

Globalização e Relações Laborais em Portugal: uma intervenção sociológica nos sectores têxtil, automóvel, bancário, telecomunicações e hotelaria e restauração

Este artigo apresenta os resultados do estudo «Globalização e Relações Laborais em Portugal», financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT).

Trata-se de uma pesquisa baseada, numa primeira fase, na análise de dados quantitativos e qualitativos (entrevistas exploratórias a associações patronais e sindicais e peritos) referentes ao emprego, desemprego, criação de emprego e deslocalizações nos sectores têxtil, automóvel, bancário, telecomunicações e hotelaria e restauração, que visa desenvolver a metodologia da intervenção sociológica (Touraine, 1978).

O objectivo da intervenção sociológica foi o de colocar em confronto e reflectir sobre as transformações no sistema de relações laborais, decorrentes dos processos de globalização, com os vários actores sociais (militantes sindicais, associações patronais, gestores, trabalhadores precários e desempregados, peritos e investigadores, dos sectores têxtil, automóvel, banca, telecomunicações e hotelaria e restauração). Nestas sessões foram debatidos temas como os das implicações dos processos de globalização no panorama actual das relações laborais (deslocalizações, introdução de novas tecnologias de informação e de comunicação nos modelos de organização do trabalho), da evolução da negociação colectiva, da democracia, participação e representatividade sindical, da precariedade laboral e desemprego e da revisão do Código do Trabalho.

1. AS CONSCIÊNCIAS DOS TRABALHADORES

Partimos da hipótese elaborada por A. Touraine (1978) e reelaborada ulteriormente na intervenção sociológica realizada em 1989 (Lima *et al.*, 1992) de que as identidades e as consciências dos trabalhadores são heterogéneas.

(*) Investigador Principal do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

(**) Assistente de Investigação do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

(***) Assistente de Investigação do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

Nas fases mais antigas, anteriores ao taylorismo e ao fordismo, a organização do trabalho centrava-se em pequenas equipas, onde o operário de ofício organizava o seu próprio trabalho, mantendo uma autonomia profissional baseada no seu saber-fazer. A consciência da sua condição pode ser definida pela consciência *positiva* da utilidade social do seu trabalho.

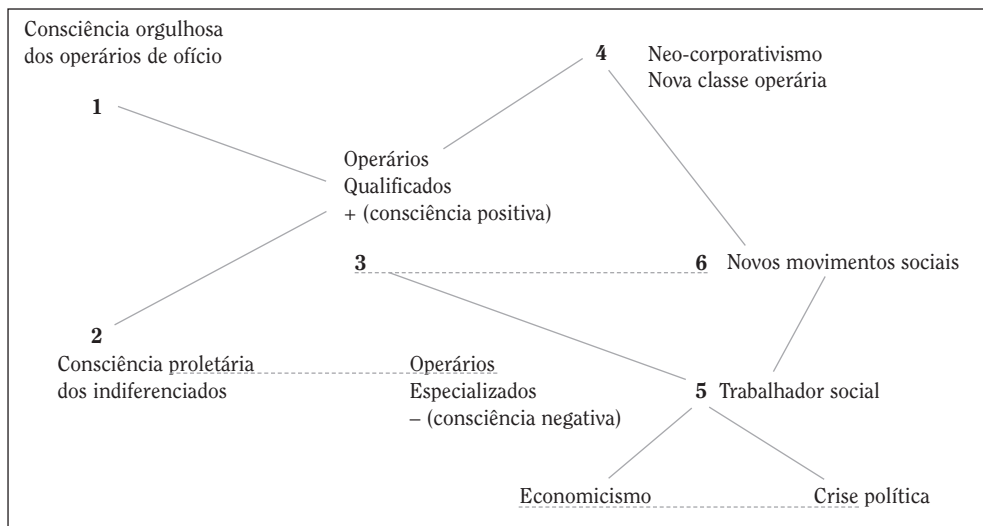
No pólo oposto encontram-se os operários sem ofício, destinados a desempenhar os trabalhos mais penosos e que não requerem qualquer tipo de qualificação, habitualmente com comportamentos *economicistas*.

No grupo que foi seleccionado para a nossa intervenção sociológica não se encontram estes dois tipos de operários.

A introdução da *organização científica do trabalho* veio alterar o modo como os operários se relacionam com o trabalho e entre si. O taylorismo e o fordismo submetem-os a uma organização que lhes é cada vez mais estranha. Esta situação é baseada nas poucas referências históricas que são feitas pelos militantes, nomeadamente na indústria têxtil, automóvel e nas telecomunicações ou mesmo na banca, anteriormente à racionalização e modernização ocorridas nas últimas décadas¹.

Uma vez que o Taylorismo e o fordismo já se encontram num processo de crise e mudança, podemos afirmar que as fases marcadas pelas novas tecnologias de produção e informação dominam o grupo em análise, como o revela o esquema seguinte:

Figura 1: Consciências dos Trabalhadores



(1) Conforme se explica numa outra investigação, a banca portuguesa passou de uma das mais atrasadas da Europa para uma das mais modernas, em razão dos grandes investimentos tecnológicos e organizacionais, impostos pela concorrência interna e internacional (Lima *et al.*, 2008).

É assim que podemos dizer que Manuel Silva (SINDETELCO²) e Oliveira Costa (SNQTB³) se aproximam dos 4 e que foi na sessão dos desempregados e dos precários que nos surgiram mais pessoas próximas dos 5, designadamente Nuno Pereira (trabalhador precário, sindicalizado na FIEQUIMETAL⁴), Helena Nunes (trabalhadora precária, sindicalizada no SINDETELCO) e Pedro Rodrigues (Precários Inflexíveis), enquanto Cristina Andrade (FERVE⁵) evidencia um discurso mais típico dos 6. Tudo isto num contexto e num grupo marcados por um processo generalizado de *terciarização*.

As intervenções de alguns militantes permitem-nos identificar como *novas consciências gestonárias*, que correspondem à transição para a sociedade neo e pós-industrial e nos trabalhadores muito qualificados das novas tecnologias de informação. Abrem-se à modernização, ao sindicalismo de proposição e a temas negociáveis: são os casos de António Chora (Comissão de Trabalhadores da Autoeuropa), Cardoso Lopes (SINDEL⁶), Carlos Vicente (SICOMP⁷) e dos interlocutores Glória Rebelo (Jurista), José Ramirez (Jurista) e Luís Silva (Responsável pelas relações colectivas da PT Comunicações e TMN).

Outras intervenções aproximam-se das *consciências políticas* (consciências de classe negativas), em que os temas do conflito social, da crítica ao neo-liberalismo económico ou ao capitalismo são dominantes. São ilustrações militantes como Joaquim Pires (FESAHT⁸), António Marques (FESETE⁹), Carlos Carvalho (FIEQUIMETAL) e Manuel Bravo (FIEQUIMETAL).

Isto não exclui que se verifique por vezes uma certa *hibridez* nos discursos em que quer a negociação e o conflito, quer o diálogo e as contestações são defendidos consoante a conjuntura económica e política.

De uma maneira geral, também o *sindicalismo de serviços* (apoio à assistência médica, aos fundos de pensões, aos tempos livres, ao aconselhamento jurídico, técnico, financeiro e económico aos associados) encontra em geral defensores, não havendo ninguém que se lhe oponha, embora seja no sector bancário que se verifique mais frequentemente bem como nos militantes de sindicatos não filiados em nenhuma central sindical.

(2) Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

(3) Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

(4) Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

(5) Fartos/as d'Estes Recibos Verdes.

(6) Sindicato Nacional da Indústria e da Energia.

(7) Sindicato das Comunicações de Portugal.

(8) Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

(9) Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2. DEMOCRACIA, PARTICIPAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE SINDICAIS E TRANSFORMAÇÕES DO SINDICALISMO FACE À GLOBALIZAÇÃO

Neste ponto analisar-se-ão as representações dos militantes sindicais em relação aos temas da democracia, participação e representatividade sindicais e das transformações do sindicalismo face a um mundo cada vez mais globalizado.

No que diz respeito ao tema da participação e da democracia, tentou-se compreender qual é o grau de participação real e desejável considerado pelas instâncias sindicais. Neste âmbito, uma das questões colocadas foi a de como se realiza a circulação da informação nas organizações sindicais. Relacionado com este tema está a burocratização das organizações sindicais. A progressiva institucionalização dos sindicatos implicou naturalmente um aumento da burocracia organizacional. Assim, os diferentes dirigentes e militantes sindicais foram questionados sobre o tipo de modelo organizacional adoptado por cada uma das instâncias sindicais. Neste campo, lançou-se para a discussão o problema do poder nas organizações: até que ponto é que existe ou não um controlo do poder nas cúpulas em relação aos níveis intermédios e da base? Os militantes foram também auscultados sobre as relações entre partidos políticos e sindicatos e sobre a existência de controlo do poder político face ao sindicalismo.

Outro tema abordado foi o da representatividade sindical das diferentes centrais sindicais (CGTP¹⁰, UGT¹¹ e USI¹²) e dos sindicatos estudados no âmbito deste projecto (FESETE, FESATH, FIEQUIMETAL, SINDEL, SINDETELCO, SICOMP, SBSI¹³, SNQTB). Tal como foi sublinhado pelo Prof. Marinús Pires de Lima, na sessão da intervenção sociológica dedicada a este assunto, em Portugal os dados sobre a representatividade são pouco fiáveis, existindo apenas estimativas. Após o 25 de Abril de 1974, existia uma taxa de sindicalização bastante elevada que se estima que alcançasse em média os 50%. Actualmente, tem-se vindo a assistir a uma diminuição do número de trabalhadores sindicalizados e considera-se que a taxa de sindicalização possa variar, dependendo também dos diferentes sectores, entre os 18 e os 25%.

Discutiu-se também o tema da renovação e da profissionalização dos dirigentes sindicais. Neste último ponto, como referiu o Prof. Marinús Pires de Lima, num mundo globalizado é necessário que os dirigentes desenvolvam e adquiram competências técnicas cada vez mais qualificadas para acompanhar todas as mutações económicas, políticas, sociais e culturais. Esta profissionalização pode ter aspectos positivos ou mais negativos como, por exemplo, uma maior distanciação dos problemas vividos, a nível micro, nos locais de trabalho e nas empresas.

(10) Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, Intersindical.

(11) União Geral dos Trabalhadores.

(12) União dos Sindicatos Independentes.

(13) Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Por último, analisaram-se os desafios que a globalização coloca à acção sindical. Partiu-se do pressuposto de que os sindicatos, ao terem mantido a sua tradição histórica de luta direccionada para o espaço nacional, ou seja, para a defesa dos interesses dos seus trabalhadores enfrentam algumas dificuldades na constituição de uma dinâmica sindical transnacional. No entanto, também a este nível começam-se a verificar novas tendências.

Começamos por analisar as representações dos interlocutores do sector bancário. O representante do SBSI afirmou que os motivos que conduzem os trabalhadores a participarem na actividade sindical são distintos dos encontrados em décadas anteriores. O interlocutor disse também que, em alguns casos, os trabalhadores sofrem pressões das hierarquias que apelam à não participação. Afirma que actualmente é mais difícil eleger delegados sindicais: *«hoje com balcões de 3-4 pessoas (...) é muito difícil (...) não se podem ausentar porque num balcão de 3 faltar um é importante. A pressão da hierarquia, a pressão dos próprios colegas é tremenda...»*. No que concerne à existência do modelo de participação utilizado, foi dito que cada sector tem de encontrar o modelo que mais se adequa e adapta à sua realidade, e que este deve primar pela flexibilidade.

Em relação ao tema da representatividade, foi mencionado que *«Os sindicatos tradicionais e o Sindicato dos Bancários do Norte, Centro, do Sul e Ilhas (...) representam no seu conjunto 75 ou 80% dos trabalhadores bancários no activo (...) portanto, a questão da representatividade no caso do sector bancário não se coloca. O sector tem uma alta taxa de sindicalização, fruto de uma tradição forte de intervenção sindical»*. Este factor aliado a outras características do sector e ao facto de os seus trabalhadores, em geral, possuírem elevados níveis de escolaridade conduzem, na sua opinião, a que a circulação da informação se realize facilmente. Os principais meios utilizados para a divulgação da informação são o *site*, a utilização da *intranet* em algumas instituições bancárias e a revista editada pelo sindicato.

No que diz respeito à renovação dos dirigentes sindicais, o representante do SBSI afirma que esta é extremamente importante mas que é um assunto difícil. Na sua opinião, não é possível ter dirigentes experientes com 30-35 anos de idade. Além disso, para os jovens aderir à causa sindical representa muitas vezes sacrificar a ascensão na carreira profissional. Por outro lado, os dirigentes mais velhos, por vezes, tendem a permanecer nos cargos não só porque dedicaram toda a sua vida a esta causa mas também por uma questão de poder e protagonismo pessoais.

No que concerne à profissionalização sindical, o interlocutor defende o profissionalismo mas não a profissionalização. Assegurou que, no caso da sua organização sindical, recorrem a assessorias jurídicas e económicas e que, devido à natureza do próprio sector, os dirigentes também têm de estar muito preparados a este nível. Neste sentido, entende *«a questão da profissionalização como significando estarem apetrechados de forma competente para responder aos desafios que têm pela frente»* mas defende também que *«...os dirigentes têm que ser sócios do sindicato, não é funcionários do sindicato, mas trabalhar no sector»*.

O representante do SBSI assegurou que nunca houve tentativa de intromissão dos partidos políticos no seu sindicato: *«eu nunca recebi nenhum contacto para «Faz lá no sindicato*

isto porque dá jeito ao Partido Socialista». Assume que outro aspecto diferente é a posição político-partidária de cada dirigente: *«...eu sou influenciado sindicalmente porque sou do Partido Socialista e porque acredito mais nessas ideias. Mas isto não significa que eu esteja a receber telefonemas»*. O interlocutor defende também o sindicalismo de proposição.

O representante do SNQTB, filiado na USI, afirma que: *«...o movimento sindical em Portugal passa por um problema que eu chamo de 3 erros: é repensar, reestruturar e renovar»*. Na sua opinião, esta transformação passa pela renovação das gerações sindicais e por... *«criar incentivos para chamar as novas gerações, dos 35 aos 50 anos e para isso é preciso criar situações, porque (...) hoje em dia a militância missionária que caracteriza muito os sindicatos, não tem grande futuro junto das novas gerações»*. Neste sentido, defende eventualmente subvenções estatais aos sindicatos para que sejam possíveis *«a independência e a profissionalização dos sindicalistas»*. Relativamente ao último tema, diz o seguinte: *a «profissionalização dos sindicalistas, eu não estou a dizer que tenha que ser hoje, mas é um caminho que tem de ser seguido como já existe noutros países...»*

A sua posição face à representatividade sindical vai ao encontro da defendida pelo representante do SBSI, ou seja, a de que existe no sector da banca uma alta taxa de sindicalização. No caso específico do SNQTB, assume que *«temos já mais de 15 mil associados (...) crescemos todos os anos 800 pessoas, à roda disso»*. O dirigente sindical sublinhou ainda o facto de que é necessário incentivar os trabalhadores precários a participar nas organizações sindicais e defende que este assunto deve ser pensado conjuntamente pelas diferentes centrais sindicais. Além disso, defende também que deve existir uma intervenção do Estado para auxiliar os sindicatos a lidar, por exemplo, com as ameaças e discriminações sofrida pelos delegados e dirigentes sindicais.

Outro tema abordado quer por este representante, quer pelo Presidente do SNQTB foi o da defesa do sindicalismo de serviços: *Hoje, nós defendemos, cada vez mais, à semelhança dos sindicatos nórdicos, sindicatos de serviços sociais»*. No entanto, o Presidente do SNQTB assevera que *«...o Estado não está preparado para isto! De tal maneira que persegue os sindicatos que não se enquadram taxativamente na dicotomia contestatário ou propositivo. Persegue judicialmente. Persegue os actores que ousam levar este sindicalismo de serviços a bom porto e com sucesso entre os trabalhadores»*.

Em relação à internacionalização do sindicalismo, o dirigente do SNQTB afirma que a USI está representada na CESI¹⁴ e que o SNQTB pertence também à CEQ¹⁵ e à FECEC¹⁶. No entanto, adverte para o seguinte facto: *«eu não acredito muito no movimento internacional de sindicatos. Acredito que é uma situação interessante para se ouvir umas experiências, para se ganhar algumas ideias, mas não acredito que o movimento internacional dos sindicatos possa responder a este movimento de fusões e de aquisições que existe nas telecomunicações, nos têxteis e até nas empresas de hotelaria...»*. Em relação

(14) Confederação Europeia dos Sindicatos Independentes.

(15) Confederação Europeia de Quadros.

(16) Federação Europeia dos Quadros de Estabelecimentos de Crédito.

a este assunto, o Presidente do SNQTB afirma que «...já vivemos há anos na banca (...) já temos comités de empresa europeus, quer de bancos portugueses, quer de bancos estrangeiros e temos que reencontrar e redefinir qual é o papel dos trabalhadores e dos seus sindicatos relativamente a estas formas de representação». A nível nacional, lamenta o facto de a USI não estar representada no CES¹⁷.

O representante do STEC¹⁸ afirma que este sindicato do grupo Caixa iniciou a sua actividade «...por considerar que o sindicato dos bancários verticais não representava o grupo (...) daí que a adesão à formação do sindicato foi uma explosão completa». Ao nível da sua representatividade, diz que «é um sindicato que, contra aquilo que está a acontecer no mercado, a nível sindical, cresce todos os dias (...) tem 5.000 e tal associados». Em relação à participação dos associados no sindicato assegura que apesar de o STEC ter trazido muitos benefícios aos trabalhadores do grupo, o seu envolvimento no sindicato não é o desejado: «estamos a falar de empresas que nunca tinham tido na vida um acordo colectivo, nunca tinham tido direitos e com o aparecimento deste sindicato (...) a vida deles teve uma transformação completa (...) agora, naturalmente que estamos a falar de pessoas que têm muito pouca capacidade reivindicativa e participativa. Para eles, o sindicalismo é um pouco isto, não é ainda participarem, reivindicarem, ajudarem ainda é receberem: estão ali inscrevem-se e recebem!». Além disso, afirma também que actualmente os sindicatos são procurados até mesmo como «consultórios de apoio psicológico». O facto de o sector bancário ser extremamente exigente e competitivo conduz a que os trabalhadores se filiem no sindicato porque no futuro poderão ter de socorrer ao seu auxílio. Além disso, defende que as pessoas, muitas vezes, não participam por medo. Contudo, refere que o STEC desenvolve um tipo de sindicalismo próximo dos trabalhadores. Assim, afirma um outro membro do STEC, a divulgação da informação, para além do site e dos comunicados, é feita «com os associados balcão a balcão».

Relativamente à internacionalização do sindicalismo e das confederações sindicais internacionais, afirmam que o sindicato se tem mantido à margem destes assuntos.

No que diz respeito ao sector têxtil e do vestuário, a participação no conjunto das sessões da intervenção sociológica ficou a cargo da FESETE, filiada na CGTP. O seu dirigente assumiu que a FESETE é a quase que exclusivamente a única protagonista do movimento sindical no sector: «hoje não se nota uma intervenção da UGT em termos de sector têxtil e vestuário. Este facto foi também corroborado pela representante da ANIVÉC-APIV¹⁹ presente na sessão dedicada às associações patronais.

No entanto, em relação à representatividade sindical da FESETE, foi-nos transmitido numa entrevista realizada a outro dirigente, que as deslocalizações afectaram negativamente a taxa de sindicalização. No passado, esta abrangia cerca de 70% dos trabalhadores, actualmente estima-se que atinja apenas cerca de 30%. O representante da FESETE, que

(17) Conselho Económico e Social.

(18) Sindicatos dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos.

(19) Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção.

participou na intervenção sociológica, afirmou o seguinte em relação ao tema da participação: «*nós, só aqui na área Sul, na altura da revolução, chegámos a encher o Coliseu dos Recreios (...) neste momento, não é possível fazer-se uma assembleia com muitos trabalhadores, porque normalmente não vêm*». Daí que defenda um sindicalismo de acção nas empresas junto dos trabalhadores: «*... nós devemos estar próximos dos trabalhadores, não é possível a burocracia no sector têxtil (...) a nossa intervenção é uma intervenção diária. Exercendo os direitos sindicais nas empresas, fazendo plenários...*». Além desta intervenção no terreno, a FESETE possui também um jornal e são feitos também comunicados: «*temos uma tiragem de 70 mil para um sector com 200 mil. Estamos muito longe de atingir uma grande discussão, um grande envolvimento, mas não temos capacidade para chegar mais longe*».

O dirigente sindical não se demonstrou a favor da profissionalização sindical: «*o nosso sindicalismo assenta nos trabalhadores das empresas, por isso quem não é sócio do sindicato não pode ser dirigente do sindicato e a regra é a ligação às empresas. A regra é esta: eu, no sindicato, ganho o mesmo salário que ganhava na CUF ou na QUIMIGAL, não tenho nenhuma benesse*». Em relação à renovação dos dirigentes sindicais, afirmou que esta é necessária e por este motivo é que no próximo Congresso da FESETE serão provavelmente eleitos 3 jovens para a direcção, mas que um dirigente para possuir experiência necessita de 10-15 anos de actividade sindical.

Assume também que a FESETE, onde estão filiados 14 sindicatos, é uma organização sindical plural do ponto de vista ideológico dos seus membros: «*...6 sindicatos têm uma tendência católica, socialista, é uma federação plural! Há autonomia do movimento sindical!*». Relacionado com este assunto, está o do controlo dos sindicatos pelos partidos políticos que, neste caso, é apaziguado pelo dirigente: «*Eu acho que se exagera também muito nisto (...) nós somos independentes face aos partidos (...) agora, é óbvio que uma pessoa que está no movimento sindical, aqueles que entendam, também têm o seu partido político, mas uma coisa é a vida partidária outra é o sindicalismo. Eu falo pela minha organização, não há ali pressões partidárias e a prova disso é que mesmo aquelas pessoas, que têm outras sensibilidades, sentem-se bem na discussão (...) às vezes, oiço muito Partido Comunista daqui, de acolá, mas acho que não, são pessoas que normalmente não conhecem as organizações...*»

Quanto à natureza do sindicalismo praticado pela FESETE, o seu dirigente defende uma actuação contestatária e negociadora: «*somos contestatários porque os problemas são muitos! Somos proponentes, negociadores e ao mesmo tempo também somos negociadores. Nós somos tudo isto (...) o sindicalismo tem que ter uma dinâmica de massas, de trabalhadores*. O interlocutor assume também que o sindicalismo deve combater as injustiças sociais: «*O sindicalismo existe para lutar contra as injustiças! Para que o mundo seja melhor! Um trabalhador têxtil ganha 2 euros acima do salário mínimo nacional! Estão no limiar da pobreza! Daqui a importância do sindicalismo*».

No que concerne à construção de uma dinâmica sindical transnacional, o interlocutor demonstra algumas desconfianças: «*...há desenvolvimentos organizativos que nós até*

temos dúvidas. Por exemplo, a nossa federação têxtil europeia, neste momento decidiram fundir-se com os metalúrgicos, com a química. Nós não estamos de acordo com isto! (...) Há uns desenvolvimentos no sentido de haver uma federação europeia, quase uma federação da indústria, o que cria alguns problemas porque depois os sectores mais pequenos são aqueles que vão ficar mais afectados». Afirma ainda que deve existir um intercâmbio internacional entre as diferentes organizações sindicais, mas que o espaço de actuação nacional deve ser privilegiado: «é óbvio que, em termos sindicais, nós temos que ver com o movimento sindical internacional. Mas há uma coisa que está presente: nós não temos dinheiro para irmos fazer uma manifestação à Eslovénia, como a CES²⁰, fez aqui há pouco tempo, que ficou a 50 Km de distância das pessoas que estavam a protestar. Aquilo não dá nada! Por isso nós privilegiamos a luta aqui no interior do nosso país sem descurar o intercâmbio». Defende também que a OIT²¹ tem um papel importante na implementação e regulação das normas internacionais do trabalho.

O interlocutor demonstra ainda algum cepticismo face à eficácia dos movimentos sociais e das associações que surgiram recentemente contra a precariedade laboral: «os movimentos sociais são importantes mas há ali uma questão negativa nos movimentos sociais: é que não são eleitos pelas pessoas! No sindicalismo nós temos que ser eleitos pelos trabalhadores! (...) Em termos democráticos, eu tenho muitas dúvidas sobre esta questão, de pessoas a falar em meu nome..., quando eu não participei em nenhuma eleição (...) mesmo os trabalhadores que não estão sindicalizados, quando há algum problema batem logo à porta dos sindicatos para os ajudar! Então vão bater à porta de quem? Do movimento social da precarização ou do movimento social não sei quê? Não. Aquilo não dá resposta aos problemas dos trabalhadores».

No sector da hotelaria e restauração, contámos apenas com a presença em algumas sessões do representante da FESATH, filiada na CGTP. Este não esteve presente na sessão em que discutimos os temas em análise, mas afirmou que a sua organização pratica um sindicalismo de contestação, de massas e propositivo (embora o seu discurso se dirija mais para a actuação contestatária): «...um movimento sindical propositivo ou contestatário? Eu julgo que, no meu sector sinto isso, nós temos essas 2 facetas. Estamos inseridos numa corrente, chamada movimento social unitário, que tem como princípio ser um sindicalismo de massas, ser um sindicalismo independente e democrático».

Em relação ao tema da participação e da representatividade, o interlocutor lamentou simultaneamente o facto de ser difícil efectuar a sindicalização dos trabalhadores precários, normalmente jovens, e das contrariedades que as mulheres enfrentam para levar a cabo a participação sindical.

Ao nível do sector automóvel, um dos representantes da FIEQUIMETAL, filiada na CGTP, começou por abordar a questão da participação sindical sublinhado as atitudes anti-sindicais levadas a cabo pelas entidades patronais: «...a atitude antidemocrática, que

(20) Confederação Europeia de Sindicatos.

(21) Organização Internacional do Trabalho.

também não é surpresa, de grande parte das entidades patronais, ou seja, do patronato do sector. São raras as excepções em que as actividades sindicais são respeitadas no interior das empresas». O interlocutor, tal como o dirigente da FESATH, frisa também quer o facto de a precariedade estar a dificultar a sindicalização dos trabalhadores quer as dificuldades sentidas pelas mulheres na participação sindical: «o aumento da precariedade neste sector tem sido exponencial! A par do agravamento da jornada de trabalho! O que traduz depois, do ponto de vista da participação dos trabalhadores, um aumento também das dificuldades deles próprios em participarem. Temos casos em que as mulheres participam ao nível da empresa, na estrutura de base, dentro do período do horário de trabalho, mas depois trazê-las a tempo inteiro é uma carga de trabalhos, porque há todo um contexto social que as envolve, que lhe dificulta a participação (...) e isso não nos satisfaz nada, pelo contrário».

No que se refere à representatividade sindical, outro dirigente da FIEQUIMETAL, afirmou que entre 40% a 45% dos trabalhadores sindicalizados no sector têm idades inferiores a 35 anos. Este dirigente demonstrou a seguinte opinião face ao tema da renovação das gerações sindicais: «A CGTP definiu, para o último Congresso, que eram sindicalistas com mais de 60 anos que se reformassem durante o mandato. A direcção nacional levantou-se..., parecia um escândalo nacional que isso acontecesse. Essa medida tem exactamente como objectivo que sejam os trabalhadores no activo os verdadeiros representantes, aqueles que estão em melhores condições para interpretar os problemas em cada momento e procurar encontrar soluções para eles».

Os 2 representantes da FIEQUIMETAL demonstram a não-aceitação da profissionalização dos dirigentes sindicais: «A experiência que temos vai no sentido das pessoas participarem porque têm vínculo laboral com uma entidade patronal (...) entendemos que isso desvirtuava o papel dos sindicatos. Os sindicatos são associações de classe dos trabalhadores, daqueles que estão no activo...». O outro dirigente afirmou o seguinte: «...estamos de acordo no sentido do profissionalismo como a melhoria dos conhecimentos e da formação necessária para melhor representar os trabalhadores. Se profissionalismo entendido como profissionais que se dedicam depois a ser sindicalistas, há o perigo sério de afastar os que representam os trabalhadores do conhecimento real dos problemas (...) o profissionalismo nesse sentido, na minha organização, estamos completamente em desacordo...»

A FIEQUIMETAL afirma desenvolver um sindicalismo de acção junto dos trabalhadores: «...apostamos muito na deslocação dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho (...) a secretária é um local de apoio à actividade, e o sindicalismo faz-se com as pessoas, partilhando os problemas delas, procurando resolvê-los...». No que diz respeito à emergência de novas formas de organização sindical no sector, e tomando como exemplo, os sindicatos de grupo ou de empresa constataram-se as seguintes asserções: «...a questão Caixa (dirigindo-se ao representante do STEC) é um exemplo, é um laboratório, não é? Está aqui um exemplo concreto e que até podia..., há condições para repensar alguns aspectos ou algumas formas de organização. Mas como é que nós fazemos nos sectores

industriais, e até posso falar aqui no sector têxtil também, onde 95% do tecido empresarial é baseado em pequenas e médias empresas? Organizamos os trabalhadores por pequenas e médias empresas? (...) nós, nos nossos sectores, estamos fartos de discutir isto e não vemos outra solução que não seja haver sindicatos regionais...»

Relativamente ao possível controlo exercido pelos partidos políticos sobre os sindicatos, um dos dirigentes afirma que *«há quem prefira discutir os sindicatos como instrumentos partidários ou outra coisa qualquer, eu prefiro discutir os sindicatos como instrumentos dos trabalhadores para responderem a problemas dos trabalhadores»*. Outro interlocutor da FIEQUIMETAL disse o seguinte: *«...tenho pena que os partidos não influenciem mais hoje em dia! Porque estão a influenciar pouco! Ou seja, que se saiba e que se entenda o que é que pertence a cada um e qual é o espaço de intervenção de cada um (...) mas também não vale a pena ignorar que a intervenção sindical também tem uma componente ideológica»*.

No que respeita à eventual criação de subvenções estatais às entidades sindicais (assunto que foi levantado pelo dirigente do SNQTB), um dos dirigentes da FIEQUIMETAL demonstrou o seu desacordo por acreditar que constitui uma ameaça à autonomia sindical: *«se eu criasse uma estrutura num sector que não dependesse exclusivamente dos trabalhadores, no momento da verdade, em que é preciso dizer sim ou não..., vamos colocar a questão do Código do Trabalho: é preciso dizer sim ou não em função daquilo que os trabalhadores necessitem, se os sindicatos tivessem uma subvenção do Estado, estão sempre dependentes do subsídio, que aumenta ou diminui em função da posição sindical, a organização dos trabalhadores tem que ser autónoma»*.

No que se refere às posições do SINDEL, pertencente à UGT, não podemos aferir as suas opiniões sobre a maior parte das temáticas em análise, pois o seu representante não esteve presente na sessão em que as abordámos. No entanto, numa outra sessão, o dirigente defendeu o sindicalismo de proposição: *«O SINDEL insere-se claramente num sindicalismo propositivo, mas já há muito tempo, até porque onde está associado a isso também obriga. Eu dou como exemplo a negociação, muitas vezes, duradoura e antecipada que temos que fazer com as empresas. A abordagem que fazemos muitas vezes tem que ser por antecipação e não por reacção (...) de nada vale estar a reivindicar aquilo que não é reivindicável. De nada vale estar a propor aquilo que não é depois negociável. Isso é apenas fomentar o conflito»*. Quanto à constituição de uma dinâmica sindical internacional, o representante do SINDEL defendeu a constituição de uma bolsa social que meça os valores sociais praticados pelas empresas. *«O sector automóvel obriga-nos a olhar para o mundo todo (...) uma das coisas que nós vimos defendendo já há muito tempo era a criação de uma bolsa social internacional, os sindicatos têm que ter uma visibilidade mais técnica, funciona muito melhor o marketing televisivo, que combata o capital pelo próprio capital, do que, muitas vezes, uma manifestação ou uma greve ou outros factores de luta tradicionais, mas hoje verifica-se que os resultados obtidos por essas vias são reduzidos. O que é que se pretendia com esta bolsa social? Que os valores sociais associados à empresa fossem quantificados! (...) É preciso mostrá-los e torná-los visíveis. E aqui há*

um problema de alguma dificuldade: é que há muitos trabalhadores e muitos sindicatos que acabam por olhar para as conquistas que têm obtido, ao longo dos anos, como algo que é seu. O sentido de pertença perante aquilo que é conquistado é para todos, não apenas para o sector. Uma empresa em Portugal ou nos EUA que tenha direitos, se se vai instalar na Ásia ou noutra parte é bom que esses trabalhadores tenham conhecimento do que é que os outros têm». O dirigente do SINDEL defende que esta bolsa social só pode ser criada por instâncias sindicais a nível internacional: *«Para isso é preciso haver uma maior articulação entre os sindicatos a nível internacional».* O SINDEL está filiado em 4 organizações de âmbito internacional (2 europeias e 2 mundiais).

No que respeita às telecomunicações, o representante do SICOMP, filiado na USI, referiu que o sector se caracteriza por possuir um elevado número de trabalhadores sindicalizados, fenómeno que se deve a uma tradição sindical consolidada desde há várias décadas. Contudo, esta tradição é mais forte, no seu entender, na PT Comunicações: *«...não é um número certo, mas anda um pouco aquém da média nacional, porque mesmo assim 75% dos trabalhadores são sindicalizados. Isto tem a ver com uma tradição sindical bastante antiga. Portanto, nas telecomunicações existem já sindicatos com actuação laboral e com greves produzidas e movimentos laborais produzidos desde 1910».* Contudo, salienta que também neste sector se tem verificado uma diminuição do número de sindicalizados: *«o ritmo de saídas é maior do que o ritmo de entradas, logo aí vai criar um aumento de dessindicalizações. Além de que os trabalhadores que estão noutras empresas, como não têm contratação colectiva, a maior parte deles não são filiados nos sindicatos».*

No caso particular do SICOMP, reconhece que *«temos uma minoria de sócios, não temos um sócio, como alguns dizem, mas reconhecemos que não temos a maioria dos sócios. Mas, em termos de influência social, podemos ter a nossa influência no movimento laboral».* A circulação da informação é realizada através de comunicados e do site. O presidente do sindicato assume que a principal função dos sindicatos é realizar a negociação colectiva: *«as principais funções de um sindicato não são só a defesa dos trabalhadores, mas também fazer a contratação colectiva. O sindicato está 10 anos sem fazer um acordo ou 20, como há alguns aí, segundo consta (...) a sua condição principal de sindicato não é cumprida, a relação laboral não é efectiva, penso eu que não é bom».* Um dos aspectos frequentemente mencionados por este dirigente foi o controlo político-partidário de que pensa ser alvo a UGT e a CGTP: *«o actor institucional tem que ser autónomo e independente em relação às directivas político-partidárias e o que me parece é que, muitas vezes, a actuação destas centrais respeitam mais as directivas político-partidárias do que propriamente os interesses dos trabalhadores (...) o movimento sindical independente não surge assim por acaso, surge como uma evolução histórica das decisões que se foram operando no movimento sindical, por responsabilidade dos dirigentes sindicais da altura aceitarem, portanto, a ingerência dos partidos políticos».* Outra questão levantada pelos membros do SICOMP foi a ausência de participação da USI no CES.

Ainda no que concerne às telecomunicações, um dos dirigentes do SINDETELCO, filiado na UGT, concorda, no que se refere à elevada taxa de sindicalização dos trabalhado-

res, com o representante do SICOMP: «...mais de 82% dos trabalhadores das telecomunicações tradicionais são sindicalizados (...) mas há um espaço ainda grande, da ordem dos 20%, pelo menos, para sindicalizar e nestas estão obviamente as Optimus, estão as Vodafones, estão as Onis (...) aí não é tão fácil porque as próprias administrações das empresas e os recursos humanos não têm tanta abertura e pensam que os sindicatos têm que ficar da parte de fora, nem é do edifício, é da parte de fora da área residencial onde o edifício está instalado». Um outro membro do SINDETELCO relativamente à representatividade sindical da sua organização considera o seguinte: «neste sector, posso dizer que o nosso sindicato é o mais representativo. Nós estamos muito bem implantados nesta parte da nova economia, que tem trabalhadores jovens, alguns com qualificações universitárias». No mesmo sentido, o secretário-geral do sindicato não concorda com o facto de a precariedade laboral poder afectar a sindicalização dos trabalhadores mais jovens: «No meu sindicato pelo menos uns 60% das pessoas têm menos de 35 anos». Daí que considere que o problema da renovação dos dirigentes sindicais não esteja nos jovens nem nas gerações mais velhas, mas precisamente entre os indivíduos que possuem entre 35 e 55 anos. No entanto, considera que as gerações mais novas não estão disponíveis para desempenhar a actividade sindical a tempo inteiro e isto também levanta problemas ao sindicalismo: «...qual é a solução? É dirigentes eleitos a tempo inteiro e que lhes criem as condições para eles poderem exercer as suas actividades. Se chamam a isto profissionalismo? Olha, serve! Isso serve!». Além disso, pensa também que «...não há dúvida nenhuma que em muitos sectores o facto de se ser dirigente sindical é sinónimo de se ser prejudicado na sua vida profissional».

Um dos membros do SINDETELCO admite que não é fácil mobilizar os trabalhadores para participar activamente na esfera sindical: «...actualmente é difícil os sindicatos terem essa participação, mas ela existe (...) se o sindicato lá estiver e quiser mobilizar esses trabalhadores consegue-o e os trabalhadores sabem que têm sempre o sindicato ou têm sempre alguém que vai ao seu encontro e que lhes poderá dar algumas respostas ou algumas informações (...) agora, que não é fácil, não é». Por outro lado, não é considerado que os trabalhadores sujeitos à precariedade laboral participem menos: «Como é que esses trabalhadores reagem aos sindicatos? Reagem da mesma maneira que os outros, apesar de a sua situação não ter o mesmo vínculo contratual e de estarem numa situação de maior fragilidade, porque qualquer possibilidade de alguma colagem ao sindicato, naqueles empregadores cria logo ali um problema e então poderia criar problemas à própria continuidade dos trabalhadores nesse sector, que não é o caso». A circulação da informação no sindicato é realizada através do *site*, do boletim, da *intranet*, em algumas empresas, e das deslocações permanentes aos locais de trabalho.

Relativamente à possível existência de um controlo exercido pelos partidos políticos e replicando as críticas do membro do SICOMP, o secretário-geral do SINDETELCO respondeu o seguinte: «...sou da comissão executiva da UGT e a nível internacional da UNI²² e

(22) Union Network International.

com tudo isto não deixamos de ser independentes! É porque, às vezes, há conceitos que pensam que pelo facto de estarmos sindicalizados e os nossos sindicatos estarem em centrais sindicais que já não somos independentes (...) foca sempre a questão da independência, centrais e..., como se não estivesse numa, que é uma coisa que eu acho de facto interessante». Ainda em resposta às críticas endereçadas pelo SICOMP, outro representante do SINDETELCO admite que até uma determinada época, devido ao contexto político nacional, pudesse ter existido uma tentativa de intromissão dos partidos políticos: *«...até aquela altura, em 1989, pode haver alguma interferência da parte política, mas eu não vejo, a partir dessa data nas decisões que o sindicato toma tenham alguma coisa a ver com alguma orientação do PSD ou do PS no sentido de assinar ou de influenciar isto ou aquilo».* Este actor duvida ainda da eficácia dos sindicatos independentes: *«...eu não perfilho da mesma opinião das questões dos sindicatos independentes. Portanto, não sou muito apologista... para os sindicatos independentes (...) percebo que, em determinados países, poderá existir, nomeadamente aqui em Portugal, essa dita 3.^a tendência. Mas acho que, neste momento, para a nossa sociedade, a CGTP e a UGT conseguem responder perfeitamente às necessidades e às preocupações dos trabalhadores».*

No plano internacional, o SINDETELCO, a nível sectorial, pertence à UNI e ao nível da UGT está filado na CES e na CSI²³. O secretário-geral irá também participar no próximo Fórum Social Mundial que se realizará, no Brasil, no próximo ano. Foi também mencionado que a pertença às instâncias sindicais internacionais tem sido bastante útil: *«A UNI, recentemente, através da sua influência e da sua força junto da UE criou condições para que a UE criasse directivas, nomeadamente 3: uma que tinha a ver com o trabalho temporário; uma outra que diz respeito ao trabalho a termo certo; e uma outra que tem a ver com a lei da maternidade e da paternidade. Cada país é obrigado a transcrever estas directivas. E, portanto, se não fosse esta intervenção da UNI junto destas instâncias nós também poderíamos estar aqui a ter alguns problemas».* Além disso, foi também sublinhado *«...que devido à internacionalização do movimento sindical, na nossa internacional temos um projecto na Índia onde, neste momento, já sindicalizámos mais de um milhão de jovens dos call centers e o objectivo é até 2010 sindicalizar 2 milhões».*

3. REPRESENTAÇÕES SINDICAIS FACE AOS PROCESSOS DE DESLOCALIZAÇÃO

O impacto dos processos de deslocalização nos sectores automóvel, do têxtil e do vestuário conduziu a que este tema merecesse uma atenção especial no decorrer das sessões da intervenção sociológica. Do conjunto das sessões realizadas observa-se que é um tema que preocupa não só os militantes dos sectores industriais mais expostos às deslocalizações, mas também os militantes dos restantes sectores e os peritos presentes na sessão dedicada à discussão do Código do Trabalho.

(23) Confederação Sindical Internacional.

O dirigente da FESETE lamentou o facto de o sector têxtil português estar a concorrer internacionalmente com países que não cumprem as normas internacionais estabelecidas pela OIT: *«nós temos uma componente de 30% nos salários no custo do vestuário, mas a China tem 1%. Os chineses têm apoios do Estado, não ligam importância ao problema ambiental, não têm férias (...) ainda por cima em termos económicos há o seguinte problema: agora com a questão das regras da OMC²⁴ esses países entram no nosso país praticamente sem pagar impostos e nós para entrarmos lá temos que pagar 60 ou 70% de impostos. Há portanto uma reciprocidade que não é sã e não é leal. Assim não é possível. Não se trata apenas da parte salarial, mas também do problema das exportações para esse país!»*

O dirigente da FESETE associa os fenómenos de desemprego massivo que assolam o sector a nível nacional à liberalização do mercado mundial do têxtil e do vestuário e aos consequentes processos de deslocalização das unidades de produção: *«O nosso observatório sobre o emprego na FESETE conclui que, nos últimos 10 anos, nós perdemos 100.000 postos de trabalho. Isto é uma coisa de grande envergadura! E esta perda de postos de trabalho tem a ver com o período de transição das quotas. A OMC acabou as quotas a partir deste ano e o sector teve que se modernizar para poder se adaptar em termos do mercado, em termos da globalização. Mesmo assim perdemos 100.000 postos de trabalho com os investimentos que foram feitos».*

Para enfrentar os problemas causados pela crescente concorrência internacional e pelas deslocalizações a FESETE negociou um novo contrato colectivo de trabalho com a ATP²⁵ e com a ANIVEC-APIV. Este novo acordo na negociação colectiva vai no sentido de proporcionar às empresas uma maior flexibilidade nas formas de organização da produção e do trabalho para que possam responder de forma mais eficaz às necessidades dos mercados internacionais.

A propósito deste acordo nomeado pelas associações patronais de *«acordo histórico»* e das fragilidades sentidas tanto pelos empresários como pelos trabalhadores face aos desafios da globalização, a representante da ANIVEC-APIV afirmou o seguinte: *«...esta dicotomia associações de empregadores-sindicatos, no nosso sector esgotou-se, nós realmente, neste momento, não estamos a representar interesses contrários. Nós estamos aqui numa perspectiva de cooperação na criação e na manutenção do emprego, estamos todos no mesmo barco».*

O dirigente da FESETE não se mostrou muito favorável a esta afirmação da representante patronal *«de que estamos todos no mesmo barco»* mas reconheceu que as mudanças levadas a cabo ao nível da negociação colectiva são inevitáveis para que os trabalhadores não percam os seus postos de trabalho: *«nós conseguimos negociar contratos globais em 2006 e demos alguns instrumentos aos empresários! Para quê? Para conseguir mais competitividade a nível dos nossos produtos e para manter o emprego. Aliás, o*

(24) Organização Mundial do Comércio.

(25) Associação dos Têxteis de Portugal.

Governo agora costuma dar o exemplo do sector têxtil..., é até uma imagem nossa extremamente negativa, dizendo que as propostas do Código estão um bocado equivalentes ao que a têxtil negociou».

No que diz respeito ao sector automóvel, os exemplos dos processos de deslocalização ocorridos em Portugal mencionados durante as sessões da intervenção sociológica foram sobretudo os da Opel e da *General Motors*. Como exemplo de prevenção dos fenómenos de deslocalização e de modelo a seguir por outras empresas multinacionais discutiu-se intensivamente o acordo celebrado entre a administração da Autoeuropa e a Comissão de Trabalhadores.

Os acordos laborais da empresa Autoeuropa (acordos win-win ou de soma não nula) têm sido considerados inovadores no contexto da negociação colectiva. A perda de direitos dos trabalhadores para garantir a competitividade da fábrica e impedir despedimentos constitui a base destes acordos. A resposta encontrada foi a de preservar os postos de trabalho, manter a exigência dos aumentos salariais e procurar pontos comuns que, embora contendo cedências, possibilitassem uma «solução» menos desfavorável para os trabalhadores. O exemplo da Autoeuropa é muitas vezes apresentado como exemplo do modelo de flexigurança em Portugal em que, por um lado, há maior flexibilidade e, por outro, é garantida segurança aos trabalhadores, nomeadamente na manutenção dos empregos.

A propósito do tema das deslocalizações em geral e do acordo celebrado na Autoeuropa, o representante da Comissão de Trabalhadores desta empresa referiu o seguinte: «...a questão da deslocalização é, hoje em dia, ou se previne ou não se evita! Depois o que se entra é num campeonato de ver qual é a associação sindical que mais indemnizações consegue para os seus associados. Eu penso que não é por aí que vamos lá, não é esse campeonato que eu quero jogar nem os trabalhadores da Autoeuropa têm jogado, e nem foi esse o campeonato que jogaram em 2003, foi o campeonato da prevenção. O acordo que nós fizemos, que foi muito criticado na altura por algumas fracções sindicais outras nem tanto, hoje parece que toda a gente o apoia, já permitiu que entre 2003 e 2008 os trabalhadores da Autoeuropa ficassem 127 dias em casa recebendo o salário por completo e adquirindo apenas o direito a 105».

O dirigente do SINDEL compara o caso da Opel ao da Autoeuropa analisando quer os motivos que poderão ter conduzido à deslocalização da primeira, quer prevenido a deslocalização da Autoeuropa: «...por acaso gostava de ter aqui não apenas representantes da Autoeuropa, mas gostava de ter os da Opel, gostava de ter da BMW, gostava de ter da Toyota, gostava de ter uma quantidade de empresas. E por que é que não os temos? Porque as empresas não encontram no país a competitividade necessária para progredirem (...) ora se na Autoeuropa há diálogo social permanente por que é que não há noutras empresas? Como é que se ganhou a Autoeuropa? Porque foram ao fundo da questão, foram analisar os custos, foram analisar onde é que podiam ser competitivos e trabalharam em função disso, encontraram inclusivamente interlocutores».

O representante da FIEQUIMETAL falou sobretudo no caso da Opel: «A Opel foi deslocalizada e nós tínhamos feito um acordo de viabilização da Opel que assegurava a per-

manência da empresa em Portugal até 2009. O que é certo e sabido é que a administração rompeu aquele acordo. Foi penalizada agora em tribunal por isso, mas aos trabalhadores de pouco serve, ficaram de facto sem emprego. Nós fizemos cedências para que isto não acontecesse. E esta ideia de que quanto mais cedências os trabalhadores portugueses fizerem mais se torna atractivo o mercado português para as empresas estrangeiras, esta é uma falsa questão! Nós estamos todos aqui a nivelar por baixo e é de direitos humanos que estamos a falar».

4. PRECARIIDADE LABORAL E DESEMPREGO – PRÁTICAS E POLÍTICAS SINDICAIS

Processos como a globalização, a difusão das tecnologias de informação e de comunicação e a intensificação da concorrência provocaram importantes e significativas mudanças no mercado laboral. Assistimos a uma tendência crescente para a flexibilização dos mercados, onde se desenvolvem novas formas de organização empresarial e de organização do trabalho, que assentam na externalização dos serviços e numa pluralidade de formas de emprego que escapam à regra contratual do contrato de trabalho a tempo indeterminado, relacionada com a procura de flexibilização quantitativa e com a redução de custos.

O trabalho deixa de ser concebido como propiciador de relações de produção duradouras, estáveis e vinculativas e como o garante dos direitos sociais e do acesso à cidadania e passa a ser perspectivado como um factor de instabilidade e de permanente degradação das condições de vida dos cidadãos.

As novas formas de emprego, tendencialmente instáveis e precarizantes, frequentemente mal pagas, com horários instáveis, fracas condições de trabalho, reduzidas perspectivas de evolução profissional e pouca formação, que segmentaram e individualizaram as relações laborais e enfraqueceram os laços de solidariedade entre os trabalhadores, comportam também um elevado risco de o trabalhador vir a engrossar, a curto prazo a fileira dos desempregados.

O aumento do trabalho temporário, dos vínculos contratuais precários, do trabalho a tempo parcial, do «falso trabalhador independente», da subcontratação e a diminuição da protecção social dos trabalhadores são alguns dos exemplos dos efeitos do novo modelo económico-social, decorrente da globalização.

A expansão da precariedade tem vindo a afectar a generalidade dos sectores de actividade, inclusivamente sectores tradicionalmente considerados como estáveis do ponto de vista das relações de trabalho, ou seja, sectores industriais fortes onde prosperaram os empregos assalariados, de que são exemplo o sector automóvel e o sector têxtil.

Paralelamente à precarização das relações laborais, aumenta também o desemprego. Segundo os dados recentes do INE, a taxa de desemprego em Portugal situa-se nos 7,7% (dados referentes ao 3.º trimestre de 2008), sendo que esse valor era de 4,7% em 1991.

Perante este cenário, as organizações sindicais vêem-se confrontadas com dificuldades em mobilizar os trabalhadores, sobretudo no caso dos trabalhadores precários e dos desempregados, que se manifesta concretamente na diminuição do número de sindicalizados.

Com o objectivo de estudar o desenvolvimento e o impacto das formas flexíveis de emprego e do desemprego nos actores envolvidos nas relações de trabalho e de aprofundar o conhecimento das estratégias de actuação e de interacção desenvolvidas pelas associações sindicais, foi realizada uma sessão da intervenção sociológica dedicada exclusivamente a este tema. Nela estiveram presentes militantes sindicais dos vários sectores em estudo, trabalhadores precários e desempregados, gestores de empresas e grupos de trabalho e de denúncia contra a precariedade laboral (FERVE e Precários Inflexíveis).

Dos discursos dos vários intervenientes podemos concluir que a precariedade laboral constitui uma problemática socioeconómica de crescente pertinência, não só pela contínua expansão desse fenómeno, em praticamente todos os sectores de actividade económica, mas sobretudo pelas repercussões sociais que provoca nas sociedades contemporâneas e, em especial, na sociedade portuguesa.

Os trabalhadores precários confirmam a crescente instabilidade que se verifica no mercado de trabalho, onde proliferam formas de emprego instáveis, inseguras e transitórias, contrastantes com o tipo de emprego caracterizador do período taylorista e fordista baseado na estabilidade, permanência e na segurança do emprego. *«Trabalho na Autoeuropa já há 15 anos e já passei por 5 empresas. Aquele posto de trabalho é posto a concurso de 3 em 3 anos, daí que eu acho que aquilo é uma precariedade, pois a empresa que ganha aquilo no final dos 3 anos fica com quem quiser e ao preço que quer. (...) Nas três primeiras empresas eu que estive fui sempre efectivo. Mas não deixava de ser precário, porque ao fim de 3 anos eu podia ficar como não podia... como muitos colegas meus que ficaram pelo caminho».*

É referido por esses trabalhadores a constante angústia e incerteza em relação ao futuro, enfatizando-se a imprevisibilidade nos termos da duração de trabalho. *«O meu contrato é um contrato temporário, porque eu trabalho para uma empresa de outsourcing, que por sua vez faz prestação de serviços para a PT Contact, que por sua vez presta prestação de serviços à PT Comunicações (PT C). O que eu acho é que a maioria das pessoas sente muita angústia e muita incerteza em relação ao futuro, porque nós nunca sabemos quando é que vamos ficar de um momento para o outro ou sem trabalho ou com outras condições.*

«Estou numa situação em que não sou efectivo. (...) O contrato prende-se com a duração do posto de trabalho. Devo dizer que neste momento já passaram os três anos do concurso e está-se à espera de saber qual é a empresa que ganha».

Podem também representar situações de frustração e de desmotivação em resultado de uma actividade não desejada ou não conseguida. *«Acho que tudo isto cria uma grande angústia e pode, eventualmente, criar desmotivação».*

Na maioria dos casos, essas formas de emprego são impostas contra a vontade do trabalhador, que por ausência de alternativa positiva o empurram para uma mobilidade pro-

fissional forçada (Rebello, 2004). «*Antes da PT C trabalhei na TV Cabo. Trabalhei com contratos automaticamente renovados e quando cheguei ao fim dos 3 anos, em que ia passar a efectiva, apresentaram-me uma carta de rescisão e passados 3 dias deram-me uma carta de renovação, uma adenda ao contrato que tinha, com a mesma empresa e eu aceitei. (...) E a perspectiva que nos dão é: ou aceitamos ou vimos embora*».

São também apontadas as diferenças em termos salariais e de direitos laborais por comparação com os trabalhadores efectivos, uma vez que o trabalho precário é caracterizado pelos baixos salários e pelos baixos benefícios sociais (falta de estabilidade no emprego, fraca segurança perante o emprego e contribuições incompletas para efeitos de reformas) (Rebello, 2004). «*Depois também trás uma grande diferença salarial e em termos de direitos laborais também. Nós não temos o que têm os trabalhadores efectivos e a distância é enorme e nem tem comparação*».

Os trabalhadores precários sentem-se muitas vezes como trabalhadores de «segunda classe», sem sentimento de pertença à organização. «*Existe uma grande maioria de contratados a prazo que não se sentem como fazendo parte da empresa, porque existe um grande distanciamento entre a empresa e estes trabalhadores*».

No conjunto dos sectores analisados, o crescimento da precariedade laboral e de formas de trabalho atípicas estão também associadas a uma diminuição na taxa de sindicalização dos trabalhadores (principalmente nos mais jovens). Em relação à questão da diminuição da taxa de sindicalização, foi referido pela trabalhadora precária do sector que «*cada vez mais as pessoas funcionam em termos individuais. Em termos de trabalho, as pessoas individualizam-se cada vez mais e pensam cada vez mais em si, em vez de ter uma consciência colectiva*». E isso acontece, na sua opinião, porque «*tudo está cada vez mais difícil e a juventude não tem tanto essa consciência porque é mais o tentar sobreviver*». A participação dos trabalhadores nas empresas tende, portanto, a ser feita fora do quadro sindical e a inscrever-se no processo de crescente individualização das relações de trabalho (Kóvacs, 2005).

Analisando os discursos dos militantes sindicais por sector de actividade, e começando pelo sector automóvel, importa sublinhar que se trata de um sector com forte incidência de precariedade laboral, sobretudo no conjunto das empresas que trabalham no parque Autoeuropa. De acordo com o representante da FIEQUIMETAL, «*mais de metade dos trabalhadores [do parque Autoeuropa] estarão em situação precária, (...) com vínculos precários!*» No seu conjunto, estes vínculos referem-se a contratos a prazo ou a termo, a trabalho temporário, a recibos verdes (que nós últimos anos têm vindo a assumir uma maior expressão) e a prestações de serviços. «*Há prestações de serviços que nunca são permanentes, pois de três em três anos ou de quatro em quatro anos pode mudar*». Noutras empresas do sector, sobretudo onde se processam as grandes reparações, também existe o trabalho à hora.

Outro militante desta organização confirmou a prática de salários mais baixos no caso dos trabalhadores com contratos precários, situando-se os valores em cerca de 25% abaixo dos salários dos trabalhadores efectivos. «*Trata-se, na maioria dos casos, de situações de*

trabalho permanentes, com remunerações e condições de trabalho bastante inferiores às dos trabalhadores permanentes». Por outro lado, admitiu que os «trabalhadores precários não têm acesso à formação profissional» e que não evoluem em termos da sua qualificação profissional.

Face ao aumento da precariedade laboral neste sector, um dos interlocutores desta federação referiu que *«se instalou a ideia de que é natural e é legal estar a contrato a prazo»*, quer por parte das entidades patronais, quer por parte dos trabalhadores. A sua concepção vai no sentido oposto, uma vez que admite que *«todos os trabalhadores devem ter um contrato permanente e que só deverá haver contratos a termo ou temporários quando o trabalho não é permanente»*. Refere ainda que no conjunto do parque Autoeuropa *«quando é admitido um trabalhador é sempre com um contrato temporário, durante o primeiro ano e que ao fim desse ano de trabalho temporário passa a contrato a prazo durante mais três anos»*. Não deixa de sublinhar que *«há casos em que [os trabalhadores ao fim dos três anos] vão embora e depois voltam outra vez com um contrato de trabalho temporário»*. E conclui afirmando que há pessoas nessa situação durante vários anos (6, 7 anos), o que, na sua opinião, é ilegal.

Na concepção de Rebelo (2004) estamos perante formas de trabalho que vão para além dos limites da legalidade, ou seja, perante a precariedade ilegal, que se traduz, por exemplo, na contratação de trabalhadores a termo para desempenhar funções de trabalho sem termo, na contratação de «falsos trabalhadores independentes» (recibos verdes) e nas diversas formas de contratação ligadas ao trabalho clandestino.

Em termos das práticas e das políticas desenvolvidas pelas estruturas sindicais no sentido de combater a precariedade laboral, destacamos o trabalho de denúncia e de reivindicação (neste caso através dos cadernos reivindicativos) que a FIEQUIMETAL vai desenvolvendo, na pessoa dos delegados e dirigentes sindicais que estão no terreno e que acompanham os trabalhadores nos próprios locais de trabalho.

Os interlocutores desta organização referem que esse trabalho é dificultado no caso dos trabalhadores «a recibos verdes», onde há uma menor intervenção, dado o maior afastamento destes trabalhadores em relação ao sindicato, embora esta tendência se esteja gradualmente a inverter, com a sindicalização deste tipo de trabalhador. *«Nos contratos a prazo os trabalhadores estão mais disponíveis para defender os seus direitos, no trabalho temporário há menos disponibilidade»*. Destacam que uma das prioridades da sua acção passa por encontrar formas de negociação para que os trabalhadores temporários possam passar a ter um contrato de trabalho efectivo.

O trabalhador precário do sector automóvel presente na intervenção sociológica, apesar da sua situação, é sindicalizado e reconhece o importante papel de apoio do sindicato na defesa dos direitos e dos interesses dos trabalhadores. *«O sindicato tem dado uma boa ajuda. (...) Tem havido momentos difíceis, nomeadamente aquele em que nós ficámos na rua, e foi com a coordenação do sindicato e com o apoio do sindicato que nós conseguimos não só defender a reentrada, como depois garantir e retomar os direitos e as regalias que tínhamos»*.

No caso do SINDEL, de acordo com o interlocutor presente na sessão da intervenção sociológica, *«uma das dificuldades é encontrar uma melhor comunicação, mais efectiva e mais atempada com as pessoas que trabalham no sector, com os delegados sindicais»* e isso acontece porque, na sua opinião, os trabalhadores são mais pressionados pelas entidades patronais e também pela própria situação de dificuldade financeira, o que faz com que tenham *«muito mais dificuldade de se aproximar e de colaborar com os sindicatos»*.

Para combater esta dificuldade o SINDEL desenvolve acções de formação e promove debates e encontros de reflexão, com o objectivo de alertar os trabalhadores para as situações de precariedade que possam existir nos locais de trabalho, de modo a que as possam divulgar e possibilitar uma intervenção atempada por parte dos sindicatos. Refere que *«muitas vezes, uma das nossas dificuldades é detectar a tempo as precariedades»* e que *«a capacidade representativa, de negociação e de intervenção do sindicato é tanto melhor quanto mais profissões, trabalhadores e situações de trabalho estiverem representados»*.

No que diz respeito ao sector têxtil e do vestuário, nas últimas décadas, a abertura à concorrência e a progressiva liberalização do mercado mundial dos têxteis e do vestuário provocaram inúmeras mudanças na estrutura e organização deste sector em Portugal. Um dos seus efeitos mais notórios foi a diminuição do número de empresas e de postos de trabalho, decorrentes das deslocalizações e encerramentos de empresas, com o aumento generalizado do desemprego neste sector. De acordo com o interlocutor da FESETE *«o nosso observatório sobre o emprego concluiu que nos últimos 10 anos perdemos 100.000 postos de trabalho»*. Essa redução também se ficou a dever à modernização tecnológica.

Refere que *«para além da perda de postos de trabalho há também a perda dos direitos dos trabalhadores, porque [cerca de] 90% dos trabalhadores [que foram afectados com os encerramentos das empresas] não receberam nada!»*

É reconhecida a impotência e a dificuldade com que as associações sindicais se deparam na defesa dos interesses dos trabalhadores perante as situações de deslocalização e de encerramento das empresas. Admitem que não têm qualquer forma de impedir que a empresa se deslocalize, sendo que a única forma de defesa dos trabalhadores é a negociação das indemnizações a que têm direito, ou nos casos de falência das empresas a negociação dos fundos de garantia salarial.

No entanto, apesar das dificuldades, o dirigente assume que não deixam de estar junto dos trabalhadores e de procurar defender da melhor forma os seus direitos, numa postura de luta e de intervenção. *«Na esmagadora maioria das empresas os sindicatos estiveram junto dos trabalhadores. A resistir, a lutar, a intervir. Não há nenhuma empresa que feche em que não esteja lá o sindicato, a lutar e a dar o ânimo aos trabalhadores e a não abandonar os trabalhadores»*. Refere o exemplo apresentado na sessão da intervenção sociológica, *«em que as pessoas não estavam sindicalizadas, mas o sindicato foi lá, apoiou e os trabalhadores estão a ter os resultados dessa nossa intervenção»*. Para corroborar esta concepção, deixamos o testemunho de uma desempregada do sector têxtil, que esteve presente na sessão da intervenção sociológica: *«Actualmente estou desempregada. Trabalhei numa fábrica de confecções. As condições que tínhamos não eram nenhuma. O orde-*

nado era baixo mas ia havendo sempre trabalho, aliás sempre com pressa. Viemos a descobrir que [não eram feitos] os descontos para a Segurança Social. [A situação] foi ficando cada vez pior, até que [deixámos de receber, mas mesmo assim] continuámos sempre a trabalhar. Pedimos ajuda ao sindicato, [mesmo não sendo sindicalizadas] e não nos viraram as costas. [Com o apoio do sindicato conseguimos receber] o Fundo de Garantia Salarial. (...) Basicamente foram eles que nos valeram».

O sector têxtil caracteriza-se por uma certa estabilidade no emprego, por comparação aos restantes sectores de actividade em análise, na medida em que a maior parte dos trabalhadores têm contratos sem termo. O militante da FESETE afirmou que «o sector tem um quadro consolidado com mais de 80% dos trabalhadores com vínculo efectivo. Possó-vos dizer que em termos de sector nós temos entre 17 e 18% de contratos a prazo», com todos os direitos contratuais idênticos aos dos contratos sem termo. «Não há nenhum contrato a prazo que possa ter menos do que o salário do contrato, que possa ter menos férias, menos subsídio de férias, menos subsídio de Natal, menos idas ao médico, ou seja, menos direitos e regalias».

Apesar de tudo, há a consciência de que existe algum trabalho precário que não se pode quantificar, sobretudo pessoas que trabalham em casa informalmente para determinadas empresas, porque se trata de realidades escondidas e difíceis de descortinar ao nível da economia informal e ilegal.

Em termos da actuação dos sindicatos, tendo em conta as dificuldades sentidas, despoletadas com a globalização dos mercados, e face às especificidades próprias do sector, foram negociadas entre os sindicatos e as associações patronais novas condições para a contratação a termo. Foi acordado entre as partes que «no sector não poderá haver mais de 20% de pessoas com contratos de trabalho a prazo, incluindo aluguer de mão-de-obra».

Essa é considerada uma percentagem razoável, tendo em conta que se trata de um sector de actividade que tem picos de actividade e que por vezes trabalha com séries muito curtas e com entregas rápidas. Para além de que se trata de um sector caracterizado por uma força de trabalho muito feminina (cerca de 73% do total dos trabalhadores são mulheres, com uma percentagem ainda mais elevada se considerarmos o subsector do vestuário), com as consequências que advêm das licenças de maternidade e de assistência a filhos menores.

Assume que antes «era uma selva muito grande (...) de contratos a um mês, quinze dias, dois meses, três meses, quatro meses» e que a regulamentação negociada com as associações patronais veio delimitar o mínimo de seis meses para a realização de qualquer contrato a termo. Na sua opinião, «isto também dá a possibilidade de o movimento sindical aparecer de forma positiva na negociação no sentido de defender os interesses dos trabalhadores».

Refere que foi negociado, em 2006, um novo contrato colectivo de trabalho para o sector, entre as associações sindicais e patronais, onde se tentaram adaptar as mudanças introduzidas pelo Código de Trabalho.

No que diz respeito à sindicalização, as situações de deslocalização afectaram bastante a taxa de sindicalização do sector, porque muitas empresas que fecharam, algumas de

grande dimensão, tinham muitos trabalhadores sindicalizados. Por outro lado, uma outra dificuldade revelada pelos sindicatos é a da sindicalização dos mais jovens, onde se manifesta uma maior incidência de trabalho temporário e uma maior rotatividade, dada a política de baixos salários, menos no caso dos jovens mais qualificados.

No entanto, segundo o interlocutor da FESETE, «*a questão do sindicalismo não se mede só pelo número de sindicalizados, mede-se também pela influência que o sindicato tem junto dos trabalhadores*». Em relação a esta questão esclarece que a actuação da federação é abrangente a todos os trabalhadores do sector. Sublinha que não fazem reuniões nas empresas com os trabalhadores excluindo os trabalhadores não sindicalizados. «*As condições que nós negociamos são para todos os trabalhadores e inclusivamente pedimos portarias e regulamentos de extensão para todos os trabalhadores*». Daí que considere que a influência que têm é bastante significativa. «*A esmagadora maioria dos trabalhadores reconhecem no sindicato o seu defensor e há sempre um momento em que vão bater à porta do sindicato para o sindicato os poder ajudar*».

Defende que «*o sindicalismo da CGTP é um sindicalismo próximo dos trabalhadores: de eleição dos delegados sindicais nas empresas, de reuniões e de plenários com os trabalhadores. A CGTP desenvolve um sindicalismo de proximidade com os trabalhadores e intervém na sociedade com uma grande responsabilidade*».

Ainda no que diz respeito à intervenção desta federação, o seu dirigente salientou o estabelecimento de várias parcerias com um conjunto de entidades externas (universidades, centros de formação, entidades internacionais), no sentido de desenvolver projectos numa perspectiva «*de defesa do emprego, de defesa dos direitos dos trabalhadores, de ponderar aos problemas dos trabalhadores, de desenvolvimento do próprio sector*».

Uma grande preocupação com o emprego no sector da hotelaria e da restauração é a forte incidência dos vínculos contratuais precários e temporários, neste último caso muito relacionados com a sazonalidade das actividades, tratando-se muitas vezes de emprego não declarado. No sector da Hotelaria, as situações de emprego precário assumem um peso superior à média nacional, estimando-se que quase metade dos trabalhadores deste sector esteja numa situação de emprego precário.

Segundo o dirigente da federação do sector, filiada na CGTP, a FESAHT²⁶, é detectada a «*existência de muita contratação a termo certo e de contratação a termo incerto sem justificação*». Afirma também que «*o trabalho temporário tem aumentado substancialmente e de uma forma escandalosa, nomeadamente no sector da restauração colectiva (restauração das cantinas, dos refeitórios, as IPSS dentro dos próprios hospitais), com todas as consequências que isso tem, [quer para os trabalhadores e suas famílias, quer para o Estado, quer para a própria economia]*».

Este interlocutor divulgou os resultados de um estudo levado a cabo pela sua organização sobre a precariedade laboral no sector, em que «*em 424 empresas inquiridas, num*

(26) A única a estar representada nas sessões da Intervenção Sociológica.

universo de 37.000 trabalhadores (que foram contactados directamente ou obtivemos esta informação via estudo dos quadros de pessoal e dos balanços sociais), foram apurados 23.805 trabalhadores efectivos. A diferença é de cerca de 13.000, que corresponde a trabalhadores que estão na condição de contratos a termo certo ou incerto, alguns trabalhadores a «recibos verdes», a trabalhadores a tempo parcial, a trabalhadores temporários». Refere ainda que na opinião da federação essa diferença peca por defeito.

O dirigente sindical sublinhou ainda que *«algumas regiões do país, como por exemplo no Algarve, a taxa de precariedade, tendo em conta estes pressupostos, ultrapassou os 50%, quer nos hotéis, quer nos restaurantes, quer nas cantinas».*

Para além da precariedade dos vínculos contratuais defende que a precariedade assume neste sector uma dimensão mais alargada, por exemplo, quando *«não se cumpre os dias de folga, quando não há formação profissional para os trabalhadores (e 28 empresas destas nunca deram formação profissional aos seus trabalhadores e são obrigados a dar), quando não se declara tudo aquilo que o trabalhador recebe (o que foi apurado acontecer em 82 empresas)».* Conclui afirmando que foi apurada a média de 31, 8% de taxa de precariedade deste conjunto de fenómenos no sector da hotelaria e restauração e das cantinas.

Este estudo também permitiu concluir que existe uma *«grande preferência do tecido empresarial em contratar trabalhadores não especializados em detrimento dos trabalhadores especializados: os empregados de mesa encartados, os cozinheiros, os pasteleiros»,* com forte incidência para o pagamento de baixos salários.

Face às características deste sector e tendo em conta a sazonalidade das actividades, esta estrutura sindical admite o recurso à contratação a prazo e temporária, mas neste caso justificada. *«Obviamente admitimos no nosso sector algum tipo de precariedade, (...) há determinados períodos em que os hotéis têm um acréscimo de clientes, obviamente que nessa altura tem que haver contratação a prazo. Mas, fora disso, tem que haver um quadro mínimo de trabalhadores, com contrato, com garantias de efectividade. E hoje a aposta, efectivamente, não é essa. A aposta é caminhar, cada vez mais, para o vínculo precário dos trabalhadores».*

No que diz respeito às estratégias de actuação desta organização, *«quando da iniciação dos processos reivindicativos nós temos cláusulas de referência que juntamos às nossas propostas»,* de modo a criar regras que permitam sindicalmente combater o fenómeno da precariedade laboral e a *conseguir «a passagem para o quadro de efectivos permanentes dos trabalhadores com contratos a termo que estejam a exercer funções e a ocupar postos de trabalho de carácter permanente».*

O sector bancário sempre foi reputado como um sector caracterizado pela estabilidade do emprego e pela promoção a níveis superiores de qualificação e salariais. Em 2004, a forma mais comum de contratação no sector bancário era a dos vínculos duradouros, sendo que 94% dos trabalhadores do sector tinham um contrato sem termo.

No entanto, de acordo com os vários dirigentes das organizações sindicais presentes nas sessões da intervenção sociológica (SNQTB, SBSI e STEC), nos últimos anos também

está a ser atingido pela precariedade do emprego e das relações laborais. Embora, neste caso, não assuma a dimensão que assume em outros sectores de actividade considerados no nosso estudo.

A este nível, foram referidos os exemplos dos bancos estrangeiros a actuar em Portugal, que nas palavras do dirigente do SNQTB *«aditem as pessoas com um contrato a prazo e depois ao fim do ano renovam o contrato a prazo e, eventualmente, só ao fim de três anos é que as pessoas entram para os quadros do banco. E ao mesmo tempo que fazem isso, estão a publicar anúncios para admitir pessoas e aditem pessoas com contratos definitivos, até numa certa agressividade concorrencial no mercado de trabalho»*. E isso acontece, sobretudo, no caso dos jovens que ainda estão no início da sua carreira. Há também os exemplos dos *call centers* de alguns bancos, cujo desenvolvimento está muito associado à externalização de serviços, sobretudo nas áreas não estratégicas, com o objectivo final da redução significativa dos custos. Nesses casos os trabalhadores estão numa situação de trabalho temporário e a *«recibos verdes»*.

O STEC, o sindicato do grupo Caixa Geral de Depósitos, na pessoa do seu presidente, defende que *«num sector forte como a banca não faz sentido que exista contratação a termo»*, o que considera ser uma forma de precariedade laboral. Sublinha que se trata *«claramente de um aproveitamento das entidades patronais para pouparem dinheiro, principalmente no capítulo dos direitos»*, a partir daquilo que a lei permite fazer.

Este sindicato tem procurado que esses contratos a termo não ultrapassem os 3 anos, embora a lei, neste momento, permita estender esse prazo até ao limite de 6 anos (isto antes da revisão do Código do Trabalho). E reconhece que nesse domínio a empresa tem demonstrado alguma preocupação no sentido de não prolongar demasiado esse vínculo de precariedade. Para este dirigente, apesar de desempenharem as mesmas funções que os trabalhadores permanentes, estão numa situação desigual, não só em termos de vínculos e da estabilidade do emprego, mas também porque não tem acesso às mesmas regalias sociais, sendo que o exemplo mais gritante é o acesso ao crédito à habitação nas condições regulamentadas no Acordo de Empresa.

No caso dos trabalhadores de trabalho temporário (os tarefeiros), o sindicato tem *«feito um esforço no sentido de sensibilizar a empresa para a não utilização de trabalhadores em regime de trabalho temporário»*. Refere que tem havido alguma redução, mas continua a ser praticada.

O interlocutor do SBSI considera que a *«realidade da precariedade laboral na banca é relativamente recente»*, mas existe a todos os níveis. *«Existe em termos de outsourcing, de «recibos verdes, de aproveitamento exagerado dos estágios (...), de contratos a termo certo, de recurso a trabalhos sazonais (campanhas de vendas de cartões), e, ultimamente, também o trabalho à peça»*. Este último exemplo refere-se às conferências de crédito para habitação. Afirma que *«cada processo de crédito para habitação tem que ser conferido e quantos mais conferires, mais ganhas»*. Por cada processo conferido esses trabalhadores auferem 1,56€, por cerca de meia hora de trabalho. Considera que isso é o ponto máximo da exploração e da escravatura.

Em termos da actuação dos sindicatos face a estas realidades, no caso do STEC, *«a atitude, quer em relação aos precários, quer em relação ao trabalho temporário, quer em relação aos contratos a termo, é de apoio naquilo que pudermos, porque temos a noção de que o próprio futuro do sindicato e do sindicalismo [poderá estar em causa] se não conseguirmos acompanhar, intervir e apoiar este segmento de trabalhadores».*

O departamento jurídico do STEC está completamente ao dispor de todos os trabalhadores, incluindo os que estão em situação de precariedade laboral. *«Esse também é o nosso papel!»*

A principal luta desta organização sindical, neste momento, é tentar que os contratos a termo não ultrapassem o prazo máximo de dois anos.

No caso do SBSI, existem *«estruturas regionais e estruturas de empresa, que têm pesos a tempo inteiro no sindicato, que apoiam nos locais de trabalho todos os trabalhadores bancários. (...) Tentamos reivindicar junto das administrações e das direcções dos recursos humanos as várias situações que vamos encontrando. Temos feito alguns debates e comunicados sobre a matéria da precariedade das relações laborais».*

Muito recentemente foi levada a cabo por este sindicato uma campanha de sindicalização dirigida essencialmente aos trabalhadores das empresas de *outsourcing*. Houve necessidade de alterar os estatutos do sindicato, que não permitiam que esses trabalhadores se associassem.

Este tipo de atitude é contraditória em relação às acusações que muitos autores fazem aos sindicatos de defenderem na sua acção sobretudo os «privilégios» dos trabalhadores que tradicionalmente representam, na sua maioria não precários e de raramente surgirem preocupados com as questões da precariedade laboral ao nível da negociação. (Kóvacs, 2005)

Das acções anteriormente descritas decorre a ideia de que a força das associações representativas dos trabalhadores passa muito pela reconsideração das formas de filiação dos trabalhadores, que devem apelar também à filiação dos trabalhadores precários, que como vimos constitui um grupo de trabalhadores em crescimento (Rebelo, 2004). Esta concepção é extensível a todos os sectores de actividade económica.

No que concerne ao sector das telecomunicações, apesar de os dados estatísticos apontarem para uma redução dos postos de trabalho, na opinião das organizações sindicais presentes nas sessões da intervenção sociológica tem havido criação de emprego, mas através do aumento do trabalho temporário e precário (contratos a prazo, recibos verdes, subcontratação). Esta situação é particularmente visível no que diz respeito aos *call centers*, que recorrem aos serviços das empresas de trabalho temporário. Nas palavras do dirigente do SICOMP, *«a criação de novos postos de trabalho (...) é feita através de contratação atípica. Desprivilegia-se a contratação colectiva e recorre-se sistematicamente a contratos a termo ou a «recibos verdes», o que na sua opinião gera «insegurança, desemprego e precariedade laboral».*

Para os vários interlocutores deste sector, de correntes sindicais distintas, é consensual a ideia de que com a liberalização do sector entraram no mercado novas empresas, que optam deliberadamente por situações de contratação atípica.

A crença das organizações sindicais é a de que nesta área de prestação de serviços cerca de 80% do trabalho prestado esteja sujeito a condições de precariedade. Na opinião dos dirigentes, o grupo mais afectado por esta crescente precariedade são os trabalhadores mais jovens que, em muitos casos, possuem habilitações escolares superiores. Estes trabalhadores contratados através das empresas de trabalho temporário, mesmo a desempenhar as mesmas funções profissionais, ganham menos do que os outros trabalhadores.

Foi referido pelo interlocutor do SICOMP que *«no sector a única empresa em que há, de facto, contratação colectiva é na PT Comunicações, fruto de um movimento sindical forte e de uma boa prática de relações laborais entre os sindicatos e a gestão da empresa»*. Com a modernização do sector e a liberalização do mercado o grupo PT tem vindo a subdividir-se em várias empresas e o resultado tem sido *«a transferência de trabalhadores oriundos da PT Comunicações para essas empresas através de contratos de cedência, que são negociados entre a gestão da empresa, a PT Comunicações, e os sindicatos»*. No entanto, na perspectiva deste dirigente sindical, *«se essa situação não for alterada, vai criar também, futuramente, uma situação grave, uma vez que, a caminhar-mos neste sentido, [apenas] uma parte dos trabalhadores, uma pequena minoria fica abrangida pelo acordo colectivo de trabalho»*.

Do conjunto das intervenções conclui-se que existe um conjunto de empresas de grande dimensão que não realizam negociação colectiva com as associações sindicais e que, em geral, se regem apenas pelo Código de Trabalho e ainda empresas de *outsourcing*, onde se incluem as empresas de trabalho temporário, que fornecem a maior parte dos trabalhadores para os serviços de *call centers*. Algumas associações sindicais mencionaram o facto de estarem a propor e a tentar negociar um Contrato Colectivo de Trabalho com empresas de trabalho temporário para os trabalhadores dos *call centers* das telecomunicações.

Relativamente à actuação dos sindicatos face ao desemprego e aos trabalhadores precários, o militante do SICOMP refere que se trata de *«uma situação que tem que ser resolvida a nível global (...) através de medidas baseadas num acordo social efectivo entre os principais actores sociais. Isto é, o governo, as confederações patronais, as centrais sindicais e confederações sindicais representativas dos vários sectores de ramos de actividade e tendo em conta a conjuntura internacional e a realidade da economia portuguesa»*. Neste contexto, sublinha a importância da credibilização do Conselho Económico e Social, que na sua perspectiva *«está completamente desajustado da realidade actual»*, dado que, na sua opinião, não é *«composto de acordo com a realidade sindical existente»*.

Defende que *«a contratação colectiva é fundamental»* e deve ser privilegiada em detrimento do que são as actuais práticas das empresas do sector, e também dos restantes sectores em geral, que adjectiva de *«simplistas»*, baseadas na redução de custos relacionados com o trabalho, na redução de salários, na redução de benefícios sociais, no recurso à subcontratação, que no seu conjunto *«originam o aumento da precariedade laboral»*.

Na sua opinião, *«a situação tem que ser completamente invertida e tem que se optar por outra via que consiste na inovação, diversificando e adaptando os produtos às flutuações da procura, mediante processos de qualificação, de responsabilização e de adap-*

tação dos trabalhadores como protagonistas indispensáveis», bem como através do desenvolvimento de boas práticas nas relações laborais, valorizando «*a contratação colectiva e o respeito pela liberdade sindical*». Sublinha ainda que «é preciso uma formação contínua e qualificada promovendo a produtividade. São necessárias políticas orientadas para o mercado de trabalho e que promovam a sustentabilidade económica das empresas. É preciso penalizar as empresas que não cumprem com as suas responsabilidades sociais. E é preciso, também, uma moralização e aperfeiçoamento dos sistemas de segurança social, de modo a que dê respostas positivas à situação dos desempregados».

De acordo com a intervenção do responsável pelas relações colectivas pela PT Comunicações e da TMN, as implicações negativas da globalização e da precariedade da actividade laboral poderão ser ultrapassadas através da «*co-responsabilização entre o trabalhador e a entidade empregadora, naquilo que é a promoção da formação pessoal e naquilo que é a valorização da sua empregabilidade*». Este interlocutor defende que os trabalhadores devem exigir às suas empresas formação e as empresas devem exigir às pessoas produtividade acrescida.

Sublinha que os sindicatos também assumem um papel preponderante no combate às dificuldades, mas considera que é necessária uma abertura por parte destes actores sociais às mudanças recentes do mercado de trabalho, considerando que devem adequar as suas estratégias ao novo contexto socioeconómico, sendo igualmente muito importante que na sua acção «*ultrapassem a lógica de mera concorrência entre si a nível de angariação de associados*». É assim enfatizada a concepção de Rebelo (2004), de que a sociedade necessita de actores sindicais fortes para ajudarem a definir e, em consequência, organizar um novo enquadramento do conjunto de alterações verificadas recentemente nos sistemas produtivos, de forma a assegurar condições de trabalho para o futuro.

No que concerne à precariedade das relações laborais têm surgido associações ou grupos de cidadãos extremamente importantes que têm como preocupação e objectivo a procura de novos meios de acção colectiva, no sentido de contribuir para a construção de soluções no sentido de atenuar os efeitos da precariedade do emprego. A actividade de participação da cidadania em torno dos problemas quotidianos, como a precariedade laboral e o desemprego, constitui uma forma de política da vida quotidiana.

Um tema abordado na intervenção sociológica foi o da articulação da actuação dos sindicatos com a actuação deste tipo de associações ou grupos de cidadãos.

O FERVE e os Precários Inflexíveis constituem exemplos destes grupos de cidadãos recentemente criados.

No que diz respeito ao FERVE, este grupo, criado por duas pessoas, teve como objectivos iniciais os de, por um lado, tentar fazer com que as pessoas que trabalham a recibos verdes pudessem debater os problemas e as dificuldades profissionais que sentiam e tentar criar alguma consciência da realidade laboral dos recibos verdes junto dessas pessoas, e, por outro lado, começar a reflectir mais especificamente de recibos verdes e não de precariedade em geral. Na opinião da representante do grupo os trabalhadores «a recibos verdes» encontram-se numa situação mais desfavorável no mercado de trabalho

por comparação ao trabalhadores com contratos a prazo, dado que *«há toda uma quantidade de direitos e deveres, inclusivamente direitos e deveres que dizem respeito ao Estado Providência, que não estão inseridos na realidade laboral de quem trabalha “a recibos verdes”»*.

Por outro lado, consideram *«que não existe um grande interesse por parte de quem já tem uma situação profissional regularizada em se consciencializar e em ter o espírito de solidariedade de ajudar estas pessoas»*.

Foi criado um *blog*, que acabou por funcionar como uma plataforma, como um interface, para quem queira comunicar com o grupo e foi também criado um endereço de e-mail para ser possível interagir com as pessoas que deixam os seus testemunhos no *blog*. *«Isso permitiu-nos, de alguma forma, ir chegando às pessoas e ir alargando a nossa rede de contactos»*, porque apesar da crescente individualização das relações sociais e de trabalho, *«quando é necessário mobilizar as pessoas elas, de facto, são mobilizáveis»*.

Em termos da relação do FERVE com os sindicatos, a interlocutora refere que os contactos dos sindicatos constam da base de dados do grupo e por isso recebem os e-mails que enviam, mas até hoje nunca tivemos qualquer tipo de resposta.

Na sua opinião, a realidade dos «recibos verdes» não constitui uma prioridade dos sindicatos, *«porque estes representam e defendem, com toda a naturalidade, os interesses dos seus associados, que, normalmente, são trabalhadores que já têm toda uma série de direitos de trabalho garantidos. Por isso há uma grande dificuldade de quem trabalha a «recibos verdes» em se rever na actuação dos sindicatos»*.

Em relação a esta questão, mais importante do que tudo é a reflexão, com todos os actores sociais, incluindo os sindicatos, que nesse aspecto terão um papel primordial, sobre como se chegou a esta situação. *«Como é que se chegou a um cenário em que 1/5 da população portuguesa trabalha a Recibos Verdes?»*

Conclui afirmando que esta situação poderia ser invertida se as inspecções por parte do Ministério do Trabalho fossem mais actuaentes.

Os Precários Inflexíveis surgiram na sequência do primeiro *Mayday*, em Lisboa, no ano de 2007, decorrente de uma iniciativa internacional contra a precariedade.

À semelhança do FERVE, constituem um grupo de acção e de denúncia contra a precariedade. Também criaram um *blog*, que tem *«sido um instrumento importante de contacto com as pessoas, mas também de informação permanente, que tem melhorado ao longo deste ano»*. A questão dos testemunhos das pessoas no *blog* é importante porque isso permite conhecer mais casos de precariedades diversas.

Para além disso, em termos da sua actuação organizaram debates e encontros de reflexão, com o objectivo de discutir as questões relacionadas com a precariedade de uma forma mais abrangente, onde se incluem os sindicatos.

No que concerne à relação com os sindicatos, os Precários Inflexíveis têm algumas pessoas que são sindicalizadas. Consideram que essas realidades se cruzam e que a sua intervenção *«não é divergente com a acção dos sindicatos»*. Inclusivamente, *«há pessoas que são sindicalizadas e que estão nos Precários Inflexíveis»*. Estiveram presentes

na última manifestação de trabalhadores, organizada pela CGTP, porque comungam da ideia de que «*é preciso, precisamente, ligar efectivos e precários, precários e ainda mais precários*».

Ao contrário da interlocutora do grupo Ferve, reconhece que nos últimos anos há uma maior preocupação e intervenção dos sindicatos em relação ao problema da precariedade laboral.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na discussão dos temas sobre a democracia, a participação e a representatividade demonstrou-se a diversidade de posições defendidas pelos militantes sindicais. No entanto, verificou-se a tomada de orientações consensuais face às dificuldades que as mudanças ocorridas nas formas de organização do trabalho e do emprego – o processo de individualização das relações laborais, a par do aumento do trabalho precário e também das pressões das chefias, etc. –, podem criar nas dinâmicas de representação e participação sindicais.

Outro tema abordado foi o da internacionalização da acção sindical num contexto mundial globalizado. A maior parte dos militantes sindicais demonstrou alguma incerteza face à eficácia das acções empreendidas pelas organizações sindicais internacionais, embora não se oponha à pertença das suas associações a estas mesmas instituições. Estas dúvidas ficaram patentes, por exemplo, na discussão sobre as acções a desenvolver face aos problemas laborais provocados pelos processos de deslocalização, que afectam sobretudo os sectores têxtil e automóvel.

Decorrente da sessão da intervenção sociológica dedicada à precariedade da actividade laboral e da problematização das dinâmicas que esta introduz na acção sindical, surge a ideia consensual de que se torna importante uma abertura do movimento sindical às novas realidades socioeconómicas, assim como uma actuação conjunta dos diversos actores sociais na construção de respostas eficazes tendo em vista evitar a degradação da qualidade do emprego e das relações laborais e, conseqüentemente, travar a expansão deste fenómeno.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, P. P. (2001), *Banca e Bancários em Portugal: Diagnóstico e Mudança nas Relações de Trabalho*, Oeiras: Celta Editora.
- AMARAL, L. M. (1994), *A Estratégia para O Sector Têxtil e Vestuário e a Diversificação das Regiões Têxteis: O Caso do Vale do Ave*, Lisboa: Ministério da Indústria e Energia.
- CERDEIRA, M. C. (2004), *Dinâmicas de Transformação das Relações Laborais em Portugal*, DGERT-MAET, Lisboa.
- DORNELAS, A. (org.), (2006), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, DGEEP-MTSS, Lisboa.

- DUARTE, A. P. (1997), *Novas Perspectivas do Comércio Internacional. Análise de Algumas Contribuições Teóricas e da Problemática das Deslocalizações*, Dissertação de Mestrado, Coimbra: FEUC.
- ESTANQUE, E.; FERREIRA, A. C. (2002), «Transformações no mundo laboral e novos desafios para o sindicalismo português», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 62, pp. 151-159.
- INE (1994-2005), *Estatísticas das Empresas*.
- INE (1994-2005), *Inquérito ao Emprego*.
- KOVÁCS, I. (org.), (2005), *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta.
- LIMA, M. P. e outros (2008), «Os quadros na banca portuguesa: processos de inovação, contextos de trabalho e enquadramento sindical», in Cabral, M. V. e outros (orgs.) *Itinerários – A Investigação nos 25 Anos do ICS*, Lisboa: ICS-UL.
- LIMA, M. P. e outros (2005), *Os Quadros na Banca Portuguesa: Diagnóstico Organizacional, Modelos de Liderança e Enquadramento Sindical*, Lisboa: ICS-UL.
- LIMA, M. P. e outros (1996), «A organização da indústria automóvel na península de Setúbal», *Análise Social*, n.º 139.
- LIMA, M. P., OLIVEIRA, J. G., OLIVEIRA, L., CERDEIRA, M. C., ROSA, M. T. S. & ALVES, P. (1992), *A Acção Sindical e o Desenvolvimento*, Lisboa: Ed. Salamandra.
- MONIZ, A. B. e outros (2007), «Processos de globalização das cadeias de valor na indústria do vestuário em Portugal: implicações nas estruturas de trabalho», *Actas do XI Encontro Nacional de SIOT*, Lisboa.
- MTSS (1995-2005), *Quadros de Pessoal*.
- REBELO, G. (2004), *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho – Análise e Diagnóstico*. Lisboa: Fundação para a Ciência e a Tecnologia/Dinâmia.
- SILVA, M. C. (2007), *Trabalho e Sindicalismo em Tempo de Globalização*, Lisboa: Círculo de Leitores.
- TOURAINÉ, A. (1978), *La Voix et le Regard*, Paris: Seuil.

