Neste estudo, que de entre uma série de abordagens possíveis sobre a vida sindical versa essencialmente a sindicalização — quer dizer, as posições assumidas face a este acontecimento e os comportamentos que enquanto fenómeno regista — torna-se interessante aperceber, antes de mais, que noção de prática sindical implica a expressão *sindicalização*. Depois, o que de facto faz com que certos actores se sindicalizem e o que leva outros a nunca o fazerem? Ainda, que desafios substancialmente diferentes colocam ao sindicalismo as formas como os actores o apropriam e concebem? Finalmente, relativamente a estas questões e face às flutuações ocorridas ao longo do tempo na sindicalização e na visão que é formada acerca dos sindicatos, onde e como nos encontramos hoje, no quadro dos contextos portugueses analisados?

Ao efectuar este percurso, dever-se-á antes de mais sublinhar que a tendência de baixa na sindicalização, verificada em Portugal desde há 10 anos a esta parte, dificilmente poderá ser vista como a importação de uma «vaga de fundo» externa, antes possuindo contornos e elementos intrínsecos e específicos, que estão frequentemente em antagonismo com os factores causais comumente apontados a processos de baixa verificados noutros países.

Não constituindo Portugal uma sociedade isolada, é óbvio que não podem ter deixado de provocar impacto no nosso país aspectos como a desagregação do bloco socialista e o seu impacto sobre as forças de esquerda, o proselitismo mediático da ideologia liberal — acompanhado do alargamento das hipóteses e actividades de «estabelecimento por conta própria», em grande medida decorrentes de condições externas — e os factores de crise que decorrem da situação internacional⁴⁶.

Contudo, o caso é bastante diferente quando nos centramos na «vaga» de inovação tecnológica e de organização e gestão de empresas e recursos humanos. De facto, se era já conhecida⁴⁷ a incipiência da introdução em Portugal de meios informáticos ligados à produção, o presente estudo permitiu isolar factores adversos ao sindicalismo que não se enquadram de forma alguma nessa linha de inovação.

É o caso da *proximidade em relação ao patrão*, que se apresenta como um potente inibidor da concordância e pertença ao sindicato e potencia a oposição à realização de greves, e do *relacionamento hierárquico afável*, igualmente inibidor

da participação em greves e potenciador de visões críticas acerca da actividade sindical — ambos factores que decorrem essencialmente, no nosso país, de formas de gestão e dimensionamentos «arcaicos» das empresas, e não da aplicação de quaisquer inovadoras estratégias de «cultura de empresa».

A tendência de baixa da sindicalização em Portugal não surge, assim, como uma decorrência de um alastramento internacional de inovação tecnológica e organizacional (com que pouco terá a ver), mas antes como um resultado da actuação de um feixe de diversificados factores, num quadro de valores e objectivos de vida que, centrado em vivências e interesses pessoais, permanentemente transporta consigo a potencialidade do desinteresse e afastamento dos trabalhadores em relação aos sindicatos.

De facto, associando os trabalhadores a noção de «viver bem» aos universos mais imediatos, pessoais, intimistas, este dado constitui obrigatoriamente um eixo opositivo face à organização sindical, promotora que é de mensagens gregárias, valores colectivos, unificadores de indivíduos em largos grupos de pertença — surgindo, em consequência disso, alienada dos aspectos mais particulares e diferenciadores com que os indivíduos lidam dia-a-dia e sobre os quais constroem a sua mais imediata identidade.

Em última análise, esta contradição valorativa, que tudo indica não ser recente, favorecerá um afastamento entre os indivíduos e os seus universos intimistas, por um lado, e o universo sindical, de natureza colectiva, por outro.

Deste modo, a expressão comportamental extremamente uniformizada que define este quadro de valores indica que ele não constitui uma variável pontual explicativa, mas um elemento estrutural enformador, servindo de pano de fundo à actuação dos vários factores que influenciam as posições tomadas face ao sindicalismo.

Entre esses factores incluem-se naturalmente aspectos que, como acontece com os aspectos anteriormente referidos, estão ligados à vivência laboral e ao contexto social, económico e político, não dependendo directamente da actuação dos sindicatos.

Não poderemos abstrair-nos do facto de os sindicatos portugueses apresentarem uma evolução ao nível orgânico, das simbologias neles investidas e dos objectivos de actuação, que terá tido, necessariamente, influência na evolução da sindicalização e das posições tomadas face ao sindicalismo.

Assim, dever-se-á recordar que os sindicatos saídos do 25 de Abril de 1974 herdaram a grande maioria dos sócios dos seus antecessores corporativistas e obrigatórios, herdando concomitantemente o prestígio daqueles que, de entre eles, se haviam autonomizado do controle do regime durante os últimos anos da sua existência, passando a assumir um papel de implícita mas activa oposição.

Com o fim do «Estado Novo», os sindicatos são investidos de um papel libertador e estreitamente ligado a uma significativa melhoria das condições materiais de vida dos trabalhadores, ao mesmo tempo que assumem uma forte intervenção social e política, num contexto em que esse tipo de intervenção é também excepcionalmente forte e central na vida da população.

CONCLUSÕES

Grande parte do espaço para esse protagonismo sócio-político foi sendo posteriormente esvaziado, num processo em que os sindicatos empenharam fortemente as suas forças em lutas sucessivas, nas quais as posições por si defendidas foram, regra geral, derrotadas. Chegam então, grosso modo em simultâneo com uma acentuada diminuição na angariação de novos sócios, a **uma situação de progressiva institucionalização dentro da rotina democrática, até à limitação do seu papel ao de uma estrutura representativa, num sentido fortemente restringido (face ao anteriormente assumido) por uma também restringida capacidade de contrapoder.**

Se o impacto desta institucionalização será adiante discutido, caberá desde já salientar que, por um lado, essa sucessão de confrontações derrotadas terá criado um significativo grau de cansaço e desilusão nos trabalhadores que nelas mais se envolveram⁴⁸, e que, por outro, os sindicatos se viram em grande medida esvaziados dos investimentos simbólicos positivos neles realizados, progressivamente substituídos por um imaginário social que lhes é fortemente crítico.

Quanto aos factores externos actualmente em acção, o maior destaque deverá ser atribuído à **precarização do emprego**, tanto no que concerne os vínculos precários ou ausência de contratos, como no que respeita a ameaça de encerramento de empresas, os despedimentos e as rescisões de contratos e reformas antecipadas.

Apontado pela grande maioria dos sindicalistas entrevistados como a razão quase exclusiva das saídas e da ausência de entradas de sócios, a importância deste factor é em parte confirmada pelos dados.

De facto, os contratados a termo são, de entre todos os grupos isolados na análise, os que declaram maior concordância com as práticas sindicais, mas os que menos se sindicalizam e os que menos participam nos conflitos laborais. É em particular de destacar que a situação de contrato precário se mostra também um poderoso factor de des-sindicalização, dado encontrarem-se quase tantos contratados a termo na posição de ex-sindicalizado como na de sindicalizado, o que nos daria uma taxa de saída do sindicato de aproximadamente 50%, inédita neste estudo.

Por seu lado, se verificarmos que no grupo dos trabalhadores com *menos de 5 anos de antiguidade na empresa* a taxa de des-sindicalização não é muito inferior⁴⁹ e tomarmos em conta o espectro de precaridade de emprego entretanto espalhado, seremos levados a pensar que, mais que o efeito de uma situação transitória na vida laboral individual (pela qual nada garante todos tivessem passado e que não pudesse ser, pelo menos em parte, revertida no que respeita à sindicalização), estaremos perante um efeito de maior durabilidade, induzido pela precaridade de emprego.

No entanto, se os dados apontam a **precaridade de emprego como um factor com importante influência nas posições tomadas face ao sindicalismo, igualmente confirmam ser exagerado o peso que lhe é atribuído pela maioria dos sindicalistas**⁵⁰.

Seria efectivamente estranho que, tendo o sindicalismo surgido e crescido numa situação de precaridade de emprego generalizada (superada pela sua acção), esse

factor pudesse ser, isoladamente e de forma absoluta e independente dos contextos e das práticas sindicais, um inviabilizador de sindicalização.

É óbvio que, transformada de normalidade em ameaça, a precaridade não tem hoje o sentido que tinha no século XIX⁵¹. Contudo, se fica provado o seu claro efeito negativo sobre a pertença e participação sindical, torna-se igualmente evidente que ela é um entre muitos factores de des-sindicalização e que o seu papel na não-sindicalização depende em grande medida das opções e actuação dos sindicatos.

De facto, a par dos muitos sindicalistas que consideraram a contratação a termo como uma muralha entre o sindicato e os trabalhadores, outros houve que apresentaram os «jovens, contratados a prazo» como a sua fonte preferencial e quase exclusiva de recrutamento, que mantêm, contudo, confidencial dentro da empresa. Enquanto factor isolado, a contratação a termo é, assim, um obstáculo superável pelo direccionamento da política de recrutamento sindical — situação que já não se aplica aos trabalhadores a «recibos verdes», a quem os sindicatos oferecem um vazio orgânico, inviabilizador da sua integração, mesmo que por eles desejada.

De entre os factores externos, destaca-se igualmente a **crecente importância dada à carreira, à progressão e às questões profissionais mais imediatas**. Este aspecto, que os sindicalistas nunca incluíram entre as preocupações dos trabalhadores, mas na maioria dos casos reconheceram e salientaram quando directamente questionados sobre o assunto, transparece igualmente dos dados do inquérito.

Neste, os trabalhadores indicam mais frequentemente, embora por reduzida margem, «*associações profissionais, tratando sobretudo de questões de carreira*» como estruturas ideais para a defesa dos seus interesses, ao mesmo tempo que «*fazer formação profissional*» surge como a segunda função cujo cumprimento, por parte dos sindicatos e outras estruturas representativas, mais desejam. Tal facto leva à ponderação maioritária da organização horizontal dos sindicatos como forma ideal de atender os trabalhadores nos problemas das suas mais específicas e valorizadas esferas pessoal e profissional.

Este dado, numa primeira análise, pode parecer contraditório com a escolha global por parte dos trabalhadores das que consideram ser as suas estruturas ideais de representação e defesa. Efectivamente, embora sejam neste contexto as *associações profissionais* (estruturas horizontais portanto) as mais escolhidas, a vantagem percentual que assumem é relativamente pouco significativa em relação às outras duas estruturas ideais contempladas — *sindicatos* e *comissões de trabalhadores* (ambas estruturas verticais de representação e defesa). Quer isto dizer que, somadas as percentagens atribuídas a *comissões de trabalhadores* e *sindicatos* como estruturas ideais, parece haver, em termos absolutos, indício de uma maior apetência genérica para a verticalidade das estruturas ideais do que para a sua organização horizontal. Esta não é, no entanto, uma contradição de facto. A escolha dos *sindicatos* como estrutura ideal de defesa não denuncia por si só uma adesão ou preferência imediatas pela sua organização vertical; o que se verifica, ao contrário, é que mesmo quem defende como estruturas ideais os sindicatos, prefere-os na maioria dos casos horizontalmente organizados.

CONCLUSÕES

Com efeito, embora mais de 1/4 dos trabalhadores não se pronunciem nesta pergunta, são claramente mais os que optam por organizações *horizontais* (por profissões) do que aqueles que as preferem *verticais* (por sectores).

Esta significativa preferência pela organização horizontal das estruturas de defesa, independentemente da que é escolhida como ideal, remete-nos em termos gerais para uma preocupação maioritária por parte dos trabalhadores com o exercício da sua defesa, não em termos sectoriais, mas preferencialmente, em termos profissionais.

A importância atribuída à carreira — que é em parte resultado da actuação das entidades patronais e será, noutras casos, de todo inexistente — tem feito sentir efeitos dúplices sobre a actividade sindical. Nos casos mais frequentes, terá provocado nos trabalhadores moderação reivindicativa, com o objectivo de facilitar promoções ou evitar preterimentos ; quando estes se dão, será frequente o recurso ao sindicato (por vezes sindicalizando-se para esse efeito), em busca da reparação daquilo que o trabalhador considerou uma injustiça.

No entanto, a atribuição dessa importância, quando acompanhada (como no caso das faixas mais jovens) por muito fortes expectativas de ascensão sócio-profissional, coloca, pelo menos a nível teórico, um novo desafio aos sindicatos: se um trabalhador espera e deseja fortemente «subir na vida», encarando a sua situação profissional presente como um degrau passageiro de uma ascensão de que não quer duvidar, não será levado a entender o acto de se sindicalizar — defendendo os seus interesses presentes — como um reconhecimento implícito de que a sua situação não melhorará? No contexto destas expectativas e emoções, parecem efectivamente tornar-se contraditórias a defesa dos interesses na profissão actual e a expectativa de ascensão, por muito que o não sejam em termos absolutos.

Mas, voltando ao quadro estrito dos dados recolhidos, verifica-se que, se alguns dos conteúdos da acção sindical, enquanto expressão de representação e defesa dos trabalhadores, correspondem aos seus principais interesses e expectativas globais (o que explica o encontro da maior concentração de percentagens simultaneamente atribuídas às funções ideais das estruturas de defesa dos trabalhadores e às funções reais dos sindicatos), outros há que são idealmente sentidos como importantes e que, segundo a maioria dos inquiridos, a actuação real dos sindicatos não contempla de forma expressiva, nomeadamente, os aspectos relativos à qualificação profissional e progressão na carreira, bem como os aspectos que se prendem mais directamente com o quotidiano e as condições de trabalho no seio das empresas.

Estamos então, tudo indica, perante uma inadequação dos sindicatos aos reais fundamentos e intenções associativistas actuais que pode ser, em si mesma, um factor importante de desmotivação e inibição crescentes de uma militância sindical participada.

Afloramos assim um segundo bloco de factores limitadores da sindicalização, constituído pelas posições face ao sindicalismo que são decorrentes da acção e prioridades sindicais e da avaliação que delas fazem os trabalhadores.

Verifica-se, neste caso, que os trabalhadores avaliam de uma forma fortemente crítica a actuação dos sindicatos, nos vários vectores que esta assume. Assim, são maioritárias as considerações de que os sindicatos não fazem uma defesa eficaz dos trabalhadores nem tomam em conta a sua opinião, encontrando-se divididas as opiniões acerca da sua forma de intervenção, entre os que a consideram «equilibrada», «demasiado agressiva» ou «demasiado concertadora». Neste último caso, parece estarmos sobretudo perante duas diferentes manifestações de descontentamento com a perda de direitos, atribuída por uns a demasiadas cedências e pouco vigor na sua defesa e, por outros, a estratégias sindicais de exagerado confronto.

Junta-se a estes factores de descontentamento a imagem de que os sindicatos apresentam um demasiado envolvimento político-partidário, razão sempre muito apontada para a des-sindicalização (passada ou futura) e para a opção de nunca se ter sindicalizado, e uma característica cuja superação é exigida, ainda em maior escala, para se sindicalizar ou re-sindicalizar.

Se este quadro de avaliação da actuação sindical indicia, em termos gerais, um franco descontentamento face à *expressão da acção* sindical, bem como face ao *valor participação*⁵² dos sindicatos, se fizermos interferir um novo factor — a posição face à sindicalização — apercebemo-nos que o universo daqueles que **nunca foram sindicalizados**, assim como o universo daqueles que **já o foram**, julgam criticamente a acção sindical nesta sua dupla vertente. Quer dizer, o comportamento tanto dos nunca sindicalizados como dos ex-sindicalizados indica — dada a homogeneidade e consonância dos seus juízos críticos — que se tenderão a consolidar e fixar na sua actual posição, não constituindo por isso um público de quem se possa prever um ingresso ou reingresso no universo estrito do sindicato. Diversamente, o seu descontentamento e julgamento basicamente negativo da acção sindical constitui um forte argumento para o estacionamento da sua situação enquanto grupo não sindicalizado.

Já o universo dos sindicalizados, o grupo com quem, à partida, os sindicatos poderiam contar, surge mais problemático: contrariamente aos anteriores, este grupo, se manifesta satisfação, igualmente manifesta juízos críticos, tanto relativamente à *expressão*, como relativamente ao *valor participação* da acção sindical. Quer dizer, **os sindicalizados revelam uma postura, porque heterogénea, mais fragilizada**. Assim, apenas o seu vínculo ao sindicato (e suas implicações) constitui a real diferença, uma vez que em termos de julgamento também reservam uma percentagem significativa, se bem que menos elevada, de opiniões negativas.

O facto de tanto em termos sectoriais como em termos distritais esta variável não acusar qualquer linearidade comportamental, revelando combinações e interpretações singulares, mesmo entre sectores de actividades muito próximas, denota que a acção sindical a nível do distrito, por um lado, do sector, por outro, assume extrema importância na construção da imagem do sindicato e dos juízos que sobre ele recaem, surgindo neste quadro as figuras do dirigente, do delegado e as directrizes locais como enformadoras do próprio julgamento sindical.

Conforme igualmente demonstra a variação destas apreciações, bem como o facto de serem os nunca sindicalizados (com o menor conhecimento de causa) quem mais acusa os sindicatos de não tomarem em conta a opinião dos trabalhadores, estaremos em presença de um imaginário colectivo fortemente radicado que, independentemente das razões objectivas que tenham estado na sua génese e justifiquem a sua reprodução, sobreviverá previsivelmente a uma eventual correcção dessas deficiências, onde elas existam.

É de salientar que, comparando com estes os dados relativos à caracterização das centrais sindicais, a CGTP-IN ressalta como o paradigma que os trabalhadores têm de organização sindical. As centrais sindicais são, aliás, ambas caracterizadas como instituições que defendem os direitos dos trabalhadores (muito mais a CGTP que a UGT) e que são partidarizadas (ligeiramente mais a CGTP), sendo a UGT essencialmente considerada, mesmo pelo seu aparente público preferencial, influente junto do patronato e demasiado concertadora com ele, enquanto a CGTP é tida como influente junto dos trabalhadores e praticante de um estilo de intervenção que se encontra no limiar entre a reivindicação equilibrada e a excessiva agressividade.

Quando, por seu lado, comparamos este quadro de avaliação da actuação e capacidade de resposta dos sindicatos às aspirações dos trabalhadores com a imagem que dele apresentam os sindicalistas, deparamos com uma muito forte discrepância.

De facto, as prioridades apontadas como desejáveis pelos trabalhadores que saem fora dos hábitos da actuação sindical não são, na maioria dos casos, reconhecidas enquanto tal pelos sindicalistas, que antes tendem a atribuir aos trabalhadores exclusivamente aquelas preocupações e prioridades que eles próprios têm na sua acção sindical corrente. Significativamente, também, esse processo de transferência acompanha as diferentes prioridades habitualmente atribuídas aos diferentes níveis de responsabilidade sindical.

Ao mesmo tempo, os sindicalistas entrevistados apresentaram globalmente (mas de forma variável e grosso modo proporcional ao seu nível de envolvimento no trabalho reivindicativo corrente) um grau de auto-satisfação com o trabalho da sua estrutura sindical que é bastante mais elevado do que a eficácia que lhe é reconhecida pelos trabalhadores.

Se estes traços são habituais (mas superáveis) em organizações funcionalmente hierarquizadas, eles denotam, nos casos em que se verificam, uma deficiente comunicação entre representantes e representados, plausivelmente acompanhada da actuação de mecanismos de bloqueio no percepcionamento e integração da informação não-formal indesejada.

Conforme será facilmente compreensível, esses traços são passíveis de colocar significativas limitações à análise das situações e à conceptualização de respostas e alternativas.

Essas limitações são aliás claramente detectáveis na actualidade.

Por um lado, quando questionados sobre o que mudariam no movimento sindical, os sindicalistas entrevistados apontaram maioritariamente questões como o

aumento da ligação aos trabalhadores e como o aumento e renovação de quadros, que, embora internas à acção sindical, se situam não no campo das alternativas, mas no da superação de insuficiências de auscultação, comunicação e acesso aos trabalhadores.

Por outro, declararam em mais de 1/5 dos casos que não mudariam nada — reme-tendo exclusivamente para o contexto externo a responsabilidade pelas limitações e dificuldades. No caso desta postura, fica aberto o caminho para a instalação de sentimentos de impotência quanto à possibilidade de reverter a situação, sentimentos que estão claramente presentes em algumas destas respostas e que são expressos por mais de 1/4 dos entrevistados, quando avaliam a eficácia da actuação sindical.

As limitações que temos vindo a referir mostram-se particularmente impor-tantes, se atentarmos na necessidade imperiosa que os sindicatos têm de reverter as tendências das posições face ao sindicalismo que são tomadas pelos trabalhadores.

De facto, podemos verificar que os três grupos passíveis de serem definidos em função da situação sindical dos seus membros — os *sindicalizados*, os *ex-sindicali-zados*, os *nunca sindicalizados* — apresentam identidades próprias que, se delimitam várias diferenças importantes, comungam também, em significativa medida, de ava-liações, tendências e preocupações semelhantes.

No seu conjunto, as posições assumidas por esses três grupos levam a afirmar que a tendência mais plausível e previsível de evolução da sindicaliza-ção é, partindo das condições presentes e sem que se verifiquem novos factores que actuem em contrário, um progressivo fechamento numérico e social do espaço de recrutamento sindical, acompanhado da continuação da saída de trabalhadores dos sindicatos — ou seja, a progressiva redução numérica e per-centual dos efectivos sindicais, em direcção a um *núcleo duro* com uma composição social baseada essencialmente em operários, discrepante da do conjunto da popu-lação activa.

No que concerne os *sindicalizados*, uma leitura apressada dos dados poderia levar-nos a pensar estarmos face a um grupo estável perante a sua opção sindical, dado perto de 90% de entre eles declararem não pretender sair do sindicato. Contudo, o seu tipo de valoração e participação nas greves e conflitos laborais, a avaliação que fazem da actuação sindical e, por fim, as características dos 7,6% de entre eles que afirmam explicitamente tencionar abandonar o sindicato obrigam a que este grupo seja encarado sob um prisma significativamente diferente.

De facto, embora quase metade dos *sindicalizados* declare ter uma «*partici-pação militante*» nas greves e conflitos laborais, não são negligenciáveis os valores atingidos pelas posturas de «*auto-exclusão*» (14,2%) ou, mais ainda, de «*oposição de princípio à realização de greves*» (16,1%). Sobretudo se tomarmos em conta que essa oposição não chega a atingir, entre os não *sindicalizados*, o dobro dessa percen-tagem e que a greve é concebida e praticada, contínua e correntemente, como a arma por excelência dos sindicatos e dos trabalhadores, somos levados a concluir que existe um número bastante significativo de *sindicalizações* que têm um carácter

CONCLUSÕES

essencialmente formal e que, mais do que isso, mais de 16% dos sindicalizados se opõem claramente à forma de pressão essencial do sindicalismo tal como é praticado, encontrando-se assim em pré-ruptura conceptual com ele.

Por outro lado, embora as avaliações que fazem do *estilo de actuação* dos sindicatos, do seu *respeito pela opinião dos trabalhadores* e da sua *capacidade de defesa dos seus interesses* tenham sempre um balanço positivo, este situa-se sempre entre 7,3 e 13,2 pontos percentuais, denotando assim valores elevados de insatisfação.

Por fim, verifica-se que os sindicalizados que declaram publicamente a sua decisão de deixar o sindicato são predominantemente *empregados executantes e administrativos*, jovens com idades compreendidas *entre os 18 e os 30 anos*, e pertencentes ao *sexo feminino*. Num contexto de crescente feminização e terciarização das actividades económicas, e constituindo tendencialmente a cristalização destas atitudes nos jovens um sinal de projecção no tempo⁵³, **poderá assistir-se a um alargamento das atitudes de abandono dos sindicatos por parte dos actuais sindicalizados**, mas também a um **distanciamento de uma parte cada vez mais larga da população activa face aos modelos sindicais predominantes**.

O conjunto dos **trabalhadores que foram mas já não são sindicalizados**, constitui em muitos aspectos um grupo de fronteira, reapropriando traços característicos de um ou outro dos restantes grupos e definindo, a partir deles, uma resultante própria e característica.

Grosso modo, acompanham, em oposição aos nunca sindicalizados, o quadro de valores e objectivos de vida dos sindicalizados, sugerindo esta homologia a actuação de dois factores eventualmente interagentes: por um lado, que sindicalizados que o são no presente e sindicalizados que o foram no passado comungarão de traços essenciais nos seus quadros de valores, que os terão orientado, anteriormente, para a opção pela sindicalização; por outro, que os sindicatos constituem uma instituição enformadora, estruturante dos seus membros, um espaço privilegiado de criação e projecção do imaginário e identidade sociais.

Não obstante, os ex-sindicalizados acompanham as tendências apresentadas pelos nunca sindicalizados no que concerne a crítica da actividade sindical e a postura nos conflitos laborais, assumindo mesmo, regra geral, posições de um ainda maior afastamento em relação aos sindicatos. Assim, depreciam mais a eficácia da defesa que estes fazem dos trabalhadores, exigem mais a sua independência política e, perante greves e conflitos, comportam-se com maior amorfismo, sendo o grupo que menos participa e aquele onde são mais elevadas as posturas de *auto-exclusão*, de marginalização dos conflitos por opção própria.

No que respeita as **razões de saída** explicitadas por este grupo, assume um importante papel (quase 25% dos casos) a *quebra de contacto com o sindicato*, seja por ter deixado de ser descontada automaticamente a quota sem que a estrutura sindical tivesse criado alternativas de recebimento, seja por ter deixado de existir delegado na empresa.

A afirmação destas razões sugere a existência, nesses casos, de um interesse muito relativo na continuidade de sindicalização (insuficiente, pelo menos, para que

o trabalhador actue de moto próprio para a assegurar), num quadro de atitudes passivas e expectantes perante ela.

Bastante mais importante que isso é, contudo, o facto de **a quota e o delegado sindical demonstrarem possuir um papel simbólico fundamental de afirmação de pertença e acesso ao sindicato**, sendo a ruptura do contacto através da primeira sentida como uma quebra de «ligação contratual» de direitos e deveres e como uma afirmação de desinteresse e abandono por parte do sindicato, ao passo que o delegado ressalta como uma figura que consubstancia e presentifica uma instituição distante e abstracta, sendo o seu desaparecimento equiparado ao desaparecimento do sindicato.

A importância do espaço relacional e consubstanciador desta figura é, aliás, reforçada pela apresentação das comissões de trabalhadores como o segundo modelo de estrutura de defesa idealmente mais preferido pelos trabalhadores. De facto, ao contextualizar esta opção no conjunto dos dados, ela revela, a par de uma valorização das questões mais estritamente ligadas ao quotidiano laboral, um desejo de proximidade relacional e de acesso à estrutura de defesa, sugerindo que essas características são, na opinião dos trabalhadores, deficitárias nos sindicatos — *deficit* só minimizado pela presença e acção do delegado.

Contudo, são as **discordâncias, com decisões concretas do sindicato ou com o seu envolvimento político**, as razões de saída mais apontadas (quase 36%). Se tomarmos simultaneamente em conta que as razões anteriormente referidas são plausivelmente sentidas como um abandono do trabalhador por parte do sindicato, torna-se legítima a conclusão de que o auto-afastamento das práticas reivindicativas, directamente ligado à saída do sindicato, é em grande medida uma reacção de negação (passiva) das práticas sindicais, decorrente de um desencanto em relação a elas.

Por seu lado, a frequência das rupturas devidas a discordâncias com decisões sindicais e a irregularidade da sua variação distrital e sectorial (igualmente verificada, conforme referimos, nas avaliações da actuação sindical⁵⁴) reafirmam de forma clara que, independentemente da natural actuação de especificidades regionais e sectoriais, **as des-sindicalizações e as avaliações produzidas dependem em grande medida do estilo e linhas de actuação aplicadas por cada sindicato** — que, dessa forma, possui uma significativa quota-parte de responsabilidade nas posições face ao sindicalismo assumidas pelos trabalhadores da sua área de actuação, e nos contornos específicos da forma como eles apropriam o imaginário colectivo acerca dos sindicatos.

No conjunto das características que apresentam, os ex-sindicalizados destacam-se, assim, como o grupo mais resiliente à [re]sindicalização e à participação nas movimentações sindicais, o que combinado com a falta de alternativas de sindicalização que denotam, torna **muito pouco credível a ocorrência de movimentos de regresso nos sindicatos**.

Efectivamente, se esse regresso é pouco plausível no sindicato de origem, não o será mais num sindicato que lhe seja concorrente. De facto, apresentando um elevado nível de crítica (em alguns casos por razões inversas) para com as duas centrais sindicais, se saíram de um sindicato filiado na CGTP-IN dificilmente

CONCLUSÕES

entrarão num integrado na UGT, dado respeitarem-na muito menos e considerarem a sua intervenção demasiado concertadora e ligada ao patronato, não sendo o movimento inverso muito mais plausível, visto atribuírem à CGTP um estilo de intervenção demasiado agressivo. Enquanto grupo, encontram-se assim numa situação de **ausência de alternativas sindicais** à ruptura que efectuaram.

Quanto aos **trabalhadores que nunca se sindicalizaram**, apresentam a única peculiaridade que é descortinável no quadro de *valores e objectivos de vida*, ao alargarem ao próprio espaço laboral o privilégio generalizadamente conferido ao universo privado e aos interesses individuais.

De forma coerente, indicam também (mais ainda do que o desagrado pelo que consideram um demasiado envolvimento dos sindicatos na luta político-partidária⁵⁵) o facto de «*os seus interesses serem defendidos mesmo não estando sindicalizados*» como a principal **razão para nunca se terem sindicalizado**. Simultaneamente a esta declaração, explicitada por cerca de 38% dos trabalhadores nessa situação, quase 37% dos trabalhadores que nunca se sindicalizaram só concebem vir a fazê-lo caso «*tenham um problema sério e precisem de ajuda*» — uma posição que é generalizada em termos geográficos, sectoriais, sociais e políticos.

Verificamos assim que, a par de uma idealização da actividade sindical como devendo ser menos política⁵⁶, um grupo muito significativo de trabalhadores se reconhece representado e defendido por uma estrutura em que (por isso) não quer participar e de cuja acção considera correcto recolher os dividendos — considerando simultaneamente que só se justificará aderir a ela quando se tratar de defender não os interesses que dizem respeito a todos, mas os seus interesses individuais e particulares.

Salientámos antes que o quadro de avaliações produzidas acerca dos sindicatos sugere que só dificilmente os trabalhadores que estão fora da órbita sindical nela virão a ingressar, ao mesmo tempo que muitos dos que estão nos sindicatos deles poderão vir a sair. Essa visão instrumental e afastada dos sindicatos reforça esta sugestão, indicando que **será bastante mais plausível e previsível um acréscimo na dificuldade de atracção de novos trabalhadores para os sindicatos do que uma eventual inversão dessa tendência**.

Mas, mais do que isso, põe em questão as próprias noções de «participação» e «representação», fazendo-nos atingir aquele que será eventualmente o ponto fulcral da presente pesquisa:

Neste contexto, o que implica, em última análise, a noção de *sindicalização*? Melhor, de que forma se articula neste quadro um sindicalismo que lida com a noção de participação a que, explícita ou implicitamente, subjaz a noção de *trabalhadores associados* e de *militância sindical*, afinal, um sindicalismo que não depende exclusivamente de uma estrutura profissionalizada meramente representativa, mas de uma estrutura que pressupõe a participação?

Como a informação recolhida deixa bem claro, a existência do sindicato enquanto *estrutura de defesa* não é, de modo algum, posta em causa pelos trabalhadores que supostamente representa.

Mas é também clara a **posição de exterioridade** assumida pelos trabalhadores relativamente aos sindicatos, ao projectá-los enquanto estruturas de defesa reconhecidas implicitamente como representativas.

Este facto é aliás sublinhado em análises levadas a cabo por alguns dirigentes sindicais, onde eloquentemente esclarecem que os sindicatos estarão hoje equiparados, na visão que deles têm os trabalhadores, a instituições como os tribunais, a polícia, ou o governo. Mais precisamente, referem a dicotomia operada no imaginário dos trabalhadores, entre a visão do sindicato enquanto estrutura representativa — legitimada — e a actuação e práticas sindicais — questionadas.

Independentemente da forma metafórica que a sugere, essa equiparação é não só confirmada pelos dados, como perfeitamente compreensível quando atentamos na evolução da posição assumida pelos sindicatos na sociedade e das imagens neles investidas e por eles projectadas. Conforme referimos anteriormente, os sindicatos foram vindo restringido, ao longo do processo de estabilização da democracia representativa, o seu protagonismo de «fazedores de sociedade» (ao nível económico, político e social) e a sua capacidade de contra-poder — até ficarem em grande medida limitados a um papel de representação profissional, integrado na rotina democrática de uma forma institucional que inclusivamente os nivela com as associações patronais, nas construções ideológicas projectadas a partir da área do poder.

O processo de assimilação dos sindicatos a instituições acaba por assumir, nas concepções dos trabalhadores, uma dupla vertente. Por um lado, o reconhecimento pelos próprios de que os sindicatos são as suas estruturas representativas, tendo direito aos frutos da sua acção; por outro, a visão de que os sindicatos estão socialmente creditados e legitimados enquanto estruturas representativas, independentemente da situação que se observar ao nível da participação. É, dessa forma, criada e consolidada a **noção do sindicato como instituição externa e estável** que, consequentemente, é separada do contexto social e laboral quotidianamente vivenciado, projectada que é para fora dessa órbita — sendo portanto concebida como uma estrutura que, pela sua própria natureza, prescinde da participação.

Assim, os sindicatos não vêm ser posto em causa o seu papel de estrutura de defesa dos trabalhadores mas a disposição, por parte dos trabalhadores, de aderir a essa estrutura — e, neste quadro, a afirmação de parte significativa de trabalhadores que declaram não estarem sindicalizados pelo facto de «*os seus interesses serem defendidos na mesma*» pressupõe e indicia a existência de uma ruptura no âmbito da organização sindical entre o valor representação, reconhecido, e o valor participação, recusado.

É exactamente a presença deste desvio conceptual que sustenta e viabiliza como verdadeira a afirmação de que melhorar a actuação sindical (conseguindo transmitir aos trabalhadores que houve uma melhoria) não traz, automática ou necessariamente, um aumento efectivo do número de sindicalizados — embora, caso não fosse melhorada a acção sindical e a imagem que dela têm os trabalhadores, dificilmente estes se sindicalizariam.

CONCLUSÕES

Por outro lado, ao apontarem como condição e razão mais importante para se sindicalizarem a ocorrência de uma situação em que tivessem um problema sério e precisassem de ajuda, os trabalhadores operam um desvio na forma como é classicamente entendida (e reproduzida pelo discurso sindical) a razão de pertença aos sindicatos.

Sindicalizar-se deixa de ter como justificação a defesa dos interesses que são comuns a todos, para passar a ter como razão de ser a necessidade de defender um interesse particular e específico.

As novas sindicalizações passam assim a depender de factores aleatórios e pertencentes ao espaço da vida de cada trabalhador individualmente tomado, saindo fora da órbita dos sindicatos. Estes são concomitantemente colocados perante a contradição entre, por um lado, a sua lógica organizacional (que parte da participação para a representação) e, por outro, a lógica com que estes trabalhadores apreendem o sindicalismo — que nega a participação em nome do reconhecimento da representação.

Temos então que se torna interessante explorar todas as **implicações que a palavra sindicalização envolve** no contexto do estudo: por um lado, um compromisso com determinada noção de sindicalismo conseguido através da quotização e do comprometimento automático do nome com a organização sindical e objectivos; por outro, espera-se e exige-se de um sindicalizado, que seja um participante, um activo colaborador, um militante sindical, considerando que assim se legitima a representação, função das direcções sindicais. Melhor ainda, deste modo, a representação exige uma participação permanente, cria um elo inalienável, distinto daquele que regista uma organização que representa, independentemente do compromisso orgânico estabelecido com os representados.

Vemos que de algum modo a preocupação com a baixa na sindicalização, por parte dos dirigentes, esconde um vivo sentimento de ameaça face à organização sindical e ao sindicalismo tal como hoje é concebida e praticado.

Quer dizer, a preocupação com a baixa na sindicalização, com a precaridade laboral e existência de vínculos precários, denunciam, antes de mais, uma extrema preocupação por parte dos dirigentes sindicais com uma descaracterização do actual movimento sindical. Descaracterização que aliás requisita uma alteração no modo de fazer sindicalismo e que se traduz a vários níveis, nomeadamente, ao nível da sindicalização.

Este quadro torna-se particularmente relevante, sobretudo se se tiver em conta que a actual estrutura sindical defende um trabalhador independentemente da existência ou não de vínculo sindical, apenas os sujeitando a um pagamento de quotas retroactivo por um determinado período estipulado por cada um dos sindicatos, como aparente penalização pela não sindicalização. Ainda, que uma significativa parte da organização sindical funciona não com a estrutura mista que é suposto ter, mas com uma reprodução de quadros que pouco se diferencia da profissionalização, gerando e gerindo assim uma contradição crescente entre propósitos e linhas

sindicais que visam a participação, por um lado, e, por outro, a impotência do movimento sindical para cumprir as suas intenções programáticas, resvalando para actuações suportadas em estruturas semi-profissionais.

Assim, é compreensível que no contexto português os debates sobre sindicalismo se tenham situado entre participação/representação ou representação/profissionalização, sindicalismo com «contrapartida» ou sindicalismo sem «contrapartida», sindicalismo dependente de umas ou de outras fontes, embora surja como particularmente difícil sustentar uma ou outra como escolha, como opção alternativa, podendo assim afirmar-se — como a informação recolhida nesta pesquisa indicia — que se vive uma data em que as hipóteses que se vislumbram dificilmente constituirão «rumos sindicais».

Contudo, se a correcção das deficiências que estejam na base das avaliações negativas da acção sindical (ou mesmo a reversão da tendência dessas avaliações) não implica que os trabalhadores se passem a sindicalizar, a actuação desse factor é bastante diferente quando se trata da **representação**, e não já da sindicalização *tout court*.

Neste campo, convirá antes de mais notar que o processo que temos vindo a referir — em que o trabalhador decide não se filiar no sindicato mas, apesar disso, considera que este defende os seus direitos e que deve usufruir dessa defesa — põe radicalmente **em causa as concepções habituais de «representatividade sindical»**.

De facto, a partir do momento em que uma muito grande parte dos não sindicalizados se sente representada e defendida pelos sindicatos (e por essa razão não se filia), a representatividade destas estruturas não pode continuar a ser medida pelo número daqueles que, sindicalizando-se, formalizaram um igual reconhecimento de serem por elas representados. Existindo uma forte discrepância entre o número de sócios e a totalidade daqueles que reconhecem no sindicato a estrutura que os representa, **é esta totalidade, mutável e difícil de medir, que delimita a sua representatividade**.

Chegamos aqui a uma questão essencial. Conforme os dados indicam, essa massa de não sindicalizados que se considera representada pelos sindicatos considera igualmente (como, em menor grau, o fazem os sindicalizados) que essa representação é de má qualidade — pouco eficaz, pouco consideradora das suas opiniões e das prioridades que lhe colocam, demasiado distante e com um exagerado envolvimento político-partidário.

Em poucas palavras, **esses trabalhadores consideram-se representados por exclusão de partes**, pela inexistência de alternativas aos sindicatos enquanto estruturas representativas. **Poderão, conseqüentemente, projectar esse reconhecimento de representação sobre outras estruturas que eventualmente surjam e cumpram os seus requisitos de qualidade.**

Não é, contudo, plausível que essa substituição dos sindicatos se dê, de uma forma total, em benefício de uma outra estrutura existente. Se, como vimos, os

CONCLUSÕES

sindicatos são apontados em último lugar enquanto estruturas de defesa ideais, as estruturas escolhidas com maior frequência são-no, essencialmente, por apresentarem as características e prioridades de actuação que são consideradas deficitárias nas organizações sindicais.

No entanto, se atendermos a que as funções globalmente mais cumpridas pelos sindicatos correspondem grosso modo, na opinião dos inquiridos, às funções prioritárias que uma estrutura de representação e defesa dos trabalhadores deve idealmente assumir, torna-se claro o carácter mais ou menos emblemático dos sindicatos enquanto estruturas de defesa e representação. Com efeito, são as estruturas sindicais, mediante a sua linha de actuação prática, que estabelecem o modelo de referência necessário à concepção de uma estrutura ideal de defesa dos trabalhadores e à ponderação dos que deveriam constituir os objectivos ideais de uma tal estrutura.

Assim, a estrutura representativa desejada não pode limitar-se a tratar de questões de carreira, ou das condições de trabalho ao nível da empresa. As questões gerais de defesa dos trabalhadores, suficientemente importantes para serem igualmente apontadas como justificação da concordância de 3/4 dos inquiridos com a existência de centrais sindicais, são uma área que estes não estão dispostos a perder e que inclusivamente consideram, como vimos, um seu direito inalienável e independente da sua participação.

Mas, simetricamente, também uma estrutura que não responda a prioridades que se apresentam como crescentes (enclausurando-se nessa defesa geral) e não supere a sua imagem negativa estará inviabilizada para congregar o reconhecimento generalizado de representação.

Deste modo, um direccionamento das políticas de organização e actuação sindicais, atento a este registo de prioridades, pode constituir um factor determinante no reacender de uma comunicação eficaz entre os trabalhadores e as suas estruturas de representação, bem como no restabelecimento de uma relação mútua de proximidade, ao nível das orientações globais e dos objectivos específicos perseguidos por ambas as partes.

Se a sindicalização não é decorrente da satisfação com a actividade sindical, só essa satisfação garante a ocupação e alargamento do espaço de representação — e só ela garante que ele não seja perdido.

Na ocupação desse espaço, os sindicatos têm uma desvantagem, mas possuem também uma vantagem assinalável.

Carregam consigo o peso de um imaginário colectivo que os colora negativamente e para cuja superação não basta a correcção das práticas e conceitos sindicais que lhe dão razão de ser. Mas constituem também, ao delimitarem (através da sua praxis e da imagem que projectam) as idealizações que os trabalhadores produzem acerca das suas estruturas de representação e defesa e das funções que estas deveriam cumprir, o paradigma de qualquer alternativa ao espaço que ocupam.

VISÕES DO SINDICALISMO

Assim, se há que requestionar o papel da participação, entendida enquanto pertença sindical, os sindicatos detêm um vasto campo de manobra para a sua reaproximação ao universo dos trabalhadores e para a ocupação estável do seu espaço de representação, na medida em que o imaginário colectivo em nada os transcende.

- 39 Veja-se o capítulo *Ex-Sindicalizados*.
- 40 Os contratos colectivos são directamente negociados pelos sindicatos. Contudo, a resposta proposta remete para a criação de condições para melhores contratos colectivos (através de acção geral nacional e/ou vantagens decorrentes da união de esforços e concentração de meios e conhecimentos), e não para a sua estrita negociação.
- 41 Dever-se-á notar que, se esta coincidência de respostas já não poderia ser imputada ao maior número de sindicalizados em estruturas filiadas na CGTP que provavelmente existirá na amostra (dado que essa probabilidade decorre da sua maior existência no universo, de que, assim, são representativos), menos o poderá ser se tomarmos em conta que essas avaliações dos sindicatos são extensivas aos não sindicalizados, caso em que a coincidência de respostas é inclusivamente maior.
- 42 Embora atinja valores superiores entre os quadros técnicos e científicos e os operários não especializados — o grupo em que os indivíduos mais respondem que ambas as centrais sindicais defendem os direitos dos trabalhadores, no que parece ser uma adesão indiscriminada à importância dos sindicatos, já verificada noutras perguntas.
- 43 Embora no grupo dos menores de 18 anos as percentagens sejam praticamente iguais.
- 44 In CGTP-IN, *Relatório do projecto «Exercício da Saúde Ocupacional nas Empresas Portuguesas»* e inquéritos que lhe servem de base.
- 45 Deverá notar-se que a tarefa de «recrutar» (inscrever novos sócios) não poderá ser integrada naquilo a que chamámos *função de intervenção*, visto ser uma actividade organizativa que, tomada isoladamente, não implica uma intervenção autónoma para a resolução dos problemas que se colocam aos trabalhadores, ou o direccionamento das reivindicações. Por sua vez, «fazer os plenários» é irrelevante para esta percentagem, dado ser uma tarefa referida por pessoas que também dão uma das respostas que integram a *função de intervenção*, estando, por isso, já contabilizadas.
- 46 Dever-se-à lembrar que a «crise», cujo impacto será adiante referido, não é necessariamente, em termos absolutos e descontextualizados, um factor de des-sindicalização. Basta recordarmos o ascenso do sindicalismo verificado nos E.U.A. no início da década de 1930.
- 47 BARATA, 1992.
- 48 Conforme sugerem os dados relativos à avaliação que os trabalhadores dos sectores «mais duros» fazem actualmente do estilo de actuação dos sindicatos e da CGTP-IN.
- 49 Este resultado não é apenas induzido pelos *contratados a termo*, visto que o número absoluto de ex-sindicalizados que apresentam praticamente triplica neste grupo de antiguidade na empresa.
- 50 É de supor que a percentagem apurada de des-sindicalização por despedimento, falência e situações similares (15,7% em «mudou de emprego») esteja subestimada, o que é um resultado directo do facto de a investigação abranger apenas os trabalhadores que estão empregados. Contudo, apenas são deste modo excluídos os que se tornaram desempregados de longa duração, trabalhadores «por conta própria», ou num sector exterior ao universo do estudo. É pouco credível que a sua inclusão transformasse o factor *precariedade* em razão maioritária — que, de qualquer forma, nunca explicaria a ausência de re-sindicalização no novo emprego.
- 51 Não deve contudo esquecer-se que a precariedade representa hoje, para muitos trabalhadores, a sua forma preferencial de «gestão da pobreza» — combinada ou não com a pluri-actividade, mas subordinando sempre o futuro à máxima remuneração no presente, por vezes situada ao nível da subsistência.
- 52 Esta expressão refere-se à noção de que os sindicatos respeitam, ou não, a opinião dos trabalhadores, e à consequente participação destes na tomada ou ratificação de decisões.
- 53 Não é, contudo, de excluir a hipótese de que esta cristalização possa ser conjuntural e associada a uma fase do ciclo de vida, facilmente associável, sobretudo no caso das mulheres, à construção do grupo doméstico e, na globalidade, a uma forte expectativa de ascensão social, detectável na amostra.

NOTAS

- ⁵⁴ É de notar que, para além de se darem dentro de sectores variações distritais que não seguem as linhas de força das verificadas pela globalidade de cada distrito, encontram-se, no mesmo distrito, diferenças significativas entre sectores com características muito próximas.
- ⁵⁵ Envolvimento cuja superação, no entanto, apresentam como a maior condição para se sindicalizarem.
- ⁵⁶ Esta é uma posição que atravessa as várias situações sindicais e mesmo o espectro político, em que até à esquerda são atingidos valores muito significativos.