

Transições e metamorfoses

Um contributo para o debate sobre os desafios do sindicalismo no contexto das globalizações

IRINA BETTENCOURT PEREIRA E ANA ISABEL FIGUEIREDO

RESUMO: O sindicalismo consolidou-se durante a industrialização e o fordismo, no seio de relações de emprego «normais», em contextos de expansão económica, proliferação de políticas keynesianas e de valorização do capital humano. Ora, os contextos têm vindo a mudar: as relações de emprego transformaram-se, o operário já não constitui a base principal de formação dos sindicatos, nem das estruturas nacionais de emprego; os contextos favoráveis de social-democracia e de Estado-Providência estão em falência; e a abertura das economias ao mercado global alterou os padrões de competitividade transnacional, pulverizando muitos trabalhadores em individualização, fragilização e maior desemprego. Para sobreviverem nestes contextos e desempenharem um papel proeminente na governança global, os sindicatos necessitam de metamorfoses estratégicas nos seus objetivos e instrumentos de actuação. Pretende-se aqui reflectir a crise sindical, os desafios emergentes e as «utopias criativas» de revitalização sindical.

Palavras-chave: Reestruturação, Estratégias, Sindicalismo, Globalizações

TITLE: Transitions and metamorphoses: Contribution for the debate about challenges of unionism within the context of globalisations

ABSTRACT: The trade unionism was strengthened during industrialization and Fordism, within “normal” employment relations, in contexts of economic expansion, proliferation of Keynesian policies and enhancement of human capital. However, the contexts have been changing: the employment relations have been transformed, the typical worker (factories) is no longer the main basis of formation of trade unions nor of the national structures of employment, the favourable contexts of social democracy and welfare state are in crisis, and the opening of economies to the global market changed the patterns of transnational competitiveness spreading many workers in individualization, vulnerability and higher unemployment. To survive in these contexts and play a promi-

IRINA BETTENCOURT PEREIRA

irinabettencourt@gmail.com

Licenciada em Sociologia no ISCTE (Lisboa). Mestranda em Ciências do Trabalho e Relações Laborais (2007/2009) no ISCTE, tem colaborado em projectos do Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-ISCTE) e do Escritório de Lisboa da Organização Internacional do Trabalho.

Graduate in Sociology by ISCTE (Lisbon). Master student in Labour Studies and Industrial Relations (2007-2009), at ISCTE, has collaborated with the Centre for Research and Studies in Sociology (CIES-ISCTE) and the Office of Lisbon of the International Labour Organisation.

ANA ISABEL FIGUEIREDO

anaisabelfigueiredo@gmail.com

Licenciada em Sociologia no ISCTE (Lisboa). Mestranda em Ciências do Trabalho e Relações Laborais (2007/2009), no ISCTE, tem desenvolvido trabalho de consultoria e gestão de recursos humanos em diversas empresas.

Graduate in Sociology by ISCTE (Lisbon). Master student in Labour Studies and Industrial Relations (2007-2009), at ISCTE, has developed work of consultancy and human resource management in several companies.

ment role in global governance, trade unions need a metamorphosis in their strategic objectives and instruments of action. It is intended here to reflect the union crisis, the emerging challenges and the “creative utopias” for union revitalization.

Key words: Restructuring, Strategies, Unionism, Globalisations

O mundo tem vindo a mudar e com ele (e por vezes contra) as diversas instituições têm sido interpeladas para a mudança. De um modo geral, a transição do milénio coincidiu com o aprofundamento das globalizações tecnológica, económica, financeira, política e cultural, com velocidades e abrangências diversas. Nos últimos vinte anos, e particularmente na última década, as dinâmicas de mudança têm sucedido a um ritmo cada vez maior, principalmente devido ao crescimento acelerado do comércio internacional e dos fluxos de capital financeiros; à velocidade do desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação; à proliferação de orientações neoliberais de mercado; e ao surgimento de novos protagonistas na cena internacional, tal como a Índia e a China. O facto de as mudanças emergentes comportarem múltiplas repercussões sociais, económicas e políticas (aos níveis internacional, nacional e local) tem suscitado considerável debate acerca da necessidade de mecanismos concertados de regulação da globalização, de modo a minimizar o mais possível os seus impactos negativos e possibilitar o aproveitamento das suas oportunidades. Não é, pois, por acaso que as organizações sindicais nacionais e internacionais revelam uma preocupação acrescida nestes novos contextos e que nem sempre cooperem da forma desejada – para alguns empregadores e para alguns Estados – com o sentido das mudanças: quer porque racionalmente as repercussões são inoportáveis e com custos sociais elevados, quer porque ideologicamente as mudanças precipitam uma reconfiguração de poderes no espaço de trabalho que é mitigadora do poder colectivo dos sindicatos e acentuadora da assimetria entre o capital e o trabalho.

Consideramos que, juntamente com outros actores da sociedade, os sindicatos são actores estratégicos cuja intervenção é cada vez mais urgente na regulação de enquadramentos «justos» nos contextos do capitalismo flexível e de uma nova economia do trabalho. Entendemos que os sindicatos deverão saber, estrategicamente, como entrar no jogo da globalização, mobilizando recursos, aproveitando oportunidades e contemplando os novos parâmetros de mudança nos seus objectivos e agendas reivindicativas. Admitindo a emergência de novos desafios para o sindicalismo e a necessidade de uma metamorfose sindical, procuramos discutir, na primeira parte do trabalho, os sintomas destes desafios e as suas causas e, na segunda parte, algumas direcções de revitalização sindical, com referência aos desafios particulares do sindicalismo português. Estamos num momento em que se torna mais pertinente que nunca reflectir a «crise sindical» e o discurso dessa crise, mas também as soluções (e

porque não, as utopias) para a renovação das abordagens sindicais e para o fomento, em toda a sua plenitude, do protagonismo dos sindicatos na governança global. Esperamos que este trabalho constitua um breve contributo para esta discussão.

DESAFIOS DO SINDICALISMO NA ERA DAS TRANSIÇÕES E GLOBALIZAÇÕES

Transições e Globalizações

Actualmente vivemos numa era que se reveste de dinâmicas diversas, de uma grande pluridimensionalidade, interdependência de processos e agentes, e com efeitos e consequências cada vez mais globais. Assiste-se à passagem de sociedades e economias fechadas para sociedades e economias mais abertas e inter-comunicantes, de lógicas colectivistas e do domínio da esfera pública para lógicas mais individualistas e do domínio da esfera privada, de agentes pulverizados pelo globo para uma crescente criação e integração de espaços comuns, e de realidades relativamente previsíveis e reguladas para realidades de risco que exigem novas regulações e enquadramentos.

Falar de globalização (e de globalizações e transições) é algo muito comum nos dias que correm e, para além de ser um fenómeno que tem vindo a evoluir ao longo do tempo, não é um conceito de todo unânime na sua definição. Por isso, necessitamos, antes de mais, de clarificar em que sentido é que o interpretamos e em que medida se reveste de importância para a compreensão do fenómeno do sindicalismo e da sua evolução. Genericamente, podemos admitir que a transição do milénio coincidiu com o aprofundamento das globalizações tecnológica, económica e financeira, mas também política e cultural. Carvalho da Silva (2007, p. 44) refere-se à globalização como a «unificação progressiva dos mercados de bens, de serviços e de capitais, e também uma integração crescente da produção a escala mundial [...] uma internacionalização do processo produtivo». Por sua vez, Murteira (2003, 2007, p. 26) reforça a ideia de que se trata de um processo de mudança societal com efeitos à escala global e que consiste num processo cada vez mais acentuado de «integração, interdependência ou interconexão da economia mundial, e que se traduz na existência de um mundo único», mas todavia um mundo repleto de pluralidades que se articulam entre si e cujos actores principais são as ETN's (Empresas Transnacionais). Giddens (2007, p. 16) é um dos autores que muito tem contribuído para o debate académico sobre a problemática da globalização e que enfatiza de forma evidente a pluridimensionalidade deste fenómeno, definindo-o como a «crescente interdependência entre indivíduos, países e regiões. Não significa apenas interdependência económica. Implica uma comunicação acelerada e universal e refere-se também a dimensões políticas e culturais».

Entendemos, portanto, a globalização como um fenómeno multidimensional emergente claramente a partir dos anos 80 (do Séc. XX), resultado da abertura dos mercados, da transnacionalização das empresas e da reconfiguração da divisão internacional do trabalho. Trata-se, também, de um fenómeno acompanhado por um processo progressivo de desindustrialização e de surgimento de «novas industrializações» (Froebel, Heinrichs e Krey, 1980). Como fenómeno multidimensional que é, assume consideráveis implicações em diversas esferas da sociedade, inclusive nos sistemas de relações industriais dos diversos países¹. Não obstante a diversidade de debates em torno deste fenómeno (ou destes fenómenos), argumentamos que a lógica dominante da globalização presente é, *grosso modo*, a lógica da acumulação do capital financeiro e multinacional.

O Consenso de Washington (1989), enquanto referencial das políticas económicas mundiais, vem evidenciar a necessidade de os Estados caminharem para um *market friendly approach*, isto é, para uma abordagem cada vez menos intervencionista nos mercados. Neste paradigma, o Estado deve desenvolver medidas aos níveis fiscal, económico e de gestão de despesas públicas que proporcionem o desenvolvimento das potencialidades do mercado auto-regulador. Portanto, basicamente, este é o paradigma que legitima a livre circulação de capitais e fundos especulativos e o poder das empresas multinacionais na deslocação constante dos seus investimentos para zonas de baixos custos (baixos salários, baixos impostos, etc.) e maior rentabilidade. A acrescer, do ponto de vista do desenvolvimento dos sistemas produtivos, assiste-se, desde os anos 1990, à proliferação de novas formas de organização do trabalho (NFOT)² centradas na eficiência e numa lógica de racionalização flexível.

Paralelamente (e de forma interdependente), nos últimos anos tem vindo a ser institucionalizada uma nova ordem económica internacional, resultado da reconfiguração de poderes entre os EUA, a Europa Ocidental e a Ásia do Pacífico. O crescente protagonismo das economias de mercado emergentes nesta última região tem desencadeado também o surgimento de novos protagonistas no panorama mundial, tais como a China e Índia.

Ora, o desenvolvimento progressivo de veículos globalizantes (aqui referidos) faz com que este protagonismo assuma impactos diversos nos sistemas de emprego e de relações de trabalho nos países ocidentais. Por exemplo, o «efeito China» (Murteira, 2007) manifesta-se em diversos aspectos, tais como: o crescimento das exportações chinesas para os mercados mais desenvolvidos (a baixo custo, motivando efeitos de competição desigual e motivações para deslocações das empresas); pela sua dimensão, a China representa um amplo mercado interno em expansão; e assiste-se ao crescimento do fluxo de investimento directo chinês e de recursos humanos chineses para

as economias de outras regiões (África, América Latina, Europa Ocidental). A China introduz uma modificação nos padrões de competitividade, constringendo as restantes economias a reajustamentos atentos, por vezes «cegos», afectando algumas protecções laborais previamente existentes.

O facto de as mudanças emergentes comportarem múltiplas repercussões sociais, económicas e políticas – *e.g.* o aumento da precariedade laboral, da diferenciação das formas e condições de trabalho, o aumento do desemprego e da individualização³ – tem suscitado considerável debate acerca da necessidade de mecanismos concertados de regulação da globalização, de modo a minimizar o mais possível os seus impactos negativos e possibilitar o aproveitamento das suas oportunidades.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) constituiu, em 2003, uma comissão técnica para estudar a dimensão social da globalização e propor modelos de governação alternativos à lógica dominante da globalização que tem sido propagada nos últimos anos e que tem colocado em causa, por exemplo, os padrões sociais mínimos de protecção no trabalho⁴. A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho (1998), a campanha pelo Trabalho Digno, o acompanhamento da harmonização das leis nacionais com os princípios sociais internacionais no trabalho, constituem exemplos de mecanismos que procuram regular e supervisionar alguns efeitos perversos da globalização.

A União Europeia tem, também, um papel de relevo nesta matéria, nomeadamente através do chamado Modelo Social Europeu (juntamente com o Método Aberto de Coordenação e a Estratégia de Lisboa de 2000), onde se procura integrar os princípios sociais e de coesão (e de diálogo com os interlocutores do trabalho) como parte do sucesso das economias e dos Estados europeus. À parte de diversas considerações que poderíamos fazer, não podemos deixar de mencionar os recentes modelos de «flexigurança» como tentativas de concepção de um espaço minimamente regulado à escala europeia e nacional no contexto da globalização flexível⁵.

Impactos das Mudanças nas Organizações Sindicais e a Crise Sindical

Genericamente, os principais impactos da globalização para o sindicalismo derivam de uma reconfiguração de poderes e de uma nova ordem internacional, que fazem com que os sindicatos estejam perante muitos «jogos» e que o «adversário» de outora se tenham largamente transformado e fortalecido. As mudanças trouxeram novas formas emergentes de riscos e precariedades laborais (Beck, 2000; Castells, 1996). A competição transnacional, a internacionalização das cadeias produtivas e a transformação do capitalismo global provocaram mudanças na composição do emprego, na expansão de trabalhos atípicos e na criação de novas formas de flexibilidade. Não

obstante a variação de respostas às dinâmicas de mudança, os quadros de regulação dos sistemas nacionais de relações industriais têm tido dificuldade em regular, como outrora, os fluxos de transacção e liberalização dos mercados.

Os Estados e os governos, cada vez se tornam mais reféns das lógicas dominantes no que respeita à definição das suas políticas macroeconómicas, sendo coagidos a desenvolver políticas de desregulação e de aumento da flexibilidade dos mercados – e deixando, por isso, de ser aliados «potenciais» dos sindicatos na protecção do mercado de trabalho e dos trabalhadores. Para além disto, o tradicional «emprego para a vida», o trabalhador «típico» industrial com um *nine-to-five job* e a relação «típica» de emprego em que o sindicalismo se desenvolveu, foram declinando nos contextos que delineamos. A terciarização crescente, o crescimento do sector informal, a feminização do mercado de trabalho e a lógica de individualização são, também, factores que têm conduzido à modificação da estrutura de emprego e da base de constituição do sindicalismo «fordista».

Outra das implicações das globalizações na nova configuração do panorama laboral é o surgimento de «trabalhadores do conhecimento» e de «elites» de trabalhadores mais qualificados que, por um lado, não têm tradição sindical de filiação e, por outro, a «raridade» relativa das qualificações de alguns destes trabalhadores aumenta potencialmente o seu poder de negociação individual (e a consequente desmotivação de filiação num sindicato).

E o que se passa em relação à China? Uma questão que nos parece fulcral é o papel dos sindicatos na cooperação para a disseminação de patamares mínimos de protecção no trabalho, do reconhecimento de direitos políticos e sociais, na pressão para a sindicalização de milhões de trabalhadores, e na melhoria das condições de trabalho (aumento de salários, redução de horas de trabalho, segurança, etc.). Isto implica, também, o desenvolvimento do papel transnacional dos sindicatos, através do qual estes possam pressionar os parâmetros da Divisão Internacional do Trabalho, actuar das diversas etapas da cadeias de produção, bem como – juntamente com outros actores – recorrer a mecanismos de supervisão e aplicação de sanções (*e.g.* por via do Tribunal de Direitos Humanos e das Comissões de Inquérito da OIT).

E como tem respondido o sindicalismo a estas mudanças? A maioria dos relatórios e da literatura académica aponta para um declínio relativo e diferenciado da sindicalização e do papel que os sindicatos tinham no período da industrialização e do fordismo (**World Labour Report**, ILO, 1997-98). O sindicalismo, que assumiu um papel importante na História como um movimento democratizador da economia de

mercado e que conduziu à social-democracia, à luz das transições enunciadas (e de factores internos de incapacidade de resposta) já não assume o mesmo papel de outrora. Nas duas últimas décadas, os sindicatos começaram a ser apelidados de instituições conservadoras, obsoletas, defensoras de interesses egoístas, contra o progresso e inovação e com posições encrustadas em atavismos do «passado» (Hyman, 2002). Os principais sintomas da «crise sindical» manifestam-se na queda generalizada das taxas de sindicalização⁶, na erosão das estruturas de representação dos interesses (ao nível da empresa, principalmente), na menor eficácia dos mecanismos tradicionais de actuação (greve e contratação colectiva), nas derrotas e nos desacordos sindicais nas negociações e na incapacidade de proteger o emprego nas antigas regulações.

Com a crise da social-democracia, com os desafios evidentes da globalização das economias de mercado e a crise sindical, há que encontrar novos meios de acção e objectivos para os sindicatos. Não haverá alavancas estratégicas que permitam os sindicatos revitalizarem? Que direcções podem ser desenvolvidas de modo a tornarem a representar os interesses dos trabalhadores, os valores da justiça e da democracia e, simultaneamente, não serem contrários aos interesses da economia e do progresso numa perspectiva de *win-win*?

METAMORFOSES ESTRATÉGICAS: UTOPIAS CRIATIVAS E REVITALIZAÇÃO SINDICAL

Os Sindicatos como Actores Estratégicos e a Rejeição de um Juggernaut Global

Ao longo desta discussão adoptamos uma abordagem que, em primeiro lugar, considera que não há uma direcção inevitável da evolução da globalização, mas que é possível elaborar outras alternativas (Castells, 1996; Beck, 2000; Kovács, 2002). Em segundo lugar, a nossa abordagem considera os sindicatos como actores estratégicos, não passivos, e que podem responder e configurar os constrangimentos estruturais económicos, políticos e ideológicos (Adam e Reynaud, 1978; Reynaud, 1999; Kochan, Katz e McKersie, 1986). Desta forma, entendemos que estes actores deverão, em primeira instância, tomar as «rédeas» do seu futuro e da sua revitalização. Apesar de assumirmos como evidência que os sindicatos estão numa posição de desvantagem relativa – onde mesmo o aproveitamento das forças internas é relativamente mitigado pela supremacia dos factores estruturais –, os sindicatos são entendidos, na nossa abordagem, como actores estratégicos capazes de repensar as suas orientações, objectivos, acções e planear a sua revitalização. Consideramos, também, que a globalização permite a construção de alavancas estratégicas sobre as suas estruturas, na medida em que as instituições constroem, mas também podem capacitar e viabilizar as acções e os projectos dos actores e grupos de interesse da sociedade (Giddens, 1986), inclusive dos sindicatos. Finalmente, consideramos que é necessário o reforço

e renovação sindicais, pois os sindicatos constituem um dos pilares da democracia e do progresso da sociedade a diversos níveis.

Direcções de Revitalização Sindical: Alguns Contributos

Um pouco por todo o mundo tem-se escrito sobre experiências ou direcções de revitalização sindical⁷. Porém, parece-nos que o discurso académico sobre a revitalização sindical tem sido largamente desenvolvido na base das experiências dos sindicatos ocidentais das sociedades industriais avançadas. Apesar de o problema sindical ser mais ou menos comum a um conjunto alargado de países, as estratégias desenvolvidas e as possíveis direcções dependem dos contextos particulares de cada realidade. Não se pretende aqui fazer uma resenha das principais estratégias ou das mais eficazes, mas dar exemplos propostos por alguns autores – desde o fim dos anos 1990 até ao presente – que visam a melhoria do desempenho sindical, do seu protagonismo e da redefinição dos seus papéis nos contextos actuais. Veremos, de forma breve, algumas direcções e áreas de melhoria da actuação sindical emergentes da análise de algumas experiências.

Frege e Kelly (2003), com base em cinco estudos de caso (EUA, Espanha, Itália, Alemanha, Reino Unido), concluem que os factores que mais contribuem para a diversificação de estratégias sindicais são o contexto institucional das relações industriais, as políticas estatais, as estratégias dos empregadores, mas também as estruturas internas dos próprios sindicatos. Neste estudo, os autores identificaram seis estratégias comuns: 1) organização; 2) reestruturação organizacional; 3) construção de coligações; 4) parceria com os empregadores; 5) acção política; 6) relações internacionais⁸. O que é interessante na abordagem destes autores é que, contrariamente a outras análises que se focam mais na relação dos factores externos com o problema sindical (por exemplo, Waddington e Hoffman, 2000), aqui são melhor exploradas as respostas internas estratégicas que os sindicatos podem dar aos desafios.

Hyman (1999, 2002, 2007) é um autor que tem produzido diversas análises sobre o problema sindical e as possíveis direcções, enfatizando de forma inovadora os desafios internos do sindicalismo⁹. Na sua reflexão no fim dos anos 1990, este autor defendia que um dos desafios principais para o sindicalismo do Séc. XXI seria a revitalização e redefinição do seu papel enquanto organizações que defendem uma «economia moral» numa nova economia global. Uma tese interessante de Hyman é que o grande desafio dos sindicatos é a «reinvenção» de um tipo de solidariedade «mecânica» para uma solidariedade «orgânica», munida de valores (liberdade e justiça), ideologia e coordenação de interesses e estruturas cada vez mais diversificadas¹⁰.

Em termos pragmáticos, este autor propõe novas direcções estratégicas para alguns dilemas e problemas sindicais: a promoção de serviços individuais (seguros, viagens, etc); reestruturação organizacional no sentido de fusões e uniões entre sindicatos; e o desenvolvimento de parcerias¹¹. Numa nota de ressalva em relação às estratégias de cooperação com os empregadores, concordamos com Hyman quando se pede que os sindicatos tenham um papel mais activo na monitorização destes pactos, para que não permitam fenómenos de *social dumping* ou ambições progressivamente irresponsáveis por parte dos empregadores. Finalmente, uma outra direcção estratégica apontada por este autor é a concepção do sindicato como uma organização defensora de direitos (desigualdade, discriminação, etc.), através do alargamento de agendas e cooperação com movimentos sociais.

Ao nível local de actuação sindical, Crouch (2007) argumenta que um grande objectivo inovador para os sindicatos na economia europeia (principalmente) é a sua capacidade em participar e integrar as economias locais e as redes da comunidade local. Defende que se tratam de objectivos e acções bastante apropriados ao papel tradicional dos sindicatos, tendo por base orientações dirigidas tanto para o sucesso da actividade económica, como para o sucesso dos trabalhadores no mercado de trabalho, numa agenda mais abrangente e cooperante.

No nível oposto, Pulignano e Kluge (2007) discutem a importância do envolvimento dos trabalhadores nas respostas à competição internacional, como um dos principais pilares do modelo social europeu promovido pela Estratégia de Lisboa de 2000. À luz deste apelo, os autores argumentam que um modelo que contempla o envolvimento dos trabalhadores na gestão da mudança (de forma socialmente responsável) caminha no sentido da coesão social que os novos modelos europeus preconizam. Os autores chamam a atenção para alguns elementos de melhoria do nível de actuação transnacional de coordenação sindical, tais como o aproveitamento do potencial das estruturas europeias, *e.g.* os Conselhos Europeus de Trabalho (*European Work Councils*) e a criação de estruturas formais de negociação colectiva transnacional ao nível da empresa¹².

Hammarström (2007) fala-nos de estratégias activas de mudança para os sindicatos com base na experiência do sector público da Suécia. Aqui, os sindicatos conseguiram obter um melhor estatuto público (face aos utentes e ao público em geral), através da sua resistência face aos cortes nos benefícios sociais do Estado. O resultado gerado foi a emergência de uma solidariedade geral em torno das posições sindicais. Este autor apresenta um conjunto de orientações e direcções que considera munir «eficazmente» os sindicatos no presente contexto de mudança: conhecer as estratégias das empresas e dos seus accionistas; fazer alianças com outros grupos de actores (religiosos, asso-

ciativos, locais, outros sindicatos, políticos); construir propostas alternativas de mudança de forma a abrir o diálogo (com a colaboração de especialistas não sindicais); e o recurso aos *media* (rádio, imprensa, TV) como forma de passar mensagens e comunicar com os membros filiados.

Murray (2000), fazendo uma resenha das conclusões centrais de uma conferência (*on-line*) internacional da OIT sobre o sindicalismo no Séc. XXI, enuncia como principais desafios do sindicalismo global os seguintes: um papel de destaque na implementação de patamares mínimos de defesa no trabalho; o aprofundamento da função política e democrática dos sindicatos; a pressão para o aumento da inspecção do trabalho e de mecanismos de supervisão internacionais (*e.g.*, a OIT); a promoção de campanhas para que as normas internacionais do trabalho não sejam consideradas mecanismos proteccionistas ou inibidores do comércio e da competitividade empresarial; sensibilização para a indispensabilidade destes patamares de protecção no trabalho em instituições internacionais tais como o Banco Mundial (BM), o Fundo Monetário Internacional (FMI) e a Organização Mundial do Comércio (OMC); a mudança de linguagem «militante» e «combativa» para uma linguagem «cooperante» e «justa»; e a organização estratégica das mulheres trabalhadoras e dos trabalhadores do sector informal, alargando a constituição organizativa do sindicato e integrando novas problemáticas nas agendas sindicais. Num sentido igualmente amplo de actuação, Taylor (1999) propunha, já no fim dos anos 1990, exemplos de estratégias transnacionais e discutia a dimensão estratégica do aprofundamento do sindicalismo internacional. Por exemplo: criar estruturas que promovam a dimensão social da globalização; actuar sobre a Divisão Internacional do Trabalho; campanhas contra políticas anti-sindicais; reforçar o diálogo social e agendas comuns com a Confederação Europeia dos Sindicatos; fusões internacionais¹³; campanhas de promoção dos sindicatos como organizações «boas» para os trabalhadores, mas também para o negócio; e criação de grupos de trabalho consultivos. Genericamente, estas propostas vão no sentido da criação de um sistema transnacional de relações industriais e da celebração de acordos internacionais como formas de regulação das relações laborais.

O Caso do Sindicalismo Português: Dessincronias, Dilemas e Direcções Estratégicas

O sindicalismo português partilha semelhantes problemas e necessidades do movimento sindical global. No entanto, assume certas características particulares, principalmente devido à chegada tardia da social-democracia a Portugal e à dificuldade de (re)institucionalização plena das relações industriais em Portugal no pós-74 (Stole-roff, 1988, 1990).

Após a 2.^a Guerra Mundial e até aos anos 1970, o movimento sindical europeu ocupou um papel de relativo destaque na sociedade e, neste último período, nas instâncias de concertação social institucionalizadas na década de 1970. Paralelamente, o sindicalismo português viveu largos anos na clandestinidade e nos anos 1970 emergia ainda de um regime de protecção económico e de forte repressão sindical, desempenhando um papel fortemente político e politizado na transição dos regimes. Quando, em meados dos anos 1980, a «crise da macro-concertação social» acelerou nos restantes países, Portugal estava ainda a construir as suas estruturas de concertação social (Santos, 2004/1995; Ferrera, 2000; Mozzicafreddo, 1994, 2002). Em 1986, Portugal aderiu à CEE e entrou na cena internacional juntamente com outros países cujos Estados começavam já a retirar a sua intervenção nas regulações laborais e a delegar maior poder nos gestores e empresários, que, por sua vez, começavam a negociar sob orientações mais ou menos comuns: redução de custos com o trabalho, introdução de flexibilizações diversas (contratuais, etc.) e recuo dos modelos de Estado-Providência. Nestes contextos, Portugal nunca desenvolveu uma social-democracia consolidada e favorável à institucionalização de uma cultura de negociação e de compromisso social e económico que reconhece os sindicatos como actores necessários à construção e maturação deste compromisso (tal como acontece, por exemplo, na Suécia, Dinamarca e Finlândia)¹⁴. Portugal tem sido um país semi-periférico, um dos mais pobres da União Europeia, e que nunca desenvolveu um real sistema de Estado-Providência. Assim, fruto das dessincronias culturais e históricas vividas, a partir de meados dos anos 1980 torna-se evidente que Portugal procura constantemente (com contradições e problemas estruturais) «apanhar o comboio» da modernização europeia.

Sem querermos dissertar sobre os múltiplos desafios que o sindicalismo português tem enfrentado nestas últimas décadas, e sem negligenciar que as diversas ofensivas sindicais nos últimos anos (muitas delas protagonizadas pelos próprios governos)¹⁵ têm estruturado um clima de fragilidade sindical e de aniquilamento das reservas de poder sindicais, foquemo-nos brevemente nos desafios particulares actuais.

Na nossa perspectiva, os grandes desafios actuais situam-se, nomeadamente, ao nível da recente revisão do código laboral num sentido mais «competitivo» (numa lógica de maior individualização e fragilização do «colectivo»), da reforma da Administração Pública (onde a função pública, a maior reserva de poder sindical em Portugal, tem sido alvo de políticas de desregulação, liberalização e individualização), da diversificação e fragilização da estrutura de emprego em Portugal, do desenvolvimento de tácticas discursivas «anti-sindicais» da parte do governo e de práticas uni-

laterais na regulação laboral por parte dos empregadores, e das fragilidades internas do nosso sindicalismo (fragmentação ideológica e organizacional-estrutural, competição e politização)¹⁶.

Subjacente a estes desafios, reside um constrangimento evidente nas margens de negociação que restam aos sindicatos à luz dos parâmetros internacionais de competitividade e modernização e da necessidade de controlo com os gastos do Estado (aqui, nas negociações com o governo e no sentido da mitigação do «modelo social português»). A nosso ver, os desafios são exacerbados quando as potenciais alavancas de oportunidades e de protecção são por vezes, elas próprias, parte dos constrangimentos. Referimo-nos às políticas «neoliberais» do Estado, à insipiência dos mecanismos de controlo (leis nacionais e internacionais) ou às directrizes neoliberais da UE¹⁷.

Em suma, podemos elencar um conjunto de constrangimentos actuais do sindicalismo português. Estes constrangimentos representam dificuldades potenciais para a formulação de estratégias sindicais eficazes e devem ser incontornavelmente contempladas em qualquer forma de resposta sindical (Quadro I, p. 73).

No seio deste conjunto de constrangimentos, que direcção estratégica é possível pensar para o nosso sindicalismo? À luz destes constrangimentos, dos novos contextos globalizantes e da capacidade estratégica dos sindicatos em tomarem as «rédeas» do seu futuro (aproveitando oportunidades e alavancas externas e internas), consideramos que há diversos desafios que se colocam ao sindicalismo português.

No quadro seguinte (Quadro II, pp. 74-75) damos conta de algumas respostas estratégicas a estes desafios. Consideramos que existem diferentes frentes de actuação, todas elas relevantes quando nos referimos a «estratégias» de revitalização sindical, por isso optamos por não priorizar as direcções que apresentamos, mas somente apresentar *clusters* de actuação e de oportunidades para o nosso sindicalismo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na era das transições e globalizações, o mundo do trabalho vive tempos cada vez mais conturbados. Num contexto de fatalidades, mais do que construir utopias, há que colocar em viva marcha estratégias que promovam direcções alternativas, quer para a inversão da lógica desta globalização, quer para o fomento de um novo papel do sindicalismo na regulação aos níveis local, nacional e internacional.

QUADRO I

Principais constrangimentos actuais do sindicalismo português

Factores estruturais	
Estratégias do Estado/Governo e contextos políticos	- Política de desregulação e privatização - Crise fiscal e financeira - Reforma da Administração Pública - Redução das funções sociais do Estado (“menos Estado”) - Maioria política parlamentar: reduz a possibilidade de recursos políticos para os sindicatos e suas propostas - Construção política de ‘inevitabilidades’ e de reformas ‘best ways’ - Orientação reformista neo-liberal - Austeridade na metodologia de mudança e no diálogo
Estratégias/atitudes dos empregadores	- Estratégias de baixos salários e baixos custos com o factor trabalho - O risco de filiação e a ‘perseguição’ sindical - Incumprimentos das convenções colectivas - O valor do capital humano e do emprego como relativamente dispensáveis/substituíveis - Valores ‘universais’ de eficiência, competitividade, produtividade - Unilateralidade na regulação laboral; desrespeito pelo diálogo social
Legislação do Trabalho	- Revisão do Código Laboral num sentido mais ‘competitivo’ - Sanções fracamente punitivas para actos discriminatórios (critérios sindicais) - Sobrevalorização do individual sobre o colectivo
União Europeia/OIT	- Reformas estruturais na dependência das directivas e dos modelos dos outros países - Critérios de convergência na União Económica Monetária e Pacto de Estabilidade - Relativa permeabilidade a ‘lobbies’ que visem a transformação e deturpação do modelo social europeu (modernização do modelo social europeu) - Ausência de mecanismos eficazes de supervisão e de sanções - Insipiência na regulação laboral ao nível macro
Factores de agência (sindicatos)	
Fragmentação ideológica e competição entre sindicatos	- Dicotomia: sindicalismo de ‘classe’ e sindicalismo revisionista - Adversário sindical dividido: origina fragilização de respostas comuns - Competição no uso dos instrumentos de regulamentação colectiva e no conflito
Politização de agendas	- Generalização e maximalismo das reivindicações - Possibilidade de recurso político a facções opostas: o que exacerba a divisão de acções e propostas sindicais - Relativa ingerência e partidarização com efeitos sobre a autonomia e independência - Tendências por vezes opostas face à europeização/globalização por parte de alguns sindicatos
Contratação Colectiva	- Falta de inovação nas cláusulas reguladoras do emprego - Relativa incapacidade de flexibilização de agendas e prezar pelo interesse do negócio
Orientações sindicais	- Defesa de direitos adquiridos e propostas fora dos mesmos parâmetros que os empregadores: política institucionalmente defensiva de uma das grandes confederações sindicais (orientações ‘path-dependent’) - Utilização abusiva do instrumento da greve como acção de protesto simbólico
Taxas de sindicalização	- Baixas taxas de sindicalização (neste momento, cerca de 20%)

Na nossa abordagem, e no que respeita ao sindicalismo português em particular, os sindicatos têm noção de que a relação de emprego «típica» em que se desenvolveram já não é a mesma, o que traz consequências para os seus objectivos e modos de acção. Há novos actores (nacionais e internacionais) que complexificam as relações e os «jogos» nesta era de mudanças: os processos de globalização fazem emergir novos poderes e controlos, nem sempre apreensíveis e facilmente controláveis, o que exige um fortalecimento da capacidade sindical de antecipação e acção.

QUADRO II

Desafios do sindicalismo português

Frentes estratégicas	Agenda/Objectivos
Organização interna	- Aumentar as taxas de filiação, na base da diversificação da estrutura de emprego existente - Captar os trabalhadores do sector informal e ilegal; a “elite qualificada”; e não perder os trabalhadores e funcionários do “sector público” - Oferta de outros serviços aliciantes, principalmente para os jovens trabalhadores (e.g. formação; seguros; lazer, etc.) - Estruturas menos partidárias
Coligações e Alianças	- Em momentos -chave de mudança, ultrapassar fissuras ideológicas e negociação entre sindicatos (CGTP e UGT): plataforma comum sindical. Trabalhar também com o sindicalismo independente (USI) - Reestruturação organizacional: uniões e fusões no mesmo sector ou na mesma classe profissional (o ex. recente dos sindicatos dos bancários)
Pactos e Compromissos com as empresas	- Objectivos sindicais de eficiência económica e sucesso do negócio - Linguagem menos ‘combativa’ e mais ‘conciliadora’ - Monitorização de cumprimentos dos pactos - Aumento da credibilidade na negociação e na formulação de políticas - Papel pró-activo e estratégico <i>win-win</i> (ceder, por vezes, em matérias de flexibilização ou benefícios em troca de manutenção de emprego) - Participação na estratégia das empresas - Promoção de campanhas: «empresa socialmente responsável» ou «socialmente competitiva» na colaboração com os sindicatos - Propostas alternativas fundamentadas e realistas à luz dos constrangimentos dos empregadores (e.g. casos de deslocalizações de empresas): qualidade/custos
Reforço de actuação nos locais de trabalho	- Reforçar a representação sindical nas Comissões de Trabalho, de Higiene e Segurança - Estimular um papel pró-activo dos delegados sindicais (e.g. premiar bons desempenhos) - Campanhas de sensibilização para a sindicalização e para a defesa dos direitos - Campanha do sindicato como um “serviço de apoio” ao trabalhador - Estimular os departamentos de RH para o apoio na motivação à sindicalização
Ação Política	- Defender o Estado Providência: funções sociais do Estado; evitar privatizações excessivas - Combater a precariedade laboral e colaborar nas políticas de criação de emprego - Alianças com partidos políticos: nos interesses do sindicato como um todo - Pressão para o funcionamento eficaz das instituições de concertação social - Defesa de leis favoráveis à protecção no emprego e à liberdade sindical - Promoção de políticas de ‘humanização’ da globalização e das práticas de RH - Combater o sector informal e ilegal: visibilidade e processos de formalização - Integrar iniciativas tais como: plataformas laborais contra a imigração ilegal (trabalhando junto do SEF, IGT), contra discriminação pelo HIV, sexo, etc.
Ação judicial/leis do trabalho	- Colaborar de forma próxima com a Inspeção do Trabalho (mais inspectores e mecanismos regulares) - Denúncia dos incumprimentos das leis de liberdade sindical de actuação e de organização - Reivindicação de mecanismos mais eficazes de resolução de conflitos de trabalho - Pressão para a participação sindical nos grupos de trabalho técnicos de revisão da legislação e fortalecimento do papel consultivo obrigatório

Continua na p. 75

Continuação da p. 74

Frentes estratégicas	Agenda/Objectivos
Media/Imprensa	- Comunicação com os membros filiados (rádio, imprensa, TV) e transmissão de mensagens - Comunicação com a opinião pública geral e melhoria do estatuto público do sindicato - Desconstrução de tácticas discursivas 'anti-sindicais' e criação de zonas de poder de influência
Actuação Transnacional/Europeia	- Uso dos quadros existentes de apoios financeiros aos trabalhadores (e.g. Fundo de Apoio à Globalização) - Sindicalismo internacional: cooperação em redes sindicais/Confederação Internacional Sindical - Participação nos EWC e órgãos tripartidos internacionais; acordos internacionais - Articulação das agendas nacionais sindicais com as agendas internacionais - Solidariedade internacional e desenvolvimento do sindicalismo ao longo das cadeias de produção (até às periferias das economias de mercado europeias): defesa de patamares mínimos de protecção no trabalho e sanções (por ex. contra a China) - Coerência na articulação de agendas, por exemplo, no mesmo sector - Pressão nas instituições internacionais: BM, FMI, OMC, BCE, países G8, para que contemplem nas suas agendas preocupações com o trabalho e os trabalhadores - Participação em estruturas formais de negociação colectiva transnacional ao nível da empresa - Reforçar o papel de consulta aos sindicatos na concepção de políticas macro
Coligações com a sociedade civil	- 'Lobbies' com outros grupos da comunidade: igrejas, associações (ambiente, culturais, direitos humanos, etc.); criação de solidariedades, apoios e popularidade na comunidade (ligações estratégicas e status público). Outras funções sindicais. - Ligações com o movimento internacional May Day, com a associação nacional FERVE (Fartos Destes Recibos Verdes), entre outros.
Conhecimento e Peritagem	- Conhecer as empresas do mercado e as suas estratégias (bem como os seus accionistas) - Aprofundar a capacidade de negociação e de liderança dos dirigentes sindicais - Formação geral e especializada para dirigentes sindicais
Inovação/Benchmarking	- Aproveitar boas práticas estratégicas de revitalização sindical de outros países - Inovação através de identificação de experiências <i>win-win</i> (tendo em conta as particularidades dos contextos)

A protecção do emprego (no sentido tradicional) não pode ser o único «cavalo de batalha», nem os sindicatos podem ser actores meramente reactivos, defensivos ou adaptativos. Há um complexo de problemas emergentes que os sindicatos podem e têm de dar resposta, nomeadamente a proliferação de nichos de precariedade e de novos trabalhadores, o que faz com que os sindicatos tenham de actuar, também, em sectores com pouca tradição sindical e alargar as agendas e objectivos contemplando uma diversidade de trabalhadores emergentes («proletariado» pós-fordista, «elites» qualificadas, minorias sem direitos políticos, jovens pouco esclarecidos ou motivados para a sindicalização, etc.)¹⁸.

Uma área que nos parece particularmente interessante, embora com efeitos apenas a médio prazo, é a conquista de solidariedades na comunidade, pois pode ter diversos efeitos tais como a sensibilização para os problemas de emprego e sindicais actuais e a conquista de apoios em actores diversos (utentes, consumidores, eleitores, organizações, trabalhadores não filiados, etc.), possibilitando, simultaneamente, um aumento do *status* público sindical e da quota de filiação.

Outra discussão bastante focada ao longo do trabalho é que a acção além fronteiras é cada vez mais relevante, embora haja que reforçar, em primeira instância, a actuação ao nível local e das instituições macro de concertação social. Ao nível internacional (no espaço Europeu, em particular), muitos dos grupos de trabalho, assim como os seus enquadramentos, são uma mera «operação de cosmética social e democrática», o que, em termos de estratégia, pode revelar-se um dispêndio ineficaz de esforços sindicais. Ainda assim, em contextos cada vez mais globalizados, a solidariedade e as sinergias sindicais e a legitimação institucional e política das organizações sindicais a este nível não devem ser de todo descuradas e devem fazer parte de uma estratégia integrada de revitalização sindical¹⁹.

No geral, uma metamorfose sindical implica criar estruturas de oportunidades, despende alguns recursos (dinheiro, tempo), saber como acumular reservas de poder e como actuar – cedendo ou recuando – de acordo com uma flexibilidade estratégica. Salvaguardamos que qualquer metamorfose sindical não deve perder de vista que estas organizações têm um papel importante de contrabalanço da assimetria da relação de forças na esfera do trabalho. Por exemplo, o custo de um desacordo negocial ou de uma posição sindical mais «intransigente» pode ser largamente estratégico, se as propostas sindicais concebidas forem realistas e os efeitos forem favoráveis à representação de interesses dos filiados. Uma metamorfose sindical deve significar «elasticidade estratégica» de agendas, internacionalismo, pró-actividade, antecipação e abertura, sempre na perspectiva do reforço das instituições democráticas da sociedade.

Finalmente, deixamos o repto para reflexão acerca da possibilidade de maior «humanização» da globalização: será ainda possível retomar o paradigma (ou uma variante) das novas formas de organização do trabalho dos anos 1970, que postulava já uma flexibilidade humanista e menos centrada na eficiência cega? Parece-nos que os sindicatos podem desempenhar um papel importante na reconfiguração de novos «valores» e, porque não, na proliferação e consolidação de um novo consenso de Bruxelas ou de Genebra.

NOTAS

1. Sobre a globalização e tendências de evolução das relações industriais nas sociedades contemporâneas, ver por exemplo Beck (2000, pp. 67-92), Campos Lima (2004, pp. 55-59), Castells (1996, pp. 93-115 e pp. 202-231).

2. Esta designação foi muito utilizada na Europa já nos anos 70 do Séc. XX. Porém, nessa altura era uma perspectiva mais centralizada no movimento de humanização do trabalho e democratização da empresa. A Comissão Europeia lançou, em 1997, o debate sobre a renovação da organização do trabalho no Livro Verde: **Parceria para uma Nova Organização do Trabalho**. Apesar de surgir uma mistura de abordagens, a perspectiva que hoje prevalece é centrada numa lógica de «racionalização flexível» (Kóvacs, 2002). Para uma análise das NFOT nos países da União Europeia, *vd.* Valeyre, A. e Lorenz, E. (2004), «Les Formes d'Organisation du Travail dans les Pays de l'Union Européenne», *D'Etudes D'Emploi*, no 32.

3. *Vd.* o recente relatório da OIT, «Global Employment Trends» (cf.ilo.org), onde se faz uma análise exaustiva sobre a situação actual mundial do emprego e onde a OIT calcula que durante 2008 haverá pelo menos mais 5 milhões de pessoas no desemprego.

4. Relatórios da Comissão para a Dimensão social da Globalização (cf.ilo.org).

5. Sobre o tema da flexigurança, *vd.* Vermeulen, G. e J. Hurley (2007), **Varieties of Flexicurity: Reflections on Key Elements of Flexibility and Security**, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

6. O **World Labour Report** de 1997-98 (OIT) revelou quedas acentuadas nas taxas de sindicalização entre 1985 e 1995 para Portugal (50,2%), França (37,2%), Grécia (33,8%) e Reino Unido (27,7%). Outros países revelaram declínios médios, tais como a Áustria (19,2%), Luxemburgo (18,1%), Alemanha (entre 1991-95, 17,6%), Irlanda (12,6%), Holanda (11%) e Itália (7,4%). Por outro lado, a Finlândia (+16,1%), a Suécia (+8,7%) e a Dinamarca (+2,3%) registaram aumentos nas taxas de sindicalização, para o mesmo período. *Vd.* Apêndice do relatório Tabela 1.3.

7. Por exemplo, os seguintes trabalhos cobrem um conjunto vasto de experiências em diversos países: KELLY, J. e FREGE, C. (Eds.) (2004), **Varieties of Unionism: Strategies of Union Revitalization in a Globalizing Economy**, Oxford University Press, Oxford; e JOSE, A. V. (Ed.) (2002), **Organized Labour in the 21st Century**, Geneva: International Institute for Labour Studies. Para o enfoque particular na Europa, *vd.* EBBINGHAUS, B. (2002), «Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe», *Industrial Relations Journal*, vol. 33(5), pp. 465-483. Num outro contexto, Kurvilla e Erickson (2002) analisam os sistemas de relações industriais em sete países asiáticos em «Change and transformation in Asian industrial relations», *Industrial Relations*, vol. 41(2), pp. 171-226. Para uma análise da situação no Brasil, Argentina e Chile, *vd.* COOK, M. L. (2002), «Labor reform and dual transition in Brazil and the Southern Cone», *Latin America Politics and Society*, vol. 44(1), pp. 1-35. Para um panorama geral da reestruturação sindical na Europa, Austrália e EUA, veja-se WADDINGTON, J. (Ed.) (2005), **Restructuring Representation: The Merger Process in Trade Union Structural Development in Ten Countries**, Brussels, Peter Lang. Finalmente, veja-se o recente livro: PHELAN, CRAIG (Ed.) (2007), **Trade Union Revitalisation: Trends and Prospects in 34 Countries**. Oxford, Peter Lang.

8. Porém, muitas destas estratégias têm apenas correspondência e eficácia em países com tradição da social-democracia, onde os sindicatos puderam desenvolver uma «massa crítica» de legitimidade social. Clarke (2005, *in* Upchurch, 2006, p. 43) chama a atenção de que as escolhas estratégicas para os sindicatos em economias em transformação pode ser dificultada, isto é, não podem ser pensadas no mesmo quadro de desenvolvimento de estratégias aplicado aos contextos sociais-democratas na Europa Ocidental.

9. Este autor introduziu a importância das «identidades sindicais» como largamente determinantes para a elaboração de verdadeiras estratégias sindicais. No seguimento desta ideia, defendendo que o processo de revitalização sindical deve ser despoletado (em primeira instância) através da iniciativa dos sindicatos, argumentamos que os incentivos «ideológicos» e «identitários» devem constituir prioridades a integrar uma verdadeira estratégia sindical.

10. O termo de «economia moral» é de Swenson (1989), referido por Hyman (1999, p. 10).

11. Esta é uma estratégia muito difundida (diversos casos nos EUA, na Grã-Bretanha e na Alemanha). A orientação fundamental desta estratégia é de «ganhos mútuos» (*mutual gains*) e o foco é na empresa, num interesse comum entre o empregador e os trabalhadores, competitividade e sobrevivência. Por exemplo, os sindicatos podem ceder em modificações no regime de produção – redução de trabalhadores, horários flexíveis, mobilidade, etc. – em troca de um compromisso da gestão da não «deslocalização» da empresa. Os pactos sociais difundidos na Europa também vão neste sentido (políticas de criação de emprego em troca de uma flexibilização na legislação laboral, menos benefícios sociais, etc.). Sobre estes pactos, *vd.*, por exemplo, Fajertag e Pochet (2000).

12. Salientamos a iniciativa do projecto TRACE, um projecto liderado pelo ETUCO – *European Trade Union College* –, em parceria com seis federações europeias da indústria e com os departamentos de formação de dez confederações sindicais nacionais. Este projecto foi financiado pela Comissão Europeia (2004-2006) com o objectivo de congregar a análise de diversas experiências de respostas sindicais às mudanças, de modo a servir como instrumento para a melhoria da capacidade das organizações sindicais poderem responder a situações de mudança económica e industrial. *Vd.* sobre este projecto a revista *Transfer*, vol. 13, no 2, Summer, 2007, pp. 267-290 e pp. 297-300.

13. Há um exemplo neste trabalho de Taylor que contempla Portugal: em Fevereiro de 1998, o ICEM (*Internacional Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers Union*) juntou sindicatos de 10 países, incluindo Portugal, para lançar uma estratégia global contra as actividades do Rio Tinto, uma das maiores empresas mineiras do mundo. Esta campanha focou-se nas atitudes alegadamente anti-sindicais, principalmente na Austrália,

no Zimbabué e em Portugal. Foi estabelecida uma grande campanha através de alianças com ambientalistas, igrejas, outros grupos da comunidade.

14. Veja-se uma análise cuidada sobre o desenvolvimento do sindicalismo português e os seus dilemas actuais em Stoleroff (2007b).

15. Durante os anos 1980, a crise económica de 1983-1985, os governos de centro-direita no poder e a entrada na CEE foram alguns factores condicionadores de uma reestruturação no sistema de relações industriais em Portugal (incluindo as privatizações e liberalizações) com consequências negativas para os sindicatos. No fim dos anos 1980, o Governo de Cavaco Silva encetou uma reforma da legislação laboral que contemplava elementos constrangedores da liberdade sindical e da protecção no emprego. Stoleroff (1992) faz uma interessante análise desse período e da forma como as lutas nessa década realinharam a balança de forças de classe e contribuíram para um grande enfraquecimento sindical. Há estudos sobre o aumento da desfiliação e sobre a dificuldade de os sindicatos organizarem os trabalhadores a partir das empresas, veja-se por ex. Cerdeira (1997). Durante os anos 1990 (e até ao momento actual com o Governo socialista de José Sócrates), as reformas estruturais continuaram a ser aprofundadas à luz dos parâmetros da globalização e das flexibilizações laborais.

16. Sobre a revisão do código laboral, veja-se o Relatório final da Comissão do Livro Branco (Dezembro, 2007); sobre uma análise da Reforma da Administração Pública Portuguesa e o papel dos sindicatos, veja-se Stoleroff (2007) e Stoleroff e Pereira (2007); sobre as práticas unilaterais dos gestores e empregadores e das atitudes face aos sindicatos, veja-se Stoleroff (2004). Para os dados sobre a feminização crescente do mercado de trabalho, as elevadas taxas de desemprego e o crescimento dos trabalhos atípicos, consultar os Inquéritos ao Emprego/INE.

17. Neste último caso, veja-se o livro verde **Modernizar o Direito do Trabalho para Enfrentar os Desafios do Século XXI**, apresentado pela Comissão das Comunidades Europeias em Novembro de 2006. *Vd. também* Supiot (2001).

18. Não podemos negligenciar que o sindicalismo fordista não desapareceu de todo. Em muitos casos, encontram-se em grande expansão nas economias semi-periféricas ou periféricas (vejam-se, por exemplo, os países asiáticos de mão-obra barata) e nos países desenvolvidos das economias de mercado assistimos à reinvenção de modelos tayloristas (veja-se, por exemplo, o caso do trabalhador taylorista «informático» nos *call centers*, entre outros).

19. Deixamos somente a referência de uma experiência de cooperação sindical entre o sindicalismo português e brasileiro, no âmbito do sindicalismo europeu e do Mercosul, analisada em AUGUSTO COSTA, HERMES (2002), «A acção sindical na U.E. e Mercosul: Limites e Desafios», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 62, pp. 69-96. A este propósito, *vide* também o autor Peter Waterman (2002), que propõe a criação de um novo internacionalismo operário, através do reforço do papel da cultura e nas novas tecnologias da informação e da comunicação, em «O Interacionalismo sindical na era de Seattle», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 62, Junho, pp. 33-68.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAM, G., REYNAUD, J.-D. (1978), **Conflits du Travail et Changement Social**. Presses Universitaires de France, Paris.

BECK, U. (2000), «The risk regime». In Ulrich Beck (2000), **The Brave New World of Work**, Polity Press, Cambridge pp. 67-92.

CAMPOS LIMA, M. da P. (2004), «Tendências de evolução dos sistemas de relações laborais e das relações de emprego». In «Relações colectivas de trabalho e flexibilidade ofensiva, nos anos 90, em Portugal». Tese de Doutoramento, ISCTE. pp 59-79.

CASTELLS, M. (1996), **The Rise of Network Society**. Vol. I. Blackwell Publishers, Oxford.

CERDEIRA, M. (1997), «A sindicalização portuguesa de 1974 a 1995». *Sociedade e Trabalho*, vol. 1, pp. 46-53.

CROUCH, C. (2007), «Trade unions and local development networks». *Transfer – European Review of Labour and Research*, vol. 13(2), pp. 211-224.

FAJERTAG, G. e POCHET, P. (orgs.) (2000), **Social Pacts in Europe – New Dynamics**. ISE/OSE, Bruxelas.

FERRERA, M. (2000), «A reconstrução do Estado social na Europa Meridional». *Análise Social*, Vol. XXXIV, n.º 151-152 (Inverno), pp. 457 - 475.

FREGE, C. e KELLY, F. (2003), «Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective». *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9(1), pp. 7-24.

- FROEBEL, F., HEINRICHS, J. e KREY, O. (1980), **The New International Division of Labour**. Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- GIDDENS, A. (1986), **The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration**. Polity, London.
- GIDDENS, A. (2007), **A Europa na Era Global**. Editora Presença.
- HAMMARSTRÖM, O. (2007), «Active change strategies for trade unions». *Transfer – European Review of Labour and Research*, vol. 13(2), pp. 241-252.
- HYMAN, R. (1999), «An emerging agenda for trade unions?». *Discussion Papers*, DP/98, *Labour and Society Programme*, ILS/ILO, Geneva.
- HYMAN, R. (2002), «The Future of Unions». *Just Labour*, vol.1 (Winter), pp. 7-15.
- HYMAN, R. (2007), «How can trade unions act strategically?». *Transfer - European Review of Labour and Research*, vol.13(2), pp. 193-210.
- ILO (1997-98), **World Labour Report 1997-98. Industrial Relations, Democracy and Social Stability**.
- ILO (2007), «Trade unions and globalization: trends, challenges and responses». ILO article.
- KOCHAN, T. A., KATZ, H. C., MCKERSIE, R. B. (1986), **The Transformation of American Industrial Relations**. Basic Books, New York.
- KÓVACS, L. (2002), **As Metamorfozes do Emprego**. Celta Editora, Oeiras.
- KÓVACS, L. (2006), «Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho». *Sociologia Problemas e Práticas*, n.º 52, pp. 41-65.
- MOZZICAFREDDO, J. (1994), «O Estado-Providência em Transição». *Sociologia, Problemas e Práticas*, vol. 16, pp. 11 - 40.
- MOZZICAFREDDO, J. (2002), **Estado-Providência e Cidadania em Portugal**. Celta, Oeiras.
- MURRAY, J. (2000), «The ILO's on-line conference on organized labour in the 21st century». *Discussion paper* no 125, *Labour and Society Programme*, ILS/ILO, Geneva.
- MURTEIRA, M. (2007), **A Nova Economia do Trabalho**. Ensaios, ICS, Lisboa.
- PULIGNANO, V. e KLUGE, N. (2007), «Employee involvement in restructuring: are we able to determine the price?». *Transfer - European Review of Labour and Research*, vol.13(2), pp. 225-240.
- REYNAUD, J.-D. (dir.) (1999), **Le Conflit, la Négociation et la Règle**. 2e éd. Octarès Éditions, Toulouse.
- SANTOS, B. S (1995), «Teses para a renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo». In E. Estanque *et al.* (org.) (2004), **Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança**. Quarteto, pp. 161-180.
- SILVA, M. C. da (2007), **Trabalho e Sindicalismo em Tempo de Globalização**. Círculo de Leitores.
- STOLEROFF, A. (1988), «Sindicalismo e Relações Industriais em Portugal». *Sociologia Problemas e Práticas*, n.º 4 (Maio), pp. 147-164.
- STOLEROFF, A. (1992), «Between Corporativism and Class Struggle: the Portuguese Labour Movement and the Cavaco Silva Governments». *West European Politics*, vol.15(4).
- STOLEROFF, A. (1990), «O padrão de Relações Industriais Emergentes em Portugal. Uma abordagem sistémica». *Organizações e Trabalho*, n.º 2 (Janeiro-Abril), pp. 49-80.
- STOLEROFF, A. (2004), «O unilateralismo na gestão do trabalho e as suas implicações para as relações industriais e o sindicalismo em Portugal». In <http://www.aps.pt/vcongresso/ateliers-pdfs.htm>
- STOLEROFF, A. (2007), «The revolution in the public services sector in Portugal: with or without the unions». *Transfer*, vol. 13(4), pp. 631-652.
- STOLEROFF, A. (2007b), «Portuguese Trade Unionism: Dilemmas and Prospects». In Craig Phelan (dir.), **Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 Countries**. Oxford, Peter Lang.
- STOLEROFF, A. e PEREIRA, I. (2007), «The Reform of the Portuguese Public Administration: The Evolution of Negotiation and Conflict between Unions and Governments?». *IIRA Europe 2007 – The Dynamics of European Employment Relations*, 8th European Congress of the International Industrial Relations Association, Manchester.
- SUPIOT, A. *et al.* (2001), **Beyond Employment – Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe**. University Press, Oxford.
- TAYLOR, R. (1999), «Trade unions and transnational of industrial relations» *Discussion Papers* DP/99/1999, *Labour and Society Programme*, ILS/ILO, Geneva.
- UPCHURCH, M. (2006), «Strategic dilemmas for trade unions in transformation: the experience of Serbia». *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, n.º 4, pp. 43-64.
- WADDINGTON, J. e HOFFMAN, R. (Eds.) (2000), **Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions**, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels.