

Dossier: Sindicalismo Português

ELÍSIO ESTANQUE; ANTÓNIO CASIMIRO FERREIRA

MANUEL CARVALHO DA SILVA; JOÃO PROENÇA

ELÍSIO ESTANQUE
ANTÓNIO CASIMIRO FERREIRA

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais

Transformações no mundo laboral e novos desafios do sindicalismo português

O problema da transformação das relações laborais tem necessariamente de ser discutido à luz do actual contexto de globalização económica para que se compreendam as consequências deste processo para o movimento sindical e os novos desafios que este tem hoje pela frente.

Como se sabe, a economia mundial assentou desde sempre em múltiplos desequilíbrios entre centros e periferias. Mas, hoje, os contrastes entre pólos de desenvolvimento e zonas de exclusão e de miséria não só assumem contornos particularmente chocantes em países de rápido crescimento económico, onde as novas tecnologias convivem lado a lado com relações laborais de neo-escravatura (por exemplo, no Sudeste asiático), como no próprio seio dos países considerados avançados. Não há dúvida de que a inovação tecnológica e a revolução informática constituíram poderosos meios em que se apoiou o mercantilismo dos anos 80 para promover a desregulamentação da velha relação salarial fordista. Como consequência disso, assistiu-se a uma acentuada perda de peso do trabalho industrial nas sociedades avançadas (em especial na Europa), o que contribuiu para a crescente heterogeneidade e *des-standardização* das formas tradicionais de trabalho. Contudo, se a terciarização e a rápida expansão das novas tecnologias da informação promovem novas oportunidades para certos segmentos sociais, tais processos tendem a esconder os efeitos perversos que daí resultam sobre outros segmentos, arrastados para situações de maior precarização e exclusão, inclusive nas economias mais dinâmicas da União Europeia.

A visão idílica, neutra e fictícia de uma globalização homogeneizante e harmoniosa, que tem vindo a ser construída pelos ideólogos do neoliberalismo e pelos *mass media* ao seu serviço é diariamente negada pelos problemas laborais a nível mundial. O novo liberalismo global entrou numa dinâmica vertiginosa, e os seus impactos sobre as relações de trabalho fazem-se

hoje sentir em todas as regiões do globo, a mostrar que a globalização não é propriamente uma imensa nuvem de fluxos a pairar sobre os poderes políticos e económicos que comandam o sistema mundial. É, pois, necessário atentar na sua materialidade concretizada em contextos particulares e situações sociais e humanas palpáveis e espacialmente vinculadas. A globalização é complexa e polimórfica, visto que as múltiplas interações e impactos a que os mecanismos globais dão lugar adquirem as mais diversas especificidades e configurações em diferentes regiões e contextos espaciais, ou seja, os processos de globalização arrastam consigo novas formas de “localização”.

Estamos hoje perante um novo modelo laboral e social, caracterizado pelo aumento da *individualização* das relações sociais, da insegurança, da precarização e do risco em diferentes níveis da vida social, nomeadamente na esfera laboral (Beck, 1992, 2000). A constante mobilidade do capital e o conseqüente aumento da fragmentação, a descentralização do processo produtivo, traduzem-se cada vez mais em fenómenos como a deslocalização de empresas, subcontratação, flexibilidade de horários, desemprego e emprego precário, etc., cujas conseqüências, apesar da larga margem de imprevisibilidade, já se fazem sentir de forma drástica sobre a actividade sindical. Acresce que, com o desmoronamento do império soviético, fez-se em ar a velha ortodoxia comunista, que durante mais de um século serviu de modelo ideológico ao movimento operário, o que veio contribuir para o progressivo declínio em que entrou o sindicalismo “de classe”, ao longo das últimas duas décadas.

Como é sabido, o movimento sindical tende a deixar de ser predominantemente de base operária, à medida que as sociedades se terciarizam, e esta é uma tendência que se verifica também em Portugal. Mas importa ter presente o papel histórico do movimento operário, visto que foi ele que, pelo menos até aos anos sessenta – e, no caso português, até um período mais recente –, alimentou as bases sociais do sindicalismo e essa referência e essa memória continuam a marcar o discurso e as propostas de acção de uma larga corrente do sindicalismo português. Podemos dizer que esta concepção continua a apoiar-se numa visão do mundo laboral fixada nas velhas contradições de classe, herdada do marxismo estruturalista que hegemonizou o discurso público em Portugal no pós-25 de Abril de 1974. Todavia, é hoje quase unanimemente reconhecido que esta visão deixou de adequar-se à realidade social do mundo actual. Ou seja, muito embora as classes sociais estruturadas a partir da esfera produtiva continuem a fornecer a principal base das desigualdades, o certo é que, como quase todos os estudos comprovam (Wright, 1985, 1997; Pakulsky e Waters, 1996; Estanque e Mendes, 1998), a classe deixou há muito de ser o determinante principal

do conflito político. Num quadro de crescente globalização e individualização das relações sociais as clivagens de classe produzem simultaneamente antagonismos de interesses e *relações de consentimento* a partir da produção, sejam elas fundadas em regimes de tipo hegemónico ou de tipo despótico (Burawoy, 1985). Se, até aos anos sessenta, a luta de classes conduzida pelo movimento operário nos países industrializados teve um amplo significado social e político, foi porque havia condições para construir culturas operárias fortes, sob a forma de comunidades de resistência ou emancipatórias, as quais entretanto se esbateram ou se extinguíram por completo. O tradicional sistema de produção taylorista e o modelo de regulação fordista começaram a cindir-se e a fragmentar-se, fazendo emergir formas de trabalho mais desreguladas e inseridas num quadro social mais marcado pela terciarização do emprego e pela expansão dos consumos de massa.

Evidentemente que, a par da perda de vitalidade deste modelo de acção sindical, centrado na mobilização operária – sobretudo à medida que se assiste ao crescimento do sector terciário na população activa – cresceu também a sindicalização dos trabalhadores dos serviços administrativos e do funcionalismo público, bem como a presença dos sindicatos nos mecanismos de concertação. Isto fez com que, nuns casos de forma mais aberta, noutros apenas implicitamente, as estruturas sindicais passassem a integrar cada vez mais as instâncias de regulação institucional, negociando com o Estado e os restantes parceiros sociais a definição das políticas laborais e sociais. Estas circunstâncias conferiram ao movimento sindical um novo papel no desenhar das grandes reformas sociais, reforçando o seu protagonismo institucional, mas, ao mesmo tempo, retirando-lhe parte da sua capacidade de mobilização. A este propósito, poderá dizer-se que, ao longo das últimas décadas, as conquistas dos trabalhadores e do movimento sindical tradicional cederam, na prática, às pressões da lógica cooptativa, entrando sem o perceber na dinâmica do sistema, ou seja, deixando-se absorver pela lógica de regulação (Santos, 2000: 335). Não só o capitalismo conseguiu em parte “canibalizar” as lutas da classe trabalhadora, como até as estruturas dirigentes dos principais sindicatos se tornaram, em certa medida, instrumentos da acção reguladora do Estado.

Convém, no entanto, não esquecer que, lado a lado com as tendências de desacreditação do “velho” sindicalismo de base operária e nacional, diversos sinais de renovação – sobretudo no plano das ideias e do debate político – têm vindo a surgir, tanto no campo académico como no domínio sindical, apontando para a emergência de um “novo” movimento social sindical de âmbito global ou internacional (Moody, 1997; Bezuidenhout, 1999; Ashwin, 2000; Estanque, 2002). Estamos em crer que este processo

de revitalização será cada vez mais visível no futuro próximo, já que o movimento sindical se mostra hoje mais aberto e reconhece explicitamente a necessidade de renovar os seus métodos e estratégias de actuação perante a força crescente do capitalismo global.

É a partir destas linhas de orientação que concebemos as novas complexidades e desafios a que os sindicatos procuram hoje responder. Daí que as questões que decidimos abordar no presente dossier tenham sido concebidas no sentido de clarificar, em diálogo directo com os dirigentes das duas principais centrais sindicais portuguesas (a CGTP-IN e a UGT), muitos dos problemas que acabámos de identificar. O nosso objectivo vai, portanto, no sentido de conhecer mais de perto as suas experiências recentes, as reflexões internas e as estratégias de cada uma destas duas grandes correntes do movimento sindical no nosso país. As seis questões que colocámos aos nossos interlocutores poderão ser agregadas em dois grandes campos: a) o primeiro, em torno das propostas e formas de actuação no terreno, isto é, no plano da *organização e mobilização dos trabalhadores*; e b) o segundo, relativo às propostas e formas de intervenção no plano dos *mecanismos de negociação e relações institucionais* que as estruturas sindicais mantêm com o Estado e os restantes parceiros sociais. Qualquer deles parece-nos fundamental para se perceber a profundidade das mudanças em curso no campo sócio-laboral e as respostas que as estruturas sindicais vêm procurando construir. Por esse motivo, vale a pena discutir, ainda que de forma abreviada, cada uma destas duas problemáticas.

Quanto ao primeiro conjunto de questões, o objectivo foi confrontar os dirigentes sindicais com problemas como a tendencial fragilização do sindicalismo, a construção das redes transnacionais e a segmentação das condições de trabalho. São conhecidos resultados de diversos estudos que comprovam o aumento da desfiliação e a crescente dificuldade de organizar e mobilizar os trabalhadores a partir das empresas (Cerdeira, 1997; Ferreira, 2001). Como resultado da crescente competitividade económica dos mercados globais, e sobretudo se tivermos em conta o seu impacto em países pouco competitivos em termos tecnológicos, como Portugal, a lógica empresarial continua a funcionar, em larga medida, segundo modelos tradicionalistas – em especial no sector industrial – e orientados para a contenção dos custos salariais, para a persistência dos baixos salários como resposta ao aumento da concorrência. Perante uma legislação laboral considerada pelos empresários demasiado proteccionista do trabalhador, procurou-se desenvolver um modelo de flexibilização que passa, antes de mais, por encontrar expedientes para contornar a lei, recorrendo-se a formas de subcontratação de trabalho, por vezes clandestinas, ao trabalho domiciliário, aos contratos a

prazo, etc., o que conduz a uma fraca efectividade do direito laboral dentro das empresas, especialmente nas de pequena e média dimensão. Esta situação traduz-se no progressivo aumento de formas de trabalho precário que colocam o trabalhador numa maior dependência do empregador e inibem na prática a sua participação sindical. Paralelamente a isto, há, como é evidente, toda uma série de transformações que vêm ocorrendo na sociedade, como o apelo ao consumo, o aumento da insegurança das pessoas, o acentuar do individualismo, aspectos que tendem a empurrar o cidadão comum para uma vida mais resguardada na esfera privada, o que, sobretudo nos grandes centros urbanos, se traduz no acentuar do isolamento e da solidão e faz aumentar o défice de cidadania e de participação na vida colectiva.

As propostas recentes de Peter Waterman chamam justamente a atenção para a necessidade de uma reconceptualização do velho internacionalismo sindical no sentido de adequá-lo à actual era do capitalismo das redes globais informatizadas.¹ Algumas destas orientações já estavam, de resto, presentes nas teses sobre o sindicalismo português, apresentadas em 1995 por Boaventura de Sousa Santos. Salientando a importância do princípio da solidariedade, como resposta necessária ao crescente reforço das regulações locais e transnacionais em prejuízo dos mecanismos nacionais de regulação, o autor postulava que a construção de uma cidadania activa passaria pela combinação entre um maior envolvimento directo do sindicalismo no espaço da produção (nomeadamente através do reforço do papel das comissões de trabalhadores) e uma maior intervenção fora do espaço da produção, devendo esta articular-se com “outros movimentos sociais progressistas, movimentos de consumidores, feministas, etc. [...], as energias contestatárias do movimento sindical devem ser deslocadas para a articulação com estes outros movimentos” (Santos, 1995: 135). Na verdade, os chamados Novos Movimentos Sociais introduziram toda uma série de novos contributos, no campo das propostas políticas, dos temas em debate, nas linguagens e formas de participação pública. Além de terem alargado o leque da conflitualidade social para esferas exteriores à produção – a luta pela paz, o ambientalismo, a emancipação da mulher, os direitos dos consumidores, os direitos humanos, etc. –, o seu crescente protagonismo entrou, de certa forma, em concorrência com as velhas formas de luta de classes fundadas na acção operária.

Quanto ao segundo conjunto de questões, estão em causa dois eixos estruturantes da agenda político-laboral da actualidade. O primeiro radica na

¹ Veja-se o artigo de Peter Waterman, publicado neste volume.

possibilidade desejável de compatibilizar justiça social na esfera laboral com produtividade e crescimento económico. Esta é uma questão condicionada, como já se referiu, pela circunstância de nos sistemas de relações laborais coexistirem modelos de organização do trabalho e condições de trabalho dispare, neles se reconhecendo por um lado, o taylorismo tradicional, e por outro, o “admirável mundo novo” da sociedade do conhecimento e da informação. Da combinação entre a lógica taylorista e o modelo de desenvolvimento económico-social, assente nos baixos salários como factor competitivo, resulta a indiferença aos desafios colocados pela introdução de novas tecnologias, o aumento da qualificação das pessoas e a requalificação profissional. O fosso entre estes dois modelos é enorme, dele se encontrando ilustração às escalas global, nacional e sectorial. O desafio está em não se estabelecer como objectivo apenas o acesso ao mercado de trabalho e à criação de empregos, mas pugnar pela defesa do acesso a um trabalho com qualidade, exercido em condições dignas, baseado na aprendizagem, no conhecimento e na formação ao longo da vida. As relações entre formação, conhecimento e qualidade de vida estão há muito estabelecidas. Refira-se como exemplos o investimento do Estado e das empresas na prevenção dos riscos profissionais e formação dos trabalhadores, correspondendo a uma redução dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, a compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional, concorrendo para a elevação das expectativas sociais e da auto-estima dos cidadãos trabalhadores. Ainda neste domínio, a formação e qualificação profissionais são indissociáveis do aumento da produtividade e da competitividade das empresas. Enquadrada pelas preocupações a que temos aludido, a discussão em torno da adaptação dos trabalhadores e do ajustamento e modernização das empresas poderá ser compaginável com o aumento da equidade e justiça sociais no mundo do trabalho. É também por esta via que as relações laborais poderão, numa perspectiva emancipatória, transformar-se de relações de subordinação em relações de autoridade partilhada, (re)democratizando-se assim o espaço da produção.

O segundo eixo remete para uma das características constitutivas dos sistemas de relações laborais nas sociedades democráticas: a negociação e o diálogo social. Em certo sentido, os modernos sistemas de relações laborais são o resultado de um processo iniciado durante o século XIX, através do qual se foram criando as fórmulas de negociação entre trabalhadores e empregadores com maior ou menor interferência do Estado. Com efeito, um longo caminho foi percorrido, desde a fase de repressão dos trabalhadores e suas organizações, passando pela fase de reconhecimento, até chegarmos aos modelos paradigmáticos de negociação colectiva instituídos no

pós-guerra ou, mais recentemente, com os exemplos de concertação e de diálogo social, induzidos pelo modelo social europeu e pelo carácter tripartido da OIT.

Como salientam Richard Hyman (neste volume) e Boaventura de Sousa Santos (2000), a regulação das relações de trabalho assenta num complexa dinâmica sociológica, na qual são activadas diferentes formas de regulação. A tensão entre o *status* e o contrato ou a combinação entre os princípios sócio-políticos do Estado, do mercado e da comunidade estão presentes em graus e modalidades diversas em todos os sistemas de relações laborais. Neste sentido, os espaços e contextos da negociação e do diálogo social revestem-se de uma autonomia relativa, cuja margem de liberdade é balizada pela capacidade de interferência de princípios de regulação hegemónicos, nomeadamente, os do mercado e do Estado. Para não ser mera miragem política nem equívoco auto-regulatório, o diálogo social tem de fazer parte do debate democrático e contribuir para o aprofundamento da democracia laboral e da efectividade das normas laborais. Para ser democrático, tem de emergir de relações sociais, organizacionais e institucionais bipartidas ou tripartidas, em que o poder das partes é política e socialmente equilibrado. Não o sendo, a co-responsabilização na produção e aplicação das matérias consensualizadas transforma as oportunidades de uns nos riscos de outros.

A transversalidade do diálogo social faz-se acompanhar, quer das tendências de “desnacionalização” dos sistemas de relações laborais, balizadas pela hipótese de constituição de um sistema europeu de negociação colectiva e concertação social, quer da descentralização da negociação para o nível das empresas. Combinado com boas práticas, o diálogo social é elemento nuclear do modelo social europeu, reconhecendo-se, por exemplo, na constituição dos conselhos de empresa europeus, nas directivas sobre informação, participação e consulta dos trabalhadores, ou ainda nas recentes discussões sobre a responsabilidade social das empresas. Também ao nível transnacional, a necessidade de uma regulação global do trabalho tem conduzido a OIT à promoção activa das formas de negociação e do diálogo, como elemento de um *trabalho digno*. No entanto, e para além da visível necessidade de rever o projecto OIT, fica a dúvida de saber se a dimensão social da globalização, onde o diálogo social transnacional é acolhido, terá alguma potencialidade emancipatória no confronto com o consenso neoliberal hegemónico, onde o trabalho continua a ser encarado como uma mercadoria.

Situadas as grandes linhas de problematização que decidimos estabelecer para este dossier, disponibilizamos agora aos nossos leitores duas abordagens sobre o sindicalismo português, que expressam ao mesmo tempo duas experiências distintas de participação e envolvimento nos problemas do

mundo laboral e institucional. Mais do que um mero registo biográfico, estão em causa a história recente do país e as histórias que cada um destes protagonistas traz na bagagem. A partilha do passado influencia a acção no presente e a disponibilidade para pensar o futuro, mas as próprias condições em que decorre a acção definem-lhe os parâmetros de (re)criação do pensamento face aos desafios que têm de enfrentar. Para nós, permanece em aberto a questão de saber se são os sujeitos que fazem a história ou se é antes a história que produz os sujeitos. O mais provável é que ambos os processos ocorram em simultâneo. Sendo os actores indissociáveis dos sistemas estruturados em que operam, o relevo dos testemunhos apresentados deriva da combinação entre as vivências que nos legam e as perspectivas que nos propõem.

Referências Bibliográficas

- Ashwin, Sarah (2000), “International Labour Solidarity after the Cold War”, in Robin Cohen; Shirin Rai (orgs.), *Global Social Movements*. London: Athlone, 101-116.
- Beck, Ulrich (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Beck, Ulrich (2000), *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era da la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Bezuidenhout, Andries (1999), “Towards Global Social Movement Unionism? Trade Union Responses to Globalization in South Africa”. Geneva: International Labour Organisation. Consultado em 11.07.2001 e disponível em: <www.ilo.org/public/english/bureauc/inst/papers/2000/dp115/>.
- Burawoy, Michael (1985), *The Politics of Production*. London: Verso.
- Cerdeira, Maria da Conceição (1997), “A sindicalização portuguesa de 1974 a 1995”, *Sociedade e Trabalho*, 1, 46-53.
- Estanque, Elísio (2002), “A reinvenção do sindicalismo e os novos desafios emancipatórios: do despotismo local à mobilização global”, in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Trabalhar o mundo: Os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Editora Record (no prelo).
- Estanque, Elísio; Mendes, José Manuel (1998), *Classes e desigualdades sociais em Portugal – um estudo comparativo*. Porto: Afrontamento.
- Ferreira, António Casimiro (2001), “Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais”, in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Globalização: Fatalidade ou utopia?*. Porto: Afrontamento, 255-293.
- Moody, Kim (1997), *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy*. London: Verso.
- Pakulsky, Jan; Waters, Malcolm (1996), *The Death of Class*. London: Sage.

- Santos, Boaventura de Sousa (1994), *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*. Porto: Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa (1995), “Teses para a reinvenção do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo”, *Vértice*, 68, 132-139.
- Santos, Boaventura de Sousa (2000), *A crítica da razão indolente: Contra o desperdício da experiência*. Porto: Afrontamento.
- Wright, Erik Olin (1985), *Classes*. London: Verso.
- Wright, Erik Olin (1997), *Class Counts*. Cambridge: Cambridge UP.

Perguntas aos dirigentes sindicais

Muitos analistas têm vindo a traçar um diagnóstico pessimista do sindicalismo de hoje, sublinhando a sua crescente fragilização. Uma crítica que por vezes se aponta aos nossos dirigentes sindicais é que continuam a organizar os programas de luta actuais com base no pressuposto do trabalho estável – e num conceito de emprego que entretanto está a desaparecer – e não conseguem encontrar formas de conjugar a defesa dos direitos dos trabalhadores com os dos desempregados, pobres e excluídos. Gostaríamos que comentasse esta questão e nos apresentasse as perspectivas de acção para o futuro imediato do sindicalismo português a este propósito. Existem debates internos e ideias novas em torno destes problemas? Faz sentido pensar a acção sindical futura em articulação com outros movimentos associativos, por exemplo, movimentos anti-racistas, de defesa do ambiente, dos direitos humanos, dos direitos dos “consumidores” e outras ONGs?

Manuel Carvalho da Silva (CGTP-IN) Em relação a este primeiro conjunto de questões, e quanto ao diagnóstico do sindicalismo, gostava de referir uma expressão que ouvi no Fórum Social Mundial de Porto Alegre ao director geral da OIT. Disse ele, a determinada altura, que as teorias do fim do trabalho não foram muito objectivas, pois a realidade actual mostra que, afinal, o fim do trabalho não era exactamente o anunciado, mas sim a pretensão do fim do trabalho com direitos. Isto é, estamos numa fase em que nos debatemos no mundo do trabalho com um grande ataque aos direitos que os trabalhadores, essencialmente na Europa, e nos países mais desenvolvidos, foram incorporando nas relações de trabalho ao longo de duas décadas.

Um segundo aspecto a salientar diz respeito à evolução do conceito de trabalho. Penso existir um défice muito grande de debate e reflexão (dentro do próprio movimento sindical, mas também fora dele) que é prejudicial aos trabalhadores e às forças de esquerda. O conceito de traba-

lho precisa de ser debatido à luz da reflexão histórica. Apesar da crise do valor do trabalho, ele continua a ter um lugar central na sociedade actual, desde logo como factor de produção, mas também como factor de socialização, ou seja, como factor de onde emanam qualificações diversas para a sociedade de hoje, e fonte e espaço de onde emergem direitos sociais e direitos de cidadania. O trabalho tem ainda uma centralidade na sua relação com os estilos de vida, na sua relação com o ambiente, que marcam esta sociedade de consumo e de lucro. Relativamente à relação do trabalho com o meio ambiente, permitam-me dizer que, quando entro numa empresa e quero observar se esta tem ou não futuro, uso muitas vezes a observação sobre as condições de trabalho, o ambiente de trabalho, as condições de higiene e segurança no trabalho, como indicador fiável para essa observação. As questões do ambiente e da ecologia relacionadas com o trabalho são áreas potenciais de criação de postos de trabalho, mas também marcam as características do trabalho.

Há ainda uma outra vertente da centralidade do trabalho que vale a pena mencionar e onde é preciso desenvolver muita reflexão: o trabalho como fonte de dignidade humana. Neste aspecto é preciso desenvolver reflexão sobre o que significa esta centralidade do trabalho à luz da afirmação da cidadania. Portanto, o trabalho continua a ser importante, mas a organização dos indivíduos no trabalho está a evoluir e a modificar-se, e é aqui que se centram muitas batalhas do sindicalismo. O sindicalismo é hoje uma forma de organização, uma intervenção/organização colectiva e também individual dos trabalhadores-cidadãos que, numa perspectiva de classe, terá que ser e é profunda e crescentemente combativo e de massas.

Diz-se, muitas vezes, que o sindicalismo se ancorou em certas formas velhas. Mas não será que há na sociedade um peso significativo dessas formas, que faz com que os trabalhadores estejam profundamente presos e prisioneiros dessas tradicionais formas de trabalho? Muitas das formas de trabalho emergentes incorporam os velhos condicionalismos e mecanismos da organização do trabalho e isso obriga a que os sindicatos, em múltiplos casos, não saiam muito dos contornos centrais do processo em que estão historicamente situados. Fazem-se acusações sobre a fragilidade dos sindicatos, sobre a sua ingenuidade, sobre o seu défice de representação, mas os mesmos que as fazem são, muitas vezes, aqueles que impedem, até ao limite, que os sindicatos se manifestem, se afirmem livremente do ponto de vista ideológico, material, orgânico (desde logo nas empresas), e em diversos campos. De qualquer forma, penso que os problemas de adequação dos programas de luta dos sindicatos à realidade actual constituem um desafio muito importante a travar que tem a ver com todas estas questões e também com a sua

capacidade de articular acção com outros movimentos.

Há três grandes problemas com que os sindicatos se debatem, no que diz respeito a programas de luta eficazes e atribuo a cada um deles a mesma importância. O *primeiro* diz respeito à relação com os poderes, em particular ao poder económico, que dispõe hoje de meios que lhe permitem facilmente deslocalizar o ponto e o momento do conflito, através de manipulações múltiplas das contabilidades, da deslocalização dos processos produtivos, da subcontractação, etc. Assim, o conjunto de mecanismos de regulação e de conflito entre trabalho e capital, entre a entidade patronal e o trabalhador, movem-se constantemente, e quando chega o momento de se colocarem em posições de confronto, o ponto de conflito foi deslocalizado, saindo muitas vezes os trabalhadores e os sindicatos de mãos vazias, não pela falta de trabalho preparatório ou disponibilidade para agir, mas sim porque a sua acção nem sequer chega a ter visibilidade e a produzir qualquer efeito. O *segundo* aspecto diz respeito à crescente separação entre poder político e responsabilidade social. As decisões políticas têm múltiplas dimensões e qualquer decisão política tem uma componente social, mas hoje o poder político diz cada vez mais que não é assim e o social fica entregue aos determinismos do económico. Trata-se, portanto, de uma vulnerabilidade imensa que traz novos desafios aos sindicatos e à sociedade, pois o social entregue à dependência do lucro e à lógica do consumo esvazia-se em absoluto. O *terceiro* aspecto diz respeito ao problema de os sindicatos conseguirem articular a dimensão de intervenção institucional, de que não devem abdicar, com a essência da sua acção como movimento social. A este respeito, registre-se que estão a surgir novos sinais e novas dinâmicas como a que hoje (23.03.2002) está a ocorrer em Itália. Nos

últimos dois anos, a Confederação Europeia de Sindicatos vem fazendo, de 6 em 6 meses, grandes manifestações. Tivemos em Março uma manifestação em Barcelona, genuinamente sindical, onde a própria polícia disse estarem mais de 100 mil trabalhadores, mobilizados em torno de temas muito diversificados do mundo do trabalho. Em Portugal, esta viragem teve início em 2000 (23 de Março) com uma enorme manifestação em Lisboa, na altura da Cimeira de Março (com cerca de 80 mil pessoas), organizada pela CGTP-IN e com a presença do Secretário-Geral da CES e depois em Junho, com uma manifestação no Porto, com participação da UGT, uma forte representação do Movimento Sindical espanhol e francês e da generalidade do movimento sindical europeu.

Há, pois, movimentação social diversa, mas existe na sociedade portuguesa um défice elevado de participação, que atinge também os sindicatos. Isto prende-se com a posição do poder político em Portugal em relação ao movimento sindical. Há uma atitude de imposição de uma representatividade instituída, com esquemas previamente montados pelo poder político, por exemplo, em relação à concertação social, onde estão presentes três confederações patronais e as duas confederações sindicais. As confederações patronais têm feito da sua participação mais uma intervenção política e de obtenção de contrapartidas imediatas, do que um exercício de afirmação de posições inerentes ao desenvolvimento estruturado das empresas que representam e das mudanças necessárias à evolução do sector produtivo. Nos processos de negociação há assim, objectivamente, um défice de representação patronal. Quanto às confederações sindicais, elas são apresentadas como uma espécie de faces iguais da mesma moeda. Isso cria défices e dificulta o relacionamento no pró-

prio movimento sindical e limita a sua capacidade de intervenção. Mas, se temos nesta sociedade défices de participação que atingem os sindicatos, temos também uma grande fragilidade dos movimentos sociais e ainda uma confusão entre movimentos sociais e as chamadas ONGs.

Para mim é verdade que os sindicatos estão atrasados na sua acção de articulação com outros movimentos sociais. Pela nossa parte (CGTP-IN) temos, neste momento, uma discussão séria sobre o assunto na sequência de dinâmicas que observámos no ano passado e este ano no Fórum Social Mundial de Porto Alegre, de debates que fizemos durante o último ano com a CUT do Brasil, com a CTA da Argentina, etc. Há um mês, encarregámos um membro da comissão executiva de começar a coordenar um plano de trabalhos naquilo a que chamamos alianças sociais, que são necessárias neste campo. Neste trabalho é preciso ter presente que uma sociedade com trabalho digno, é uma sociedade integrada, de paz e com potencialidades de desenvolvimento.

Sou defensor de que o movimento sindical deve ter um espaço de que não pode nem deve abdicar. Cometeríamos um erro estratégico se deixássemos que as questões sindicais fossem tratadas como as questões de mais uma ONG. Temos, entretanto, obrigação de articular a acção do movimento sindical com outros movimentos sociais e também com as ONGs, mas também aqui precisamos de um debate, pois os movimentos sociais são uma realidade muito concreta. Concordo com Alain Touraine quando ele afirma que um movimento social “põe sempre em causa relações de poder instituídas”. Penso que nos situa bem em relação à génese do próprio movimento sindical, da qual as ONGs diferem profundamente.

Na articulação de acção que defendo como estratégia de intervenção dos movimentos

sociais, quer eles se organizem em torno do tema da exclusão, quer do ambiente, quer da igualdade, quer da paz, etc., terá que se clarificar os espaços, as representatividades específicas e ter respeito por todos, pois não é por um ser muito representativo e o outro ser pouco que o tratamento tem de ser diferente, terá é que ser diferenciado. Na sociedade actual há uma carência de participação e daí uma necessidade de pluralidade de movimentos e de dinamização da sua acção. Uma visão ampla do conceito de trabalho, como a que referi, conduz hoje obrigatoriamente os sindicatos para um trabalho de articulação com a generalidade desses movimentos sociais.

João Proença (UGT) O trabalho está a mudar de uma maneira cada vez mais acelerada, no quadro das mudanças que ocorrem nas empresas, sujeitas a uma competitividade crescente, com necessidade de uma resposta cada vez mais rápida aos desafios da globalização e da evolução tecnológica. Surgem novas formas de organização de trabalho, quer no interior das empresas, quer em situações muitas vezes de fronteira entre o trabalho dependente e o trabalho independente (como acontece com o teletrabalho). Mas, ao contrário do que muitos previam, o trabalho por contra de outrem permanece largamente predominante. Os sindicatos, como organizações de defesa dos interesses destes trabalhadores, são cada vez mais necessários, tanto mais que as condições de vida e de trabalho estão cada vez mais dependentes de decisões fora da empresa, quer a nível nacional, quer internacional. O aumento do desemprego, no fim dos anos 80 e princípio dos anos 90, trouxe grandes dificuldades ao movimento sindical, com uma diminuição dos trabalhadores sindicalizados e a necessidade de se adaptarem a um mundo em mudança.

Esta situação está em grande parte ultrapassada e os sindicatos estão novamente em crescimento no número de trabalhadores filiados. Mas o processo de adaptação à mudança prossegue com vista também a responder aos desafios da pobreza e da exclusão (ligados na maioria dos casos ao desemprego e à precariedade), do aumento da economia informal, da defesa de trabalhadores por conta própria sem trabalhadores subordinados.

Hoje os sindicatos vêm desenvolvendo experiências inovadoras no apoio aos desempregados, desde os jovens à procura do primeiro emprego até aqueles que, com mais de 50 anos, são confrontados com o desemprego e perspectivas muito distantes de encontrar um novo emprego. Não só os sindicatos os defendem e apoiam, como a luta contra o desemprego e por melhor emprego, cada vez mais qualificado, permanece como prioridade sindical. O mesmo no referente aos reformados, que permanecem organizados nos sindicatos de que faziam parte enquanto empregados (veja-se, por exemplo, a experiência extremamente rica das Secções dos Reformados dos Sindicatos Bancários e muitos outros), mas também constituem uma Organização Autónoma no interior da UGT – o Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas – MODERP.

A luta contra a pobreza e exclusão permanece ligada à defesa do direito ao emprego e a pensões dignas, bem como ao Rendimento Mínimo, este não só no sentido de assegurar um mínimo de rendimentos como também, e sobretudo, pela dimensão de inserção social. Veja-se também a luta por regular, a nível nacional e europeu, as novas formas de organização do trabalho, como o teletrabalho, e a protecção dos trabalhadores abrangidos pela precariedade ou por formas atípicas de trabalho – contratos a prazo e a tempo parcial, por exemplo. Além disso, o movimento sindi-

cal assume a luta pela integração dos jovens e das mulheres no mundo do trabalho, sem discriminações. Luta pela igualdade de direitos, pela sindicalização e por uma qualificação inicial.

Muitas questões permanecem em aberto na procura de soluções adequadas. É o caso da representação dos trabalhadores autónomos, em que há experiências inovadoras, por exemplo na agricultura e nos quadros. Como é também o caso dos trabalhadores com múltiplos empregadores, para quem uma organização sindical de carácter sectorial não dá a devida resposta. O movimento sindical vem reforçando a sua ligação a muitas organizações não governamentais (ONGs), quer no diálogo bilateral, quer multilateral, em especial através de instituições onde estão representadas (CES, CITE, CIDM, etc.). É também o caso do emprego dos trabalhadores imigrantes e da luta pela sua integração e pela igualdade de direitos no trabalho, em que a posição sindical portuguesa está na primeira linha da luta sindical a nível mundial. Aqui, não só existe uma ligação estreita com as ONGs como também há um diálogo com as Centrais Sindicais dos Países de origem, em especial no quadro da Comunidade Sindical dos Países de Língua Oficial Portugue-

sa. Apesar disso, temos bem presente que a cooperação entre o movimento sindical e as ONGs está ainda a dar os primeiros passos a nível internacional. No âmbito europeu a primeira declaração conjunta apenas apareceu em 2000, no quadro da defesa da Carta Europeia dos Direitos Fundamentais.

Também o movimento sindical de há muito se mostrou aberto à defesa de novos valores, como a defesa do ambiente e do desenvolvimento sustentável e a defesa dos consumidores (que levou, aliás, à criação da União Geral de Consumidores), como ainda na defesa dos direitos humanos, de que os direitos sindicais são uma base indispensável. Também aqui há uma clara ligação com as ONGs. É evidente que nesta ligação às ONGs se põe também um problema de representatividade, em que há que reconhecer que os sindicatos são as organizações mais representativas da chamada sociedade civil, financiadas pelas quotas dos trabalhadores filiados. Isto, independentemente de se reconhecer o papel relevante que vem sendo desempenhado por muitas organizações de carácter humanitário e de apoio ao desenvolvimento, num mundo em que se têm agravado as desigualdades e tem aumentado a pobreza e a exclusão.

Atendendo a que os principais problemas com que se debate hoje o sindicalismo e o mundo laboral se prendem com a crescente globalização das economias e dos mercados, será de esperar que as novas propostas de acção sindical ou políticas de alianças (como, por exemplo, as mencionadas na pergunta anterior) devam ganhar um alcance cada vez mais transnacional? No caso português em concreto, serão os sindicatos e federações nacionais capazes de se tornar mais europeus? Que dificuldades e obstáculos se colocam a uma tal estratégia? Que contributos poderão ser dados pelo sindicalismo português nesta matéria e como será possível articular as lutas de base nacional com os problemas globais?

MCS Esta dinâmica de globalização em que nos encontramos tem realidades muito concretas que apelam a movimentos e a iniciativas diversas. Nós temos procurado estar lá, temos tido alguma participação, apesar de as deslocações de Portugal para

outros países serem muito caras e nós termos um nível de vida muito baixo. Este aspecto pesa bastante e afecta a postura do movimento sindical português na Europa. Pessoalmente considero, muito sinceramente, que a CGTP tem um défice no

trabalho solidário a nível internacional, que advém do cruzamento de factores diversos. Estamos num período de forte mudança da situação internacional. Por outro lado, em Portugal, há ainda muito a sensação de que as questões da Europa são de outro mundo e este pensamento não vai ser fácil de mudar, e não sei se algum dia mudará em absoluto e até se há caminhos alternativos. Além destas dificuldades, teremos que gerir o impacto de toda a transformação mundial no plano político. No entanto, o reencaminhamento das solidariedades e os processos da sua construção e reconstrução não são um problema que esteja a ser difícil apenas para o movimento sindical português. Olhando a situação presente, numa perspectiva de classe sobre o conjunto do movimento sindical, podemos dizer que o problema é difícil para movimentos sindicais de muitos outros países, porque durante décadas existiam dois sistemas que se confrontavam e os movimentos sindicais, mesmo com distanciamentos ideológicos significativos entre si, trabalhavam também com perspectivas alternativas, mas hoje não existem perspectivas de alternativa construídas. O movimento sindical, como outros, anda um pouco à procura destes reencontros e, em Portugal, não temos uma cultura de solidariedade muito sólida. Aquilino Ribeiro dizia que os portugueses são muito bons no primeiro contacto, mas não solidificam muito essas relações. Tudo isto tem a ver com o nosso posicionamento geográfico e com o nosso percurso histórico. Somos uma sociedade marcada por um percurso complexo de séculos de colonização, sem sermos uma potência e, em especial, pelos 48 anos de fascismo.

Quanto aos obstáculos a uma maior discussão e participação concreta a nível internacional, que não se confunde com turismo ou posicionamento de seguidismo face ao pensamento dominante que outros

assumem, é preciso ver que os sindicatos portugueses andam muito ocupados com problemas básicos de ordem salarial, de condições mínimas de vida ou de protecção social que os ocupam nos planos sectorial e nacional num confronto que tem a ver com a essência do modelo de desenvolvimento que o país tem seguido. Continuamos a ser um país cuja matriz de desenvolvimento assenta nos baixos salários, na baixa qualificação, nas muitas precariedades, e não só no trabalho – as precariedades na sociedade portuguesa são uma questão complexa – e somos um país onde se cultiva uma atitude de desrespeito pelas leis. Não há em Portugal, por exemplo, a nível da concertação social, acordo nenhum que depois, no período da sua aplicação concreta, se veja impulsionado por uma atitude sólida de compromisso quer do patronato quer dos governos. O problema dos baixos salários e do baixo nível de qualificação desgasta os sindicatos e limita a sua intervenção, sendo muito difícil proporcionar aos trabalhadores liberdade para outros campos de intervenção.

Além disso, em Portugal, a atitude, por parte dos poderes para com os sindicatos, é uma atitude mais reactiva e retrógrada em comparação com qualquer outro país da Europa. Por exemplo, na CGTP-IN a volta de 85% dos custos do global da nossa actividade são suportados exclusivamente por quotas dos trabalhadores, o que não se verifica com os movimentos sindicais nos outros países e, até em Portugal, em relação a outras organizações, há apoios chorudos. Aos sindicatos, em particular à CGTP-IN, apenas dão combate, o que de certa forma é, por outro lado, bom sinal. E temos uma sindicalização muito precária, dependente dos jogos pontuais como o do patrão que resolve, de um momento para o outro, deixar de cumprir a sua obrigação do envio das quotas, face às declarações dos trabalhadores, ou ficar com o dinheiro dos tra-

balhadores, ou do patrão que impede que seja recebida a quota à porta da empresa ou a perseguição e discriminação de quem é sindicalizado.

Temos um patronato muito conservador que aumenta os entraves a uma atitude mais livre na organização e acção dos trabalhadores no plano interno e internacional. Seria interessante fazer um estudo profundo do que tem sido o comportamento patronal, pois de certeza que não se descobre um grande plano de modernização e de renovação que signifique um desafio sólido dos patrões à sociedade. Há ainda a questão do ataque à legislação laboral, a insistência em certos mecanismos de flexibilização, de adaptações e polivalências, fazendo comparações cegas com outros países que têm realidades de formação e qualificação, de salários e de protecção social, totalmente diferentes e mais favoráveis que os nossos. Vivemos situações de enorme instabilidade. Apesar dessas dificuldades, que têm também a ver com o estado de desenvolvimento da sociedade portuguesa, temos organizações e quadros sindicais que, em algumas áreas, vão tendo importante intervenção também a nível europeu e no plano geral do movimento sindical. E parece-me que, os próximos anos, trazendo novos retraimentos no comportamento dos trabalhadores, vão ser ao mesmo tempo de aumento de disponibilidade para o combate. O alargamento da UE está a ser e vai ser utilizado até ao limite pelas forças mais conservadoras e retrógradas da UE, invocando a questão da entrada de países onde a “liberdade do mercado” e a desregulação são totais, para um grande ataque ao modelo social europeu. Este modelo tem realidades diversas, a realidade portuguesa é a mais frágil, mas todos vamos ter que encontrar caminhos de unidade e luta para uma resposta adequada. Ainda em relação à intervenção do sindicalismo neste processo de globalização,

penso que o movimento sindical precisa de uma atitude clara e de ruptura com este modelo, e não de uma atitude passiva. Sendo defensor dessa atitude de ruptura, vi com muito interesse que a tónica dominante dos sindicalistas que estiveram no II Fórum Social Mundial de Porto Alegre é já de ruptura e não de adocicar o actual modelo. Ao mesmo tempo que defendo a ruptura, alerta para o facto de termos de agir fortemente dentro do sistema e até para o facto de determinadas dimensões de intervenção se ganharem no plano institucional deste sistema capitalista. E é preciso articular bem todas estas direcções de acção.

Face às dinâmicas globais, o caminho não é centrarmo-nos apenas na visão do todo, no global. Do meu ponto de vista, é preciso ver e agir sobre o todo e as partes, isto é, as dimensões macro e micro. Penso também que estamos numa sociedade de crescentes horizontalidades e que esse traço é um desafio do ponto de vista de definição de objectivos, mas também do ponto de vista da orientação que se assume para a organização nos mais diversos planos. Temos que articular o movimento sindical no plano mundial, mas temos que actuar ao nível do concreto, nas empresas, nos locais, nos países, reagindo aos problemas com base em movimentos organizados. A resposta dos sindicatos e dos outros movimentos sociais terá que ser desenvolvida com base num trabalho “de formiguinha”, porque não se responde a esta dinâmica da globalização com improvisos ou só com intervenção e acção por objectivos momentâneos e dispersos. É necessário muito trabalho de base, muita articulação e reforço dos movimentos sindicais nos locais de trabalho, a nível nacional e também uma intervenção e programas de resposta aos problemas criados pelas multinacionais. Os processos de deslocalização geram conflitos de interesse e ambientes carregados

entre trabalhadores, povos, países, e até continentes, que não são facilmente geríveis. Por isso, terá de existir uma articulação. A luta, por exemplo, por normas sociais mínimas numa organização como a Organização Mundial do Comércio é uma luta extremamente importante, que tem reflexos depois ao nível de cada país. O trabalho de levar para o interior da OMC algumas normas mínimas que tenham reflexo a nível concreto dos países e que potenciem dinâmicas sociais novas e mais solidárias é uma luta antiga dos sindicatos, mas que tem que ser intensificada, dado que está a andar para trás. A dinâmica belicista, acelerada depois do 11 de Setembro, tem raízes e objectivos mais profundos e, por exemplo, anula muito o efeito positivo desse trabalho de anos.

JP Neste novo milénio somos confrontados com o crescimento das desigualdades dentro de cada país e, sobretudo, entre países. A pobreza aumenta e atinge níveis insustentáveis. No último século aumentou a desigualdade de rendimentos entre pobres e ricos: 1 para 11 em 1913; 1 para 35 em 1973; 1 para 72 em 1992. Os 20% mais ricos representam 86% do PIB mundial; os 20% mais pobres, 1%. Há mil milhões de desempregados e 1,2 a 2 biliões de pobres; 250 milhões de crianças trabalham. A população mundial aumenta 80 milhões de habitantes por ano, dos quais 76 milhões nos países em vias de desenvolvimento. Daqui até 2010 mais 700 milhões de jovens chegarão ao mercado de trabalho nestes países.

A economia global acentuou as desigualdades, aumentou a pobreza. As bases que sustentam o actual processo de globalização têm conduzido à perda de soberania dos países, a uma exploração ilimitada e não controlada dos recursos naturais, a restrições da intervenção dos sindicatos nas empresas multinacionais, ao não respeito

das normas sociais e de trabalho internacionalmente reconhecidas, a um acentuar das desigualdades de desenvolvimento e de distribuição da riqueza entre países e regiões e também a uma pressão crescente para fazer recuar os direitos dos trabalhadores e baixar as normas sociais. Desencadeou-se um processo de desenvolvimento dual, que provocou graves disparidades, quer entre regiões e países, quer entre os domínios económico e social.

Este modelo dual e os seus impactos negativos não são consequência inevitável do processo de globalização dos mercados (cuja teorização aponta para um aumento global e equilibrado do bem-estar à escala mundial), mas sobretudo da opção por um modelo de desenvolvimento económico neoliberal, fazendo com que a globalização assente quase exclusivamente no pilar económico-financeiro em detrimento dos pilares político e social. Os dogmas neoliberais têm vindo a perder a sua credibilidade e é cada vez mais reconhecida a necessidade de a globalização ser sustentada num equilíbrio entre a eficácia económica, a justiça social e a estabilidade política, num contexto de pleno respeito pela sustentabilidade ambiental.

O nosso objectivo deve ser o desenvolvimento democrático e equilibrado. A globalização aparece hoje assente em quatro bases:

a) O aumento do comércio internacional. A este respeito, há que ter presente os seguintes dados fundamentais: (i) o comércio mundial, nos últimos dez anos, mais do que duplicou, em volume; (ii) as importações e exportações crescem a um ritmo de cerca do dobro do crescimento do PIB; (iii) a riqueza aparece concentrada nos países industrializados: 29% na América do Norte e 34% na Europa e Rússia, com somente 4% em África, 7% na América Latina e Caraíbas, 1,5% na Oceânia e 25% na Ásia; (iv) o comércio internacional aparece também concentrado nas regiões mais

desenvolvidas: a Europa Ocidental permanece como o maior parceiro comercial mundial, pesando 25% em termos de exportações entre regiões contra 18% da América do Norte (se incluímos também o comércio dentro das regiões, os números passam para 40% e 16%, respectivamente); (v) a exportação de serviços (a começar pelas viagens e turismo) também cresceram acentuadamente.

b) A livre circulação de capitais. Este é o factor dominante e mais perigoso das trocas internacionais. Hoje, em cada 100 dólares que circulam no Mundo, só 2 estão ligados a trocas de bens ou serviços. Dos 98% restantes, alguns, poucos, são para pagar investimentos, mas a grande maioria destina-se à especulação financeira. Assim, há que ter presente o seguinte: (i) 85% dos capitais são puramente especulativos; 40% vão e voltam em menos de 3 dias e mais de 80% em menos de uma semana; (ii) os centros financeiros da especulação estão claramente concentrados – 32% em Inglaterra; 18% nos EUA; 8% no Japão; 7% em Singapura e 5% na Alemanha (só estes centros representam 70% do total).

c) O peso crescente das multinacionais. As multinacionais são um elemento estruturante da globalização, sendo cada vez mais poderosas e mais numerosas. Das 60 maiores potências económicas mundiais (Estados e empresas) 20 são empresas. A seguir aos EUA (1.º), Japão (2.º), Alemanha (3.º), França (4.º) e Inglaterra (5.º), aparece em 23.º a General Motors, em 26.º a Ford, em 28.º a Mitsui, etc. Há, pois, a registar que: (i) mais de 70% das multinacionais são americanas; (ii) só 5% pertencem a países em vias de desenvolvimento; (iii) as 200 maiores empresas controlam 25% da economia mundial e empregam 0,75% da população mundial.

d) A evolução tecnológica. A evolução tecnológica, sobretudo nas áreas da informá-

tica e das telecomunicações, alterou profundamente a inter-relação entre países e entre economias. A “sociedade da informação”, de que a Internet é elemento central, provoca alterações profundas no próprio processo produtivo. A mudança tecnológica é cada vez mais acelerada, com consequências profundas no trabalho. Em 10 anos calcula-se que 80% das tecnologias presentes nos locais de trabalho vão mudar, enquanto cerca de 80% dos trabalhadores se manterão, o que significa um desafio fantástico em termos de formação ao longo da vida.

A globalização provoca uma nova realidade económica, em que as empresas cada vez mais concebem as suas estratégias num espaço mundial. Levou à criação em 1/1/95 da Organização Mundial do Comércio (OMC), sucedendo ao GATT e ao ciclo de negociações comerciais multilaterais (Uruguai Round). Tais negociações conduziram a acordos de abertura dos mercados (com redução dos direitos aduaneiros da ordem dos 40%) na área das mercadorias, serviços e propriedade intelectual.

Temos que passar de uma sociedade de mercado (dominada por este) a uma sociedade com mercado, com valores e objectivos. A sociedade da informação/sociedade do conhecimento e a globalização exigem uma resposta sindical cada vez mais forte, valorizando a cidadania e o primado essencial dos direitos do homem, dos direitos e liberdades fundamentais, dos direitos económicos e sociais, valorizando os direitos de terceira geração, bem como a paridade entre mulheres e homens, o direito a um ambiente saudável, os novos direitos à privacidade, à história, à identidade e à memória. Há que dar a nível mundial prioridade à educação. O pleno emprego, a coesão social, o Estado-providência ou de bem-estar e a erradicação da pobreza não são utopias, mas sim prioridades centrais.

Em nome da igualdade, há que promover uma diferenciação positiva em defesa dos mais fracos.

É neste quadro que o movimento sindical tem conduzido uma reflexão no sentido de criar uma resposta também a nível global. A Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), que representa hoje a esmagadora maioria dos trabalhadores organizados a nível mundial, conduziu durante dois anos um debate envolvendo os seus filiados e restantes Organizações Internacionais – a chamada “Reflexão do Milénio” – visando uma nova Organização Internacional capaz de dialogar com as Organizações que hoje controlam a globalização, em especial a OMC, o FMI, o Banco Mundial e o G8, bem como fazer face às diferentes Organizações Regionais – União Europeia, Mercosul, Alca, ASEM, etc.

Tal levou à criação dos “Sindicatos Globais”, como estrutura de diálogo entre a CISL, a CES (Confederação Europeia de Sindicatos), a TUAC (Conselho Consultivo Sindical junto à OCDE), os Secretariados Internacionais da CISL e as Federações Europeias da CES. Tal estrutura vem trabalhando em crescente articulação com outras Organizações Internacionais, em particular a Confederação Mundial do Trabalho (CMT) e com as Organizações das Nações Unidas, em particular a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O seu papel fundamental é o da defesa de uma globalização diferente, associando à crescente abertura dos mercados a defesa da cláusula social e ambiental, a eliminação da dívida dos países menos desenvolvidos e um novo modelo de desenvolvimento, assente na diminuição das desigualdades. Os “Sindicatos Globais” batem-se em especial pela ratificação das oito Convenções Fundamentais da OIT – liberdade sindical, direito à negociação colectiva, igualdade de remuneração, luta contra a discriminação (no emprego e na profissão), proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado – e por uma associação estreita da OIT aos trabalhadores da OMC.

A UGT está filiada nestas Organizações Sindicais Internacionais – CISL, CES, TUAC – e os seus Sindicatos nos Secretariados Internacionais e nas Federações Europeias. Mas a presença portuguesa nestas organizações exige repensar também a organização interna do movimento sindical, com sindicatos cada vez mais fortes, o que implica fusões e associações entre os mesmos, capazes de lhes garantir condições para uma acção sindical a nível internacional. A evolução é lenta e difícil, mas os resultados começam a aparecer, como prova a participação portuguesa nas manifestações europeias, no Fórum Económico Mundial e no Fórum Sindical Mundial.

Estudos recentes têm identificado novas formas de insegurança e de “risco” que estão a surgir no mundo laboral, relacionando-as com a crescente individualização das relações sociais e a conseqüente inibição da acção colectiva e da solidariedade. Novas clivagens parecem emergir no seio das relações de trabalho. Por um lado, a clivagem entre sectores laborais, que se caracterizam por uma relativa segurança e estabilidade, e os sectores onde prevalecem os trabalhadores em situações mais precárias. Por outro lado, a clivagem entre os segmentos mais qualificados da força de trabalho e os mais tradicionais, onde pontificam os trabalhadores mais vulneráveis e sem qualificações, que se afastam da luta sindical devido ao medo de enfrentar um futuro profissional imprevisível. Que impactos têm esses fenómenos nas actuais condições da luta sindical? Como pode o movimento sindical responder a estas tendências?

MCS A matriz de baixos salários, de baixa qualificação e de grande precariedade e de desrespeito pelas leis que caracteriza o andamento da sociedade portuguesa, foi dada como muito sólida para um período temporal significativo pelo capital internacional. Foi dado como adquirido no contexto da União Europeia que Portugal é um país de mão-de-obra barata e que alguns dos países do alargamento vão chegar a uma matriz de desenvolvimento muito mais qualitativa, primeiro do que nós. Segundo alguns observadores, é dado como um facto que Portugal não sai da actual matriz pelo menos até 2012. Como sabemos, as multinacionais deslocalizam estruturas de utilização de mão-de-obra pouco qualificada e baixamente remunerada, mas não deslocalizam todos os produtos. Não é um processo ligado à totalidade do sistema produtivo, que inclua o conjunto de actividades a que estão ligadas as multinacionais, quando os seus responsáveis dizem isso é discurso para enganar inocentes. É neste contexto de articulação das dinâmicas globais com o local que eu vejo a resposta dos sindicatos. Sobre o problema das novas clivagens, penso que esta questão é mais complexa e mais delicada. A reflexão sobre as novas clivagens implica um estudo profundo sobre a evolução das profissões, das formas de prestação de trabalho, de como se processa a valorização das qualificações e dos saberes, bem como das contradições em que os trabalhadores se situam em função de défices de formação ou de anseios de vida, contradições essas que hoje estão a ser manipuladas como instrumentos de exploração. Ou seja, estas manipulações estão a ser conduzidas pelo capital no sentido de manter baixos salários, muitas vezes para profissões altamente qualificadas, mesmo profissões de ponta, pois estas são muito momentâneas e a creditação dos saberes adquiridos não é incorporada nas relações de trabalho pelos

gestores e pelo capital que, aliás, rapidamente descarregam um indivíduo que domina um mecanismo ou um saber temporariamente muito importante para um estado de desqualificação muito grande. Esta questão das clivagens leva-nos à necessidade de reflectir sobre este tipo de problemas e articulá-los com a tal dinâmica global que hoje marca a sociedade, também porque, como disse, precisamos de olhar a sociedade muito transversalmente.

É verdade que há sectores mais estáveis. Por que é que o emprego ligado ao Estado continua mais estável? Esta é uma questão importante. Reparemos que está a atravessar-se uma fase de pressão para o aumento da instabilidade e desregulação, através designadamente da pressão para as privatizações e da subcontratação, mas vai mais rapidamente do que se pensa ter que se mudar de rumo. Eu vejo a sociedade do futuro com esperança e de forma positiva, acho que os homens e as mulheres das novas gerações não vão abdicar do essencial dos direitos adquiridos. Por exemplo, com o aumento da esperança de vida, da circulação do conhecimento e de informação e num contexto de excepcional capacidade de produzir riqueza, as sociedades têm condições e necessidade para apelar a novas dimensões de qualidade de vida mas isso não vai ser obtido sem grandes conflitos. A sociedade em geral não vai abdicar de direitos sociais e de cidadania, cuja afirmação e defesa têm que continuar a ser asseguradas pelo Estado. E é no Estado que continuarão a situar-se os mecanismos de definição e funcionamento da justiça, da saúde, do ensino, da protecção social e outros e para executar estes bens à sociedade com um mínimo de qualidade é preciso emprego estável.

Quando se fala de divisões no mercado de emprego, é preciso olhar para a manipulação das qualificações, para a instabilidade, as flexibilidades, as polivalências, por um

lado, e para a insegurança e instabilidade acrescidos da própria organização da vida das pessoas, por outro. Temos que procurar mecanismos de regulação e de estabilidade nestes dois campos. Quando hoje se diz simplisticamente que desapareceram as velhas homogeneidades (que estruturavam, por exemplo, a contratação colectiva de trabalho) e que a organização do trabalho hoje já não é taylorista, é preciso reagir e mostrar que a organização é taylorista, não-taylorista e de outros modelos de organização que se inventaram até agora. Há milhões e milhões de seres humanos que trabalham hoje em sistemas laborais de características do mais profundo taylorismo. Há quem diga que desapareceram as homogeneidades, que caracterizavam as relações de trabalho mas eu digo que muitas se mantêm e que surgiram e surgem novas homogeneidades. Outros dizem que hoje a questão é qualidade! E eu pergunto: quem é que determina quais são os factores de aferição da qualidade? Quem é que faz a análise da aplicação desses factores para chegar à classificação dos trabalhadores, a uma justa remuneração e definição de horário de trabalho?

Procure-se então identificar os factores necessários para essa análise e ponham-se as partes a intervir na aferição desses factores. Esta é que é a questão, mesmo em relação a trabalhadores jovens altamente qualificados, que estão hoje debaixo de uma grande instabilidade. Por isso, tem que se discutir a questão das trajectórias profissionais, das carreiras profissionais.

Os caminhos do sindicalismo passam pela valorização das profissões, das qualificações. É preciso dizer ainda que muitas das velhas profissões não desapareceram. Nós vamos continuar a ter trabalhadores na construção civil, vai continuar a haver trabalhos manuais, vamos continuar a precisar de serralheiros, a precisar de electricistas, de estucadores, de ladrilheiros, etc., etc.

O movimento sindical anda a discutir isso, mesmo que muitas vezes não transpareça. Eu digo que, com maior ou menor duração de um contrato, com maior ou menor flexibilidade, o problema é discutir e encontrar os mecanismos em que as duas partes intervenham nas relações de trabalho, pois estas não podem ser instituídas unilateralmente. Daqui, tem que se partir depois para a análise de todas as conexões com os direitos e deveres e com toda a organização da vida fora do local de trabalho. É este o caldo dos grandes conflitos de hoje. O desequilíbrio entre o poder patronal e o poder sindical é hoje um desequilíbrio mais acentuado do que em qualquer outra fase recente da organização da sociedade. As relações laborais são dominadas pelo poder unilateral dos patrões, com cobertura e apoio do poder político. Perante esta situação, também se percebe os porquês de uma atitude defensiva por parte dos sindicatos. Porque sempre que os sindicatos abrem, o que lhes aparece do outro lado é a contraposição do vazio com retirada de direitos adquiridos. Não lhes aparecem propostas de regulamentação novas, valorizando o trabalho, salvo raras excepções. Portanto, esta luta é uma luta muito complicada.

JP Registaram-se, essencialmente na última década, progressos importantes nalgumas empresas e sectores que apostaram em factores de competitividade como a qualidade, a inovação tecnológica, a formação profissional e a internacionalização. Desenvolveram-se, ainda que de forma insuficiente, sectores e actividades ligados às novas tecnologias de informação e de comunicação, caracterizados por melhores salários e elevada produtividade. Temos, actualmente, um *desenvolvimento dual* caracterizado pela coexistência de empresas competitivas e modernas – com elevados níveis de produtividade e de com-

petitividade, com níveis salariais acima da média e de elevada intensidade capitalista – com empresas tradicionais, de baixos níveis salariais e de reduzida incorporação dos avanços tecnológicos, modelo que tem induzido assimetrias económicas e sociais, importantes desigualdades salariais, riscos de desemprego e de exclusão diferenciados e desigualdades no desenvolvimento local. Esta dicotomia ocorre sobretudo ao nível das empresas mais do que ao nível de sectores ou ramos de actividade em que coexistem empresas com características distintas. Esta dualidade introduz certamente riscos de clivagens entre os trabalhadores. Há igualmente riscos crescentes de uma dualização no mundo do trabalho em função do tipo de vínculo laboral – separando trabalhadores com vínculo permanente dos trabalhadores precários, qualquer que seja a forma que assume esta precariedade – e em função das qualificações dos trabalhadores, separando trabalhadores qualificados dos trabalhadores não qualificados. Também as relações entre empresas têm vindo a sofrer mutações que não podem ser ignoradas neste âmbito. O recurso crescente a figuras como a concentração empresarial, o *outsourcing*, a subcontratação, entre muitas outras, cujo objectivo é essencialmente a redução dos custos globais da empresa, tem contribuído igualmente para o acentuar de algumas desigualdades entre trabalhadores, na medida em que o direito do trabalho não tem conseguido acompanhar estas mudanças, deixando bastante desprotegidos um importante conjunto de trabalhadores afectados por estes mecanismos. Esta dualidade pode verificar-se dentro de cada país e sobretudo entre países. Os sindicatos têm procurado, por vias distintas, evitar esses dualismos e as inerentes discriminações que daí resultam. *Em primeiro lugar*, defendendo uma vinculação que assegure uma segurança maior no emprego. Tal não significa defender a todo

o custo “um emprego para a vida”, mas sobretudo adoptar um modelo que assegure que a flexibilidade e a adaptabilidade necessárias às empresas seja acompanhada de um reforço da segurança para os trabalhadores, o que deve ser obtido privilegiadamente por via da contratualização das relações laborais.

Em segundo lugar, pelo combate inequívoco às formas de precariedade ilegais que têm vindo a ser utilizadas como elemento central na redução dos custos de trabalho que, para além de nocivas para os trabalhadores, são igualmente nocivas para a sociedade em geral. O nosso objectivo é o de combater estas práticas ilegais que não têm qualquer justificação. Não se trata de acabar com algumas modalidades de trabalho mais precário, mas sobretudo assegurar que essa precariedade exista somente em situações que a justifiquem, sendo igualmente indispensável clarificar e avaliar as diferentes formas que assume, como os contratos a prazo, o trabalho temporário, ou outras formas atípicas de trabalho. Trata-se ainda de desenvolver um enquadramento jurídico que regule essas novas relações contratuais.

Em terceiro lugar, promovendo as condições para que as novas formas de relacionamento entre as empresas sejam devidamente enquadradas do ponto de vista legal, não apenas na vertente económica, mas sobretudo na do direito do trabalho. A reposição do Estado de Direito nesta área implica analisar, em especial, as subcontratações, muitas vezes baseadas na exploração de trabalho ilegal. Haverá aqui que introduzir a responsabilidade solidária do dono da obra e do empregador geral, bem como tornar obrigatório o conhecimento de todos os sub-empregadores presentes e respectivos trabalhadores. Implica, ainda, discutir os direitos e os deveres dos trabalhadores e das empresas em situação de funcionamento em rede e ou grupo.

Por último, por via da defesa da melhoria generalizada da qualificação dos recursos humanos. Com efeito, hoje as pessoas – factor com menos mobilidade – são certamente um dos recursos estratégicos para o desenvolvimento do país, por via da sua capacidade de inovação, de adaptação sendo elementos-chave de concorrência nos mercados internacionais. Os riscos de marginalização e de exclusão de certos indivíduos ou grupos – o que poderia levar ao referido dualismo – são tanto maiores quanto maiores os défices e as fragilidades das suas competências profissionais. Como é sabido, a nossa população activa tem um nível de escolaridade média relativamente baixa uma vez que o aumento do número de anos de escolaridade obrigatória é bastante recente. O mesmo não acontece com o nível de qualificação, relativamente mais elevado fruto de uma “formação no posto de trabalho”, sendo contudo ainda bastante

frágil. Portanto, é necessário desenvolver esforços continuados neste domínio. Apesar dos significativos desenvolvimentos das últimas décadas – veja-se o crescimento intenso do número de licenciados em Portugal –, continuam a existir importantes défices de profissionais qualificados, nomeadamente ao nível da engenharia, matemáticas, arquitectura, medicina, entre outros. Temos defendido que a melhoria das habilitações escolares e da formação inicial só será plenamente frutuosa se associada a uma formação e aprendizagem ao longo da vida que permita uma permanente actualização de saberes, reforçando a adaptabilidade dos indivíduos, promovendo a sua mobilidade e permitindo as necessárias adaptações das empresas. O movimento sindical tem estado atento a estes problemas, como bem o provam os Acordos de Concertação Social celebrados nestas matérias.

Concorda com a crítica, já antiga, segundo a qual tem existido no sindicalismo português, devido à própria história da sua organização no período do pós-25 de Abril de 1974, um excesso de “instrumentalização” político-partidária? Existe ou não uma influência partidária forte, interna às estruturas dirigentes, e com poder para influenciar as agendas e iniciativas sindicais? Acha que se prende com isso o facto de, por exemplo, a celebração do dia 1º de Maio continuar a ser efectuada em separado por parte das duas confederações sindicais portuguesas? É desejável ultrapassar tal situação? Sob que condições?

MCS Eu vou tentar ser directo e muito objectivo. Em relação à instrumentalização do movimento sindical, a maior tentativa de instrumentalização a que se assiste hoje é a do poder económico e os grandes entraves a uma dinâmica forte de evolução do movimento sindical e de entendimento no seio dos trabalhadores, vem daí, inquestionavelmente. Isto deriva da ideologia dominante que é profundamente conservadora e continua a remar contra os avanços que, ao longo de século e meio, os trabalhadores, com a sua luta, foram incorporando nas relações de trabalho e na sua condição na sociedade.

Eu acho que há três problemas complicados: *Primeiro*, como já aqui referimos, há na sociedade portuguesa muito pouca valorização do trabalho e pouca valorização do sector produtivo. E debaixo desta limitação é muito difícil o movimento sindical evoluir mais. Por exemplo, quando se referem às grandes taxas de sindicalização e grandes lutas a seguir ao 25 de Abril, é preciso dizer que não eram só as condições políticas no país e fora dele, eram também as condições sociais, sociológicas, o ambiente todo, era também uma afirmação forte de valores como o trabalho, e o papel do sector produtivo que contribuía para

essa situação. Hoje não estamos nesse estádio e o sindicalismo encontra-se por isso fragilizado em determinadas vertentes. *Segundo aspecto*: há uma ausência muito grande, por parte das forças políticas da esquerda em geral (numas mais do que noutras), de reflexão sobre as questões do trabalho e do sindicalismo. Sendo o Partido Comunista historicamente influente no movimento sindical português, acho que é muito interessante a relação que muitas vezes se pretende colocar entre os seus problemas e a situação de dificuldades do movimento sindical, da CGTP e das suas perspectivas de acção. Não negando a importância de analisar essa questão vale a pena entretanto perguntar, por exemplo, quanto tempo é que os dirigentes do Partido Socialista dedicam num ano às questões do trabalho e do sindicalismo? Como é que o PS reflecte sobre as questões do trabalho? Que reflexão introduzem? Pouca! E mesmo as dinâmicas políticas novas que surgiram na sociedade e que se associam, por exemplo, ao Bloco de Esquerda como força política emergente nestes últimos anos, nos devem levar a reflectir. Que reflexão trazem sobre o trabalho? E as organizações católicas que no nosso país têm um percurso e acção importantes na caminhada do movimento sindical e na abordagem dos problemas do trabalho que dificuldades manifestam hoje? E, portanto, o sindicalismo sofre também com isto.

O *terceiro aspecto* refere-se, digamos, à fragilização que está inerente à mudança que aqui já abordámos provocada pela situação política no plano internacional. Muita da afirmação dos sindicatos depois da II Guerra Mundial foi feita mobilizando os trabalhadores do ponto de vista de conteúdos reivindicativos, económicos e sociais muito concretos, mas tendo sempre a hipótese de uma alternativa de modelo da sociedade para ser esgrimida. E isso hoje está fragilizado.

Depois da chamada queda do Muro de Berlim houve um americano administrador da OIT que chegou a uma reunião e disse: “isto, a OIT, já não se justifica, porque a ameaça de uma alternativa que em última instância mobilizava os trabalhadores já não se coloca e, portanto, elimine-se isto”. Essa posição tem que ser contestada e combatida. Continuamos e continuaremos a ter que defender direitos e interesses dos trabalhadores e a situar as suas responsabilidades no trabalho e fora dele e temos que o fazer enquanto procuramos de alternativas a este sistema capitalista. Muitos dos caminhos e valores que Marx traçou há 150 anos, continuam válidos. Com certeza que devem ser readaptados, tendo em conta as conquistas que foram feitas ao longo do tempo pelos trabalhadores apoiados nesses valores e há novas aspirações que são possíveis na sociedade actual que é muito diferente e está sempre em mudança. A sociedade actual apela a que se cruzem todas as teorias e experiências. Estamos num outro estádio de desenvolvimento das sociedades humanas. Não tenho dúvidas que as fragilidades existem e é preciso discutir mais as questões do sindicalismo e do trabalho, mas não vejo perspectivas que isso aconteça facilmente a curto prazo, com a dimensão que a sua importância exige. Nesta fase de mudanças, o que eu posso dizer é que a CGTP tem aguentado razoavelmente o espaço sindical e pela nossa parte tudo estamos a fazer para o aguentar. Julgo que tem as forças, e experiência para agir neste sentido. O número de sindicalizados que a Central tem é significativo. No último congresso estavam representados 879 000 trabalhadores. Houve uma crise crescente até meados dos anos 90, mas estabilizámos a partir de 1997 e temos tido um ligeiro crescimento geral da sindicalização.

Em 1999 lançámos uma campanha visando em 4 anos fazer 200 000 novas sindicadas.

lizações e eleger 4000 novos delegados sindicais e este ano estávamos com receio de não atingir a meta necessária (50 000) na contabilização final de 2001, e que o segundo semestre de 2001 revelasse uma primeira queda naquele crescimento. No entanto, os últimos dados mostram o contrário. Conseguimos em 2001 fazer 59 257 novas sindicalizações, o que é um resultado muito significativo. Além disso, um outro indicador importante é o facto de o número de mulheres ser superior ao número de homens. Em 2000 a relação já era de 53 % para 47%, em números redondos, e em 2001, o número de mulheres aumenta ainda mais. É um indicador muito positivo porque, como sabemos, está a aumentar o número de mulheres no mercado de trabalho quer do ponto de vista quantitativo quer qualitativo. A isto junta-se ainda um outro dado interessante que é o aumento do número de jovens. Os dados de 2001 apontam para 39% dos novos sindicalizados terem até 30 anos, o que, face às idades de entrada no mercado de trabalho hoje, é muito animador.

É verdade que tudo isto resulta muito de um trabalho organizado, e não de uma mera procura espontânea, em termos gerais. Há um esforço, no trabalho de base, mas tem que se reconhecer que muitos sindicatos estão desadequados na forma de contacto regular com os trabalhadores e nos processos de recrutamento de novos sindicalizados. Isso deve-se em parte a uma estrutura sindical que privilegia a estrutura e práticas verticalizadas, o que não se compadece com a realidade de hoje. É preciso mais descentralização, apostar na organização e acção articulada a nível local e regional, sem descaracterizar os laços profissionais e de sector. Esse é um aspecto que tem que mudar. Também a articulação do movimento sindical com outros movimentos sociais vai depender destas mudanças.

Um outro indicador interessante sobre a sindicalização é o volume das declarações do IRS de 2000, que apresentam 672 000 agregados familiares que incluíram na sua documentação a declaração da quotização sindical. A análise destes dados é complexa porque, por exemplo, há muitos sindicatos que só enviam ao trabalhador o documento confirmativo do desconto se o trabalhador o pedir. Esta observação que fizemos vai obrigar-nos a chamar a atenção dos sindicatos e dos trabalhadores para o uso das declarações de quotização. Se jogarmos com o facto de os agregados familiares em muitos casos incorporarem mais do que um elemento que trabalha, com o número de trabalhadores que por diversas razões não incluem as declarações, estes dados que referi apontam para um número real de sindicalizados superior a 1 milhão.

A CGTP paga quotizações à CES por 705 000 trabalhadores, isto é, em número de sindicalizados regulares somos a maior central sindical da Península Ibérica. É bom referir que na CES cada confederação paga quotas de acordo com o número de filiados e tanto paga um trabalhador português como um alemão ou norueguês, razão pela qual o número que declaramos é um bocado inferior ao real da nossa representação. Claro que uma central não se mede só pelo número de sócios, é também pela actividade desenvolvida, é por muitas outras coisas, mas isto tem o seu significado. Há, portanto, uma base orgânica muito significativa que a CGTP aguentou, devida à intervenção sindical nos locais de trabalho, à intervenção social e temática, que tem desenvolvido.

A propósito das influências partidárias tantas vezes invocadas por comentadores da acção do movimento sindical, apetece-me dizer que, comparando-se o número de sindicalizados por exemplo com o número de militantes ou eleitores dos partidos (do PCP e dos outros), facilmente se conclui

do espaço próprio, amplo e unitário da CGTP-IN e do movimento sindical.

Sobre as agendas sindicais e a definição de iniciativas e temas centrais de acção posso dizer com toda a segurança que a agenda da CGTP-IN tem sido rigorosamente definida pelos seus órgãos, observando e analisando a situação social e política em cada momento e tendo em conta a estratégia e as opções tácticas que o poder patronal, o poder político e todas as forças sociais e políticas vão esboçando em cada contexto. Em Portugal, temos um movimento sindical preparado ideologicamente a partir preponderantemente de “escolas” como a formação na área social da igreja e na militância no partido comunista. Mas se estas duas fontes se fragilizaram ao longo das últimas décadas, ao nível do que muitas vezes chamamos de consciência operária e consciência sindical, também se fragilizaram outras.

Quanto à CGTP-IN as relações com os partidos, como se sabe, não são directas no sentido orgânico ou de comportamentos de dirigentes que se portem como burocratas partidários em tarefa sindical, nem em relação ao PCP nem com nenhum outro. Além disso, há uma outra coisa que gostaria de dizer: parece-me que as dificuldades mas também os desafios que se colocam hoje aos partidos de esquerda, a todos eles, estão a conduzir a um aumento de sinais dos próprios partidos para se debruçarem mais sobre a actividade de múltiplos movimentos sociais e sobre a acção dos sindicatos. O movimento sindical manter-se-á como ancoradouro importante de intervenção social e isso produz efeitos no posicionamento dos partidos. É curioso que nesta campanha eleitoral (as Legislativas de 17 de Março de 2002), essa nota de atenção aos sindicatos e aos movimentos sociais, cruzou partidos como o PS, o PCP e o Bloco de Esquerda. Nesta campanha, é curioso também que, a determinada al-

tura, a *marca CGTP* (usando uma expressão de um nosso dirigente) era mais utilizada pelo Partido Socialista do que pelo Partido Comunista. Há dirigentes sindicais que têm referido que seria justo analisar se, em função das políticas desenvolvidas, o PS não deveria, pelo menos no plano ético, ser mais moderado. Tudo isto confirma afinal, que a marca CGTP-IN tem valor próprio e significativo na sociedade. Pode-se observar que há ancoradouros e há raízes bastante significativas na Central que lhe garantem o futuro, independentemente de instabilidades e evoluções nos partidos. Como já disse, acho que o Partido Comunista desempenha na sociedade portuguesa um papel muito importante e a fragilização do Partido Comunista, em relação ao sindicalismo, é uma perda muito grande. Quanto a isso não tenho dúvidas, por aquilo que conheço do todo do movimento sindical. Claro que pode haver, no seio da CGTP-IN, alguma repercussão dos problemas próprios do PCP, admito que sim... Pode haver salpicos.

E, perante as dificuldades, no PCP, como noutros partidos, há por vezes a tentação de substituir a intervenção e acção política, que é desejável e importante, pela influência administrativa de presença simbólica ou de presença e controlo burocráticos que apenas serve para descarregar a consciência de quem a promove, provocando na prática fragilidades na construção de uma acção sindical dinâmica e de uma proveitosa política unitária.

A primeira vez que eu fui eleito para o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte como dirigente, da equipa de 9 membros da Comissão Administrativa éramos apenas dois militantes do PCP no conjunto. Com o nosso trabalho, com a acção e dinâmica dos delegados e activistas, desenvolvíamos influência e construíamos orientação sindical unitária, com importante contributo das perspectivas que trazíamos

do debate no seio do PCP. Este meu exemplo como o de muitos outros sindicalistas comunistas, socialistas, independentes, católicos ou outros, constituem o essencial do caminho seguido e a seguir no seio da CGTP-IN.

Em relação à unidade, apenas uma nota muito curta, que é a seguinte: eu sou convictamente pela unidade e pela unidade na acção. Por exemplo, unidade orgânica para paralisar não interessa. Portanto, há um aspecto em relação ao qual não vale a pena andar à volta. Unidade na acção implica, em primeiro lugar, acção! Não é possível discutir unidade sem haver compromisso de acção. E o problema do movimento sindical português para dar saltos qualitativos, de unidade, de convergência de projectos, de propostas, passa por isto. É um erro continuar-se a falar em unidade, partindo de um pressuposto de que há duas realidades idênticas e simétricas no movimento sindical português (CGTP-IN e UGT). A CGTP não é o movimento sindical todo e cometeria uma tontice se construísse anseios de monopolização do movimento sindical. Mas é o cerne do movimento sindical português com todas as virtudes e os muitos defeitos que tem! É a essência do movimento sindical que actua, que age para transformar a sociedade.

A UGT é uma realidade e uma componente do processo, mas uma componente muito relativa, sem qualquer representatividade em vários sectores e regiões, comprometida na base de uma aliança social de direita, que a paralisa na sua acção, com uma estrutura dependente dos poderes político e até económico. E continua a reger-se por preconceitos anti-comunistas, o que é um absurdo. Mas, pontualmente, em função de problemas concretos pontuais ou globais, não temos qualquer problema em desenvolver iniciativas conjuntas. Neste momento, a retracção está do outro lado. Mas reconheço que durante

mais de uma década houve, no meu entender, um erro estratégico claro, que passou por permitir que a UGT fosse emolada como “inimigo” muito referido, o que possibilitou à UGT afirmar-se mais do que a sua base real de partida permitia, com os padrões a explorarem esse facto na negociação colectiva e não só.

JP O movimento sindical português encontra-se profundamente marcado pelo ocorrido na semana que se seguiu ao 25 de Abril de 1974: grande número de sindicatos corporativos foram tomados de assalto por militantes do único partido que estava organizado na altura – o PCP. Aconteceu mesmo que direcções democráticas de sindicatos que tinham estado na génese da criação da CGTP na clandestinidade foram objecto de tentativas de substituição pela força. Deveriam ter-se seguido eleições democráticas nesses sindicatos, o que na sua esmagadora maioria não aconteceu. Por isso, surgiu o “Movimento Carta Aberta”, animado por 34 sindicatos e por militantes sindicais de todas as correntes democráticas, o que veio a originar a criação da UGT em 1978 e o aparecimento de novos sindicatos, geralmente nacionais e verticais, que fez com que na UGT se pudessem filiar trabalhadores de todos os sectores de actividade. A UGT orgulha-se de ter sindicatos com maiorias de todas as tendências político-sindicais e de se terem verificado alternâncias em muitos dos seus sindicatos, resultantes de eleições democráticas. Nos órgãos nacionais da UGT estão representadas todas as tendências e as decisões são normalmente por unanimidade ou por grandes maiorias, nunca se tendo verificado rupturas por posições assumidas face às políticas dos vários governos (salvo num caso – greve geral – que deu origem a um congresso extraordinário). Hoje, em toda a Europa há liberdade sindical, que leva à possibilidade de os tra-

balhadores escolherem livremente os seus sindicatos. Em todos os países, salvo em Inglaterra, Irlanda e Áustria, existem duas ou mais centrais sindicais, por razões que têm a ver com opções livremente assumidas pelos trabalhadores.

Nos países do Sul da Europa existem centrais com representação geral (abrangendo trabalhadores de todos os sectores de actividade) que ultrapassaram divisões e procuram a unidade na acção. É o caso de Itália (com as suas 3 grandes centrais sindicais), Espanha (com as suas 2 grandes centrais), França (com as suas 5 grandes centrais) que hoje prosseguem formas diversas de unidade na acção, independentemente de divergências pontuais. De registar que na recente manifestação europeia de Barcelona o secretário-geral da CGT (de orientação comunista) falou em nome das centrais francesas presentes, demonstrando assim que hoje as barreiras entre centrais já não existem e que o diálogo é possível, tanto mais que todas as centrais estão filiadas na Confederação Europeia de Sindicatos.

Infelizmente, em Portugal ainda persistem divisões, originadas por tentativas hegemónicas e marcadas profundamente por divisões entre aqueles que preferem o diálogo, a negociação e a concertação permanentes e aqueles que persistem numa política de conflito pelo conflito e que só pensam

que unidade na acção é discutir greves e manifestações e não as políticas reivindicativas que se pretendem levar à prática, procurando aqui definir objectivos comuns e modos de os alcançar.

É por isso que não são ainda possíveis comemorações comuns do 1.º de Maio em Portugal, para as quais a UGT sempre manifestou a sua disponibilidade. Até 1981 nunca houve reuniões entre confederações sindicais e patronais, apesar de os sindicatos e as associações empresariais se sentarem repetidamente à mesma mesa para negociar contratos. Tal situação foi ultrapassada nesta data, com a deslocação de uma delegação da UGT à sede da CIP. Em 1984 foi criado o Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS), mas só quatro anos depois a CGTP ocupou aí o seu lugar e reuniões bilaterais formais UGT-CGTP só surgiram no final dos anos 80 e mesmo essas só em sede de CPCS.

Hoje, estas barreiras formais já não existem. Esperemos que no futuro a nível de empresa, dos sindicatos e das confederações sindicais também deixem de existir tentativas permanentes de imposição de políticas de facto consumado e sejam possíveis acções reivindicativas comuns, visando a obtenção de resultados concretos na negociação colectiva sectorial e de empresa e na concertação social.

É possível promover uma economia competitiva em Portugal, com direitos laborais efectivos e respeitados no seio das empresas? Como compatibilizar justiça social no trabalho com produtividade e crescimento económico? Acha fundamental que o discurso sindical deva, no panorama actual, dar maior atenção às questões do desenvolvimento e da modernização do nosso tecido produtivo (reconversão de trabalhadores, formação profissional, etc.)?

MCS Durante estes últimos 6-7 anos ouvimos horas e horas de discurso do primeiro ministro António Guterres sobre o futuro, apresentando sempre o caminho do futuro numa construção seguidista em relação às posições dominantes na actual globalização capitalista e pela via linear que outros

países seguiram, sem ter em conta a realidade que somos do ponto de vista do nosso estágio de desenvolvimento económico, da formação e qualificação das pessoas, das capacidades e défices que temos nos mais diversos planos. Por exemplo, apresentou-nos o futuro das profissões e actividades

à luz da introdução em Portugal de doses significativas de novas tecnologias e de mecanismos de informação e de comunicação, (que não passaram de intenções, no essencial) falando-nos de profissões do futuro, num abstraccionismo quase total, uma coisa distante, mas apresentado como “o moderno”. Eu penso que a modernização não é isso. Há inúmeras “velhas” profissões e saberes que vão continuar a ter que ser valorizados.

É necessário valorizar os trabalhadores e valorizar a responsabilidade, pois há pouca cultura de responsabilidade. O que é que os sindicatos podem fazer? O programa de formação e qualificação dos trabalhadores terá que ser articulado com a escola, pois debatemo-nos simultaneamente com um défice enorme de formação escolar e de formação profissional, mas não naquela visão de pôr toda a gente a trabalhar com as tecnologias, que hoje o uso horizontal da Internet nos apela a fazer e que é necessário incorporar, mas não numa visão absolutista. Terá que se ter em linha de conta a formação concreta, a qualificação dos trabalhadores, saber onde estão as carências. Faltam-nos hoje inúmeras profissões produtivas, como já atrás referi, e os patrões ganharam dinheiro a despedir precocemente centenas de milhar de trabalhadores, desses trabalhadores qualificados e produtivos.

Os sindicatos têm que exigir um grande esforço de combate às teses dominantes, de valorização produtiva, de valorização das profissões. Por exemplo, temos mais de 250.000 jovens no mundo do trabalho que já não vão sair dele para irem para a escola, jovens que têm no máximo o 9.º ano de escolaridade. Eles precisam de aprendizagem, de saberes práticos, mas precisam também de aprendizagens escolares, e isto implicava uma estratégia de responsabilização, por parte das empresas, para propiciarem formação. Podiam-se articular aqui

as disponibilidades de milhares de professores que estão numa situação precária, jovens professores que não têm onde dar aulas, etc. O movimento sindical disponibilizar-se-ia para um compromisso, por exemplo, para um programa destes. E era um desafio interessante, que, entretanto, implicava romper com a matriz de desenvolvimento que vem sendo seguida e fazer-se formação a sério, mas esta formação que reclamo não dá vantagens financeiras directas e imediatas aos patrões nos moldes a que eles estão habituados.

Podemos agora ver o problema dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, que se actuássemos sobre ele poderia produzir-se uma alteração muito significativa nas condições de organização e gestão das empresas, com impacto na produtividade e competitividade.

Quanto à ideia de que os trabalhadores mais qualificados e com mais instrução se tornarão inevitavelmente mais individualistas, acho que isso não é bem assim. A tendência dos mais qualificados para o individualismo é muito passageira.

Quero lembrar também que as questões da inovação, da formação e das qualificações específicas podem levar a lógicas reivindicativas de pendor corporativo, mas não são os sindicatos e, em particular, os do sector produtivo que as impulsioanam. A lógica corporativista no campo da educação, por exemplo, teve avanço na segunda metade da década de 80. Esse corporativismo foi alimentado como instrumento para a manutenção do poder, foi para conquistar votos. Essa foi uma das marcas dos governos do professor Cavaco Silva.

A consciência dos trabalhadores depende de misturas complexas, como o meio envolvente, as suas vivências, os seus anseios e expectativas nesta sociedade de consumo o seu envolvimento nas dinâmicas do trabalho na empresa, ou nos serviços, sejam

escolas, hospitais, etc. A consciência é trabalhada, é um produto de acção, é inter-acção do indivíduo.

Quanto ao posicionamento face à questão do desenvolvimento, os sindicatos, quando chamados, respondem positivamente aos apelos do contributo para o desenvolvimento. Mas é preciso alguma reflexão sobre o conceito de desenvolvimento e a contestação de múltiplas verdades que nos são hoje apresentadas como dados adquiridos sobre a situação económica das empresas. A manipulação de carteiras de encomendas, da contabilidade, de processos de subcontratação, os processos de deslocalização, exigem que um sindicalista tenha sempre presente a preocupação de recusar o conceito de adaptação tal como ele é hoje apresentado.

E a atitude de reserva face aos argumentos patronais ou do poder é ela própria dinamizadora de muitos processos de desenvolvimento. Por exemplo, todo o processo de evolução do Vale do Ave ou do sector vidreiro, ou da TAP, como tantos outros mostram imensas situações de resistência que foram factor de mudança e desenvolvimento muito significativos. As atitudes de resistência não têm a carga de rejeição dos processos de desenvolvimento que muitas vezes se quer fazer crer, e os sindicatos são produtores de propostas de desenvolvimento e são também, com a sua acção, dinamizadores da modernização e da competitividade, através dos impactos sociais e económicos, das reivindicações que fazem, dos quadros que formam para a intervenção nas mais diversas áreas, da dinâmica da participação cívica que concretizam, etc.

JP A melhoria da produtividade e da competitividade das nossas empresas e da nossa economia é certamente um dos grandes desafios de curto e médio prazo para Portugal, devendo ser entendida como uma

prioridade nacional. A UGT entende que modernizar as nossas empresas e sectores e reforçar a sua competitividade interna e internacional é compatível com a efectiva garantia dos direitos dos trabalhadores. Mas, tal implica abandonar um modelo de desenvolvimento que durante décadas apostou nos baixos salários e nos baixos custos do trabalho como único factor de competitividade, modelo que hoje, dado o contexto de crescente mundialização dos mercados, se encontra esgotado.

Implica igualmente que, neste contexto, a modernização das empresas deixe de ser feita à custa dos trabalhadores: da perda de direitos sociais, do incumprimento das normas de trabalho, do aumento do desemprego, do aumento da precariedade e da instabilidade do emprego, do afastamento do mercado de emprego de grupos de trabalhadores como os mais idosos, as mulheres, os menos qualificados e os jovens, do aumento da pobreza e da exclusão social e do aumento das desigualdades na distribuição de rendimentos e qualidade de vida entre os cidadãos.

Com efeito, temos vindo a assistir a um crescente recurso a práticas perversas, muitas delas ilegais, que acabam por subverter o nosso ordenamento laboral e fiscal, ameaçando a sociedade, quer em termos de justiça humana e social, quer em termos económicos. Estas formas não prejudicam apenas os trabalhadores. São igualmente nocivas para as empresas que cumprem a legislação laboral e fiscal, que se debatem com uma distorção das normais e sãs condições de concorrência e para a sociedade em geral. A sociedade e a economia não podem continuar a permitir tais situações que, para além de inaceitáveis socialmente, não são economicamente sustentáveis a médio e longo prazo. Assim, é fundamental que a generalidade das nossas empresas reencontre novos e mais dinâmicos factores de competitividade, o que exigirá

certamente uma reflexão sobre a modernização da organização do trabalho e sobre o envolvimento dos seus trabalhadores, hoje principal elemento nestes processos de modernização.

Esta modernização tem de assentar num conjunto de objectivos múltiplos que têm de ser prosseguidos articuladamente, nomeadamente o reforço da competitividade e da produtividade das empresas, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador, a humanização do trabalho e a melhoria das condições de trabalho e a igualdade de oportunidades entre trabalhadores. A aposta na valorização dos recursos humanos é, sem dúvida, um instrumento fulcral para a competitividade das empresas, garantindo

maiores competências e capacidades de adaptabilidade e mobilidade interna aos trabalhadores. A competitividade não se constrói na base da desregulação das condições de trabalho, sendo o Modelo Social Europeu uma componente fundamental da competitividade das empresas europeias, que faz com que a União Europeia seja o maior parceiro comercial a nível mundial. Modelo este que implica também uma participação na vida das empresas, através do diálogo, da negociação e da concertação, para discutir situações como as da recuperação de sectores e empresas em dificuldades (matéria incluída num acordo de concertação) e funções profissionais mais enriquecidas através da devida qualificação inicial e continua.

O diálogo social nas suas diferentes expressões e níveis de negociação constitui uma característica estruturante do mundo laboral. Por outro lado, as “raízes” nacionais da negociação sócio-laboral vão sendo cada vez mais desafiadas pelas “opções” do diálogo social supra-nacional, como sucede com a União Europeia e a OIT. Que balanço faz da experiência portuguesa de diálogo social, nomeadamente, em sede de concertação social, negociação colectiva, diálogo nas empresas, participação em instituições tripartidas como o IEFP, etc.? Como perspectiva as possibilidades de articulação entre o diálogo social de base nacional e o diálogo social desenvolvido em instâncias supra-nacionais?

MCS Quando se fala dos desafios crescentes do diálogo social supranacional, temos que lembrar aquilo que já referi em relação à globalização, que é a necessidade de o movimento sindical olhar para o global e os problemas pontuais concretos e assumir uma atitude de ruptura face ao modelo dominante. Para falarmos em diálogo social, consideremos duas variáveis indispensáveis quando se procuram alternativas: uma é a participação, outra é o exercício geral da democracia.

Nos debates que os sindicalistas fizeram em Porto Alegre, a determinada altura considerava-se que o papel desempenhado pelas organizações supranacionais, principalmente o Banco Mundial e a OMC, está

absolutamente instrumentalizado pelos poderosos nesta globalização comandada por um capitalismo selvagem e com uma actuação muito dura.

Por outro lado, há hoje toda uma camuflagem e subversão de certos conceitos (como o de “solidariedade” ou o de “mercado livre”) que esvaziam o próprio conceito de democracia que está cada vez mais despido de valores. Isto precisa de ser reconsiderado, pois não é possível um processo de diálogo social, limpo, numa sociedade que está com estes problemas todos. Mas estamos nela e temos que agir. Entretanto penso que a luta por uma nova ética do trabalho e pela sua valorização vai provavelmente ser tão difícil e demorada

quanto foi a luta pelos direitos sociais e laborais durante o século xx. Ela vai ter de conjugar a dimensão local com a dimensão internacional, na abordagem da caracterização das novas relações de trabalho, na inerente definição de direitos e deveres, nas estratégias da sua afirmação, quer no plano individual, quer colectivo, assumidas pelas organizações dos trabalhadores e também, por exemplo, pelos construtores e executores do direito do trabalho. Essa luta tem de confrontar os interesses dos trabalhadores de uma região com os dos trabalhadores de outra região, na procura de novos equilíbrios entre interesses diversos nas várias regiões do mundo, tendo sempre presente que a solidariedade é uma construção humana e quantas vezes obtida a partir de conflitos bem fortes e por isso nunca admitindo a consagração de tratamentos discriminatórios e desiguais. É neste contexto que vemos hoje a intervenção sindical no que se refere a patamares e exercício de diálogo social supranacional. É necessário avançar com reivindicações globais articuladas, no nosso caso, em primeiro lugar a nível europeu, acompanhadas de negociação, mas também no plano mundial, designadamente, em função da actuação das multinacionais, no quadro da OMC, como instituição reguladora do comércio internacional que deve, obrigatoriamente, incorporar regulamentações sociais em articulação com a actividade normativa da OIT, o que convoca também a revitalização desta organização das Nações Unidas, designadamente como espaço de negociação importante de normas e fonte de afirmação da dignidade do trabalho. No plano europeu, o Tratado prevê que os parceiros sociais possam participar na elaboração de legislação social europeia, segundo regras fixadas no Protocolo Social de Maastricht e que, no essencial, foram inseridos no Tratado de Amsterdão. Abrangendo domínios muito largos, que

vão desde o ambiente de trabalho, condições de trabalho, informação e consulta dos trabalhadores, questões da igualdade, etc., a negociação europeia conheceu alguns desenvolvimentos, espelhados em vários acordos de que são exemplos a licença parental, o trabalho a tempo parcial, os contratos de duração determinada, até à negociação, em curso, do teletrabalho. Este processo continuará a desenvolver-se. Por outro lado, a participação dos trabalhadores nas suas diferentes condições é uma questão central para encontrar caminhos alternativos. É preciso descobrir formas de aumentar a participação. Há dimensões de participação no mundo do trabalho que estão institucionalizadas, a nível nacional e a nível internacional. Não devemos abdicar delas, mas a participação não se esgota na vertente institucional. Tem que ser e é muito mais do que isso, tem que ver com outros campos.

O diálogo social e a negociação que se desenvolvem a nível da concertação social, fazem-se dentro dessa dimensão institucional de participação feita por grupos de interesses credenciados pelo poder político (confederações sindicais e organizações patronais) e dentro duma cultura de compromisso capital/trabalho que, como se sabe, é questionável sempre e, em particular, quando em determinados contextos históricos se torna arreata para os trabalhadores e seus sindicatos. Essa credenciação, perante a sociedade é, muitas vezes, frágil. No caso português é muito frágil. O poder político trata mal os sindicatos, desvaloriza-os, e não age de forma a que, quando se estabelecem compromissos, eles sejam respeitados na sua aplicação. Por exemplo, para que os sindicatos se envolvessem mais em questões como as da inovação e da modernização de estruturas da sociedade, tinha que haver negociação sustentada, ou seja, com a certeza do respeito pelo que se estabelece em negociação.

A história da concertação social em Portugal mostra que o desenvolvimento dos processos teve muito a marca da instrumentalização dos governos para a gestão de determinados processos políticos ou para amarrar os sindicatos a compromissos laterais do patronato com o governo, deixando aos sindicatos uma mão cheia de promessas.

No início dos anos noventa (1990-91) houve um processo de negociação com uma dimensão e percurso que não se encontra paralelo até 1998-99. Nessa altura, houve algumas discussões com profundidade e abordagem de temas com uma certa abertura. Cavaco Silva tinha, na altura, alguma sensibilidade em relação a alguns problemas sociais, coisa que hoje o PSD não mostra e, por outro lado, sentia necessidade de um ancoradouro para estabilizar a sua governação. Mas depois optou por fechar um acordo com os patrões e a UGT, sem levar o processo até às suas últimas consequências, e continuou o processo de instrumentalização e gestão governamentalizada e pequenina das coisas da concertação...

Pela nossa parte, demos um contributo significativo nos últimos anos para inverter as coisas, eliminar instrumentalização e corporativização do sistema de concertação. O Eng.º Guterres, que na oposição havia aberto alguma perspectiva de mudança, na aproximação às eleições de 1995, fez um compromisso sobre algumas matérias com sectores patronais portugueses, um dos quais era a alteração do conceito de tempo do trabalho, a célebre questão introduzida no processo da redução do horário formal de trabalho para as 40 horas, com alteração do conceito de “período normal de trabalho”. Como se sabe, desse compromisso do governo com os patrões surgiu a base de uma proposta de “acordo estratégico” que em 1996 o governo subscreveu com a UGT e os patrões.

Não foi assinado pela CGTP porque o processo estava envenenado desde o início com esse compromisso. Para mim, foi um pouco doloroso ver a ministra da altura (Maria João Rodrigues) a querer fazer a quadratura do círculo. Tentaram aplicá-lo numa perspectiva administrativa e tomando uma estratégia corporativa de exclusão da CGTP-IN. Com esse acordo introduziam-se alterações noutras conteúdos da legislação laboral que eram preocupantes, como o conceito de retribuição, o trabalho a tempo parcial (que mais tarde se conseguiu que ficasse num quadro razoável). Os patrões tinham ainda outras pretensões em relação a matérias como os despedimentos, que nunca abandonaram...

A CGTP resistiu ao acordo de 1996, o que foi um processo interessantíssimo, de luta laboral e social. Conseguiu-se desenvolver a luta pelas 40 horas com uma certa expressão e isso foi um grande contributo para o acordo ser desarmado. Fizemos também simultaneamente e com grande êxito um debate significativo do ponto de vista teórico. Conseguiu-se dizer e provar que o funcionamento da comissão de acompanhamento do acordo era corporativa, pois previa que quem não assinasse o acordo ficava de fora, ou seja, os subscritores do acordo substituíam o órgão de concertação. Fizemos essa travagem que provocou efeitos políticos de dimensão: a demissão da própria Maria João Rodrigues e do Secretário de Estado Monteiro Fernandes e, por arrastamento, do Ministro da Economia (Augusto Mateus) que estava instável. Ferro Rodrigues foi para ministro (ele tinha percebido o que se passava) e voltámos ao apelo inicial que tínhamos feito a António Guterres, que era a concertação ser um processo de negociação contínua e com discussões múltiplas em função dos temas, sem pretensão de as inscrever todas num acordo e podendo haver acordo

sobre umas e desacordo sobre outras, processo de negociação esse que o 1.º Ministro definiu de “geometria variável”, e a partir daí introduziu-se a discussão temática.

A concertação social produziu assim nos últimos anos três acordos importantes: os acordos do emprego, da higiene e segurança no trabalho (que são, de certa forma, a repetição de acordos de 1991, o que não é por acaso) e o da segurança social. O acordo sobre o emprego é um acordo estruturalmente muito importante que vai muito mais longe do que o de 1991. É um acordo que tem conteúdo, mas a questão está em termos ou não condições para a sua aplicação, ou seja, o Governo e o patronato assumirem-no de facto, mas isso é um outro problema. O acordo da segurança social também é muito importante, visto ser uma das matérias estruturantes na sociedade. Como se sabe, o acordo da segurança social foi trabalhado durante quase dois anos e só foi possível nos termos em que está porque os intérpretes foram quem foram, ou seja, a CGTP respondeu positivamente ao desafio. Foi muito difícil gerir a sua discussão, porque havia um distanciamento muito grande no plano político entre as posições do PS e do PCP. As posições do Governo estavam longe das da CGTP-IN e dentro da CGTP havia diferentes posições, o que era também muito complicado. Mas tratava-se de algo muito importante, pois é um novo sistema de financiamento e um novo sistema de cálculo que estão em jogo. Assim sendo, concretizou-se um salto qualitativo, e é fundamental que o movimento sindical tenha realizado nestes anos a credibilização da segurança social, uma questão, repito, com um impacto muito grande no país (o papel político e de negociação de Ferro Rodrigues e Paulo Pedroso nesta matéria foi positivo). No entanto, o sistema de segurança social não está garantido indefinidamente, dadas todas as pressões ligadas à

evolução do mundo do trabalho, à evolução da esperança de vida, às múltiplas contradições e alterações na sociedade. E tudo isto agora vai estar debaixo de fogo, pois o actual Governo é contra a essência estrutural do sistema, como sistema público, universal e solidário.

Poderá dizer-se assim que houve o início de um processo novo na concertação social, houve contornos novos, com uma dimensão mais profunda. Primeiro, uma travagem a uma dinâmica corporativa e, segundo, a introdução da ideia da concertação como um processo constante, de debate, de auscultação. Aumentou-se significativamente este tipo de actividades, o que passou por mais iniciativas, mais debates temáticos mesmo sobre coisas em que não se avançou com acordos.

Mas, como já disse, não se esgota aí o exercício do direito de participação e da intervenção dos cidadãos.

Também existem, no que respeita ao diálogo social em instituições tripartidas, como o IEFP, limitações e obstáculos que têm relação com a tal visão instrumental que o poder tem de tais instituições. Por exemplo, entendo que a participação (da qual também aqui não devemos abdicar) dos sindicatos, se se limitar à presença no Conselho de Administração, não passa de um simulacro de participação. É essencial que, a nível dos Conselhos Consultivos Regionais, se introduzam, acima de tudo, práticas e conteúdos que confirmem sentido à participação, sob pena de esvaziamento total do conceito de diálogo social nestes espaços de gestão de múltiplas vertentes do emprego e da qualificação/formação. Por exemplo, em relação às Comissões de Trabalhadores (CTs), elas estão hoje muito fragilizadas, mas não se podem desprezar. Os patrões, ao desarticularem as comissões de trabalhadores, estão a dar uma machadada numa cultura de participação dos trabalhadores nas empresas, muito impor-

tante quer pelas funções que lhes estão cometidas, quer pelo seu carácter unitário. O movimento sindical ganhava muito se conseguisse uma dinamização significativa das CTs, mas claro, depois coloca-se o desafio da evolução orgânica por parte dos sindicatos para acompanhar esse trabalho das CTs, pois se não há essa evolução, elas distanciam-se dos sindicatos e entram facilmente em conflito com estes, o que por vezes as torna organizações de fácil instrumentalização por parte da entidade patronal, uma vez que estão isoladas no espaço da empresa e falta-lhes uma articulação com o conjunto do movimento sindical. Os ataques às CTs a que se tem assistido ou se devem a essa razão estratégica patronal ou a uma visão de preconceitos ideológicos, de anti-comunismo, de forças políticas e sociais, sempre no pressuposto de atacar influências do PCP, mas objectivamente destruindo mecanismos de participação dos trabalhadores nas empresas. Acho lamentável que na direcção da UGT haja uma predominância de preconceitos ideológicos a esse respeito, o que se traduz na desvalorização desses importantes órgãos dos trabalhadores nos locais de trabalho. A luta pela democracia nas empresas deve ser o princípio de enquadramento da atitude dos sindicatos do ponto de vista estratégico, para o desenvolvimento de todas as formas de participação. Entretanto, um dos problemas sérios com que nos debatemos tem que ver com a limitação de direitos que, como se sabe, é imposta unilateralmente pelo poder patronal.

JP O modelo de desenvolvimento económico-social foi, nestes últimos anos, marcado por um maior protagonismo das figuras da participação consultiva, da concertação e da co-decisão como formas de regulação, dando novos contornos à democracia participativa. Os parceiros sociais e os sindicatos têm sido crescentemente chamados

a participar em instâncias e órgãos, na maioria de carácter consultivo, no domínio económico e social e particularmente nas questões relacionadas com o mercado de emprego e condições de trabalho, a educação e a formação profissional, a protecção social e as políticas sectoriais. Alguns anos de acordos de concertação social evidenciaram potencialidades e fragilidades desta forma de democracia participativa, que urge discutir e repensar. A Concertação Social tem sido, para além de um elemento essencial de dinamização da mudança, um elemento de consensualização dessa mudança, assegurando menores custos nos ajustamentos estruturais empreendidos.

A concertação social desempenhou um importante papel no desenvolvimento equilibrado da economia, através dos acordos sobre a política de rendimentos. Efectivamente, nos anos em que tais acordos foram subscritos, alcançou-se um elevado crescimento económico, uma descida e controlo das taxas de inflação e, em simultâneo, um crescimento positivo dos salários reais e da aproximação destes à média comunitária. A renovação dos temas da negociação colectiva, defendida há vários anos, tem avançado de forma desequilibrada e a passos lentos. Contudo, esta mudança só poderá produzir os seus efeitos em plenitude se se discutir um novo enquadramento da negociação colectiva, que evite o seu gradual esvaziamento e com uma renovação da legislação do trabalho, que adapte a protecção dos trabalhadores à mudança ocorrida no seio das relações de trabalho.

A negociação colectiva tem de ser capaz de reencontrar a capacidade de desenhar e regular as relações de trabalho respondendo às formas de trabalho e de organização que se foram desenvolvendo e garantindo uma adequada protecção a todos os trabalhadores. O diálogo social na empresa

é certamente o nível privilegiado de negociação e de consensualização quanto a estratégias de modernização, nomeadamente em domínios como a competitividade, produtividade, carreiras profissionais, formação profissional, redução e adaptação dos tempos de trabalho em articulação com a conciliação entre o tempo de trabalho e a vida familiar, entre muitos outros. Para assegurar a eficiência deste diálogo e o seu contributo positivo para o país há que assegurar, em primeiro lugar, os direitos à informação, consulta e participação dos trabalhadores no dia-a-dia da empresa e uma verdadeira cooperação entre trabalhadores e administração. A articulação dos diferentes níveis de diálogo social bem como as respectivas modalidades é um tema que merece ser debatido com profundidade.

A Europa Social baseou-se naquilo que os diferentes países tinham em comum: altos níveis de relações de trabalho, elevada protecção social (na saúde e segurança social) e de intervenção do Estado na economia. A dimensão europeia na Europa Social desenvolve-se sobretudo a partir dos anos 80: criação do Diálogo Social Europeu em 1985, direito à negociação colectiva europeia em 1991, introdução dum capítulo do emprego nos Tratados, em 1997. A moeda única vem reforçar a necessidade de uma articulação entre o diálogo e concertação nacional e os de nível europeu, havendo que rediscutir as bases em que assenta a negociação colectiva nacional. A globalização dá à competição um quadro mundial, que deve garantir um desenvolvimento sustentado pelo aumento do nível de vida e este baseado na negociação livre entre trabalhadores e empregadores, no respeito pelas Convenções da OIT.

O sistema de relações de trabalho está em profunda interacção com a sociedade e a economia em cada país e, por isso mesmo, na União Europeia, cada país tem o seu

sistema de relações de trabalho, diferente dos restantes. Mas se não é possível importar modelos, todos temos a ganhar com a análise das experiências alheias, tanto mais que a moeda única vai introduzir novos parâmetros negociais, exigindo maior coordenação europeia e nacional da negociação, sem prejuízo do facto de as negociações salariais estarem excluídas do âmbito europeu. É necessário continuar a reforçar o diálogo, a negociação e a concertação a nível europeu, assumindo cada vez mais a complementaridade do legislativo com o contratual, como bem o demonstra o recente Relatório do Grupo Europeu de Alto Nível sobre o futuro das Relações de Trabalho, presidido pela Prof.^a Maria João Rodrigues.

Não devemos fugir ao debate da trilogia crescimento-competitividade-emprego e das questões da produtividade e de uma maior adaptabilidade das empresas associadas e a uma maior segurança do emprego, esta mesma condição sustentada pela melhoria das qualificações por via da formação contínua. O que exige reforçar o papel da contratualização das relações sociais, em especial através do reforço da participação e da negociação directa entre trabalhadores e empregadores. Numa sociedade e economia em mudança, também o sistema de relações de trabalho está em evolução, sendo importante discutir o enriquecimento da negociação colectiva e o seu papel, que não se pode resumir a uma negociação de mínimos e da qual devem sair as bases da adaptabilidade nas empresas. Repensar a negociação colectiva implica discutir os actuais bloqueamentos e o modo como se deve desenvolver no respeito pela liberdade sindical, pelo direito à negociação colectiva e pela vontade maioritária dos trabalhadores na empresa ou no sector. Repensar também o reforço da negociação colectiva de empresa, complementar à de sector.

Acreditamos que no Portugal de hoje, com a moeda única e o alargamento a aproximar-se em passos rápidos, as mudanças são necessárias e urgentes, mas as mesmas não são possíveis em climas de ruptura social. E, tal como os adiamentos, também têm custos muito elevados para todos. Na negociação, como na concertação, só são possíveis acordos quando todos ganham. Não estamos perante um “jogo” de soma zero (o que uns ganham, os outros perdem), mas perante a natural diferença de interesses é possível partir para compromissos/acordos em que cada um veja salvaguardados os seus principais objectivos negociais, nomeadamente uma adaptabilidade interna crescente na empresa, asso-

ciada a uma maior segurança de emprego e melhores condições de trabalho.

Precisamos em Portugal de uma concertação social diferente, com maior continuidade, centrada nas questões que mais directamente envolvem trabalhadores e empregadores e visando acordos específicos, eles próprios incentivadores da negociação colectiva. Acordos que procurem envolver todos, na negociação como na sua celebração, assumindo que sindicalismo reivindicativo e sindicalismo de participação não são alternativas, mas sim duas faces da mesma moeda, e que há vantagens para todos em procurar os caminhos da unidade na acção, nomeadamente em termos de proposição e negociação.