

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

Unionism: the end of a balanced power?

José João Sampaio

SOCIUS – Research Centre in Economic and Organizational
Sociology

2000

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/25545/>

MPRA Paper No. 25545, posted 30. September 2010 11:34 UTC

SINDICALISMO : O FIM DO CONTRA-PODER? ¹

José João Martins Sampaio

SOCIUS - ISEG/UTL

http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/home_uk.html

Organizações e Trabalho n-23, Lisboa, Celta Editora, 2000

ABSTRACT

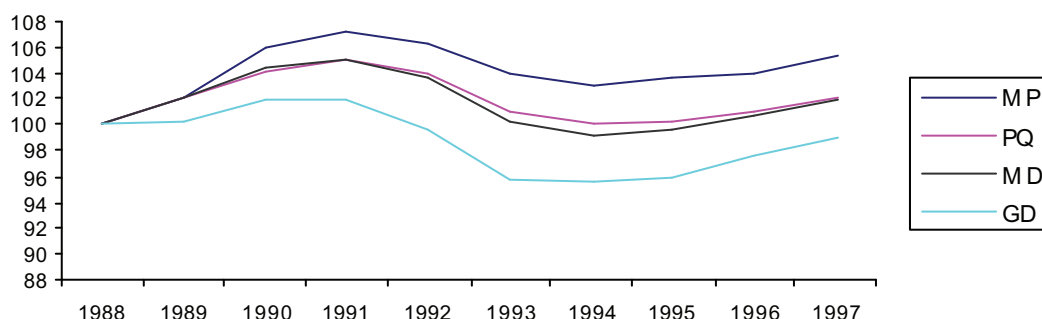
Departing from a stable industrial relationship, supported by logic of economic massification and the correspondent legal framework, it is our objective to approach the new industrial relations environment, emerging from the modifications on the enterprise organisation models, towards the new challenges they are facing by the end of the 20th century, while unions have not been able to follow this evolution and maintain, in most of the cases, a typical Welfare State like behaviour. The paradigm of the enterprise as the labour conflict environment by excellence seems to be overshoot and the moment has come to find new social understanding, based on a labour relationship more adequate to a changing society. In this paper, we deal with the factors we believe to be more significant for the understanding of new management concepts and of the subjacent labour relations, with particular emphasis to the new unionism opportunities.

1. A Nova Realidade Laboral

A flexibilização do quadro geral da economia, tem sido frequentemente apontada como potenciadora de uma maior valorização do humano, pela exigência de uma prestação profissional mais qualificada e polivalente. Assim sendo, convirá precisar de que valorização se está a falar: da valorização do indivíduo, numa visão atomística e mercantilista da actividade económica, ou de uma valorização mais abrangente, entendendo desse modo o factor humano, como o conjunto dos agentes de um novo projecto de estruturação da actividade económica, envolvendo todos os actores sociais, neles incluindo necessariamente os sindicatos?

Sendo certo que o abandono da organização científica do trabalho permite, pelo menos em teoria, uma participação mais efectiva dos trabalhadores no processo produtivo, não é menos verdade, que uma atomização da actividade económica promove a emergência de atitudes neo-liberais, abrindo, o caminho à precarização da relação laboral e à exclusão social. Parece-nos pois prudente, olhar um pouco mais longe na problemática da flexibilização empresarial e nas eventuais consequências daí resultantes para o factor humano em geral e para a actuação sindical em particular. A empresa moderna estrutura-se em rede e insere-se em redes de empresas, polarizando a maior parte das fases produtivas, quer em sub-estruturas autónomas dentro da própria empresa, quer sub-contratando no exterior. Estas novas pequenas e médias empresas (PME's) assumem assim cada vez mais um papel importante no *escoamento*² da mão-de-obra libertada pelas grandes empresas (Gráfico 1) ao mesmo tempo que se revelam essenciais na manutenção da concorrência a nível nacional e internacional.

Gráfico 1 - Evolução do emprego nas Micro (MC), Pequenas (PQ) Médias (MD) e Grandes (GD) empresas Europa dos 19, 1988-1997; Índice:1988=100.



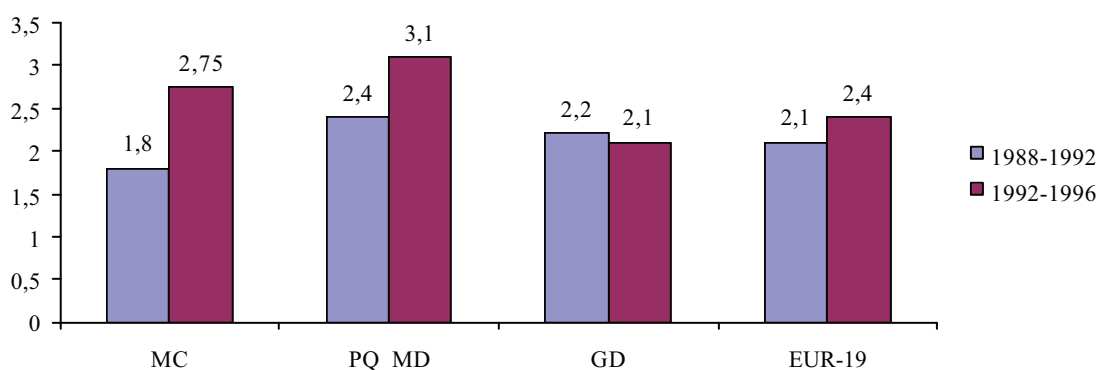
Fontes: EIM Small Busines Research and Consultancy sobre base de dados Eurostat e Economia Europeia Suplemento A, N° 12, Bruxelas, Dezembro 1995, e OCDE, Perspectivas económicas N° 58, Paris, Dezembro 1995.(CFDT 1997)

Um estudo apresentado pela CFDT (1997) revela precisamente esta importância crescente que tem levado ao estabelecimento de programas e planos especiais por parte dos diferentes governos europeus, visando a manutenção, criação e desenvolvimento das PME's (CFDT, 1997).

Efectivamente e ainda segundo o mesmo estudo, é nos países onde predomina a pequena e média empresa, que se assiste a um melhor crescimento do valor acrescentado real (Gráfico 2) e do volume de emprego global (Gráfico 3) revelando ainda que apesar da sua importância é nas PME's que se encontram as maiores desigualdades de tratamento no que se refere aos direitos dos trabalhadores³.

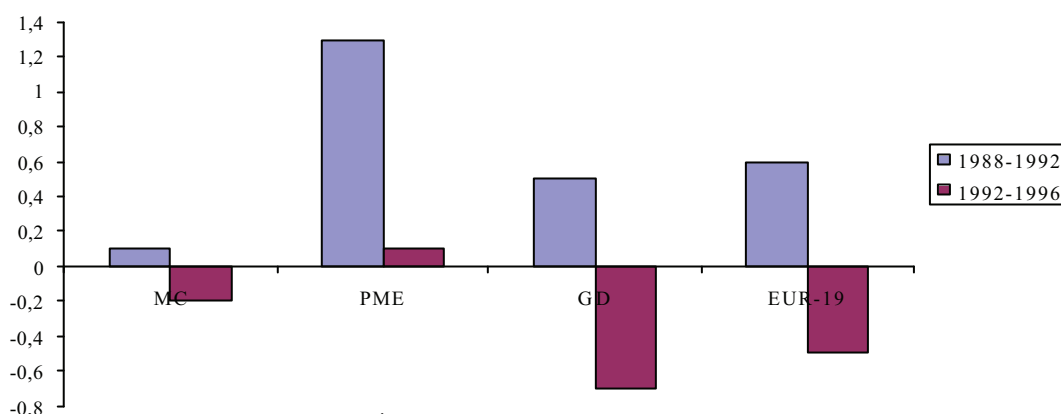
Em termos globais as PME's são o palco privilegiado para a desregulação social : *'Le slogan l'emploi ou le social concerne d'abord les petites entreprises dans de nombreux pays d'Europe.'*(*Idem*, p.35), encerrando, por vezes, uma relação laboral de carácter taylorista, onde a subordinação jurídica é bem marcada, ainda que na grande maioria dos casos fora do instrumento regulador privilegiado que é a contratação colectiva. Estamos assim perante uma realidade bem concreta: A diminuição de efectivos na grande empresa, resultante da melhoria da produtividade e da necessidade de uma mais eficaz gestão de pessoal no sentido da formação qualificante, bem como a evolução para estruturas organizativas mais flexíveis preconizando uma maior envolvimento dos trabalhadores, têm feito emergir na Europa, novas empresas onde o vínculo laboral é geralmente precário e a gestão participada não é mais que uma figura de retórica⁴.

Gráfico 2- Crescimento do Valor Acrescentado Real Segundo a Dimensão Dominante



Fontes: EIM Small Business Research and Consultancy sobre base de dados Eurostat e Economia Europeia Suplemento A, Nº 12, Bruxelas, Dezembro 1995, e OCDE, Perspectivas económicas Nº 58, Paris, Dezembro 1995.(CFDT 1997).

Gráfico 3 - Crescimento do Emprego
Segundo a Dimensão Dominante



Fontes: EIM Small Business Research and Consultancy sobre base de dados Eurostat e Economia Europeia Suplemento A, Nº 12, Bruxelas, Dezembro 1995, e OCDE, Perspectivas económicas Nº 58, Paris, Dezembro 1995.(CFDT 1997).

Os critérios de integração socialmente assumidos mostram-se, nesta conjuntura, determinantes. É assim que, mesmo fora do contexto do Estado Providência e numa economia caracterizada pelo elevado número de micro e pequenas empresas, se continuam a poder identificar modelos integrativos do relacionamento laboral, como os modelos sociais nórdicos⁵, por oposição aos modelos economicistas de interesses antagónicos, característicos do sul. Nestes, a intervenção sindical é fraca, os acordos colectivos, quando existentes, não são respeitados e os direitos mínimos dos trabalhadores encontram-se abaixo daqueles que normalmente se deveriam praticar.

Globalmente e para a maior parte dos países europeus, incluindo Portugal (Quadro 1) 61,3% dos assalariados situam-se em empresas com menos de 100 trabalhadores, sendo 24% em empresas com menos de 10 trabalhadores.

Quadro 1 – O Emprego e a Dimensão da Empresa (1990 – 1996)

NÚMERO DE PESSOAS	EMPRESAS (%)				Nº PESSOAS (%)			
	1990	1992	1994	1996	1990	1992	1994	1996
Até 9	75,1	76,5	79,8	81,2	17,4	18,9	22,9	24,0
De 10 a 19	12,3	11,8	10,6	9,9	10,3	10,8	11,7	11,6
De 20 a 49	7,9	7,4	6,3	5,7	15	15,4	15,7	15,1
De 50 a 99	2,6	2,4	1,9	1,8	11,4	11,4	10,9	10,6
De 100 a 199	1,2	1,1	0,8	0,8	10	9,9	9,6	9,5
De 200 a 499	0,6	0,6	0,4	0,4	12	11,9	10,7	9,9
500 e mais	0,3	0,2	0,2	0,2	23,9	21,7	18,5	19,3
Total	100% 134651	100% 150972	100% 184 306	100% 189 441	100% 2 149 838	100% 2 196 684	100% 2 215 555	100% 2 158 706

Fonte: MQE – Departamento de Estatística

Parece pois poder afirmar-se, que o padrão socio-laboral vigente, nas economias europeias do ocidente, não deverá ser procurado na relação laboral flexível ou participada da grande empresa, mas sim no quadro da relação laboral característica das PME's, já que estas empregam mais de metade da força de trabalho. De facto, não basta flexibilizar o relacionamento laboral e promover a criação de micro e pequenas empresas para se poder afirmar que a economia é saudável e dinâmica. Não pode haver economia saudável, enquanto a flexibilização do vínculo laboral não resultar de um compromisso socialmente assumido, mas sim das contingências do mercado de emprego, e a formação e qualificação profissionais não forem assumidas como uma necessidade nacional. A realidade actual é que a desestruturação do anterior sistema laboral tem provocado uma evolução que vai no sentido da precarização global (61,3% no caso português) das relações laborais, assumida em milhares de PME's.

Esta "proliferação" de PME's, e o tipo de relação laboral que lhes subjaz, é muitas vezes perigosamente confundida com a existência de um quadro flexível do relacionamento laboral, enquanto projecto socialmente assumido.

Em Portugal é nas PME's que se encontra a maior percentagem de salários baixos e de condições de trabalho inferiores ao normal no país. Embora a negociação tripartida

entre o governo, as organizações patronais e as confederações sindicais, incida essencialmente na política salarial, do emprego, da segurança social e das relações laborais e apesar do governo se ter comprometido a fazer respeitar os acordos alcançados, a verdade é que os sindicatos e a inspecção geral do trabalho deparam-se com dificuldades acrescidas, na fiscalização do cumprimento daqueles acordos. Por outro lado, parece existir uma relação directa entre a dimensão da empresa e o salário médio praticado, correspondendo um grande número dos empregos criados pelas PME's portuguesas, a relações de trabalho precárias, sobretudo para a população jovem e/ou não qualificada.

Estamos assim, perante uma contradição:

Em contextos de estratificação do sistema de regulação social, a flexibilização sócio-organizacional como resposta ao necessário aumento da competitividade, poderá tornar o quadro global da economia, cada vez mais precário, menos qualificado, logo menos competitivo.

O relatório da OCDE (1998) sobre a Transição da Formação Inicial para a Vida Activa, em Portugal, reconhece que «as autoridades estão preocupadas com a relativa facilidade com que os jovens encontram trabalho não qualificado e com as perspectivas de longo prazo destes jovens, numa economia dinâmica e incerta ».

Haverá assim que reconhecer não existirem modelos universais, nem sistemas ideais. O que é válido para uma economia poderá não o ser para outra, podendo ainda no mesmo contexto subsistirem diferentes aproximações à realidade sócio-laboral. Esta é, estamos em crer, a verdadeira flexibilização; aquela que não resulta de "modas" e/ou importação de modelos organizacionais, mas da liberdade de adaptação dos diferentes agentes económicos, tendo em conta que as relações laborais devem reflectir a cultura vigente, a vontade dos actores e a sua capacidade de integração e de unidade social.

2. – O Direito e o Trabalho

É no contexto económico dos trinta anos gloriosos, que o Direito do Trabalho adquire estatuto de instrumento indispensável à regulação laboral, alicerçada na contratação colectiva de trabalho e na influência crescente das estruturas sindicais enquanto parceiros do Estado Providência. O domínio do Direito do Trabalho é pois o das *relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado* (Fernandes 1994, p.13), competindo-lhe reconhecer o modelo de relação laboral do capitalismo industrial e dar-lhe o necessário enquadramento jurídico, pelo que aquela subordinação não resulta de uma imposição legal, mas apenas da realidade social (*idem, ibidem*).

De facto, a situação sócio-laboral do período Fordista, reservando para o trabalhador apenas a obrigação de se inserir o melhor possível num sistema de massificação económica, não lhe exige outro tipo de atitude que não seja a da subordinação, implicando um alheamento total do processo produtivo e do resultado do seu trabalho, em perfeita consonância com as regras da organização científica do trabalho. Quer isto dizer que o trabalhador não auferir dos frutos do seu trabalho e que, em contrapartida também não pode ser responsabilizado pelos prejuízos, se os houver. É pois uma actividade sem riscos para o trabalhador; estes, devem por natureza estar atribuídos ao empresário e constituem mesmo uma das justificações da remuneração do capital investido. Por outro lado, o contrato de trabalho tem ainda assumido uma postura rígida no que se refere a algumas garantias dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente quanto à garantia de apenas ser obrigado à prestação do serviço convencionado, à manutenção da categoria e ao direito de permanecer no local de trabalho para que foi admitido (artºs 22 a 24 da LCT), legalizando deste modo uma certa acomodação a um posto de trabalho mecânico e repetitivo para toda a vida, situação incompatível com uma valorização dos recursos humanos da empresa, que se pretendem polivalentes e dotados de capacidade inovadora.

A determinação da existência de subordinação jurídica, surge actualmente, como uma questão de resolução cada vez mais problemática, em consequência da emergência, em certas relações de trabalho autónomo, de elementos ou configurações semelhantes aos do trabalho subordinado e que exigem muitas vezes a necessidade da determinação do quadro jurídico em que a relação de trabalho se deve inserir⁶: « ?...?a qualificação de

um contrato há-de depender em última análise não do nomen juris ou de conceitos jurídicos que as partes lhe tenham atribuído ou trazido à colação mas sim do conteúdo das suas cláusulas que por vezes necessitam de interpretação e a que se chega por meio de índices reveladores decorrentes dos factos constatados » (Ac. RL. De 21.3..1990: BMJ, 397.º 556).

Efectivamente as novas tecnologias (pressupondo a existência de novos saberes de natureza muito específica e que redundam em situações de independência técnica) e o aumento da precariedade das relações laborais resultantes da flexibilização generalizada do relacionamento económico, vêm trazer uma nova dinâmica a esta discussão:

« ?...? Mas a subordinação jurídica - convém referi-lo – tem de entender-se com bastante latitude e flexibilidade, de modo a abranger as variadíssimas gradações de que é susceptível, variáveis em função das aptidões profissionais do trabalhador e da tecnicidade das próprias tarefas, sendo certo, por outro lado, que a doutrina e a jurisprudência vêm sustentando que um tal conceito apenas exige a mera possibilidade de ordens e direcção»⁷.

Parece pois poder-se concluir estarmos em presença de um *conceito-tipo* que se traduz na busca de *indícios* (Fernandes 1994) : *« Cada um destes elementos tomados de per sí, reveste-se de patente relatividade. O juízo a fazer , nos termos expostos, é ainda e sempre um juízo de globalidade, conduzindo a uma representação sintética da tessitura jurídica da situação concreta»(Idem, p.137).*

Se conjugarmos esta "volatilidade" dos indícios que poderão determinar a existência de subordinação jurídica, com o facto de bastar que esta subordinação seja meramente possível para que haja lugar a contrato de trabalho, poder-se-a admitir que o contrato de trabalho resulta da mera possibilidade da existência de indícios de ordens de direcção, *ou da potencial existência de indícios de subordinação* o que parece ser uma situação demasiado ambígua, para o estabelecimento de relações laborais sãs, alicerçadas na confiança transmitida por um normativo transparente, ainda que naturalmente carecendo da interpretação que normalmente decorre da especificidade das situações particulares mas que nada têm a ver com a *potencial existência de indícios...*⁸

Não nos precipitemos contudo, concluindo pela condenação do Direito do Trabalho. A verdadeira questão é uma questão de redimensionamento social e das interações que daí decorrem. De facto, não existe ainda no enquadramento jurídico global, lugar para a flexibilização da relação laboral e/ou para a participação na gestão. Como sabemos, a juridificação da relação laboral pode revestir a forma do contrato de trabalho, caracterizado pela dependência⁹ do trabalhador na organização e responsabilidade pelo resultado do seu próprio trabalho; ou contrato de prestação de serviços caracterizado pela autonomia do trabalhador na organização do seu trabalho sendo também por isso, responsável pelos resultados obtidos. Como se verifica não há aqui lugar para o meio-termo, isto é, para a co-responsabilização, ou se quisermos para a livre determinação pelas partes, dos termos em que pretendem contratar ou distribuir responsabilidades. Existe uma preocupação redutora de atribuição da *gerência* do trabalho, exclusivamente a uma das partes, preocupação que, sendo embora consentânea com o modelo de relacionamento antagónico da era fordista, se revela cada vez menos adequada, face às exigências de uma sociedade que se pretende aberta e cooperante. Ao Direito do Trabalho tem cabido a missão de responder à *debilidade* contratual de uma das partes (trabalhador) e à *limitação da autonomia do empregador* (Fernandes 1992), revelando por isso grandes dificuldades, quando se trata de enquadrar juridicamente outro tipo de situações em que a subordinação jurídica não é evidente. Parece pois que a interpretação da legislação laboral, aponta no sentido de fazer valer a "todo o custo" a preponderância da subordinação jurídica, base da relação laboral apoiada no contrato de trabalho, que é por sua vez o objecto do Direito do Trabalho.

Esta situação decorre certamente em grande medida da ausência de um quadro jurídico adequado¹⁰ à nova realidade laboral, já que a situação actual apenas deixa como alternativa o contrato de prestação de serviços. Mas ao Direito e nomeadamente ao Direito do Trabalho, não cabe impor este ou aquele modelo de regulação social, ou de enquadramento jurídico. Deve antes assumir o importante papel que lhe cabe como elemento integrador do relacionamento social, acompanhando a sua evolução natural, reconhecendo e regulamentando as novas práticas, numa perspectiva macro-económica. Ao *novo* Direito do Trabalho cabe responder não apenas à *debilidade* de uma das partes na relação laboral, mas essencialmente à *debilidade* da própria relação laboral, libertando-a de um normativo que por ser demasiado restritivo pode levar, e em muitos

casos leva, a interpretações quer demasiado extensivas quer demasiado restritivas, mas em qualquer dos casos sempre subjectivas da lei, nem sempre com os melhores resultados para a defesa dos interesses dos trabalhadores, resultando assim num efeito perverso da finalidade para que foi criado.

O anterior pressuposto de que cabe ao empresário "pagar a factura" da estabilidade social da empresa, parece não encontrar suporte no actual contexto. De facto, em vez de procurar quem deve "pagar a factura", parece-nos mais interessante definir de que modo todos podem e devem contribuir para a "melhoria das receitas" e de que forma se deve processar o acesso aos respectivos benefícios. Mas uma das razões para a existência de benefícios é, por definição, a remuneração do risco da aplicação do capital. Estando este risco excluído na subordinação jurídica do trabalhador, parece clara a necessidade de uma revisão deste conceito a fim de "legalizar" e tornar transparentes¹¹ os direitos e deveres de cada um dos intervenientes, já que a globalização económica torna virtualmente impossível para a empresa, a manutenção de um clima de conflitualidade interna, sob pena de perder a capacidade de intervenção nos mercados em que actua. A preocupação é agora o desenvolvimento de relações laborais mais estáveis, tomando em consideração os interesses de patrões e trabalhadores, mas num clima de concertação e de co-responsabilização e não de antagonismo.

A nova relação laboral deve pois ser uma relação flexível . Vozes críticas se levantam quando se aborda a questão da flexibilidade dos termos contratuais, quer se trate do periodo de vigência do acordo quer do seu cláusulado que pode estar mais ou menos em consonância com os interesses da maioria. Esta é sem dúvida uma questão importante : a da democraticidade das relações laborais. De facto, num periodo de desestruturação da grande empresa e de proliferação das PME's fará sentido impôr à relação laboral, um normativo assente numa realidade ultrapassada?

No entanto esta é ainda a actuação de muitas estruturas representativas dos trabalhadores, que tentam impor às relações laborais nas novas empresas as regras negociais que utilizaram ou ainda utilizam nas grandes empresas que se mantêm no mesmo sector de actividade. A realidade mostra no entanto, que as ainda grandes empresas tenderão a polarizar a sua actividade em futuras PME's, as quais já representam cerca de 57% da força laboral na União Europeia.

É este o desafio a que os trabalhadores, os seus representantes e o Direito do Trabalho devem responder : Como actuar em empresas com menos de dez trabalhadores? Que tipo de representatividade é possível assegurar para os trabalhadores das PME's de Braga de Olhão ou de Setúbal? Qual a identidade de classe que possuem? Como reage um trabalhador de uma empresa com 20 trabalhadores em Braga, ao encerramento de uma empresa com 10 trabalhadores em Aveiro? Como conciliar as divergências de interesses que decorrem das especificidades locais?...

Parece-nos que a resposta a estas e outras questões se deve inserir no âmbito dos direitos de cidadania e do direito ao trabalho, nomeadamente quanto às políticas de emprego, igualdade de oportunidades e formação profissional. Então o novo Direito do Trabalho terá uma função importante, promovendo um enquadramento jurídico de carácter mais universalista e menos penalizante para a liberdade de contratar. Por seu lado, os sindicatos, deverão, no seio da concertação social, exercer a fiscalização necessária a uma relação laboral que se pretende flexível e saudável. Num quadro de flexibilização não parece pois aconselhável estabelecer este ou aquele critério, como determinante. Poderão mesmo surgir situações em que uma relação laboral assente no regime do contrato individual, se revele tanto ou mais estável e pacífica que uma contratação colectiva. O cidadão/trabalhador surge assim cada vez mais como um "empresário em nome individual", a quem compete valorizar o capital de que dispõe : a sua força de trabalho e/ou o seu *Know-How*. A resposta às inúmeras questões que actualmente (ainda) se colocam, deve pois ser procurada no quadro da flexibilização que se pretende para a relação laboral, enquanto postura assumida pelos actores em presença, resultante de vontade própria e não como resultado de situações conjunturais do mercado de trabalho. É também este um desafio a lançar às estruturas sindicais no sentido de providenciarem uma maior politização dos seus associados que até agora apenas têm tido como missão "responder à chamada". Tal como o Direito do Trabalho, as estruturas patronais e sindicais devem rever a sua actuação, adaptando-se à nova empresa entendida como um projecto de sociedade, em que todos, administradores e trabalhadores se encontram conscientes dos novos papeis que lhes cabe desempenhar para a realização de um projecto comum, mantendo um elevado espírito de motivação, participação e competitividade, já que é reconhecido que "todos dependem de todos".

3- O Sindicalismo *versus* a "Externalização" do Conflito

Neste contexto, qual deverá ser a actuação sindical, enquanto factor fundamental no estabelecimento dos novos rumos da realidade sócio-laboral?

Habitados a intervir no seio da grande empresa industrial, os sindicatos parecem incapazes de assumir o "controlo" da situação, perante o cenário de uma economia protagonizada maioritariamente pelas pequena e micro empresas, que surgem como o meio operacional das economias nacionais, face à complexa malha em que se tornou o sistema económico global.

Não sendo pacífica esta discussão, muita literatura tem sido produzida, tentando explicar a erosão das identidades de classe, e conseqüente diminuição da densidade sindical, registada na Europa, durante as últimas décadas. De entre as justificações mais apontadas surgem a crise económica e o aumento do desemprego, o descrédito junto dos trabalhadores, nomeadamente em resultado de algumas "ligações perigosas" com o mundo da política (Lallement 1996), ou ainda a burocratização da estrutura sindical, que desse modo se revela incapaz de acompanhar a flexibilização crescente do quadro jurídico e político-institucional das relações laborais (Cerdeira, 1997). Visser (Cerdeira, 1997), aponta ainda a prestação de serviços de carácter eminentemente social (apoio no desemprego, seguros, prémios, etc.) aliada ao grau de implantação sindical aos diferentes níveis de intervenção (macro, meso e micro) como um factor importante de "resistência" sindical, enquanto para Amadiou (*idem*) aos serviços sociais prestados pelos sindicatos, deve ainda juntar-se o factor "coerção" (sistemas profissionais fechados) para garantir a manutenção e/ou acréscimo dos efectivos sindicais.

Estas abordagens (Visser e Amadiou) reflectem uma visão essencialmente mutualista, do associativismo sindical, que sobreviverá melhor enquanto os mutuantes vislumbrarem a possibilidade de obter algum proveito do investimento efectuado através das respectivas quotizações. Por outras palavras, são a afirmação inequívoca da falência do sindicalismo e dos sindicatos, enquanto actores privilegiados na manutenção dos equilíbrios sociais, devendo, para sobreviverem, assumir-se prioritariamente como prestadores de serviços,¹² ou associações mutualistas.¹³

Em PORTUGAL, Ribeiro e outros (1994) identificaram¹⁴ como formas mais marcantes de desvinculação sindical, a *discordância* em relação à actuação sindical concreta e ao seu envolvimento político (35,7%), a *quebra de contacto* com a estrutura sindical (24,3%), a *ausência ou existência de tensões* no relacionamento com o delegado sindical (27%) e o *desalento e/ou frustração* relativamente à eficácia da actuação sindical (20%). Estes trabalhadores parecem assim ter uma visão mais pragmática das estruturas sindicais, não abdicando da prática democrática, de uma ligação eficaz à estrutura, da presença sindical no local de trabalho de modo a ter consciência da realidade laboral e da eficácia da actuação. O mesmo estudo aponta ainda como principais constrangimentos a **novas sindicalizações**, a garantia da *defesa dos interesses individuais, mesmo não estando sindicalizado* (37,6%), a *politização dos sindicatos* (23,5%) e *outras razões* de natureza subjectiva (39,4%). Ressalta o egoísmo subjacente à primeira opinião expressa (37,6%), reconhecendo a vantagem das portarias de extensão decorrentes da política do "*trabalho igual, salário igual*" completadas por uma actuação sindical paternalista e tácitamente aceita, pelo que não valerá a pena a sindicalização com o propósito de alterar as regras do jogo. Por outro lado, a politização sindical mantém-se como um constrangimento sério à actuação sindical, criticada pelos ex-sindicalizados e pelos potenciais sindicalizados, enquanto as razões de natureza subjectiva assumem um peso ainda maior (39,4%), revelando para lá do paternalismo já referido, um grande alheamento resultante, quer de uma política sindical pouco agressiva no recrutamento de novos associados, quer da *ausência de um projecto de integração suficientemente motivante*.

Estamos pois em presença de uma nova realidade, em que a progressiva desestruturação do anterior sistema de relacionamento laboral cria dificuldades acrescidas aos sindicatos, na determinação do nível em que devem situar a sua actuação e de qual a dimensão que esta deve assumir.

Esta parece ser a questão fundamental : O nível e a dimensão da intervenção.

Sendo certo que a flexibilização das estruturas sócio-organizacionais, condiciona fortemente as opções a adoptar e que numa economia global e aberta à competição externa, não é aconselhável a manutenção de um relacionamento laboral conflituoso, não nos parece contudo prudente o abandono da prática sindical, ou a sua

descharacterização, retirando-lhe poder reivindicativo. A prática sindical é indispensável à manutenção de uma relação laboral equilibrada, já não numa perspectiva de "contra-poder", mas de institucionalização dos interesses dos trabalhadores, numa perspectiva de concertação dos diferentes interesses em presença. Sindicatos, Empresários e Estado deverão pois estar disponíveis e serem capazes de identificar o papel que a sociedade lhes reserva e conseqüentemente qual a prestação que deles espera.

Aos sindicatos caberá o importante papel de lutar pela passagem do trabalhador passivo e não qualificado da sociedade industrial, ao cidadão activo, altamente qualificado e participante na construção da sociedade em que se insere. Será então possível falar num novo paradigma, o *Estado dos Cidadãos* em alternativa ao *Estado Providência*, consolidando uma relação laboral mais ou menos flexível, entendida como projecto socialmente assumido e não como um mal menor face aos constrangimentos do mercado de emprego.

CONCLUSÃO

O *novo paradigma* não fará contudo qualquer sentido, sem o suporte dos principais actores sócio-económicos das relações laborais : as centrais sindicais, as associações de empresários e o Estado. Em primeiro lugar deve existir consenso sobre a realidade sócio-laboral, face aos constantes desafios de uma economia descentralizada e em constante competição. Esta necessidade releva do facto de se constatar que não basta estabelecer projectos de flexibilização organizacional e/ou de participação mais ou menos bem elaborados; *é imprescindível uma vontade real de resolução dos problemas.*

As centrais sindicais e associações de empresários assumem assim o importante papel de agentes da mudança, que devem adoptar inteiramente promovendo uma "mudança cultural" nas empresas, através de um clima de facilitação da comunicação, do trabalho em equipa, enfim da resolução em conjunto dos conflitos. Às centrais sindicais e associações de empresários, cabe ainda a importante função de consultadoria, aconselhando os seus membros, tendo em conta as diferentes experiências adquiridas e/ou conhecidas no âmbito nacional ou internacional e instituindo fluxos de informação e de troca de conhecimentos que possibilitarão às estruturas locais resolver os seus próprios problemas.

Ao Estado, através dos diferentes departamentos, cabe uma acção integradora, tendente a promover a concertação e a mobilização. Neste entendimento parece-nos fundamental a articulação dos ministérios da educação, do trabalho e da ciência e tecnologia. De facto, de que serve falar em preparação para os novos desafios, se a Universidade e a Empresa continuarem de costas voltadas? As relações laborais, enquanto fenómeno eminentemente social deverão envolver todos os agentes da construção social, neles incluindo naturalmente a Universidade. O espírito de competitividade e inovação de que temos vindo a falar, deve ser integrado nas Universidades e Institutos Politécnicos, não para concorrerem entre si, mas antes tendo em vista a responsabilidade que lhes cabe na formação dos futuros gestores, técnicos e políticos, bem como no desenvolvimento científico e tecnológico que deve estar em consonância com as reais necessidades das empresas. É uma questão de credibilidade. Contudo, nem sempre tem sido possível à estrutura académica uma adaptação perfeita a uma sociedade em permanente transformação: *"European universities do not offer any kind of institutional leadership... Consequently, the universities potential leadership. . . can not be used as a stimulant for change in society, and young peoples energies are easily diverted toward meaningless and negative struggles"* (Crozier 1975, p.25).

Torna-se pois fundamental criar uma nova dinâmica entre Universidade e Empresa, tendente ao estabelecimento de uma cooperação que permita aliar o financiamento empresarial, à velocidade e complexidade do processo de inovação tecnológica. Para a Universidade trata-se afinal da razão da sua própria existência, encontrando a empresa nessa cooperação a capacitação científica e tecnológica inerente a um processo de inovação, para o qual não está na maioria dos casos vocacionada.

Naturalmente que a Universidade não poderá ficar imune à influência da cultura empresarial vigente em determinado momento, podendo surgir alguns constrangimentos por se temer uma "instrumentalização" do desenvolvimento científico. Parece-nos no entanto, que, a par do conhecimento científico, caberá igualmente à Universidade proporcionar uma melhor adequação da sua actividade às necessidades da sociedade em que se insere. Esta cooperação terá por base uma vocação comum a ambas as instituições. Assim, tal como as empresas precisam de adequar os seus produtos às necessidades diferenciadas dos seus clientes, também as Universidades se deverão

dimensionar no sentido de responderem de forma eficiente às solicitações do contexto sócio-cultural em que se inserem assumindo a complexa malha de forças, de interesses e de convicções morais, que se desenvolvem em todos os sentidos, não sendo fácil determinar até que ponto o progresso tecnológico terá maior ou menor influência que os novos valores morais e sociais num contexto de mudança, ou de que modo se inter-condicionam.

Ao perceberem as sinergias que decorrem desta interacção, Universidade e Empresa, colaboram no estabelecimento de uma nova cultura empresarial, em que inovação, desenvolvimento tecnológico e formação adequada de recursos humanos, constituem os conceitos-chave do desenvolvimento organizacional dos tempos modernos.

Mas esta cooperação só produzirá resultados importantes se, mais uma vez, sindicatos e entidades patronais se envolverem efectivamente. Enquanto as associações patronais devem dar o seu contributo para a definição das necessidades das empresas em termos de formação dos seus recursos humanos, cabe aos sindicatos uma palavra não menos importante, lutando para que os cursos e programas de formação académicos, contemplem igualmente o equilíbrio do mercado de emprego. A actuação sindical deve não só preocupar-se com a manutenção dos postos de trabalho de quem já está empregado, mas também com o futuro daqueles que envolvidos em cursos académicos perfeitamente desarticulados da realidade sócio-laboral, são futuros candidatos ao desemprego. De facto, o nível de desenvolvimento de uma sociedade não pode ser avaliado apenas pela existência de umas dezenas de variedades de cursos de engenharia, ou pelo rácio entre o número de licenciados e o conjunto da população activa. O desenvolvimento de uma sociedade demonstra-se na prática através da sua capacidade de realização e essa só será atingida com um perfeito entendimento da realidade social e com um verdadeiro empenhamento de todos os actores sociais. É assim que entendemos que a intervenção do Estado no relacionamento laboral não se deve resumir à intervenção directa no meio laboral (conciliação, arbitragem). O Estado deve essencialmente assumir-se como promotor da mudança. Mas não se pense que defendemos uma política dirigista, desresponsabilizando as partes num quadro de um legalismo exagerado. Pelo contrário, apenas adaptando a política global ao interesse geral da comunidade, estará o Estado em condições de a responsabilizar pelos desvios

ao seu cumprimento, cumprindo assim o papel integrador que lhe cabe na sociedade. Ao Estado cabe intervir na prevenção dos conflitos e das crises e não apenas tentar reparar as suas consequências. Eis a grande diferença entre o relacionamento laboral, entendido enquanto relação trabalho *versus* capital em sentido estrito, e relacionamento laboral enquanto *labor social* em sentido lato. Agora, toda a sociedade se deve envolver nas políticas de desenvolvimento económico e social. A relação laboral assume no final do século XX uma característica universalista e pluridisciplinar que, estando em consonância com os novos paradigmas da flexibilidade organizacional, se desenvolve como um sistema aberto a toda a sociedade.

NOTAS:

- ¹ Este artigo recupera algumas conclusões da tese de mestrado em Sistemas Sócio-Organizacionais da Actividade Económica : A Nova relação Laboral e o Futuro do Sindicalismo (ISEG-1999).
- ² Na União Europeia, para o período 1988/1995, as empresas com menos de 100 trabalhadores contribuíram para um aumento líquido de 259 000 empregos por ano, enquanto as empresas de mais de 100 trabalhadores experimentaram uma redução líquida de 222 250 trabalhadores por ano (CFDT, 1997 p.4)
- ³ À excepção dos países do norte da Europa onde onde o desenvolvimento económico e social não se construiu na dualidade entre pequena e grande empresa, mas sim na integração e na unidade (CFDT, 1997).
- ⁴ Casos da generalidade dos países latinos do sul da Europa.
- ⁵ As PME's são integradas na regulação do mercado de trabalho, participam no diálogo social e o desenvolvimento socio-económico não é construído sobre o dualismo pequenas e grandes empresas, mas sim na integração e na unidade. (CFDT 1997).
- ⁶ Contrato de trabalho, contrato de prestação de serviços, contrato de agência, profissões livres, contratos administrativos, empreitada (modalidade da prestação de serviços), mediação, etc.
- ⁷ Do Parecer da Procuradoria Geral da República, de 22.3.1990, citado em Neto, 1994, p. 54. Vejam-se ainda : Ac. RL., de 2.12.1987: CJ, 1987, 5º-180; Ac RC, de 24.1.1989: BMJ , 383, º-615; Ac RC, de 14.2.1990: BMJ 394º, 540 citados na mesma obra.
- ⁸ Fernandes (1994, p. 137) refere a impossibilidade da existência de uma fórmula que pré-determine o doseamento dos indícios necessários à subordinação, parecendo desse modo pretender justificar a indeterminação ou subjectividade na avaliação dos indícios de subordinação. Não podendo deixar de se concordar com esta postura de princípios, já que sendo o direito uma ciência de raiz humanista não se compadece com determinismos apriorísticos, convirá ainda assim referir que se julga não ser essa a essência do problema. Como em qualquer situação de direito em que haja lugar à avaliação da matéria de facto e consequente interpretação da lei aplicável, esta não deve, em abono da eficácia que se

exige, confinar-se exclusivamente a um determinado tipo de interpretação. Quando se admite a hipótese da potencial existência de indícios, parece estarmos no campo da subjectividade dependente de uma interpretação valorativa por parte de quem domina essa capacidade interpretativa. Ora é o próprio Monteiro Fernandes que afirma que os referidos índices podem assumir um valor muito diverso de caso para caso. Mas a quem compete avaliar desse valor? Sendo certo que o desconhecimento da lei não justifica o seu incumprimento, não é menos certo que um quadro normativo demasiado subjectivo poderá levar a situações de realização de actos contrários, ou pelo menos conflituantes com os verdadeiros interesses de uma ou ambas as partes, ou ainda configurar situações de ambiguidade legal tão do agrado de certos agentes económicos. Trata-se pois e tão somente de libertar o direito do trabalho do excesso de dependência de uma interpretação subjectiva da lei que apenas pode aproveitar a quem detenha os meios de obter os conhecimentos doutrinários ou jurisprudenciais, em prejuízo daqueles que agindo de boa fé os não possuem ou ignoram a sua necessidade.

- ⁹ Idêntico raciocínio poderá ser efectuado para a relação laboral de carácter público, objecto do Direito Administrativo.
- ¹⁰ O elevado número de processos e o volume da jurisprudência produzida nesta matéria, parecem confirmar esta nossa opinião.
- ¹¹ São conhecidos os feitos nefastos que têm a existência dos envelopes de final do ano, nalguns casos envoltos num clima de confidencialidade, como se efectivamente de uma operação "ilegal" se tratasse.
- ¹² Não é esta a nossa postura de análise. A adesão a um sindicato deve ser o resultado de uma convicção de solidariedade institucionalizada de todos os trabalhadores, com vista à defesa dos seus interesses comuns. Apoiar um trabalhador através do complemento de um subsídio de desemprego, não é certamente o mesmo que gerir (ou participar na gestão) dos fundos resultantes dos descontos obrigatórios, para o Estado, efectuados para esse efeito, nomeadamente quanto à determinação do montante a atribuir. Qual deverá ser o factor determinante para a associação sindical? A perspectiva de obtenção de um complemento de determinado subsídio de 60% para 80%, financiado pela quotização dos associados, ou a existência de um subsídio efectivo de 75%, resultante da afirmação da capacidade negocial do sindicato? Se a resposta a esta pergunta for a primeira hipótese - então não estaremos certamente a falar de sindicalismo. A prestação de serviços não deve ser confundida com verdadeira participação na gestão a nível macro, com é o caso dos sistemas alemão e sobretudo sueco. Mesmo nestes casos a concorrência internacional e a emergência de práticas de gestão mais flexíveis, têm vindo a por em causa a força daqueles modelos de centralização e integração social, protagonizados pelos sindicatos. Na Suécia começam a surgir, a partir dos anos 1990, divergências entre as principais centrais sindicais, criando uma clivagem entre sector privado e sector público (Lallement 1996).
- ¹³ Esta é de resto uma teoria pouco original, preconizando antes um regresso às origens...
- ¹⁴ Estudo circunscrito a 13 sectores ou subsectores económicos (alimentação, bebidas e tabacos, têxteis, vestuário, calçado e curtumes, metalurgia e indústrias eléctricas, comércio por grosso, restaurantes, hotéis e transportes) e cinco distritos (Braga, Porto, Aveiro, Lisboa e Setúbal). A dimensão da amostra foi de 500 entrevistados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Cerdeira, Maria da Conceição (1997), *A evolução da sindicalização portuguesa de 1974 a 1995*, Lisboa, Coleção Estudos, Ministério para a Qualificação e o Emprego.

CFDT, Confédération Française Démocratique du Travail (1997) *Les relations professionnelles dans les PME en Europe*, Paris, Chroniques S...

Fernandes, Monteiro (1994), *Direito do trabalho*, Vol I, Coimbra, Livraria Almedina.

Lallement Michel (1996), *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte.

Ribeiro, Joana et al. (1994), *Visões do sindicalismo*, Lisboa, Cosmos.

Crozier Michel, (1975) The crisis of democracy in : *Report on the governability of democracies to the Trilateral Commission*, New York , New York University Press.