

CADERNOS DO INSTITUTO RUBEN ROLO 4

Raquel Rego

GLOBALIZAÇÃO  
MOVIMENTO SINDICAL  
E O FUTURO DO MODELO SOCIAL EUROPEU

INSTITUTO  
RUBEN  
ROLO 4

© Instituto Ruben Rolo e Fundação Friedrich Ebert

Título:

*Globalização, Movimento Sindical  
e o Futuro do Modelo Social Europeu*

Autora:

*Raquel Rego*

Fotografias:

*António Silva*

Revisão:

*Maria da Paz Campos Lima*

Composição:

*Alfanumérico, Lda.*

Impressão:

*Gráfica Manuel Barbosa & Filhos, Lda.*

Depósito legal n.º ???????/05

FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT

Av. Sidónio Pais, 16-1.º Dto.

1050-215 Lisboa

e-mail: [info@feslisbon.org](mailto:info@feslisbon.org)

Telef. 21 357 33 75/21 357 34 93 • Fax 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 da nossa época. Com esta brochura, preparada por Raquel Rego, pretende-se apoiar de uma forma fundamentada o actual debate sobre a renovação do sindicalismo europeu no contexto da globalização.*

*A autora desta publicação apresenta as comunicações dos oradores, seguindo de perto as suas palavras.*

*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, Novembro de 2005*

*CARLOS TRINDADE  
REINHARD NAUMANN*

A Fundação Friedrich Ebert e o Instituto Ruben Rolo promoveram conjuntamente um seminário, no dia 21 de Novembro de 2004, intitulado *Globalização, Movimento Sindical e o Futuro do Modelo Social Europeu*. Este seminário contou com as intervenções, num primeiro momento, de Vieira da Silva, dirigente do Partido Socialista, e de Thorben Albrecht, quadro sindical da DGB (Confederação Sindical Alemã). Num segundo momento, participaram Isabel da Costa, investigadora do Centro de Estudos do Emprego (Paris) e Reinhard Naumann, da Fundação Friedrich Ebert (Lisboa).

A intervenção de **Vieira da Silva** começou por chamar a atenção para três desafios que se colocam ao chamado modelo social europeu.

Em primeiro lugar, a necessidade de abrir o espaço económico. Como observou, em 2005, vamos dar um passo importante no sentido da liberalização do comércio externo e em sectores muito importantes para Portugal, como é o caso do sector têxtil. Ora, esta fase de internacionalização da economia coloca problemas às zonas industrializadas e pós-industriais, ao contrário do que aconteceu em fases anteriores. A necessidade de competitividade com regiões do mundo onde os modelos sociais são menos avançados tem sido, com efeito, uma das pressões a que o modelo social europeu tem sido sujeito.

Um segundo desafio tem a ver com as tensões demográficas e a evolução tecnológica. Estamos a viver uma fase de intensa e profunda mutação tecnológica, que é tendencialmente libertadora de mão-de-obra, o que quer dizer que há destruição de postos de trabalho. Ao mesmo tempo que isso acontece, estamos a viver o que alguns chamam, de uma forma talvez não muito cor-

recta, segundo Vieira da Silva, um duplo envelhecimento da estrutura demográfica. A redução da natalidade e o prolongamento da esperança de vida estão a causar um desequilíbrio crescente entre o número de indivíduos que está em idade activa e aquele que não está em idade activa ou que perdeu a capacidade de estar no mercado de trabalho. Estas tensões afectam sobretudo o sistema de protecção social e, por conseguinte, afectam também o modelo social europeu.

Viera da Silva salientou, como terceiro desafio, o alargamento da União Europeia, no qual estamos a dar os primeiros passos institucionais. O Estado social não é exclusivo da União Europeia, mas é em grande parte coincidente com as suas fronteiras. Ora, estas fronteiras alargaram-se de uma forma muito significativa, integrando países que não têm exactamente as mesmas características em termos de modelo social. O orador reconhece que estes países tiveram de se adaptar para se aproximarem do chamado «adquirido comunitário»<sup>1</sup>, mas, do ponto de vista da tradição histórica e da organização social, no seu entender, continuam longe das características da maioria dos países da «velha» União Europeia. Esta situação tem sido considerada como concorrência interna, ou concorrência territorial acrescida no seio da União Europeia, constituindo-se como argumento a favor da necessidade de reformas do Estado social. E este argumento quase sempre aponta no sentido do estreitamento da dimensão social e da eficácia do modelo social.

---

<sup>1</sup> Tradução literal da expressão francesa *acquis communautaire*, ou da inglesa *community acquis*. A tradução oficial para a língua portuguesa é *acervo comunitário*. O significado deste conceito é o conjunto de direitos e deveres comuns a todos os Estados-membros da União Europeia (Internet: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/pt/cig/g4000a.htm>).

Há, em suma, três grandes desafios ao modelo social europeu que Vieira da Silva identificou como «*desafios reais e não meros slogans ideológicos*»: a globalização, as tensões demográficas e de evolução tecnológica e o alargamento da União Europeia. No entanto, há também um debate ideológico no seio da União Europeia acerca do futuro do modelo social europeu. E, neste debate doutrinário de opções, como disse o orador, os socialistas e o movimento sindical em geral assumem a defesa do modelo social europeu, fazendo dele um dos aspectos essenciais da sua prática política e da sua «*ambição*».

Se, por um lado, existem características comuns aos países da União Europeia, por outro lado, continuam a existir profundas diferenças em termos de modelo social dentro deste mesmo quadro cultural. Com efeito, já antes do alargamento, dentro do espaço europeu desenvolvido eram identificadas pelos investigadores quatro grandes famílias de modelos sociais, a saber:

- o modelo escandinavo, muito ligado à experiência social-democrata dos países do Norte da Europa, com elevadas taxas de emprego e uma protecção social avançada;
- o modelo continental, típico da França ou da Alemanha por exemplo, onde a taxa de emprego não é tão alta quanto no primeiro caso, mas também com níveis elevados de protecção social;
- o modelo anglo-saxónico, que corresponde ao caso do Reino Unido e da Irlanda, com uma protecção social fraca e um sistema desregulamentado em várias áreas;
- o modelo da chamada Europa do Sul, onde se inclui Portugal, a Espanha, a Itália e a Grécia, que tem características mistas, porque, sendo um modelo parecido em muitos aspectos com o modelo continental, é no entanto «*menos aprofundado e mais frágil do que aquele*».

Os vectores comuns que permitem que continuemos a falar de modelo social europeu são:

- a importância do sistema educativo;
- a regulamentação do mercado de trabalho, com um direito laboral estabilizado, decorrente de uma tradição própria;
- o modelo de protecção social avançado; e
- o forte papel atribuído ao diálogo social, quer em termos de negociação colectiva quer em termos de concertação social.

Apesar das diferenças entre as famílias europeias de modelos sociais, estes são os quatro aspectos que Vieira da Silva considera mais importantes para caracterizar o modelo social europeu ou o Estado social. E é este modelo social europeu que está, como afirma, «*sob ameaças significativas*», inclusive em Portugal.

Uma das mais importantes ameaças, talvez a mais relevante para o orador, é a tendência, ou ofensiva como chegou a chamar-lhe, de desregulamentação da legislação laboral. Vieira da Silva não quis com isto dizer que não haja necessidade de uma reforma permanente da regulação do mercado de trabalho em todos os países europeus, mas que há uma pressão muito forte do lado dos empregadores e da parte de algumas famílias políticas no sentido da União Europeia se aproximar do modelo mais liberal no que diz respeito às relações laborais.

Um segunda ameaça é o chamado Estado social mínimo. Alguns defendem que este é um caminho incontornável, quase obrigatório. Vieira da Silva discorda. Na sua perspectiva, a protecção social não deve ser reduzida ao mínimo, nem a protecção deve ser mais dependente de mecanismos individuais, ou seja, de escolha individuais.



A última ameaça a que o orador se referiu atinge o futuro do diálogo social. Conforme observou Vieira da Silva, o papel da concertação social é muito diferente de país para país, mas a concertação social é uma constante, constitui *«uma das traves mestras do modelo social»*. Não se pode, portanto, continuar a recuar sob pena de muitos aspectos centrais do modelo social europeu serem postos em causa. Nas suas palavras: *«não quer dizer que a concertação social não tenha de ser moldada aos novos tempos, mas ela é uma trincheira essencial para a defesa do modelo social»*.

Vieira da Silva recordou que, na União Europeia, uma resposta que se procurou dar aos problemas que se colocam foi a Estratégia de Lisboa. Esta estratégia assenta basicamente nos seguintes pontos:

- aprofundamento da integração económica e monetária;
- investimento na sociedade do conhecimento;
- ambição do pleno emprego;
- pela primeira vez, objetivos de reforço da coesão social.

A identificação destes quatro pilares da Estratégia de Lisboa mostra, nas palavras de Vieira da Silva, *«como ela é ambiciosa mas também como é potencialmente contraditória»*. Com efeito, se por um lado se procura reforçar a economia de mercado, por outro lado, valoriza-se a dimensão social. O consenso em torno da Estratégia de Lisboa deve-se assim, segundo o orador, justamente à conjugação de interesses contraditórios. Mas isto explica também por que a Estratégia de Lisboa tem sido tão mal tratada, do ponto de vista da sua concretização prática. Este é o caso de Portugal por exemplo. Como observou: *«Até há muito pouco tempo nem sequer falávamos da Estratégia de Lisboa, Lisboa era o sítio da Europa onde menos se falava da Estratégia de Lisboa. Agora já falam um pouco mas deixando a dimen-*

*são social da Estratégia para segundo plano, se é que falam da dimensão social».*

Vieira da Silva destacou algumas características da especificidade do modelo social português. Em primeiro lugar, a particularidade que advém da debilidade competitiva da economia e da fragilidade social que ainda mantemos, expressa nos níveis de remunerações ou nos níveis de bem estar.

Uma segunda característica apresenta-se como mais complexa. Como disse Vieira da Silva, acusam-nos de termos um mercado de trabalho rígido ao nível legislativo, ao mesmo tempo que temos das economias mais flexíveis de toda a União Europeia. Com efeito: *«qualquer abanão da situação económica e ao contrário de outros países europeus, o desemprego sobe rapidamente, os salários são afectados, há uma flexibilidade da economia que é das mais elevadas, alguns já a têm comparado com a dos EUA»*. O desfasamento entre a legislação e a prática, assim como a importância da economia paralela no conjunto da economia portuguesa, explicam, como disse, esta realidade.

Uma terceira característica básica do nosso modelo social é a fragilidade da protecção social. Muitas vezes fala-se na necessidade de repensar a protecção social em Portugal e referem-se concretamente às pensões na velhice, à protecção face aos acidentes de trabalho, etc. Ora, como disse Vieira da Silva, a base de que partimos impõe que promovamos a coesão social e aprofundemos a protecção social com realismo, *«qualquer futuro do modelo social que não incorpore reformas será um futuro fortemente empobrecedor do nosso país»*.

Finalmente, uma quarta especificidade do modelo social português diz respeito à concertação social e, neste sentido, interessa mais de perto o movimento sindical. Vieira da Silva referiu que a concertação social em Portugal é das mais pobres de toda a União

Europeia. A escassa concertação social revela, na sua perspectiva, uma grande incapacidade do país em definir objectivos estratégicos que tenham um mínimo de consenso na sociedade, o que não pode deixar de constituir uma grande debilidade nos tempos que correm.

Vieira da Silva finalizou a sua intervenção dizendo que em Portugal, tal como na Europa, há um vector fundamental para guiar uma estratégia bem sucedida na defesa e também no aprofundamento do Estado social, a promoção do emprego. Este é um dos aspectos mais positivos da Estratégia de Lisboa e tem uma importância estratégica cada vez maior para Portugal. Como disse: *«As nossas taxas de emprego estão ameaçadas e se não tivermos a capacidade de também aí cavarmos uma trincheira bem profunda, se não tivermos capacidade ofensiva, e não só de resistência, teremos dificuldades em defender a nossa versão do modelo social europeu.»* Isto porque, como procurou demonstrar o orador, ao defendermos o emprego como pilar estratégico estamos a promover a coesão social, a protecção social, a competitividade. O emprego associa-se, em suma, a todas as dimensões do futuro do Estado social: não apenas à sua dimensão quantitativa, mas também à sua dimensão qualitativa. E ao se falar de emprego pensa-se em particular nos jovens, nas mulheres e nos trabalhadores mais idosos, pois, são estas as três camadas da população mais frágeis. A capacidade do modelo social manter níveis elevados de emprego e de empregabilidade, *«aquele palavrão que apareceu há uns anos atrás»*, é, para Vieira da Silva, a questão para o futuro, quer em Portugal, quer na Europa.



A intervenção de **Thorben Albrecht** centrou-se inicialmente sobre a actual situação da Alemanha, debruçando-se em seguida sobre os problemas que afectam a Europa comunitária em geral.

A Alemanha possui um Estado social muito forte, mas os desafios que Vieira da Silva identificou para o caso português também se colocam, segundo Thorben Albrecht, ao seu país. Alguns acontecimentos nacionais fizeram no entanto perder de vista fenómenos importantes, como a globalização e as mudanças técnicas no mundo do trabalho.

Para se compreender a situação actual da Alemanha há que remontar aos últimos quinze anos, segundo explicou Thorben Albrecht. Em 1989, há precisamente quinze anos atrás, caiu o muro de Berlim e no ano seguinte, as duas partes da Alemanha foram reunificadas. Nas palavras do orador: «*A Alemanha viu-se assim confrontada com problemas internos que a deixaram preocupada sobretudo consigo própria.*» Procurando ilustrar a importância dos esforços empreendidos, Thorben Albrecht afirmou que cerca de 450 mil milhões de euros foram gastos entre 1991 e 1996 no

desenvolvimento da antiga Alemanha de Leste<sup>2</sup>. Ora, estas transferências de dinheiro não podem deixar de produzir efeitos muito fortes ao nível da capacidade económica do país e, consequentemente, sobre o sistema social, sendo de resto ainda hoje motivo de preocupação.

Tendo em conta os objectivos europeus estabelecidos para 2010<sup>3</sup>, o actual governo federal alemão, social-democrata, tenta proceder a reformas sociais profundas, que têm implicado cortes nas prestações sociais fundamentais e que ocorrem numa altura em que o país se encontra já no quarto ano consecutivo de estagnação económica. Daí que os sindicatos considerem que as reformas são indispensáveis, mas as propostas concretas do governo não são socialmente equilibradas, pois penalizam sobretudo os trabalhadores.

A actual situação político-económica da Alemanha revela-se particularmente difícil para os sindicatos, uma vez que o partido social-democrata é o seu «*aliado tradicional*». Além disso, as propos-

---

<sup>2</sup> 450 mil milhões de euros correspondem aproximadamente a 5,3% do PIB alemão e a 97% do PIB português para aquele período.

PIB POR DESPESA, A PREÇOS CONSTANTES,  
ANO DE REFERÊNCIA 2000 (EM MILHÕES DE EUROS)

PAÍSES	ANOS					
	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Alemanha	1 363 854	1 408 930	1 410 513	1 430 340	1 457 795	1 475 459
Portugal	73 801,4	76 320,9	76 935,7	78 283,4	78 819,3	81 271,8

Fonte: OCDE (Internet: <http://cs4hq.oecd.org/oecd/eng/TableViewer/Wdsview/dispviewp.asp?ReportId=1490&bReportOnly=True>).

<sup>3</sup> Em Março de 2001, o Conselho Europeu consignou três objectivos estratégicos a atingir até 2010: os sistemas de educação e de formação deverão aliar qualidade, acesso generalizado e abertura ao mundo exterior (Internet: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/pt/cha/c11071.htm>).

tas da oposição, conservadora, são piores, segundo Thorben Albrecht. O que os sindicatos alemães têm procurado fazer é, pois, criticar sempre que necessário mas não deixar de dialogar com o governo.

Uma reforma mereceu de resto o acordo dos sindicatos. A social-democracia alemã está a discutir o modelo do chamado seguro de saúde público, procurando encontrar outras fontes de financiamento para além das contribuições dos trabalhadores, concretamente recursos provenientes também do trabalho independente, de bens patrimoniais, etc. Os sindicatos consideraram esta proposta mais equitativa do que o regime existente.

Como Thorben Albrecht procurou demonstrar, os sindicatos alemães não são simplesmente contra as reformas. Como disse, nas nossas sociedades, onde a população está envelhecida e muitas pessoas não encontram trabalho, estas reformas são necessárias mas devem ser equitativas, ou seja, os mais fortes devem contribuir mais do que os mais fracos. E é neste sentido que os sindicatos alemães procuram entrar em diálogo com o governo.

Apesar das reformas, persiste a ausência de medidas para a reanimação da economia. Este é o problema principal da actual situação da Alemanha, segundo o orador, constituindo um forte entrave ao pleno emprego. Thorben Albrecht defende, assim, que não é possível pensar em reformas sociais sem se discutir primeiro como revitalizar a economia alemã.

As reformas sociais, ao se traduzirem sobretudo numa diminuição das prestações sociais, estão inclusivamente a prejudicar a economia alemã. Para além dos cortes nas prestações sociais, os salários reais baixos e a falta de confiança da população nas reformas em curso têm conduzido à diminuição da procura interna. Desde o ano 2000, de acordo com Thorben Albrecht, a procura na Alemanha está em retrocesso.

Se a isto se acrescentar que a taxa cambial do euro está muito forte, causando uma pressão elevada sobre as exportações na economia alemã, e que o Estado não investe porque tem dificuldades em cumprir o Pacto de Estabilidade Europeu, podemos dizer, como sustentou Thorben Albrecht, que *«existe o perigo de uma espiral descendente»*, isto é, *«de uma evolução para baixo»*.

Faltam, portanto, estímulos económicos e, perante esta situação, os sindicatos são levados a aceitar acordos salariais baixos. Em algumas empresas, os sindicatos foram já obrigados a aceitar o prolongamento do período normal de trabalho, o que significa que tiveram de aceder à redução efectiva do salário por hora. Deste modo, começa a ser afectado o poder de compra dos alemães, o que não poderá deixar de aumentar por sua vez a pressão sobre a economia.

A recessão económica é também responsável por mais despedimentos, fazendo aumentar os encargos públicos com os desempregados. O Estado acabará então por diminuir os investimentos na educação e na formação profissional e por pôr, desta forma, ainda mais em perigo a capacidade de recuperação da economia alemã.

Os sindicatos têm exigido ao governo uma outra política económica, com investimentos para o futuro, e que não se baseie apenas em produzir mais barato do que os outros países. Encontramo-nos, como observou Thorben Albrecht, num sistema económico global, onde a concorrência é, não só com países como a República Checa, mas também com a Ucrânia, a Índia e a China. Como disse, *«Haverá, portanto, sempre países que conseguem produzir mais barato do que a Alemanha»*, daí que os sindicatos defendam que é preciso apostar numa estratégia de investimento na inovação e na qualidade. Thorben Albrecht considera de resto que esta estratégia é válida, não só para a Alemanha, como para toda a Europa comunitária.



De acordo com o orador, os sindicatos alemães têm defendido que se cumpram as metas da Estratégia de Lisboa. Esta reivindicação refere-se, não só ao crescimento económico e a mais postos de trabalho, como também a melhores postos de trabalho, à protecção do meio ambiente, entre outros aspectos.

A Estratégia de Lisboa, nas palavras do orador, «dá-nos a oportunidade de discutir por toda a Europa, permitindo-nos aprender uns com os outros». E é neste sentido que Thorben Albrecht nos chama a atenção para o exemplo escandinavo. Nos países do Norte da Europa encontramos uma economia em crescimento, uma taxa de desemprego baixa e um bom sistema de protecção social. O sucesso das reformas sociais nestes países europeus deve-se, segundo este orador, a quatro factores, a saber:

- As reformas sociais ocorreram numa fase de crescimento económico, ou seja, num contexto onde foi possível o investimento ao mesmo tempo que se lançavam as sementes das reformas sociais;
- Investiu-se massivamente em educação e formação profissional, assim como em I&D (investigação e desenvolvimento tecnológico), ou seja, investiu-se no futuro, preparou-se a mudança estrutural da economia;
- Os investimentos na educação e na formação profissional não foram dirigidos apenas às elites; um sector que reflecte exemplarmente esta abrangência é o das telecomunicações, com o sucesso dos telemóveis que são, não só concebidos, como produzidos na Finlândia;
- Um último aspecto a destacar nas reformas sociais na Escandinávia é a vinculação dos parceiros sociais, quer empregadores, quer sindicatos, tanto a nível nacional como a nível das empresas; daqui resultou que as reformas sociais

puderam desenvolver-se num clima de paz social, isto é, sem grandes conflitos, e que os parceiros sociais tiveram um papel activo na formação do futuro, inclusive ao nível das empresas; com efeito, os trabalhadores implicaram-se mais na capacidade de inovação das empresas, significando isto que houve progressos técnicos mas também que se inovou nos processos de trabalho em si.

Este é, em suma, um bom exemplo de como se pode aprender muito com os outros países europeus, como concluiu Thorben Albrecht.

Os sindicatos devem ter um papel activo a nível europeu, defendeu o orador, porque há um mercado interno europeu, há empresas que são europeias e até empresas globais. É necessário que os sindicatos se juntem numa federação de âmbito europeu, ultrapassando as fronteiras nacionais, tal como sucede já a nível das empresas com a existência de conselhos de empresa transnacionais europeus.

Na opinião deste orador, não teremos a breve prazo contratos colectivos europeus, mas no chamado diálogo social europeu chega-se já a acordo entre empregadores e sindicatos. Trata-se, como diz, de tentativas europeias que abrangem vários sectores, acordos num determinado sector ou ainda acordos de empresa celebrados entre o conselho de empresa europeu e o empregador. O diálogo social europeu é particularmente pertinente, como referiu, aquando de reestruturações, para que os trabalhadores dos vários países não entrem em concorrência uns com os outros, antes procurem cooperar entre si. Na opinião deste orador, *«os acordos europeus têm de estar lado a lado com as convenções colectivas nacionais, isto é, temos de agir a vários níveis para defender os direitos dos trabalhadores nas empresas»*.

Para que os sindicatos tenham sucesso na sua europeização, é preciso que se apresentem com ideias próprias. Thorben Albrecht considera que é necessário que os sindicatos discutam entre si o modelo social europeu e que colaborem na sua concretização, não defendendo apenas o passado. Impõe-se, pois, que os sindicatos se confrontem também com os desafios actuais, com as mudanças cada vez mais céleres que trazem menos segurança, não só aos trabalhadores, como à economia em geral, reafirmando, em particular num contexto difícil como o actual, os seus valores de solidariedade, de justiça social, de participação e envolvimento dos trabalhadores.

Apesar de muitas vezes se defender que temos de olhar para o exemplo americano para conseguirmos ter sucesso, Thorben Albrecht lembra que são os americanos que olham para a Europa, reforçando assim a nossa posição. Com efeito, como recorda, um antigo conselheiro do Presidente Bill Clinton, Jeremy Rifkin sustentou que o modelo social europeu era o modelo do futuro. Thorben Albrecht conclui assim a sua intervenção citando o ex-conselheiro: «A Europa é a nova ‘cidade no alto da montanha’. O mundo olha para esta experiência de governação grandiosa e transnacional esperando encontrar aí uma orientação para a Humanidade num mundo globalizado. Para uma geração simultaneamente inserida a nível local e global, o sonho europeu torna-se cada vez mais atractivo, sonho este caracterizado pela inclusividade, diversidade, qualidade de vida, sustentabilidade, desenvolvimento lúdico, pelo respeito pelos direitos universais do Homem e da Natureza, pela paz»<sup>4</sup>. Para o orador alemão, estas declarações devem dar-nos alguma autoconfiança e optimismo para o debate e para a luta diária.

---

<sup>4</sup> Tradução livre de excerto do livro: RIFKIN, Jeremy (2004), *The European Dream: How Europe's Vision of the Future is Quietly Eclipsing the American Dream* (*O Sonho Europeu: Como a Visão de Futuro da Europa Está a Fazer Desaparecer Lentamente o Sonho Americano*), Nova Iorque, Jeremy P. Tarcher/Penguin.



Após a intervenção de Vieira da Silva e de Thorben Albrecht, teve lugar um debate que contou com múltiplos participantes. Vários temas foram retomados, como a comparação de modelos sociais, a importância da educação e da formação no futuro do modelo social europeu ou os imperativos do Pacto de Estabilidade e Crescimento. Outras questões foram introduzidas, designadamente o Tratado Constitucional Europeu, o sistema fiscal europeu e a representatividade das organizações sindicais. Expressaram-se ainda propostas de convidados e temas para futuras iniciativas.

Uma posição comum aos participantes no debate é a de que o modelo social europeu deve continuar a ser prosseguido, a diferenciar-nos dos outros modelos, deve em suma ser defendido. Houve de resto quem sugerisse que ele deveria ser exportado, globalizado. Vários intervenientes mostraram-se também preocupados com a evolução deste modelo, nomeadamente com uma certa privatização do diálogo social europeu, na medida em que se diz aos parceiros sociais que se entendam, pois a Comissão Europeia não intervém em caso de conflito ou impasse.

Afirmou-se também que «o modelo social europeu está numa encruzilhada, porque a tendência actual do desenvolvimento capitalista é para nivelar os direitos sociais por baixo». O modelo social está ameaçado, segundo alertou uma participante, porque os empregadores continuam a ganhar ao deslocalizar empresas, em nome do desenvolvimento, enquanto os trabalhadores perdem os seus direitos. Isto parece constatar-se no caso alemão apresentado por Thorben Albrecht, mas também em Portugal.

Justamente sobre a Alemanha, Thorben Albrecht esclareceu que a situação é má mas parece ter piorado no último ano. E o orador ilustra com o sucedido na indústria automóvel. Com efeito, neste ramo foram criados postos de trabalho na República Checa por empresas alemãs. Ao mesmo tempo, como os novos Estados Membros representam mercados novos, a sua adesão à União Europeia levou à criação de postos de trabalho também na Alemanha. O problema que este orador destaca é, no entanto, o de que apenas os postos de trabalho muito qualificados ficaram na Alemanha. Os empregadores, usando todos os meios de comunicação à sua disposição, servindo-se da sua hegemonia como diria Gramsci, recorda Thorben Albrecht, afirmam que é preciso baixar os salários, caso contrário levam as suas empresas para o estrangeiro. Mas, do ponto de vista deste orador, esta é uma questão que o movimento sindical tem de enfrentar. A educação e a formação são, como sublinhou, questões muito importantes.

Não querendo deixar uma impressão negativa, Thorben Albrecht sustentou que é possível encontrarmos regras europeias a nível empresarial. E não apenas porque receamos a concorrência com países com salários baixos, mas porque importa controlar os efeitos do sistema fiscal nos investimentos públicos na educação e na formação. Neste sentido, uma das exigências dos sindicatos alemães é que o investimento na educação e for-

mação não sejam contabilizados para o Pacto de Estabilidade e Crescimento.

O sistema fiscal mereceu ainda outras referências entre os participantes no debate. Houve quem sustentasse, em jeito de provocação como se disse, que uma medida para defender o modelo social europeu da ofensiva liberal era uniformizar os sistemas fiscais europeus. Vieira da Silva, por seu turno, afirmou que *«é preciso combater a competitividade fiscal no seio da União Europeia, porque este é um inimigo mortal do modelo social europeu»*. Este dirigente socialista considerou contudo que não se pode ser irrealista e dizer que se podem dar saltos neste domínio muito rapidamente. No seu entender, a mudança vai-se impor, sob risco de haver retrocessos sérios no processo de construção europeia.

Tal como Thorben Albrecht, também Vieira da Silva considerou o Pacto de Estabilidade e Crescimento um obstáculo, na medida em que muitos dos seus aspectos apresentam rigidez excessiva. Não pondo em causa que a estabilidade macro económica é um bem, e antes de mais para os trabalhadores, este dirigente socialista deu o exemplo *«insuspeito»* dos Estados Unidos, onde o nível do défice do Estado relativamente ao PIB varia em 7 %, quando na União Europeia as regras do Pacto de Estabilidade e Crescimento impõem que ele não ultrapassa os 3,5 %. Sabendo que estas duas regiões do mundo se deparam com a mesma crise económica, na opinião de Vieira da Silva, há algum *«fundamentalismo»* nas posições europeias. Para este orador, não há qualquer racionalidade económica em considerar, tal como o Pacto determina, que as despesas de investimentos têm de ser pagas com as receitas do mesmo ano, pois isso não acontece nas empresas, nem se verifica nas famílias. Vieira da Silva apelou ao movimento sindical à escala europeia a dar *«um empurrão»* importante para a revisão do Pacto de Estabilidade e Crescimento.

Como concluiu: «*O objetivo não é termos políticas mais laxistas mas mais adequadas ao crescimento do emprego*».

Discutiu-se também durante o debate a inclusão do modelo anglo-saxónico no modelo social europeu, tal como o apresentou Vieira da Silva. Houve quem defendesse que o modelo britânico tal como o irlandês não é um modelo social, mas antes «*um cavalo de Tróia do modelo liberal norte-americano na Europa*», isto até porque os britânicos têm-se oposto a qualquer avanço das instituições europeias no aprofundamento dos direitos sociais, recorrendo ao veto quando estas questões continuam a ser decididas por unanimidade.

Thorben Albrecht observou que, ao se afirmar que o modelo anglo-saxónico é como um cavalo de Tróia, não se está completamente errado, pois haverá que reconhecer que os progressos que houve para os trabalhadores britânicos e irlandeses nos últimos anos vieram das normas europeias. De resto, como disse, a partir do próximo ano, também os trabalhadores britânicos terão direitos mínimos: receber informações das empresas, serem ouvidos sobre questões de política industrial, etc.

Vieira da Silva afasta-se da metáfora do cavalo de Tróia. Afirma: «*Eu não tenho uma simpatia particular pelo Reino Unido ou pela Terceira Via mas não podemos dizer que o modelo social anglo-saxónico não existe, porque ele é considerado como tal por todos os investigadores; o sistema de saúde é apesar de tudo bem distinto do que se passa nos EUA, e há, embora recentemente, o salário mínimo, introduzido pelo governo trabalhista.*»

De qualquer modo, dentro da diversidade de modelos que encontramos no seio do modelo social europeu, o modelo escandinavo é, como referiu Vieira da Silva, aquele que mais se aproxima «*dos nossos desejos*». No seu entender, não devemos perder a ambição de nos aproximarmos do seu nível do diálogo social, das suas taxas de emprego, da sua igualdade de oportunidades, ou do seu nível de inovação tecnológica.



Uma última palavra de Vieira da Silva foi sobre os EUA. O modelo social norte-americano não é, como defendeu, o que nós aspiramos «*mas isso não o transforma num inimigo diabólico*». Por menos que gostemos da actual administração, os Estados Unidos são um parceiro importante. Há, como explicou, alguns mitos sobre este modelo social que têm de ser desmontados.

Com efeito, segundo terá sido comprovado por um investigador há uns anos atrás, as despesas com a segurança social e a saúde na Suécia e nos Estados Unidos são aproximadamente as mesmas para as famílias de ambos os países, no entanto, na Suécia o financiamento é obtido por via dos impostos e nos Estados Unidos através do mercado. Por conseguinte, é falso dizer que o sistema americano é mais barato do que o europeu.

Também as declarações recentes, à imprensa portuguesa, de um investigador em ciências sociais, Carlos Alberto Torres, da Universidade de Los Angeles, foram evocadas para desmistificar a ideia de privatização da educação nos Estados Unidos. Com efeito, um dos dirigentes sindicais participantes no debate relatou que, segundo este investigador, cerca de 95% dos alunos americanos estudam em escolas públicas, do ensino primário ao secundário. Além disso, segundo a mesma fonte, a tendência da privatização do ensino que é defendida pelas correntes neo-liberais cria efeitos perversos na sociedade, isto é, causa grandes desigualdades.

Ainda que estes dados mostrem que o modelo social europeu é mais justo e solidário, o mais recente relatório sobre a Estratégia de Lisboa, de 2003, apresenta valores que nos fazem reflectir, conforme Vieira da Silva exemplifica:

- a riqueza *per capita* na União Europeia é de 100, nos EUA é de 140;

- a produtividade por trabalhador na União Europeia é de 100 e nos EUA é de 120;
- a taxa de emprego na União Europeia é de 64% e nos EUA é de 71%;
- a taxa de emprego das mulheres é de 56% na União Europeia, nos EUA é de 66%;
- o emprego do trabalhadores acima dos 55 anos na União Europeia é de 41% e de 60% nos EUA.

Haverá nestes números muito emprego chamado «Mcjob», isto é, desqualificado, como observou o dirigente socialista. De qualquer modo, a Europa não pode continuar a desperdiçar recursos humanos e este é um desafio que a esquerda, os socialistas e o movimento sindical têm de fazer seu.

Como alguém disse, se o Tratado Constitucional Europeu não for globalmente ratificado, cairemos num impasse. Ao mesmo tempo, ilustrou, não se pode ignorar que o modelo social europeu é como um comboio com várias carruagens e que o Tratado vem reforçar a posição do maquinista. Há, contudo, políticas à margem do Tratado que ele não garante. Corremos portanto o risco de, quando olharmos para trás, já não termos algumas carruagens apesar de continuarmos com um Tratado Constitucional que nos dá muitos direitos.

Vários participantes intervieram no sentido de defender que é importante que o debate se repita com regularidade e, como alguém disse, por todo o país, porque estas questões vão estar em cima da mesa. Nas suas palavras: «*Não é com chavões de quem põe dúvidas sobre o Tratado é anti-europeu que nos devemos pautar*», antes temos de ficar esclarecidos e, por isso, temos de provocar o debate para uma tomada de decisão em consciência.

Um tema introduzido no final do debate e que foi sugerido como uma questão a desenvolver numa próxima iniciativa é a pulverização sindical que *«mina a acção sindical»*. Defendeu-se que esta é uma questão muito importante uma vez que a contínua emergência de novos sindicatos prejudica a acção das organizações mais representativas e descredibiliza o movimento sindical em geral. Como se afirmou, as organizações novas não surgem por acaso no país, como também não é por acaso que o governo pactua com esta situação. E a situação é tanto mais grave quando se sabe que existem sindicatos que não fazem eleições.

O exemplo do processo de colocação dos professores do corrente ano foi apresentado como uma ilustração deste problema, pois a Ministra da Educação argumentou que a maior parte dos sindicatos concordou com a sua proposta do modelo de concursos quando, na verdade, o sindicato mais representativo estava contra.

Medir a representatividade para dar credibilidade ao sistema de representação sindical em geral mereceu o acordo de um outro participante, que argumentou que se há uma desunião grande, os trabalhadores começam inevitavelmente a pensar que há alguma desorientação. Neste sentido defendeu-se que é necessário um mecanismo imparcial que demonstre quem vale o quê.

O caso de Espanha foi comparado com a realidade portuguesa pelos dois intervenientes. Como foi dito, em Espanha há uma votação nos locais de trabalho de quatro em quatro anos onde os trabalhadores, inclusive os não sindicalizados, manifestam uma preferência por uma organização sindical e isso tem depois consequências a nível da negociação. Ora, se em Espanha existem eleições para os representantes nas empresas e sabe-se assim que as duas confederações nacionais (UGT e Comisiones Obreras) têm uma votação próxima uma da outra (existem ainda algumas estruturas regionais na Galiza e no País Basco), por outro lado, em

Portugal, o legislador, no início do período democrático, propositadamente, não fez nada para impedir a emergência de novos sindicatos. Hoje, naturalmente, deparamo-nos com pressões para impedir qualquer tentativa de medir a representatividade. Importa assim, como se defendeu, que os sindicatos que são realmente representativos se mobilizem para que seja criado um mecanismo de medição, isto é, para que se saiba quem está a ganhar ou não as comissões de trabalhadores por exemplo, onde para já não há qualquer instrumento para essa avaliação. De vez em quando, como se concluiu, há um artigo, uma referência a esta questão por parte dos sindicatos, mas não há uma atenção sistemática.

**Isabel da Costa** retoma a ideia debatida no painel anterior de que o modelo social europeu recobre realidades distintas, daí que haja alguma dificuldade, como diz, em encontrar uma definição consensual do que é comum, do que é, em suma, o modelo social europeu. O que se verifica, no seu entender, é que «há uma *convergência dos problemas económicos*», dos desafios que se colocam aos países da União Europeia, mas «*que obtêm depois respostas nacionais diferentes*». Ao nível das relações de trabalho, estas respostas são determinadas em grande parte pelos contornos específicos do movimento operário de cada país, isto é, pelas relações que o movimento operário estabeleceu com o Estado nacional, pelos mecanismos institucionais próprios, etc.

A investigadora salienta assim três acontecimentos recentes que constituem, do seu ponto de vista, os novos desafios da Europa comunitária, a saber: o alargamento da União Europeia a mais dez países, as alterações normativas sobre o tempo de trabalho e sobre a participação dos trabalhadores.

Conforme procurou demonstrar, o alargamento da União Europeia para 25 estados-membros questiona a maneira como vai

evoluir o modelo social europeu, na medida em que a harmonização pode ficar mais difícil por os novos membros terem características diferentes dos anteriores. Esta diversidade está patente, entre outros aspectos, em matéria de representatividade, nos indicadores como a taxa de sindicalização e ao nível da cobertura da negociação colectiva e do seu tipo predominante, pois, nestes países a negociação de empresa parece ser mais importante do que a de sector. Isabel da Costa chama assim a atenção para duas consequências imediatas deste novo contexto: a descida da taxa média de sindicalização europeia e a contribuição para o debate da descentralização da negociação colectiva.

O segundo desafio que se coloca à União Europeia é a evolução do tempo de trabalho. Isabel da Costa recorda que, em 1999, a duração média do tempo de trabalho na União Europeia era de 38,6 horas por semana e, em 2003, de 38 horas por semana. Muito recentemente, em alguns países europeus, o tempo de trabalho diminuiu. Um dos países pioneiros nesta medida foi a Alemanha, onde houve uma semana de luta pelas 35 horas, depois também a França criou uma lei das 35 horas, que foi posta em prática sobretudo através da negociação entre sindicatos e patronato. Hoje, nos dez países do alargamento da União Europeia, continua a verificar-se esta tendência para a redução do tempo de trabalho. Contudo, nos restantes quinze Estados-Membros, deparamo-nos actualmente com uma nova tendência que põe em causa esta evolução.

Com efeito, acordos recentes, quer na Alemanha quer em França, resultaram no aumento das horas de trabalho. Os sindicatos foram obrigados em diversas empresas a aceitar uma inversão da evolução do tempo de trabalho de modo a preservar postos de trabalho. Há, portanto, *«pela primeira vez uma ameaça à continuação da redução do tempo de trabalho, tendência que era característica da*

*qualidade do emprego»* e, como disse a oradora, «*dos valores do modelo social europeu*».

Relativamente à participação dos trabalhadores, há a assinalar um desenvolvimento ao nível normativo europeu que se traduz em três marcos essenciais. Um deles é a criação, em 2002, da Directiva 2002/14/CE<sup>5</sup> que regulamenta a informação e consulta dos trabalhadores. Na chamada Europa dos 15, à excepção do Reino Unido e da Irlanda, que têm ainda de a transpor para o quadro jurídico interno, esta Directiva não deverá ter um grande impacto uma vez que os países têm já os mecanismos contemplados na Directiva.

Um segundo marco relativo à participação dos trabalhadores é a prevista revisão da Directiva de 1994<sup>6</sup> sobre os comités de empresa europeus, que devem constituir-se sempre que uma empresa tenha trabalhadores em pelo menos dois países da União Europeia. Os sindicatos pedem que a Directiva seja reforçada em vários aspectos que passam, por exemplo, pelos prazos de informação. Com o alargamento da União Europeia a 25 países, estes comités de empresa deverão aumentar em número ou contar com mais participantes uma vez que existem empresas multinacionais com sucursais também nos países do alargamento.

---

<sup>5</sup> Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março de 2002. Directiva que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia — Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores (Internet: [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/pt/oj/dat/2002/l\\_080/l\\_08020020323pt00290033.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/pt/oj/dat/2002/l_080/l_08020020323pt00290033.pdf)).

<sup>6</sup> Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 1994, sobre a constituição de um comité de empresas europeu de um procedimento de informação e consulta aos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária (Internet: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10805.htm>).

Por último, Isabel da Costa destacou, como terceiro marco normativo sobre a participação dos trabalhadores, o estatuto da empresa europeia,<sup>7</sup> recentemente regulamentado. Como disse, este estatuto contém cláusulas que garantem também o direito à informação e à consulta dos trabalhadores através de uma estrutura próxima da dos conselhos de empresa.

Perante estes desafios, a oradora abordou então as estratégias dos actores sociais, isto é, de empregadores e sindicatos. Os empregadores, segundo Isabel da Costa, parecem adoptar uma estratégia de «*aumento da pressão para que haja descentralização da negociação colectiva*», para que esta se faça ao nível da empresa. Isto ao mesmo tempo que, como observou, o lado patronal ameaça com a deslocalização e a reestruturação. No entanto, estudos e estatísticas revelam que a negociação ao nível do sector continua a prevalecer na União Europeia, sendo os acordos de empresa dominantes apenas no Reino Unido.

De qualquer modo, há hoje um debate sobre a descentralização negocial na União Europeia. Isabel da Costa chama a atenção para o caso francês, onde os patrões, que durante muito tempo não reconheceram os sindicatos para a negociação ao nível da empresa, preferem agora este nível de negociação. Em França, e tal como noutros países, parece haver actualmente, segundo disse, uma tentativa de reforma do modo de articulação dos níveis de negociação. Isto é, começa-se a questionar que, designadamente, os direitos dos trabalhadores salvaguardados por uma convenção

---

<sup>7</sup> Regulamento (CE) 2157/2001 do Conselho, de 8 de Outubro de 2001, relativo ao estatuto da sociedade europeia [*Jornal Oficial L 294*, 10-11-2001]. Directiva 2001/86/CE do Conselho, de 8 de Outubro de 2001, que completa o estatuto da sociedade europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores [*Jornal Oficial L 294*, 10-11-2001]. (Internet: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/pt/lvb/l26016.htm>).



colectiva de trabalho, pela negociação de sector portanto, não possam ser postos em causa por um acordo de empresa.

O movimento sindical, por sua vez, parece adoptar uma estratégia de solidariedade aos vários níveis da negociação, concretamente à escala nacional e supra-nacional, quer esta seja europeia quer internacional, procurando que não haja concorrência mas cooperação entre os trabalhadores. No entanto, Isabel da Costa faz notar que é muito mais fácil para uma empresa multinacional ter uma acção coordenada e uma estratégia coerente ao nível internacional, do que para os sindicatos que necessitam de uma grande vontade para o fazer e de dispor de meios importantes. Este tipo de acção não é apesar disso novo, pois, como recorda, existe desde a I Internacional, existe desde que haja internacionalização de empresas.



A intervenção de **Reinhard Naumann** visou apresentar o modelo de negociação colectiva para depois procurar explicar algumas tendências da negociação colectiva em Portugal.

O orador começou, assim por identificar os três níveis de negociação colectiva existentes, a saber:

- Nível micro de negociação ou negociação de empresa;
- Nível meso de negociação ou negociação sectorial;
- Nível macro de negociação ou concertação social.

Como disse o orador, a cada um destes níveis de negociação corresponde um nível de organização dos actores sociais envolvidos, isto é:

- A negociação de empresa realiza-se entre, por um lado, as comissões de trabalhadores ou as comissões (inter)sindicais e, por outro lado, a entidade patronal (individual);
- A negociação sectorial é protagonizada por associações sindicais e associações patronais;

- A concertação social é feita pelas confederações sindicais e patronais e pelo governo central<sup>8</sup>.

Os «*produtos*» resultantes dos diferentes níveis de negociação são também distintos:

- A nível micro há a intervenção dos trabalhadores nos termos da lei, isto é, através da consulta e da informação, mas há também a procura de influência através de cadernos reivindicativos e ainda a consubstanciação da negociação em acordos de empresa (AE);
- A negociação sectorial dá origem à contratação colectiva e, concretamente, às convenções colectivas de trabalho (CCT);
- A concertação social celebra os chamados acordos de concertação social.

Mas, e isto é que parece importante para Reinhard Naumann, estes vários níveis de negociação têm uma relação entre si. O orador ilustra com o exemplo do Acordo Económico e Social (AES) de 1990, celebrado entre a UGT, as confederações patronais de então e os representantes do governo, liderado por Cavaco Silva na altura. Neste Acordo, a UGT e as confederações patronais comprometiam-se a reduzir o horário de trabalho máximo para as 40 horas semanais através da contratação colectiva. A contrapartida pretendida pelo lado patronal era a flexibilização. Ora, depois da sua assinatura, as associações patronais não se mostraram abertas à implementação do Acordo no que diz respeito à redução dos

---

<sup>8</sup> Daí que a concertação social seja também conhecida por negociação tripartida.

horários. Os sindicatos da UGT esforçaram-se, mas de um modo geral não conseguiram grandes avanços na questão da redução do horário de trabalho. O AES «*não funcionou*».

Segundo Reinhard Naumann, para que o AES tivesse sucesso, isto é, para que a concertação social fosse eficaz, era necessário que em qualquer um dos níveis mais baixos, quer a nível das associações sindicais quer a nível das comissões sindicais, houvesse capacidade de mobilizar as bases. Com efeito, é a capacidade de mobilização, de pressão das organizações de trabalhadores que pode dar poder de negociação e implementação à confederação sindical.

Como conclui o orador, para a entidade sindical obter um acordo razoável tem de ter poder negocial e este implica que haja capacidade de mobilização dos trabalhadores, isto é, quando se está na mesa das negociações é preciso pressionar nas empresas, ainda que umas vezes mais outras menos.

Por outro lado, a entidade sindical precisa das estruturas de base para controlar a implementação dos acordos que realiza. De outro modo a organização sindical não pode conferir o cumprimento do acordo por parte da entidade patronal, nem depois poderá pressionar exigindo que o respeite. Há em suma necessidade dos vários níveis funcionarem de forma coordenada.

O grande problema da negociação colectiva em Portugal, na opinião de Reinhard Naumann, ficou bem patente numa manchete do jornal Público de há cerca de oito anos, aquando de uma luta político-sindical: «*CGTP-IN nas ruas, UGT nos gabinetes*». Com efeito, a UGT, através da sua composição político-partidária, tem mais acesso aos partidos do governo, daí que a nível da macro negociação tenha uma maior facilidade de chegar a compromissos.

Por outro lado, a CGTP-IN tem muita força nos vários níveis de negociação, mas dada a sua composição partidária está sempre

mais distante dos governos. Ao mesmo tempo, por razões históricas e por alguma rigidez, o governo e as entidades patronais têm mais dificuldade também em chegar a acordo com ela.

Segundo Reinhard Naumann há, em suma, alguma desarticulação no campo sindical português. E, como disse, ainda que não haja uma solução fácil para esta situação, é importante sabermos identificar o problema.

Os vários acordos lançados no início da década de 1990 eram muito abrangentes pelo que era de prever que a CGTP-IN, tendo em conta a sua corrente maioritária, nunca os assinasse, na medida em que isso seria dar um «aval» à política governamental. De resto, como lembrou Reinhard Naumann, dois Acordos específicos foram depois celebrados pela primeira vez com todos os parceiros sociais, o Acordo de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho e o Acordo para Formação Profissional<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Mais tarde, uma nova metodologia de concertação social, os chamados acordos de geometria variável, da iniciativa do governo socialista, obtiveram o consenso de todos os parceiros sociais justamente porque, entre outros atributos, permitiam acordos sobre questões precisas, que merecessem o consenso. A mudança de governo veio, contudo, dificultar a implementação dos primeiros acordos assinados nesta fase, acordos também designados de médio alcance.

Durante o debate que se seguiu ao segundo painel do seminário retomou-se sobretudo o tema da negociação colectiva em Portugal. Foram afluídos aspectos ainda não discutidos, como os problemas da abrangência e fiscalização da negociação colectiva, ou a sua caducidade no novo quadro legal. Abordou-se também a este propósito a duração do tempo de trabalho. Defendeu-se de um modo geral que é preciso contrariar a inversão da tendência para a redução do horário de trabalho, verificada já em alguns países, e sustentou-se que, em Portugal, a redução do horário de trabalho tem de ser feita por via prioritariamente legislativa, tendo em conta a ineficácia da negociação colectiva.

Relativamente ao sistema de negociação colectiva português, houve quem chamasse a atenção para o facto de a concertação social, quer resulte num acordo assinado por todos os parceiros, quer não seja subscrita por todos, não é cumprida, porque *«não há ninguém que a consiga implementar nem, a seguir, fiscalizar a sua implementação»*.

Recordando o exemplo de sucesso da concertação social da Escandinávia, um outro participante defendeu que a concertação

social portuguesa é um fracasso por ser tripartida, isto é, por envolver o Governo, para além das confederações sindicais e patronais. Como afirmou este interveniente: «*o jogo está viciado desde o início porque o Estado é o maior empregador em Portugal*».

Vários participantes no debate reafirmaram também a este propósito as grandes diferenças entre as duas confederações sindicais e as suas implicações na acção sindical respectiva, tal como haviam sido apresentados por Reinhard Naumann. Como ilustram as palavras de um dirigente sindical: «*a UGT não tem soldados, só tem generais*.» A acção da CGTP-IN, por sua vez, continua a evidenciar a forte influência da corrente político-partidária maioritária.

Argumentou-se também que os negociadores não têm muitas vezes conhecimento prático das actividades laborais que representam, daí que também não consigam implementar junto dos trabalhadores as resoluções dos acordos assinados. Referindo-se depois em particular à meso e micro negociação, conforme o modelo apresentado por Reinhard Naumann, este participante sustentou ainda que, quando os representantes dos trabalhadores se sentam à mesa de negociações, devem sentir a empresa como sua, devem sentir a negociação como um direito adquirido pelos próprios trabalhadores. No seu entender, o individualismo que hoje se encontra nas atitudes dos trabalhadores deve-se em grande parte à má conduta dos sindicatos que fazem negociação sem envolver os trabalhadores implicados.

Um outro participante chamou a atenção para a aplicação das convenções colectivas de trabalho às «*regiões ultra-periféricas*». Nas suas palavras: «*É importante conhecermos o nosso país e o país não é só Lisboa, mas vai do Minho a Ponta Delgada*». O facto de algumas convenções colectivas serem negociadas no Continente e não abrangerem depois as Regiões Autónomas é um exemplo deste problema. Conforme ilustrou, há empresas nacionais que têm



representação nos Açores e que fazem variar os salários de ilha para ilha. Isto dever-se-á, no seu entender, à existência de sindicatos locais que chegam a aceitar condições abaixo do que é previsto pelas Portarias de Extensão<sup>10</sup>.

O retrocesso recente da contratação colectiva em Portugal, com a caducidade das convenções prevista pelo Código do Trabalho, foi também discutido. Como se afirmou, as entidades patronais estão a bloquear a negociação colectiva *«ao colocarem a fasquia tão baixa que nem de cócoras os sindicatos conseguem passar»*. Daí que, fazer aplicar a lei das 35 horas semanais através da contratação colectiva, como se fez em França segundo relatara Isabel da Costa, seria *«um perigo»*. De resto, recordou-se que as 40 horas semanais foram conseguidas em Portugal através de uma lei. Os sindicatos, segundo um participante, lutarão pelo horário de trabalho das 35 horas e para que ele se estenda a toda a União Europeia, mas importa antes de mais que nas instituições europeias, quem tem capacidade de decidir, esteja interessado em seguir este caminho.

Uma outra interveniente observou que a contratação colectiva está hoje bloqueada e constitui o maior problema dos sindicatos. No seu entender, não se está a dar a devida atenção a este problema, sendo necessário promover o debate sobre os mecanismos a usar para reformar a negociação colectiva. Esta participante deu conta a título de exemplo do estado da negociação no sector têxtil. Este sector esteve dez anos sem rever o seu contrato colectivo de trabalho em parte, segundo disse, porque os sindicatos adoptaram a posição de não abdicar de nenhum dos direitos alcançados. A intervenção do governo socialista para desbloquear esta situa-

---

<sup>10</sup> As Portarias de Extensão (PE) são mecanismos administrativos que alargam ao restante sector o conteúdo das convenções já negociadas pelos sindicatos e pelas associações patronais.

ção, como recordou, foi decisiva. Entretanto, hoje, com o quadro normativo imposto pelo Código do Trabalho, a entidade patronal determina quais os aumentos salariais sem negociar com os sindicatos, o que quer dizer que muitos trabalhadores não recebem mais do que o salário mínimo nacional. Na opinião desta sindicalista, para além do mais, todo este processo está a desacreditar os sindicatos porque as pessoas dizem-se «*O sindicato, para quê? Não me traz nada de novo*». E concluiu perguntando se as instituições da União Europeia não poderiam exigir, por exemplo, que os fundos comunitários só fossem atribuídos a sectores onde houvesse negociação colectiva, ou seja, integrando critérios sociais.

Algumas intervenções apontaram para uma avaliação geral muito positiva do seminário. De acordo com uma participante, o painel permitiu reforçar a acção dos representantes dos trabalhadores no contexto do trabalho, quer pela informação transmitida, quer pela troca de ideias. Na sua opinião, as três décadas de pós-25 de Abril são ainda insuficientes para consolidar a democracia portuguesa: «*ainda não estamos numa democracia plena*», mas é através do esclarecimento e da luta que podemos caminhar nesse sentido. De qualquer modo, como disse, a democracia plena, a consagração dos direitos dos trabalhadores nos locais de trabalho só acontecerá quando os patrões de facto o quiserem. A mesma participante concordou com a ideia de que a luta dos trabalhadores deve ser feita de forma articulada do ponto de vista internacional e acrescentou que há passos importantes a dar neste domínio, designadamente a implementação de códigos de ética e deontologia.

## Cadernos do Instituto Ruben Rolo

- 1 *A Actual Situação Sócio-Laboral na União Europeia e as Respostas do Movimento Sindical*, Lisboa 2002.
- 2 *Contributos para o Debate Sindical sobre o Código do Trabalho*, Lisboa, 2002 (esgotado??????).
- 3 Raquel Rego e Nuno Boavida, *Globalização e Acção Sindical*, Lisboa 2004.

## Publicações da Fundação Friedrich Ebert

- Reinhard Naumann, *Privatizações e Reestruturações — o desafio para o Movimento Sindical em Portugal*, Lisboa 1995 (esgotado??????).
- António Casimiro Ferreira, *Problemas Actuais da Contratação Colectiva em Portugal e na Europa*, Lisboa 1996.
- Hermes Augusto Costa, *Os Conselhos de Empresa Europeus: na Rota da Fábrica Global?*, Lisboa 1996.
- Wolfgang Merkel, *Justiça Social e Capitalismos de Bem-Estar*, Lisboa 2004.

\* \* \*

Encomendas pelo telefone 21 357 33 75, fax (21 357 34 22) ou mail (info@feslisbon.org).

O programa das iniciativas da Fundação Friedrich Ebert, incluindo aquelas que são organizadas em colaboração com o Instituto Ruben Rolo, encontram-se no site [www.feslisbon.org](http://www.feslisbon.org).