Mais recentemente, veja-se a perspetiva crítica de João Bernardo, nomeadamente quando analisa o que designa de “capitalismo sindical” (BERNARDO; PEREIRA, 2008), isto é, os negócios de vária índole em que as burocracias sindicais um pouco por todo o mundo se envolvem, para tal utilizando as cotizações dos trabalhadores.

Fora do campo marxista, ressaltem-se as análises de Weber (2004 [1919-1922]), sobre o fenómeno burocrático, e de Michels (1961 [1910]), que estabelece que uma lei de ferro da oligarquia se havia abatido sobre todas as organizações de massas, se bem que nenhum destes autores tenha centrado a sua análise na organização sindical.

Para Weber, os sindicatos não ficam imunes à avassaladora torrente burocrática por dois motivos: por um lado, dada a necessidade de dotar todos os membros de um tratamento igual e de benefícios idênticos, o que engendra procedimentos estandardizados e regras para obviar às contingências; por outro, para que os sindicatos possam ser eficazes numa situação de conflito, é necessária uma ação disciplinada e organizada.

Michels defendeu igualmente que o fenómeno burocrático é um aspeto central das sociedades modernas, acrescentando que a partir de um determinado nível de complexidade, a organização não pode ser governada a não ser por um grupo profissionalizado que se dedique a tempo inteiro a essa tarefa. Esta situação comporta um preço muito elevado: a tendência para o governo da maioria por parte de uma minoria que concentra em si todo o poder, monopolizando os recursos existentes e nele se perpetuando, com a consequente inevitabilidade de um completo domínio das organizações por parte dos seus dirigentes. Estes manipulam burocraticamente os militantes e os aderentes, reproduzindo fielmente a realidade presente na sociedade capitalista e a alienação por ela engendrada. Uma lei de ferro da oligarquia abate-se inexoravelmente sobre o governo das organizações, tornando a democracia impossível. Mesmo as organizações que professam o seu compromisso democrático são profundamente oligárquicas. Burocracia e oligarquia, de um lado, e democracia, de outro, serão incompatíveis.

Esta tendência para a burocratização e para a oligarquização passa, entre outros aspetos, pela longa permanência dos delegados e dos dirigentes nos seus cargos, o que provoca, sobretudo neste último caso, um distanciamento entre os dirigentes e as bases; pela cooptação como forma de acesso primordial aos cargos de direção; pela centralização das informações e das decisões nas cúpulas; pela marginalização das minorias; pela desvalorização das assembleias de trabalhadores, transformadas em organismos de consulta ou de ratificação de decisões vindas de cima; pela comunicação de tipo vertical; por uma divisão vertical do trabalho entre os que concebem as estratégias e as políticas e aqueles que as aplicam; pela apatia e afastamento das bases; pela institucionalização do sindicalismo; etc..

A não participação das bases na determinação dos objetivos e na formação das escolhas sindicais leva à separação destas dos dirigentes, o que é reforçado pela longa permanência destes nos cargos de direção, facto que provoca o aparecimento de vícios de poder propiciadores da reprodução de ideias, de práticas e de processos burocráticos e o enquistamento em formas de atuação desajustadas da realidade, para além de conduzir a um envelhecimento das elites dirigentes, com um consequente acentuar do *gap* geracional face aos mais jovens.

A problemática da democracia organizacional foi introduzida na década de 50 por Gouldner (1955), que sustentou que se nas organizações existe uma lei de ferro da oligarquia também existe uma lei de ferro da democracia agindo como contracorrente. Esta basear-se-á num compromisso envolvendo o controlo democrático das lideranças e na possibilidade de participação dos membros na tomada de decisões. Mas é sobretudo na sequência do estudo seminal de Lipset, Trow e Coleman (1956), realizado na *International Typographical Union*, que o debate no seio das ciências sociais se inicia verdadeiramente. Vários estudos são dados à estampa, evidenciando a existência de determinados mecanismos que podem contrariar a tendência apresentada como inexorável desde Michels e concluindo que a democracia sindical é possível. Mais recentemente, Morris e Fosh (2000) recensearam quatro modelos de democracia sindical que, embora centrados na realidade do Reino Unido, possuem, pelo menos em parte, valor heurístico para outras

sociedades: “*liberal pluralism*”, “*grass roots activism*”, “*consumer trade unionism*” e “*individual accountability*”. Os dois primeiros correspondem aos modelos alternativos tradicionais de democracia política, a democracia representativa e a democracia direta ou participativa. Os dois últimos são duas formas mais recentes e que se prendem, no primeiro caso, com o acréscimo do sindicalismo de serviços e, no segundo, com as imposições legislativas dos governos de Margaret Thatcher.

Todavia, contrariamente ao defendido por Weber, as organizações que se regem por um padrão burocrático não são eficientes, antes evidenciando disfunções com implicações nefastas. As organizações associativas, em particular os sindicatos, só poderão ser eficientes se os seus membros não estiverem afastados das decisões e se puderem exercer um controlo democrático sobre a burocracia. E é nestas tendências burocráticas e oligárquicas que reside muito do fulcro da crise do sindicalismo. A forma sindical não é imune à questão do poder na organização. A crise sindical é também uma questão de poder.

No fundo, assiste-se a um défice democrático – que não é só característico do sindicalismo – e, no movimento sindical, não é apenas apanágio de uma corrente sindical.

QUE FAZER?

O movimento sindical só muito tardiamente enfrentou a situação, implementando desde então um conjunto de ações diversificadas, mas em geral com um carácter muito limitado. É o caso das tentativas de reforço da ação sindical a 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. Refiram-se igualmente algumas experiências de ação conjunta com movimentos sociais diversos; a implementação de novas agendas negociais, dada a crescente heterogeneidade dos efetivos sindicais e respetivos interesses; a renovação de lideranças ou a utilização da Internet.

Neste quadro, onde os sindicatos mais têm investido é na realização de campanhas de recrutamento e nos processos de reestruturação organizacional, visíveis através de uma atividade febril de fusões e integrações.

No que concerne ao recrutamento, de acordo com Kelly e Heery (1994), as campanhas seguem maioritariamente uma lógica reativa e não obedecem nem a um planeamento nem a uma sistematização. Por outro lado, segundo Heery, Kelly e Waddington (2003), o modelo que é mais frequentemente seguido é o que estes autores designam por “*servicing model*”, isto é, um “*top-down model*”, significando a implementação de um “sindicalismo de serviços” que alguns autores propugnam e no qual vislumbram a sobrevivência do sindicalismo (METCALF, 2005), mas 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 com a implantação de um “*organizaing model*”, considerado um “*bottom-up model*”.

Por seu lado, a onda de fusões e integrações a que vimos assistindo remete para uma reestruturação de tipo externo que na generalidade dos casos se encontra imbuída essencialmente de “motivações defensivas” (BEHRENS; HURD; WADDINGTON, 2003), tendo por objetivo proceder ou a um ajustamento estrutural face ao declínio de sócios e consequente declínio financeiro ou à procura de economias de escala, de modo a canalizar recursos para serem aplicados nas campanhas de recrutamento, se bem que não haja evidência empírica de que tal ocorra efetivamente (WADDINGTON, 2005). Num número muito reduzido de situações podemos encontrar igualmente na base destes processos “motivações agressivas” visando a obtenção de vantagens nas relações intersindicais.

No entanto, como referem Behrens, Hurd e Waddington (2003), só as reestruturações imbuídas de uma “motivação transformadora” – acrescentaríamos *radicalmente transformadora* – estão em condições de possibilitar o acréscimo do poder sindical. Este tipo de motivação é o único que permite atuar, simultaneamente, nas vertentes externa e interna promovendo uma mudança organizacional que aprofunde a democracia sindical, crie estruturas que acomodem os vários grupos que continuam sub-representados nas

estruturas decisórias, incrementando a sua participação, e reconstruir as relações entre os vários níveis do movimento.

Este é um imperativo que o movimento sindical tem de enfrentar: desburocratizar, quebrar a oligarquização e implementar uma efetiva democracia.

Como referimos, grande parte da crise do sindicalismo deve-se a uma deficiente qualidade da relação entre sindicatos e trabalhadores. Uma efetiva democracia passa pela valorização da participação em todos domínios, quer digam respeito à organização, às políticas ou à ação, que suplante a prática da delegação de poderes. Não se trata de aumentar os mecanismos de democracia representativa – ao invés do que pensam os epígonos do voto eletrónico, que nele veem uma tábua de salvação para os sindicatos, não é ele que os irá salvar – mas antes implementar uma democracia de base, onde assembleias fortemente participadas debatam sem anátemas as questões que se colocam à organização e elejam as lideranças sindicais, em vez de estas serem eleitas em listas fechadas que são elaboradas pela direção cessante com base em critérios nem sempre claros, configurando uma situação de cooptação.

Concomitantemente, a admissão da limitação de mandatos para cargos sindicais, a existência de eleições plurais com um número de candidatos superior ao número de lugares a preencher e a possibilidade dos dirigentes – e também delegados – poderem ser destituídos a qualquer momento permitiria uma renovação constante das lideranças sindicais e assim quebrar a lei de ferro da oligarquia³.

O sindicalismo não pode ser vetor de democracia se os trabalhadores se limitarem a participar apenas – e cada vez o fazem menos – nas eleições sindicais. A força de um sindicato reside não na apatia dos seus aderentes e militantes de base, mas, pelo contrário, na sua possibilidade de influenciar a ação quotidiana. Trata-se de uma recomposição das relações entre o indivíduo e o coletivo, entre os assalariados e os sindicatos; entre os aderentes e a estrutura; entre as cúpulas e as bases. *A participação, enquanto primeiro pilar essencial da democracia organizacional, é fonte de dinamismo; a não participação é fonte de esclerose e de declínio.*

Para que a participação possa ser efetiva, a transparência organizacional, através de uma ampla circulação da informação, é uma condição *sine qua non*. Este constitui o segundo pilar essencial da democracia organizacional. Transparência na esfera real e na esfera virtual.

Os sindicatos passaram a utilizar a Internet em larga escala. Mas os seus *websites* restringem-se a um repositório de informação oficial da organização, enquanto a interatividade se encontra ausente. Por outro lado, a transparência organizacional encontra-se também praticamente ausente, dado que documentos relevantes como os relatórios de atividades, os programas de ação, os relatórios de contas, os orçamentos ou as atas das assembleias gerais, bem como as decisões tomadas nas reuniões dos diversos órgãos não são divulgados. E se os sócios poderão ter, eventualmente, acesso a algumas dessas informações por outras vias, os potenciais associados não têm (ALVES, 2015).

As plataformas da *Web 2.0.*, como o *Facebook*, também não estão a ser utilizadas com o objetivo de aprofundar a participação (ALVES, 2015). A lógica com que esta rede social é utilizada por alguns dos sindicatos obedece ao que Dijk (2000) denomina de “modelo de marketing”, ou seja, limitam-se a divulgar os serviços que oferecem ou a fornecer informação considerada útil sobre a profissão em que têm jurisdição e a sua envolvente.

Deste modo, o que os *websites* e a utilização das plataformas comprovam é que o modelo burocrático de organização se estendeu ao mundo virtual, originando uma “infocracia”, como detetado por Zuurmond (1994), assente no reforço dos padrões de comunicação existentes, apenas se procedendo à alteração da forma como se transmite a informação, que assume um carácter restrito e não incide sobre aspetos relativos ao modo de governo dos sindicatos.

3 Não compartilhamos a visão pessimista e determinista de Michels e outros autores segundo a qual a lei de ferro da oligarquia será inultrapassável, dado a tendência ser para um contínuo e irreversível aprofundamento da burocratização e oligarquização das organizações, ideia que tem subjacente a consideração de que ao registar-se uma tendência para um crescimento da sua dimensão, este impossibilita a participação de todos os membros.

Ainda no campo organizativo, os sindicatos têm como missão histórica melhorar a capacidade de organização de todos aqueles que se encontram no mercado de trabalho, o qual é cada vez mais segmentado, pelo que devem reunificar no seu interior trabalhadores precários e desempregados, ao invés de constituírem apenas um grupo de pressão dos que se encontram melhor posicionados no mercado, tendo emprego garantido.

O movimento sindical, nas suas correntes maioritárias, há muito abandonou o seu carácter de movimento social em prol da institucionalização, o que conduziu à sua captura pelo sistema capitalista, como afirmámos. Retornar a esta matriz de movimento social e de independência face ao poder é uma exigência. Nesta perspetiva, o sindicalismo aliará um incremento da “solidariedade interna” (aprofundamento das relações entre as várias organizações sindicais nos planos local, regional, nacional e internacional) a uma sua disponibilidade para o fomento da “solidariedade externa” (LÉVESQUE; MURRAY, 2003), significando a capacidade dos sindicatos trabalharem conjuntamente com outros movimentos sociais, implicando o estabelecimento de alianças e de coligações em torno da resolução não só de questões laborais, mas também de outras que extravasam este âmbito.

Isso significaria que os sindicatos conseguiriam articular as relações sociais internas e externas à empresa, reaproximando as esferas da produção e da reprodução, o que lhes permitiria inscrever novamente a sua atuação numa perspetiva societal, a qual se foi perdendo ao longo do tempo. As questões dos transportes, da saúde, da segurança social, da cultura, do lazer, da educação e da formação, o ambiente, etc. são relevantíssimas para os sindicatos. A resposta à dominação e a definição de projetos alternativos passa pela totalidade da vida social e não apenas pelos aspetos inerentes às relações sociais de trabalho. Uma atuação em ambos os planos permitir-lhes-á, inclusivamente, refutar as acusações recorrentes de corporatismo de que são alvo e assim aumentar a sua influência na sociedade.

Alie-se-lhe uma “capacidade estratégica” (HYMAN, 2007), isto é, uma capacidade das organizações para elaborarem, implementarem e difundirem uma agenda própria que expresse o pensamento, os interesses e os objetivos dos seus membros e onde se inclua não somente as suas reivindicações, mas também os seus projetos e o modo como encaram as relações sociais.

Por fim, a implementação de dois tipos de abordagem. O primeiro, no espírito de um “sindicalismo comunitário” (MOORE; JEFFERYS; COURTS-SALIES, 2007), que mostra ser particularmente relevante para organizar os trabalhadores precários, dada a elevada rotação no emprego a que estão sujeitos. O segundo, numa lógica de “sindicalismo de capital social” (NISSEN; JARLEY, 2005), visar-se-á 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 luta pela emancipação coletiva à tentativa de resolução dos problemas individuais de cada trabalhador e de cada trabalhadora.

CONCLUSÃO

Organizações duplamente centenárias, os sindicatos estão confrontados atualmente com enormes desafios de vária índole, que os fazem navegar em “águas agitadas” (LEHNDORFF; DRIBBUSCH; SCHULTEN, 2018). Desafios externos e desafios internos, que têm induzido uma crise que constitui uma característica dominante do movimento sindical à escala global e que não pode ser negada, mas cujos contornos convém delimitar com precisão. Face a esta situação, os sindicatos só muito tardiamente a enfrentaram, implementando desde então um conjunto de ações diversificadas que se encontram essencialmente imbuídas de “motivações defensivas”, como referimos.

Mas ao falar-se de crise, convém perceber do que falamos. Trata-se de uma crise que denuncia uma decadência inexorável do sindicalismo que conduzirá ao seu desmoronamento definitivo como profetizou, por exemplo, Rodrigues (1999) na sua perspetiva pessimista? 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 em tempos prognosticou Rosanvallon (1988)? Ou será, por fim, que ela 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.

Como vimos, 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. Contudo, é um dado adquirido da história 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, acabando por verificar-se tendo ocorrido determinadas circunstâncias. Foi o que sucedeu com os operários não qualificados que só muito tardiamente chegaram ao sindicalismo. Inclusivamente, há umas décadas seria impensável pensar que grupos 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 sindical⁴. 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 da forma sindical. 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 sócios⁵. Esta constitui uma condição prévia à indispensável construção da organização sindical nos locais de trabalho que, a existir, permitirá posteriormente reforçar a sindicalização. E passa também necessariamente pela desburocratização e pela afirmação de uma democracia de carácter não formal nas organizações. Porque a crise do sindicalismo é também uma crise de uma certa forma de sindicalismo.

Em conclusão, optando por uma estratégia *radicalmente transformadora*, a forma sindical será portadora de futuro.

4 A título exemplificativo refiram-se os casos dos detentores de órgãos de soberania, professores universitários, médicos, enfermeiros, polícias, militares, guardas prisionais, guardas costeiros, clérigos ou trabalhadores do sexo. Refiram-se ainda as recentes movimentações dos trabalhadores “uberizados”, como o “Breque dos Apps” de junho de 2020 no Brasil e um pouco por toda a América do Sul; as marchas lentas em Lisboa, em janeiro e novembro de 2020; outras ações diversificadas que têm vindo a ocorrer em vários países, bem como a constituição em junho de 2020 da TWN – *Transnational Workers Network*, englobando vários coletivos de trabalhadores de plataformas e o SEIU – *Service Employees International Union*, que organiza trabalhadores nos EUA e Canadá.

5 Os sócios, mobilizados e não apáticos, constituem o principal recurso de poder dos sindicatos. E é sobre a quotização dos sócios que deve repousar a saúde financeira de um sindicato e não nos subsídios e outras prebendas estatais, que coartam a sua independência, ou nos negócios, incluindo os imobiliários, que enformam o “capitalismo sindical” de que falam João Bernardo e Luciano Pereira.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Paulo Marques. Democracia digital? Os usos da Internet pelos sindicatos da saúde. **Journal of Studies on Citizenship and Sustainability**, n. 1, p. 158-179, novembro de 2015.
- BEHRENS, Martin; HURD, Richard; WADDINGTON, Jeremy. **Structural change as a source of union revitalization**, WSI-Mitteilungen 09/2003, n. 56, p. 534-540. Disponível em:
- www.boeckler.de/pdf/wsimit_eng_2003_09_behrenshurdwaddington.pdf. Acesso em: 3 nov. 2020.
- BERNARDO, João; PEREIRA, Luciano. **Capitalismo sindical**. São Paulo: Xamã, 2008.
- BLACKBURN, R. M.; PRANDY, K. White-collar unionization: a conceptual framework. **British Journal of Sociology**, v. 3, n. 1, p. 111-122, junho de 1965.
- BLANCHFLOWER, David. International patterns of union membership. **British Journal of Industrial Relations**, v. 45, n. 1, p. 1-28, fevereiro de 2007.
- CHAISSON, Gary N. **Union mergers in hard times**. The view of five countries. Ithaca: Cornell University Press, 1996.
- COULET, Cyril. Une chute rapide du taux de syndicalisation induite par la réforme de l'assurance chômage. **Chronique Internationale de l'IRES**, n. 112, p. 47-58, maio de 2008.
- DBI&S. **Trade union membership, 2012**. Londres: Department for Business, Innovation and Skills, 2013.
- DIJK, Jan van. Models of democracy and concepts of communication. In HACKER, Kenneth L.; DIJK, Jan van (org.). **Digital democracy: issues of theory and practice**. Londres: Sage, 2000, p. 30-53.
- EBBINGHAUS, Bernhard; VISSER, Jelle. When institutions matter: union growth and decline in Western Europe: 1950-1995. **European Sociological Review**, v. 15, n. 2, p. 135-158, junho de 1999.
- EBBINGHAUS, Bernhard; VISSER, Jelle (eds.). **Trade unions in Western Europe since 1945**. Londres: Macmillan, 2000.
- GOULDNER, Alvin W. Metaphysical pathos and the theory of bureaucracy. **American Political Science Review**, v. 49, n. 2, p. 496-507, junho de 1955.
- GRAMSCI, Antonio. **Consejos de fábrica y Estado de la clase trabajadora**. Editorial Roca: Cidade do México, 1973.
- HAYNES, Peter; BOXSLL, Peter; MACKY, Keith. Union reach 'representation gap' and the prospects for unionism in New Zealand. **The Journal of Industrial Relations**, v. 48, n. 2, p. 193-216, abril de 2006.
- HEERY, Edmund Heery; KELLY, John; WADDINGTON, Jeremy. Union revitalization in Britain. **European Journal of Industrial Relations**, v. 9, n. 1, p. 79-97, março de 2003.
- HYMAN, Richard. How can unions act strategically?. **Transfer**, v. 13, n. 2, p. 193-210, maio de 2007.
- KELLY, John Kelly; HEERY, Edmund. **Working for the union: British trade union officers**. Cambridge: Cambridge University Press, 1994.
- LABBÉ, Dominique; CROISAT, Maurice. **La fin des syndicats?** Paris: L'Harmattan, 1992.
- LEHNDORFF, Steffen; DRIBBUSCH, Heiner; SCHULTEN, Thorsten. **Rough waters**. European trade unions in a time of crises. Bruxelas: ETUI, 2018.
- LÉNINE, Vladimir Ilitch. **Que fazer?** Lisboa: Edições Avante!, 1977 [1901-1902].
- LÉNINE, Vladimir Ilitch. **A doença infantil do «esquerdismo» no comunismo**. Lisboa: Edições Avante!, 1977 [1920].
- LÉVESQUE, Christian ; MURRAY, Gregor Murray. Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale: clés de lecture pour un renouveau. **La Revue de l'IRES**, n. 41, p. 149-176, junho de 2003.
- LIPSET, Seymour Martin; TROW, Martin A.; COLEMAN, James Samuel. **Union democracy: the internal politics of the International Typographical Union**. New York: The Free Press 1956.
- METCALF, David. Trade unions: resurgence or perdition? An economic analysis. In FERNIE, Susan; METCALF, David (ed.) **Trade unions: resurgence or demise?**, Londres: Routledge, 2005, p. 83-117.
- MARX, Karl. **Salário, preço e lucro**. Lisboa: Edições Avante!, 1983 [1865].
- MERCER, Sally; NOTLEY, Richard. **Trade union membership 2007**. Londres: BERR, 2008.
- MICHELS, Robert. **Political parties: a sociological study of the oligarchical tendencies of modern democracy**. New York: Collier Books, 1961 [1910].

- MOORE, Sian; JEFFERYS, Steve; COURTS-SALIES, Pierre. Why do Europe's unions find it difficult to organise in small firms? **Transfer**, v. 13, n. 1, p. 115-130, maio de 2007.
- MORRIS, Huw; FOSH, Patricia. Measuring trade union democracy: the case of the UK Civil and Public Services Association. **British Journal of Industrial Relations**, v. 38, n. 1, p. 95-114, dezembro de 2002.
- MOURIAUX, René. **Les syndicats dans la société française**. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1983.
- MOURIAUX, René. **Crises du syndicalisme français**. Paris: Montchrestien, 1998.
- NISSEN, Bruce; JARLEY, Paul. Unions as social capital: renewal through a return to the logic of mutual aid. **Labor Studies Journal**, n. 29, p. 1-26, janeiro de 2005.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: EDUSP, 1999.
- ROSANVALLON, Pierre. **La question syndicale**. Histoire et avenir d'une forme sociale. Paris: Fondation Saint-Simon/Calman-Lévy, 1988.
- SCHMALZ, Stefan; LUDWIG, Carmen; WEBSTER, Edward. The power resources approach: developments and challenges. **Global Labour Journal**, v. 9, n. 2, p. 113-134, maio de 2018.
- SILVER, Beverly. **Forces of labor. Workers' movements and globalization since 1870**. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.
- TROTSKY, Leon. Os sindicatos na época da decadência imperialista, 1940. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/trotsky/1940/mes/sindicato.htm>. Acesso em: 3 nov. 2020.
- WADDINGTON, Jeremy. **Restructuring representation: the merger process and trade union structural development in ten countries**. Bruxelas: Peter Lang, 2005.
- WALLERSTEIN, Immanuel. Response: declining states, declining rights. **International Labor and Working-Class History**, n. 47, p. 24-27, primavera de 1995.
- WEBER, Max. **Economia e sociedade**. São Paulo: Editora Universidade de Brasília/Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2004 [1919-1922].
- WRIGHT, Erik Olin. Working-class power, capitalist-class interests and class compromise. **American Journal of Sociology**, v. 105, n. 4, p. 957-1002, janeiro de 2000.
- ZUURMOND, Arre. **The infocracy**. A theoretical and empirical reorientation in Weber's idealtype of the rational legal bureaucracy in the information age. The Hague: Phaedrus, 1994.

Fontes estatísticas

- VISSER, Jelle. ICTWSS Database. version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, novembro de 2019. Disponível em: <https://www.ictwss.org/downloads>. Acesso em: 3 nov. 2020.