

A ACTUAL SITUAÇÃO SÓCIO-LABORAL
NA UNIÃO EUROPEIA E AS RESPOSTAS
DO MOVIMENTO SINDICAL

© Fundação Friedrich Ebert

Título:

*A Actual Situação Sócio-Laboral na União Europeia
e as Respostas do Movimento Sindical*

Composição:

Alfanumérico, Lda.

Impressão:

Gráfica Manuel Barbosa & Filhos, Lda.

Depósito legal n.º 187 815/02

FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT

Av. Sidónio Pais, 16-1.º Dto.

1050 Lisboa

Telef. (351) 21 357 33 75/357 34 93 • Fax (351) 21 357 34 22

Prefácio

Com o seminário, que deu origem a esta publicação, a Fundação Friedrich Ebert e o Instituto Ruben Rolo deram continuação a uma série de debates sobre os problemas actuais do sindicalismo em Portugal e na Europa. Os promotores pretendem oferecer com este tipo de iniciativa um «*forum*» para sindicalistas e especialistas nacionais e internacionais onde eles possam discutir os desafios resultantes das profundas mudanças económicas, políticas e sociais da nossa época.

Com esta brochura, preparada por Raquel Rego, pretende-se demonstrar que o diálogo foi realmente produtivo. A autora apresenta as comunicações dos oradores, seguindo de perto as suas palavras, para depois expor as principais questões levantadas no debate, muito participado pelos sindicalistas presentes.

O Instituto Ruben Rolo e a Fundação Friedrich Ebert esperam contribuir com esta publicação para uma melhor compreensão das oportunidades e dos problemas que surgem no contexto da actual mudança política e sócio-laboral na Europa e em Portugal.

Lisboa, Outubro de 2002

CARLOS TRINDADE
REINHARD NAUMANN

No dia 3 de Maio de 2002, a Fundação Friedrich Ebert e o Instituto Ruben Rolo promoveram, em Lisboa, o seminário *A actual situação sócio-laboral na União Europeia e as respostas do movimento sindical*. O seminário, moderado por Eduardo Silva, do SITAVA (Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos), dividiu-se em duas partes: num primeiro momento, subordinados ao tema *Novas tendências e políticas sócio-laborais na Europa*, entrevistaram Paulo Pedroso, ex-Ministro do Trabalho e da Solidariedade, e Eduardo Chagas, da ETF (Federação Europeia dos Sindicatos dos Transportes); depois, a partir do tema *O movimento sindical perante a nova situação política*, tiveram a palavra Brandão Guedes, da Base-FUT (Frente Unitária dos Trabalhadores), e Carlos Trindade, do Instituto Ruben Rolo. O debate gerou-se após cada painel entre os convidados presentes na sala.

I Painel — Novas tendências e políticas sócio-laborais na Europa

Paulo Pedroso começou por chamar a atenção para o facto do tema do seminário ser de particular actualidade, na medida em que há, a vários níveis, mudanças importantes em curso na União Europeia que interferem com aspectos sociais, pelo que deverão merecer uma resposta do movimento sindical. Conforme observou, parece haver, de resto, quem veja na recente grande manifestação em Itália (a que adiante se refere mais longamente Eduardo Chagas), o renascimento da questão sindical, depois de nos últimos dez a quinze anos se ter defendido que a força e a representatividade do movimento sindical estavam a diminuir. Neste sentido, Paulo Pedroso considera que este é um indicador de uma das características essenciais do movimento sindical, ou seja, ao longo da sua história, quando os problemas se agravaram, as organizações de trabalhadores dinamizaram-se, mesmo quando tinham bases fracas ou partiam de momentos de maior crise.

A comunicação de Paulo Pedroso estruturou-se essencialmente sobre três teses, a saber:

1. Ao falarmos de situação sócio-laboral na UE devemos esclarecer o que é o consenso social a que se vem chamando o modelo social europeu;

2. Vivemos o fim de um ciclo político na UE pelo que importa perceber o que foi esse ciclo político e o que poderá ser o próximo, ou seja, há que avaliar os riscos que a ofensiva neoliberal comporta sobre o modelo social europeu;
3. É perante este quadro que se deve construir uma resposta sindical pró-activa.

O modelo social europeu

Conforme sustentou Paulo Pedroso, há hoje uma série de características comuns aos quinze países da UE a que se conveniou chamar modelo social europeu. Este modelo, que está longe de ser homogéneo, apresenta três traços fundamentais: todos estes países funcionam num regime político democrático; todos partem do princípio de políticas fundamentais serem desenvolvidas em diálogo social; todos têm uma protecção social ligada ao trabalho e dele derivada¹.

O modelo social europeu é um modelo que constrói, assim, o triângulo Emprego — Direito do Trabalho — Protecção Social com base na ideia de que cada novo passo é um passo construído em diálogo. Há, no entanto, no seu seio, uma pluralidade de situações, contornos que variam de país para país. O diálogo social processa-se nuns casos de forma mais central, noutros mais disseminada. Mas, mesmo nos países que não têm um sistema de concertação global, existem mecanismos de contratação colectiva. Por outro lado, há muitos sistemas de financiamento da protec-

¹ Sobre este modelo e a pluralidade existente no seu interior, veja-se, por exemplo, AAVV (2000), *A Reforma do Pacto Social — Colóquio Promovido pelo Presidente da República em 8 e 9 de Novembro de 1999*, s.l., Imprensa Nacional Casa da Moeda.

ção social, mas mesmo nos países em que a protecção social não é financiada directamente pelo trabalho, há participação sindical e patronal. Podemos, assim, dizer que há hoje uma sociedade salarial, onde se procura o trabalho com direitos, uma sociedade onde o Direito do trabalho realmente regula as relações de trabalho e a protecção social. Ora, é isto que dá coerência e unidade ao modelo europeu.

A este propósito, Paulo Pedroso refere o conceito que a OIT consagrou com o último director-geral, Juan Somavia, o *decent work* (trabalho decente)². De algum modo, este conceito sintetiza as convenções fundamentais que regulam aquilo que se considera ser o projecto universal de regulação do trabalho, ou seja, o mínimo comum a que se aspira que toda a Humanidade alcance. No entender de Paulo Pedroso, *decent work* é uma expressão feliz, mas, em português, a ideia talvez fosse mais bem traduzida por «trabalho com dignidade». A expressão em inglês parece apelar, com efeito, a algo como a dignidade no trabalho, o respeito mútuo, o respeito por valores fundamentais. No conceito de trabalho decente está presente também o sindicalismo livre e autónomo, a salvaguarda de condições contra a penosidade do trabalho, a regulação individual e colectiva do trabalho. É, por isso, que Paulo Pedroso subscreve a afirmação do director-geral da OIT quando este declara que, se em algum sítio do mundo, a

² Sobre o conceito de trabalho decente consulte-se o *site* da Organização Internacional do Trabalho: www.ito.org. Aí estão disponíveis dados estatísticos e documentos sobre o *deficit* de trabalho decente, nomeadamente a estratégia política da OIT para 2002-2005, estruturada em quatro objectivos: promover a realização dos princípios e direitos do trabalho; criar grandes *standards* fundamentais para as oportunidades de mulheres e homens assegurarem rendimentos a partir de trabalho decente; procurar a efectivação da protecção social para todos; fortalecer o diálogo social tripartido.

realidade está mais perto do conceito de trabalho decente da OIT é na Europa, lato sensu, que ele se encontra.

Como Estado-Membro da UE, Portugal parece apresentar, contudo, um desfasamento importante entre o plano real e o plano legal³. A sua aproximação do modelo europeu far-se-á num plano formal que não tem necessariamente correspondência na prática. Paulo Pedroso procura ilustrar esta ideia com exemplos retirados da sua experiência política: *«Deixem-me dar-vos um exemplo recente e que teve aliás impacto na campanha eleitoral em que eu estive pessoalmente envolvido numa determinada fase. A Assembleia da República decidiu aperfeiçoar a legislação sobre o chamado contrato a prazo e nesse aperfeiçoamento consagrou o que a jurisprudência já vinha estabelecendo e que estava, do meu ponto de vista, claramente no espírito da lei (...), que é o princípio da proibição dos contratos de trabalho encadeados. No debate na Assembleia da República dessa proposta chegou a haver uma voz dos partidos que hoje estão no governo a dizer esta alteração é desnecessária, porque mais não faz do que consagrar algo que já está na prática. Eu posso dizer-vos que (...) tivemos encontros com dirigentes patronais e fomos confrontados, o secretário-geral do PS e eu próprio, com a terrível ofensiva de que tínhamos (...) proibido os contratos a prazo encadeados em Portugal e que isso era uma enorme ameaça à gestão dos recursos humanos num conjunto de empresas que não interessa estar aqui dizer em concreto, mas num conjunto de grandes empresas que achavam que nós tínhamos dado um golpe terrível na competitividade das empresas (...). Trago este exemplo apenas para dizer que algo que parecia que no debate formal era apenas o desenvolvimento jurídico de um princípio que já estava presente e que estava consagrado na jurisprudên-*

³ Do ponto de vista mais teórico, alguns autores abordaram já esta questão. Veja-se a título de exemplo a obra do sociólogo Boaventura de Sousa Santos (1994), *Pela Mão de Alice — O Social e o Político na Pós-Modernidade*, Porto, Edições Afrontamento.

cia, foi aqui apenas usado como uma forte limitação ao recurso a esta figura por parte das empresas que se consideram a si próprias empresas cumpridoras, grandes empresas que acharam que esta foi uma enorme restrição, como eles disseram uma enorme rigidificação da legislação laboral em Portugal.»

Portanto, conforme diz Paulo Pedroso, por um lado, nas matérias em que efectivamente se flexibilizou a lei, o Governo acabou por ser criticado, só porque a lei passou a ser fiscalizada com mais eficácia. Por outro lado, quando a Assembleia da República decidiu aperfeiçoar a legislação sobre os contratos a prazo e nesse sentido consagrou o que a jurisprudência já vinha estabelecendo e que estava claramente no espírito da lei, a proibição dos contratos a prazo encadeados foi entendida como uma enorme ameaça à gestão dos recursos humanos e à competitividade das empresas⁴.

É neste sentido que Paulo Pedroso considera que há uma característica importante no caso português, uma flexibilidade que deriva das práticas que estão nas margens da lei, mas que não interessa aos trabalhadores, nem a ninguém. No seu entender, é preciso, assim, contribuir para aproximar a realidade da legislação, mas, também a legislação das necessidades da realidade, de maneira a que elas acabem por não se atropelar mutuamente.

A ofensiva neoliberal

Nos próximos anos, segundo Paulo Pedroso, vamos assistir, numa espécie de emulação do modelo norte-americano, ao

⁴ A legislação em vigor sobre os contratos a prazo data de 1989. O Decreto-lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, no seu artigo 44.º determina que a renovação dos contratos a prazo não pode ser feita mais de duas vezes sendo a sua duração máxima de 3 anos.

mexer em fundamentos da construção europeia. Neste sentido, o argumento é de que a protecção social dos trabalhadores põe em causa a competitividade económica da Europa. Esta tese sustenta-se, por um lado, na análise do fenómeno da globalização e da deslocalização das empresas, para o Terceiro Mundo e para a Europa Central e de Leste, e, por outro lado, no princípio de que os espaços economicamente mais avançados com os quais concorreremos, nomeadamente os Estados Unidos da América, são infinitamente mais flexíveis e serão até mais performantes do ponto de vista de conseguirem produzir emprego.

De acordo com Paulo Pedroso, o que está em causa não é o velho pleno emprego-europeu-masculino, personalizado no operário industrial, nem o novo pleno-emprego-americano-precário, os chamados *Mcjobs*, de atentados aos direitos colectivos. Trata-se antes de construir um novo pleno emprego que implique usar novas oportunidades. Ora, este discurso é um discurso essencialmente protagonizado pelas confederações patronais, num ciclo político que estará a encerrar. As confederações patronais usavam-no no debate entre parceiros sociais, em todos os palcos da negociação, desde a negociação europeia à nacional, servindo essencialmente como argumento travão a alterações legislativas.

Com a queda dos governos de influência socialista, social-democrata e trabalhista dos últimos meses na Europa, do ponto de vista de Paulo Pedroso, este argumento deixou, no entanto, de servir de travão para servir de acelerador e para se tornar objecto de discussão das reformas a operar no mercado de trabalho. Com a mudança de ciclo político, este argumento deixou, assim, de ser um elemento defensivo e integrante da estratégia patronal para o diálogo social, para passar a ser um elemento do discurso dos próprios governos sobre a sua acção na regulação do mercado de trabalho.

Paulo Pedroso chama a atenção para o facto do último Conselho de Ministros de Emprego e Políticas Sociais ter discutido a diminuição do custo do trabalho, considerando ainda sintomática a iniciativa conjunta de Tony Blair, Jose María Aznar e Silvio Berlusconi, sobre a chamada flexibilização do mercado de trabalho, na Cimeira de Barcelona.

Para Paulo Pedroso, há hoje, na Europa, governos que têm uma agenda de reforma do mercado de trabalho, não de flexibilização pela via dos mecanismos do diálogo social, mas pela via da intervenção legislativa, que forcem os mecanismos do diálogo social a produzir efeitos num determinado sentido. Estamos, assim, perante uma ofensiva neoliberal que comporta riscos para o actual modelo social europeu, pois, como refere Paulo Pedroso, importa ter uma margem bastante razoável para que funcione o diálogo social e para que a legislação continue a funcionar na definição de padrões comuns a toda a realidade laboral nacional. Isto é, as especificidades, designadamente de sector, deverão respeitar em qualquer caso alguns princípios comuns, mas cabe ao diálogo social regular tudo o resto.

Neste sentido, Paulo Pedroso considera que há, inclusivamente, bons exemplos do que pode ser uma flexibilização negociada. Esse será o caso do recente acordo alemão da Volkswagen, pois permite mais investimentos na Alemanha, mais postos de trabalho, contensão salarial, flexibilidade laboral e é construído pela via do diálogo social.

Do seu ponto de vista, devem-se combater, em suma, os pressupostos da ofensiva neoliberal patente no novo ciclo político, uma vez que ela não deriva simplesmente de uma agenda económica, antes diz respeito a uma agenda de poder e de relações de poder no âmbito das relações de trabalho. Nas suas próprias palavras: *«Tornar mais fácil o despedimento sem justa causa não tem*

nenhuma explicação económica, tem pura e simplesmente a ver com as relações de poder dentro da empresa. Todas as outras causas de despedimento até podem ter justificação económica, mas esta é aquela que tem exclusivamente a ver com a relação de poder dentro da empresa.»

Em última instância, segundo Paulo Pedroso, esta ofensiva política visará diminuir o poder da regulação colectiva do trabalho e o poder dos sindicatos, em particular. As relações laborais na Europa estão assim hoje sob uma pressão crescente que combina argumentos económicos reais, argumentos económicos de cobertura de posições ideológicas e posições ideológicas a descoberto. Para construir uma agenda sindical pró-activa e autónoma e não meramente de resistência e de defesa do que está instituído, importa pois saber separar cada um destes três argumentos, tendo em conta também que a dimensão ideológica existe na medida em que há quem acredite que há uma supremacia social de um modelo mais flexível.

Paulo Pedroso chama a atenção para vários pontos que deverão merecer uma nova abordagem do ponto de vista jurídico, a saber: o modelo de relações de trabalho e de segurança social ligada ao trabalho. O modelo de inspiração franco-alemã, que influencia Portugal, é um modelo que gera níveis estruturais de desemprego elevado e provoca um dualismo social que a França e a Alemanha não conheciam há décadas. Com efeito, este modelo caracteriza-se pelo acesso ao emprego estável, protegido e regulado por um Direito do trabalho que funciona e com uma protecção social adequada. Mas, ao mesmo tempo, há quem nunca chegue a esta fase, quem nunca chegue a ter a protecção social, ficando de fora do modelo. Nesta situação de exclusão encontram-se gerações.

A questão do emprego não pode, no fundo, deixar de ser discutida, nomeadamente a relação do volume de emprego, a

relação entre procura e oferta de emprego. Vista muitas vezes como assunto que só diz respeito aos governos, esta questão, do ponto de vista de Paulo Pedroso, não pode continuar a ser negligenciada pelos sindicatos. Como sustenta: «*A relação do volume de emprego, a relação entre procura e oferta de emprego é vista como uma questão dos capitalistas e dos governos e não uma questão de sindicatos e dos trabalhadores, isto é, que não cabe aos sindicatos ter uma estratégia centrada numa lógica pró-emprego activo. Pessoalmente penso que começar por discutir esta questão é necessário.*»

A resposta sindical pró-activa

Como sustenta Paulo Pedroso, a questão da promoção do emprego tem sido introduzida na agenda sindical enquanto redução do tempo normal de trabalho⁵. Ora, em Portugal, apesar de no plano formal ser promovida a redução do tempo de trabalho, só parecem possíveis novas reduções se houver uma aceleração forte da produtividade. As reduções do tempo de trabalho não são muitas vezes efectivas, porque os trabalhadores acabam por fazer horas extraordinárias. Neste sentido, podemos dizer que o instrumento das horas extraordinárias é um obstáculo à partilha

⁵ Com efeito, há vários anos que a redução do horário semanal de trabalho das 44 horas para as 40 horas está no topo da agenda sindical. Ao nível macro da negociação, atente-se na Declaração Conjunta dos parceiros sociais sobre o Plano Nacional de Emprego, subscrita em Abril de 1998. Aí se prevê o seu envolvimento na transposição de duas directrizes em particular para a negociação colectiva, uma das quais diz respeito precisamente à «modernização da organização do trabalho, redução e flexibilização do tempo de trabalho». Neste sentido, a análise do conteúdo das convenções colectivas de trabalho evidencia a incidência na redução do tempo de trabalho.

de emprego. Sabendo que o recurso às horas extraordinárias é incrementado pela crescente individualização da relação de trabalho, pelo menos em determinados contextos, podemos dizer que é contra a regulação colectiva das relações de trabalho e, no limite, contra o próprio sindicalismo.

Se queremos falar de partilha de emprego não podemos, por conseguinte, falar apenas de diminuição formal das jornadas de trabalho. No entender de Paulo Pedroso, e este será um dos seus principais contributos, importa promover também oportunidades de emprego e uma gestão do emprego ao longo da vida. A expansão das oportunidades de trabalho não é, contudo, tradicionalmente integrada na agenda sindical.

Conforme ilustra, *«...o meu drama não é se a filha do Rockefeller trabalha no McDonald's aos 16 anos para ir de férias, o problema é se a afro-americana, mãe de três filhos, nunca trabalhou noutra sítio que não fosse o McDonald's e está condenada a ir trabalhar lá toda a vida. Do meu ponto de vista, há aqui que ter em atenção a biografia do trabalhador... Eu faço parte dos que acham que a existência de um contingente de emprego que funcione como elemento de socialização pelo trabalho e de entrada no mercado de trabalho, onde a alternativa teria sido continuar no desemprego, pode ser saudável para a economia e não é prejudicial do desenvolvimento de uma carreira com todos os direitos»*. Na perspectiva de Paulo Pedroso não será, portanto, grave que um indivíduo entre no mercado de trabalho numa posição precária, até porque esse emprego constitui um elemento de socialização. Sê-lo-á certamente se esse indivíduo assim permanecer ao longo da vida.

O modelo que Paulo Pedroso defende e que, do seu ponto de vista, deveria ser considerado na agenda sindical é uma oscilação entre momentos de trabalho e de não trabalho, desde que estes momentos de não trabalho sejam de valorização pessoal e profissional e não ponham em risco aquilo que se adquiriu. Embora

haja medidas recentes ao nível da concertação social neste sentido⁶, este não parece ser o caso do desemprego hoje, pois, na prática ele representa o risco de voltar a um patamar inferior. Poderíamos assim chamar a este modelo «flexisegurança» (*flexi-security*), no fundo, uma outra forma de ver a formação ao longo da vida e a gestão da carreira profissional.

Como esclareceu durante o debate, alguma intransigência por parte nomeadamente dos sindicatos, passa, a seu ver, pelo baixo investimento na própria formação sindical, por parte das centrais sindicais e das estruturas sindicais de formação. A falta de preparação de alguns sindicalistas pode inclusivamente prejudicar o próprio diálogo. O problema, do seu ponto de vista, não é falta de estruturas ou de financiamento, que existem, em particular no âmbito das duas centrais sindicais, trata-se de um problema de prioridades.

No fundo este é o reflexo de um problema nacional, que precisa, a seu ver, de uma intervenção forte, a formação ao longo da vida. Em Portugal não há cultura de formação ao longo da vida, nem nos momentos de despedimento⁷. Partindo da sua

⁶ No Acordo de *Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação*, assinado a 9 de Fevereiro de 2001, por todos os parceiros sociais, algumas medidas preventivas foram acordadas, nomeadamente para os jovens até aos 18 anos e para as situações de crise empresarial nos sectores alvo de profundas reestruturações ou com grande probabilidade de vir sê-lo. *Internet*: www.ces.pt/docs/ace.pdf.

⁷ No início do mês de Julho, um relatório da Comissão Europeia mostra que a despesa pública com a educação aumentou em Portugal de 1995 a 1999, ao contrário da média dos 35 países europeus analisados. No entanto, apesar de Portugal se esforçar mais, os resultados ficam aquém do esperado. «Formação ao longo da vida com poucos resultados em Portugal — Relatório da Comissão Europeia foi divulgado ontem», *Público*, de 3 de Julho de 2002.

experiência em processos de encerramento onde foram levadas a cabo estratégias organizadas de reconversão profissional para os trabalhadores, Paulo Pedroso refere que elas foram desenvolvidas mais com a complacência dos representantes dos trabalhadores do que propriamente com o seu empenhamento. A estratégia sindical, como disse Paulo Pedroso, está centrada na indemnização dos trabalhadores que perdem o emprego, ora, o trabalhador, não adquirindo novas qualificações, acaba muitas vezes por gastar esta indemnização. Os sindicatos devem preocupar-se mais com o que sucede aos trabalhadores após saírem das empresas e, neste sentido, devem debruçar-se mais sobre a questão da formação profissional de modo a garantir a empregabilidade⁸ dos trabalhadores.

Quando ao longo do debate se referiu o perfil dos gestores portugueses, Paulo Pedroso afirmou que, na sua opinião, o autoritarismo destes é ainda uma herança do período de ditadura. Com efeito, com a introdução do sindicalismo livre, os sindicatos passaram a ser vistos como uma ameaça nas relações dentro das empresas, habituadas a uma cultura autoritária. Mas, por outro lado, como observa, os sindicatos surgem sobretudo quando há conflitos, nem sempre mostrando interesse pela vida na empresa, e isso marca a relação por muito tempo.

Para que nos aproximemos do modelo de «flexisegurança», segundo Paulo Pedroso, é preciso não ter um olhar conservador, nomeadamente sobre o Direito do trabalho. O Direito do trabalho existe para proteger o trabalhador, mas se formos demasiado

⁸ O conceito de empregabilidade remete-nos justamente para a ideia de desenvolvimento de competências que possam ser reconvertidas, ou seja, refere-se à capacidade dos indivíduos encontrarem trabalho compatível com as suas qualificações.

conservadores, o Direito do trabalho defenderá cada vez menos os trabalhadores, até porque as formas de trabalho predominantes vão mudando. Ora, conforme disse, quando falamos de Direito do trabalho em Portugal, a tendência do movimento sindical parece ser de julgar que tudo o que existe é bom e que tudo o que é novo é para pôr em causa o que é bom. Curiosamente, como observou, uma parte fundamental do quadro normativo remonta ao período da ditadura.

Conforme desenvolveu mais tarde no debate, Paulo Pedroso considera que a negociação colectiva é a questão chave para o futuro das relações de trabalho em Portugal, contudo, ninguém parece interessado em desbloqueá-la. Há, no seu entender, bons exemplos em Portugal de que quando se consegue ultrapassar o impasse, a negociação colectiva produz efeitos positivos para todas as partes. O caso da negociação colectiva no sector do vestuário merecia, de resto, a seu ver, ser estudado, na medida em que pode indiciar uma nova fase na relação entre sindicatos e associações patronais⁹. A situação varia contudo de sector para

⁹ Em 2000, ao fim de nove anos de negociação colectiva bloqueada, celebraram-se dois Contratos Colectivos de Trabalho no sub-sector do vestuário. Estas convenções, uma entre a APIV e a FESETE, outra entre a ANIVÉC e a FESETE, foram reproduzidas em CCT celebrados entre as mesmas entidades patronais e o SINDETEX. Para além disso, originaram uma Portaria de Extensão. A importância estratégica do sub-sector do vestuário (mais de 130 mil trabalhadores abrangidos) e o facto de a negociação estar bloqueada há vários anos, levou à intervenção do Secretário de Estado do Trabalho e da Formação Profissional, na altura Paulo Pedroso. A 4 de Maio é assinado um Acordo de Princípio entre os parceiros sociais e a 15 de Maio os CCT. Três matérias foram objecto da negociação: as habituais matérias de carácter fiduciário, (1) salário; (2) subsídio de refeição e o limite máximo de horas de trabalho, matéria envolta em polémica devido à interpretação dos 10 minutos de pausa contarem ou não para o tempo normal de trabalho.

sector. Com efeito, conforme dá conta, não foi difícil conseguir subsídios de refeição para os trabalhadores da limpeza, mas, já no sector dos transportes, aconteceu inclusivamente estar tudo acordado e no momento da assinatura os dirigentes sindicais puseram todo o acordo em causa. Os sindicatos, do ponto de vista de Paulo Pedroso, não parecem ter, em suma, uma estratégia para desbloquear a negociação colectiva, antes uma estratégia de manutenção do *status quo* nas convenções colectivas de trabalho existentes.

Uma das questões que está também em cima da mesa é, como diz, a adaptabilidade nos horários de trabalho. Para Paulo Pedroso é preciso aceitar esta adaptabilidade numa compatibilização em que todos ganhem. Sem querer discorrer sobre a solução técnica, referiu a título de exemplo, não ver nenhuma razão democrática ou de natureza estritamente sindical para que não se trabalhe habitualmente ao Domingo. Assim como lhe parece plausível que, num contexto de grande flexibilidade do ponto de vista da produção em sistemas mundializados, possa haver uma variação da intensidade de horário de trabalho ao longo de um ano, desde que devidamente negociada para que não se ultrapassem certos limites.

Paulo Pedroso defende que o movimento sindical deverá dar atenção aos postos de trabalho, mas sem defender aqueles que já não são de facto viáveis. A tese final de Paulo Pedroso é assim de que a agenda sindical contemporânea deverá procurar um terceiro caminho, uma resposta de ofensiva sindical. Como afirma: *«...é necessário ter uma estratégia que combine elementos e que se adapte de facto à superação daquilo a que um ministro do trabalho americano (...) se referia: no mundo só há dois partidos e esses dois partidos não são nem o republicano e o democrata, nem de esquerda e de direita, os partidos dividem-se na maneira como tratam o trabalho: o*

partido do 'save jobs party', o partido que diz é preciso salvar os postos de trabalho, onde quer que eles estejam, aconteça o que acontecer, sejam viáveis ou não; e o partido que em português a tradução seria 'deixem-nos afogar-se', isto é, quando os postos de trabalho deixam de ser viáveis ...Ele próprio dizia que viveu a sua vida dividido entre estes dois partidos em busca de um terceiro, ou seja, não sou nem do 'save jobs party', nem do 'deixem-nos afogar-se'. É aqui que acho que a agenda sindical contemporânea tem de ser uma agenda de terceiro caminho, de regulação global pelo menos à escala nacional de condições de trabalho e de volume de emprego, mas centrada no trabalhador e não na empresa, ou dito de outra forma, centrada no trabalhador e não no posto de trabalho e centrada na ideia de que pode haver uma mobilidade virtuosa desde que seja uma mobilidade procurada, gerida de forma participada e que não ponha em risco o estatuto do trabalhador. Dir-me-ão, isto é mais fácil de dizer do que de fazer, estou de acordo, mas também é para dizer coisas que se sabe que se tem que fazer que se servem estes colóquios e com isto termino dizendo-vos da minha convicção pessoal: vai haver nos próximos anos na Europa uma ofensiva forte sobre o que pareciam consensos adquiridos. Há duas respostas possíveis, a puramente defensiva e a da busca de terceiros caminhos por iniciativa sindical.»

A mudança de ciclo político

A intervenção de Eduardo Chagas assentou em duas questões essenciais, por um lado, a mudança de ciclo político em curso na Europa, por outro lado, na sequência desse processo, a necessidade dos sindicalistas fazerem uma autocrítica.

Na opinião de Eduardo Chagas, com base na sua experiência na ETF (Federação Europeia dos Sindicatos dos Transportes), a

importância da mudança de ciclo político é tanto maior quando, cada vez mais, a legislação que se adopta nos Estados Membros da União Europeia se limita a transpor medidas decididas ao nível europeu.

Eduardo Chagas mostrou-se preocupado com as perspectivas para o movimento sindical resultantes da viragem à direita que atravessa a Europa comunitária, até porque, no seu entender, a maioria de governos da área social democrata e socialista na União Europeia, não proporcionou progressos em acordo com o seu quadro ideológico. No seu entender, quando há anos atrás, se falava de quase 20 milhões de desempregados na União Europeia e se realizaram manifestações de protesto em França, Itália e Alemanha, o discurso oficial alterou-se, passando a falar-se mais da Europa social. Para Eduardo Chagas, as pessoas passaram a estar no centro dos discursos, no entanto, as políticas continuaram a perseguir questões como a estabilidade financeira, a redução dos défices públicos, a desregulação, a flexibilização, a privatização. Esta vaga liberalizadora é, no seu entender, particularmente, notada nos sectores da energia e dos transportes.

À proposta de reforma do mercado de trabalho, liderada por Tony Blair, Jose María Aznar e Silvio Berlusconi, na Cimeira de Barcelona, Eduardo Chagas considera que a CES (Confederação Europeia de Sindicatos) deu uma resposta forte e eficaz na grande manifestação que ocorreu na véspera da Cimeira, a que se veio a somar outras manifestações de organizações sociais. A pressão assim desenvolvida no sentido de conseguir uma mudança de prioridades e uma maior participação dos governados na definição das políticas, terá conduzido, segundo Eduardo Chagas, a que uma maioria de Estados Membros, entre os quais Portugal, contrariasse essa vaga liberalizadora.

Como observa, a determinação de Berlusconi levou-o ainda a afrontar os sindicatos e os trabalhadores italianos numa proposta de revisão da lei laboral, que visa facilitar os despedimentos sem justa causa. E aí mais uma vez houve uma reacção sindical: a resposta foi uma greve geral que levou mais de dois milhões de italianos a manifestarem-se em Roma no dia 23 de Março, numa iniciativa conjunta das três centrais sindicais italianas filiadas na CES.

Também na Alemanha, observa Eduardo Chagas, o poderoso IG Metall desenvolveu acções de aviso ao patronato que muito em breve poderão endurecer, após a votação maciça dos trabalhadores pelo endurecimento das formas de luta, estando em causa a reivindicação de aumento salarial de 6,5% a que o patronato contrapõe 3,3%¹⁰.

Perante e ofensiva neoliberal, o movimento sindical responde, mas cai-se também em extremos. Como ilustra Eduardo Chagas, nas reuniões promovidas pela ETF, que representa sindicatos de transportes de 39 países europeus, é cada vez mais sentido o avanço das forças de direita, acompanhado pelo ressurgir de algumas forças da esquerda dita revolucionária. Esta ofensiva, no entender de Eduardo Chagas, beneficia do conformismo e comodismo de muitos, que se surpreendem depois com os resultados da primeira volta das eleições presidenciais francesas, por exemplo.

Para Eduardo Chagas, este comportamento, nomeadamente caracterizado pelo voto nos candidatos dos extremos, mas tam-

¹⁰ Com efeito, na semana seguinte à realização deste seminário, o IG Metall leva a cabo uma greve ao fim de sete anos de paz social. Castro, Pedro Fonseca, «Greve 'flexível' ameaça recuperação da locomotiva europeia — Divergências sobre aumentos salariais na origem do conflito laboral», *Público*, 6 de Maio de 2002.

bém pelo aumento da abstenção, poderá ser entendido como uma forma de protesto para com os partidos tradicionais, os partidos da alternância no poder. A importância da direita é crescente por toda a Europa. Nas suas próprias palavras «Aznar está de pedra e cal (e à direita de Jose María Aznar não há nada) enquanto os socialistas digerem ainda os frutos de uma governação enleada em laços de compadrio e corrupção; na Áustria, Joerg Haider gere discretamente o seu espaço político; em Itália Silvio Berlusconi e Gianfranco Fini, passeiam a sua arrogância; na Dinamarca, liberais e conservadores ganharam as eleições e começam já a preparar para a próxima presidência da UE o seu caminho de flexibilização e livre concorrência; na Bélgica, o Vlams Block vai mantendo a pressão sobre os tais partidos tradicionais, que se sentem obrigados a dar resposta às preocupações dos eleitores do VB; na Alemanha, e depois da estrondosa derrota nas eleições para o Parlamento Europeu, o SPD vai colecionando derrotas nas eleições para os distintos lander; na Holanda também a extrema direita ganha terreno, estando em vias de se tornar no terceiro maior partido a poucos lugares no parlamento do partido social democrata¹¹; e até em Portugal, a direita trauliteira e populista conseguiu o seu espaço no governo, após umas eleições em que a esquerda apenas conseguiu limitar os estragos».

Ora, face a este panorama, o que verificamos, do ponto de vista de Eduardo Chagas, é que se procuraram os culpados. Abundam críticas e ataques e falta auto-crítica. Os alvos da crítica vão desde os governantes em geral, porque não sabem corresponder aos anseios dos eleitores, aos abstencionistas por serem

¹¹ Depois de obter 35% dos votos nas eleições municipais, superando expectativas, o partido da direita populista, LPF, do líder Pim Fortuyn, assassinado em plena campanha eleitoral, tornou-se o segundo mais votado nas eleições legislativas holandesas, realizadas a 15 de Maio de 2002.

antipatriotas, passando pelos jornalistas pois ao abordarem a insegurança nas ruas estão a fornecer argumentos a Jean-Marie Le Pen.

A necessidade de autocrítica

Para Eduardo Chagas, contudo, antes de se apontar o dedo ao outro, importa cada um de assumir a sua quota parte de responsabilidade, começando pelos sindicatos. E ao se analisarem a si próprios, os sindicatos não poderão deixar de considerar as limitações da sua actual influência ao nível europeu.

Com efeito, do seu ponto de vista, a CES limita-se a fazer o que lhe é consentido, tanto externa, como internamente. Por um lado, a nível externo, a Comissão Europeia é quem estabelece as regras e aqui há que considerar também a dependência financeira da CES face à Comissão Europeia. Por outro lado, há que ter em conta que a CES procura o mínimo denominador comum entre sindicatos com tradições muito díspares, como os escandinavos e os do sul da Europa. Como desenvolveu depois ao longo do debate, Eduardo Chagas na sua actividade depara-se habitualmente com realidades diferentes da portuguesa: o modelo de militância no norte da Europa não é bem o mesmo, pois, cada vez mais os dirigentes sindicais saem directamente das universidades, são advogados, economistas, que inclusivamente nunca trabalharam por conta de outrém¹²; as relações

¹² Alguns estudos recentes dão-nos conta justamente do processo de profissionalização dos dirigentes associativos de um modo geral, que passam cada vez mais de uma mobilização voluntária a um recrutamento mais característico do mundo empresarial. Veja-se a este propósito e a título de exemplo «Devenirs militants» (2001), *Revue Française de Science Politique*, Paris, Presses de Sciences Po, vol. 51, n.º 1-2.

industriais são também distintas: as formas de acção dos sindicatos não são as manifestações de rua, porque as suas preocupações não se prendem com salários em atraso, antes com novas áreas de negociação (melhoria das condições de vida, mais formação, novos problemas); as próprias infraestruturas reflectem essa realidade: em Copenhaga, a sede do maior sindicato de transportes dinamarquês, que representa cerca de 350 mil pessoas e emprega quase 400, tem desde ginásio a piscina para os seus empregados.

De qualquer modo, para Eduardo Chagas, não há espaço fora da CES para uma outra intervenção sindical à escala europeia, ela reúne a quase totalidade do movimento sindical europeu. Isto significa então que é no seu seio que se deve contribuir para uma outra atitude.

Acresce, como diz Eduardo Chagas, que vivemos neste momento uma etapa fundamental na construção europeia: em 28 de Fevereiro de 2002 iniciou-se a Convenção Europeia, cujos debates se prolongarão até ao fim do ano e cujas conclusões servirão de base para a Conferência Intergovernamental de 2003. Coloca-se uma vez mais a questão da expressão da vontade dos representados num fórum onde se discute o futuro modelo de governação europeia, os poderes da Comissão e do Parlamento Europeu, a inclusão ou não da Carta dos Direitos Fundamentais no Tratado, ou o papel dos Parlamentos nacionais na arquitectura europeia.

Para além disso, uma série de outras questões estão também em aberto, designadamente a discussão iniciada entre a Comissão Europeia e os parceiros sociais europeus quanto ao futuro do diálogo social europeu. Os sindicatos parecem ser unânimes em considerar que a Comissão Europeia, nas palavras de Eduardo Chagas, propõe como que uma «privatização» da sua função regu-

ladora na área social, deixando aos parceiros sociais a responsabilidade de encontrar os consensos que serão então convertidos em lei.

II Painel — O movimento sindical perante a nova situação política

Na sua comunicação, **Brandão Guedes** chamou a atenção para o facto de o modelo social europeu não ter só aspectos positivos e sublinhou a necessidade do movimento sindical olhar para si próprio nomeadamente na perspectiva da formação dos seus militantes.

O modelo social em que se inserem cerca de 150 milhões de trabalhadores na Europa é avançado quando comparado com a África ou com os próprios Estados Unidos da América. Para Brandão Guedes, a UE publica possivelmente directivas em excesso, mas, nomeadamente na área da segurança, higiene e saúde no trabalho, elas elevaram os níveis de qualidade em Portugal, não só em termos legais, como influenciando as práticas de algumas empresas¹³.

¹³ Alguns estudos analisam os efeitos da transposição da directiva quadro 89/391/CEE, de 12 de Junho. Aparentemente, a mudança é sobretudo a nível do quadro legal. Contudo, há já inclusivamente prémios de boas práticas dirigidos às empresas. Veja-se a título de exemplo Rego, Raquel e João Freire (2001), «Segurança e saúde no trabalho — que sentido para as mudanças em curso?», *Organizações e Trabalho*, n.º 25. Com dados sobre outros países europeus também, veja-se La Rosa, Michele e Francesca Stanzani (orgs.) (1999), *Sicurezza, Prevenzione e Qualita' del Lavoro — Una Analisi Comparativa a Livello Europeo*,

Brandão Guedes lembra, contudo, que há aspectos da situação laboral europeia onde é preciso ainda intervir e refere a título de exemplo: o aumento da intensidade do trabalho nos últimos dez anos, a não diminuição da exposição aos ruídos, o facto do *stress* afectar 28% dos trabalhadores ou de continuarem a morrer muitos trabalhadores em acidentes de trabalho.

Perante o argumento neoliberal da desregulação para uma maior competitividade, antes de mais, segundo Brandão Guedes, importa que o movimento sindical e os seus potenciais aliados políticos se entendam em algumas questões fundamentais. Como diz: *«Um aspecto que não foi muito focado é a questão de que nós, isto é, as forças sindicais, sociais, políticas (falar estritamente em movimento sindical é redutor, embora o sindicalismo tenha problemas específicos como vimos)... temos que nos entender por exemplo sobre a questão do que são os serviços públicos essenciais, quer a nível nacional quer europeu (...). Há sensibilidades estrondosas dentro da esquerda, dentro dos partidos. Há divergências, sensibilidades e interesses diferentes — é mau, é bom? Eu não digo uma coisa nem outra, constato, é o que temos com que lidar. (...) A questão dos serviços públicos é uma questão muito importante para mim, é também uma questão do sindicalismo, das forças políticas. E a Europa social não é possível sem esta questão. Cooperativismo, associativismo, economia social... Há uma série de questões em que temos de nos entender e dizer ao eleitorado qual a nossa posição e em que é diferente da dos outros. A Europa tem muita vitalidade social e é essa vitalidade que vai fazer emergir soluções, fazer propostas que contrariem esta onda.»*

Por outro lado, o movimento sindical deverá construir uma estratégia de forma autónoma, para além das simpatias partidárias. Conforme Brandão Guedes diz, a partir da sua própria qua-

Col. Sociologia del Lavoro, Milano, Franco Angeli Editore. Sobre legislação, consulte-se www.idict.gov.pt/_frames/legislrseg.htm.

lidade de membro da Base-FUT, só assim se poderá também reconhecer a acção e dar mais condições às organizações independentes: *«O movimento sindical português padece de uma questão central, tem uma autonomia relativa face às políticas partidárias. No pressuposto de que os partidos dão formação aos seus militantes, pressuposto penso que já não se verifica, não era preciso formação sindical... Por outro lado, o movimento sindical define a sua estratégia. A partir daí a formação seria essencial. Por que é que se centra tudo nas centrais sindicais? (...) ...porque é que outras entidades, como as que estão aqui: como a Base FUT, como outros, têm que pôr do seu bolso? Outras instituições credíveis, minimamente, que mostrem pelo seu trabalho, deveriam ter também alguns benefícios.»*

Na sua comunicação, **Carlos Trindade** defendeu a ideia de que há uma identidade própria dos sindicalistas então presentes no seminário que é lutar contra a divergência de interesses, não só perante o patronato, mas também no interior do próprio movimento sindical, contra os radicalismos. Na sua opinião, é preciso unidade no seio do movimento sindical para que a sua acção seja forte eficaz.

Nas suas palavras: *«Como é que nós nos conseguimos colocar no terreno quando vai haver uma ofensiva forte na UE contra os direitos, então como é que é a terceira via? O que é que nós sindicalistas devemos fazer? Na minha opinião, é estarmos presentes nos locais de trabalho, estarmos presentes junto dos trabalhadores, sermos porta-voz dos seus anseios, estarmos presentes aqui, quando for preciso fazermos greves, quando for preciso fazemos muitas negociações, estarmos presentes, presentes...E estarmos presentes junto dos nossos camaradas que muitas vezes nos tratam mal, sindicalistas como nós, ir ao confronto político-ideológico com eles. Os níveis de conhecimento são diferentes e só estando presente no sentido da aprendizagem permanente, com autonomia de pensamento é fundamental, caso contrário, o patronato esmaga-nos ou são os nossos camaradas, sectá-*

rios e radicais que nos esmagam... O patronato por vezes bloqueia mas se os sindicalistas não tiverem capacidade de encontrar soluções, contribuem para o bloqueio. Muitas vezes também basta o poder político dizer que vai agir e o patronato desbloqueia. É precisa muita coesão entre nós...»

Debate

O debate parece ter mostrado um consenso quanto à necessidade do movimento sindical deixar de adoptar um comportamento apenas defensivo, nomeadamente aquando de alterações ao nível do Direito do trabalho ou à mesa das negociações.

Houve quem considerasse de resto que este comportamento dos sindicatos põe em causa a sua credibilidade e que um comportamento defensivo adoptado sistematicamente pelo movimento sindical português produz um desgaste em todos os interlocutores, inclusive nos próprios sindicalistas, ainda que em alguns casos esse comportamento seja necessário. Houve ainda quem alertasse para o facto de o próprio movimento sindical ser responsável pela deterioração de condições de trabalho, já que a matéria de negociação colectiva é persistentemente de carácter salarial.

O acordo na Volkswagen, o chamado «5000 por 5000», foi de novo citado durante o debate como exemplo de que uma organização sindical forte tem por vezes de ser flexível. Como se observou, trata-se de uma proposta da empresa aos sindicatos e à comissão de trabalhadores que garante mais 5000 postos de trabalho na Alemanha, por 5000 marcos mês (2500 euros), o que é bastante menos do que é habitual naquela empresa. Nas palavras

do interlocutor, «*para o IG Metall foi um grande safo que teve que engolir, mas aceitou*». Ora, esse acordo seria muito difícil em Portugal, na medida em que o nível salarial é muito baixo e cedências deste tipo proporcionariam alcançar-se facilmente o nível da pobreza.

Uma outra ideia que ganhou apoio na assistência é a necessidade do movimento sindical encontrar um caminho autónomo e em unidade. Como se observou, em nome de princípios que não olham a meios, tem-se promovido, por vezes, a própria competição entre trabalhadores, quando o que os aproxima é muito mais importante.

Outros assuntos abordados não se mostraram tão pacíficos. Vê-se como importante uma maior flexibilização da organização do trabalho, que permita uma melhor gestão das relações laborais, conforme as actividades e até as regiões geográficas, e que garanta efectivamente tempo de lazer aos trabalhadores, mas, por outro lado, ao se referir a necessidade de diversificar horários, a questão do trabalho ao Domingo, por exemplo, suscitou de imediato rejeição por alguns dos presentes na sala.

Alguns temas discutidos foram levantados pela própria assistência, designadamente a necessidade dos sindicalistas se aproximarem mais das empresas, a sua maior ou menor distância face à realidade dos trabalhadores.

Introduziu-se ainda uma questão no debate a propósito de um artigo saído na imprensa do dia¹⁴. Um inquérito de opinião a gestores estrangeiros sobre os gestores portugueses revela uma tendência clara para se considerar que os gestores portugueses

¹⁴Joana Amorim, «Gestores portugueses são autocratas, individualistas e não têm visão estratégica — Inquérito feito a colegas estrangeiros», *Público*, 3 de Maio de 2002.

são autocratas, não têm visão estratégica e são demasiado bem pagos face aos seus congéneres europeus. Esta falta de competência dos gestores poderá constituir, segundo alguns interlocutores, uma dimensão importante na construção de uma ofensiva sindical.

Outras preocupações foram afloradas em forma de interrogação: que capacidade de influência tem Portugal no espaço europeu? não estaremos a viver uma crise de valores e daí também decorrerão os problemas do sindicalismo? Outras em tom de crítica, como quando se reclamou um papel mais activo da fiscalização que obrigasse os patrões a cumprir a lei.

A formação ao longo da vida foi também objecto de algumas ilustrações. Sublinhou-se a ideia de que, mais do que defender o posto de trabalho, importa defender a capacidade do trabalhador encontrar emprego. Como se procurou demonstrar, a extinção de certos postos de trabalho desqualificados e a substituição dos trabalhadores que os ocupam por tecnologias, não pode deixar de ser positiva do ponto de vista humano. O que é preciso é nesses casos procurar novas possibilidades para essas pessoas se empregarem. No norte da Europa, nos países mais desenvolvidos da Europa, como se referiu, houve um processo em que os sindicatos e os trabalhadores ganharam alguma confiança porque houve requalificação dos trabalhadores e, conseqüentemente, os trabalhadores encontraram novos e até melhores empregos. Citando um antigo dirigente do IG Metall, houve quem sustentasse que se nós defendéssemos todos os postos de trabalho como estão, vivíamos hoje num museu industrial.

Com o apoio da

**FRIEDRICH
EBERT**  **STIFTUNG** **FUNDAÇÃO
FRIEDRICH
EBERT**