

MUDANÇAS NO TRABALHO E AÇÃO SINDICAL:
Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização





Coordenador Editorial de Educação:

Valdemar Sguissardi

Conselho Editorial de Educação:

José Cerchi Fusari

Marcos Antonio Lorieri



Marcos Cezar de Freitas

Marli André

Pedro Goergen

Terezinha Azerêdo Rios

Vitor Henrique Paro



Elísio Estanque • Leonardo Mello e Silva • Roberto Vêras
António Casimiro Ferreira • Hermes Augusto Costa
(Organizadores)

MUDANÇAS NO TRABALHO E AÇÃO SINDICAL: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização

Com contribuições de:

António Casimiro Ferreira • Boaventura de Sousa Santos
Carlos Alberto Grana • Elísio Estanque
Francisco de Oliveira • Geraldino dos Santos
Hermes Augusto Costa • João Proença
Leonardo Mello e Silva • Manuel Carvalho da Silva
Peter Waterman • Richard Hyman • Roberto Vêras

 **CORTEZ
EDITORIA**

MUDANÇAS NO TRABALHO E AÇÃO SINDICAL: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização

Elísio Estanque; Leonardo Mello e Silva; Roberto Vêras; António Casimiro Ferreira; Hermes Augusto Costa (Orgs.)

Capa: Estúdio Graal

Revisão: Maria de Lourdes de Almeida

Composição: Dany Editora Ltda.

Coordenação editorial: Danilo A. Q. Morales

Por recomendação dos organizadores, foi mantida a ortografia vigente em Portugal.

Nenhuma parte desta obra pode ser reproduzida ou duplicada sem autorização expressa dos autores e do editor.

© 2005 by Organizadores

Direitos para esta edição

CORTEZ EDITORA

Rua Bartira, 317 — Perdizes

05009-000 — São Paulo-SP

Tel.: (11) 3864-0111 Fax: (11) 3864-4290

E-mail: cortez@cortezeditora.com.br

www.cortezeditora.com.br

Impresso no Brasil — setembro de 2005

Sumário

Apresentação	
<i>Elísio Estanque, Leonardo Mello e Silva, Roberto Véras, António Casimiro Ferreira e Hermes Augusto Costa</i>	7
I PARTE — AS RELAÇÕES LABORAIS E OS DESAFIOS DO PACTO SOCIAL	
Capítulo 1. Europeização ou erosão das relações laborais?	
<i>Richard Hyman</i>	15
Capítulo 2. O diálogo social e a reforma trabalhista e sindical no Brasil: debate atual	
<i>Roberto Véras</i>	45
Capítulo 3. Diálogo social: notas de reflexão a partir da experiência europeia e portuguesa	
<i>António Casimiro Ferreira</i>	71
Capítulo 4. O enigma de Lula: ruptura ou continuidade?	
<i>Francisco de Oliveira</i>	96
II PARTE — O TRABALHO E O SINDICALISMO ENTRE OS PATAMARES NACIONAL E TRANSNACIONAL	
Capítulo 5. Mudanças e clivagens no mundo do trabalho: novas tecnologias ou novas desigualdades? O caso português	
<i>Elísio Estanque</i>	103
Capítulo 6. Mudanças na organização do trabalho em empresas brasileiras nas últimas décadas: uma visão geral	
<i>Leonardo Mello e Silva</i>	132

Capítulo 7. Teses para a renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo <i>Boaventura de Sousa Santos</i>	166
Capítulo 8. O sindicalismo na UE e MERCOSUL: etapas e caminhos em aberto <i>Hermes Augusto Costa</i>	188
Capítulo 9. O internacionalismo sindical na era de Seattle <i>Peter Waterman</i>	218
III PARTE — VOZES DO MUNDO SINDICAL	
Entrevistas com Geraldino dos Santos (FS) e Carlos Alberto Grana (CUT)	263
Entrevistas com Manuel Carvalho da Silva (CGTP-IN) e João Proença (UGT)	288
Nota sobre os autores	331

Apresentação

Fruto, em grande medida, dos múltiplos impactos das dinâmicas do capitalismo mundial, as últimas décadas do século XX e a entrada no novo milénio foram marcadas por profundas transformações na esfera laboral e na sociedade em geral: a inovação tecnológica, a expansão da robótica e a emergência da chamada sociedade da informação — no contexto da actual onda neoliberal — deram mais visibilidade às esferas do consumo e do lazer, enquanto o trabalho parece ter perdido a sua velha centralidade, quer na determinação da acção colectiva quer na experiência subjectiva dos cidadãos; outros dispositivos culturais e dimensões identitárias situadas fora do espaço da produção ganharam maior relevância social e até política, em desfavor da velha luta de classes; o desemprego estrutural e a diversidade de formas de exclusão social cresceram em amplitude e intensidade, contribuindo aparentemente para que o trabalho perdesse o seu tradicional estatuto de principal elo de ligação entre o indivíduo e a sociedade. Aparentemente, porque as mudanças operadas no campo profissional e nas relações laborais fragilizaram a capacidade de acção e de resistência organizada nesta esfera, mas, a nosso ver, o trabalho persiste como a principal fonte de dignidade humana e, deste modo, a perda de estatuto do trabalho é corolário da perda de dignidade do trabalhador e do agravamento do risco e insegurança que lhes estão associados.

A crescente segmentação dos mercados de trabalho e a deslocalização do emprego para países com mão-de-obra barata contribuíram para

degradar as condições de trabalho no mundo inteiro, e ao mesmo tempo intensificar a precariedade de novos sectores da força de trabalho, sobretudo nos países do Sul, que se mantêm com níveis de rendimento no limiar da subsistência, senão mesmo abaixo disso. Estas tendências alteraram drasticamente o equilíbrio entre capitalismo e democracia nos países ocidentais e multiplicaram as formas de exploração, pobreza e opressão à escala global.

Como resultado deste processo, não só a importância integradora do trabalho passou a ser mais abertamente questionada, como as condições de actuação do movimento sindical reflectem agora novos obstáculos e dificuldades, que põem em evidência a sua crescente fragilização. Colocadas perante tais problemas, as estruturas sindicais procuram, no entanto, resistir e adaptar-se às novas condições sem perderem a sua identidade, isto é, procurando abrir espaço e alargar a sua acção no sentido de estabelecer novas alianças e redes de solidariedade, seja através da convergência com novos programas envolvendo novos actores e movimentos sociais, seja através da sua expansão para a escala transnacional.

A intensidade das transformações em curso é de tal ordem que muitos dos conceitos e modelos analíticos em que há poucas décadas se apoiaram os principais estudos sociológicos neste domínio se têm revelado desajustados para conferir visibilidade e consistência interpretativa a fenómenos como os da flexibilidade, da precariedade, da informalidade, da insegurança ou do individualismo, os quais têm de ser hoje analisados do ponto de vista da sua interconexão à escala mundial.

É a esta luz que o presente livro procura traçar um olhar actualizado sobre os problemas e desafios que hoje se colocam ao mundo do trabalho e ao exercício da cidadania dos trabalhadores — dentro e fora da esfera produtiva —, um olhar que pretende sustentar-se no justo equilíbrio entre as perplexidades perante a realidade e a esperança perante os desafios futuros.

Os vários artigos que compõem este livro encontram-se, pois, balizados pelo tema da mudança e pelos dilemas/problemas que ela levanta, nomeadamente: na relação entre emprego estável e ausência de emprego, na articulação de papéis entre forças sociais e políticas pela

melhoria nas relações laborais, nas (in)compatibilidades entre tecnologias e desigualdades, nos limites e possibilidades dos preceitos gerais associados aos modelos produtivos, nas teses para a renovação do movimento sindical, ou nas opções de actuação sindical à escala transnacional, seja esta regional ou mesmo internacional, como forma de superar a crise de modelos nacionais.

Como indica o subtítulo do presente livro, o repto para reflectir sobre as relações laborais e o sindicalismo num contexto de mudança foi lançado essencialmente a um conjunto de investigadores e sindicalistas portugueses e brasileiros. Portugal e o Brasil ocupam, por isso, um lugar de destaque nesta obra, o que resulta não só da cooperação entre o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e o Centro de Estudos dos Direitos de Cidadania da Universidade de São Paulo, ao abrigo do Programa de Cooperação Científica e Técnica Luso-Brasileiro entre o Instituto de Cooperação Científica e Tecnológica Internacional (actual Gabinete de Relações Internacionais da Ciência e Ensino Superior) e a Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento do Pessoal de Nível Superior, como também da convicção recíproca de que as mudanças que presentemente cruzam as relações laborais e o sindicalismo dos dois países não são específicas apenas de cada um deles. A partilha dos problemas e das angústias, assim como das possíveis soluções para lidar com os primeiros e com as segundas é, por isso, transnacional. Daí que, para além de Portugal e Brasil, o livro contenha artigos cujo enfoque analítico são os contextos transnacionais, sejam estes de âmbito regional ou mesmo internacional.

Na sua organização formal, este livro encontra-se estruturado em três partes. Na primeira parte, discutem-se as relações laborais sobretudo à luz dos desafios suscitados pela construção de pactos sociais como possível estratégia de convergência, quer entre os “clássicos” actores sindicais, patronais e governamentais, quer entre estes e outras entidades da sociedade civil. No *capítulo 1*, Richard Hyman discute a noção de trabalho e de relações laborais e analisa ainda os contornos de um novo modelo de relações laborais europeu. O autor aponta como principal desafio para o trabalho à escala europeia a construção de um sistema transnacional das relações laborais que contribua para a consolidação de uma sociedade civil europeia emergente. A ocorrer, tal processo

assumir-se-ia como alternativa à concepção elitista e burocrática e à inércia organizacional e incapacidade crítica dos sindicatos que hoje prevalecem na Europa. No *capítulo 2*, Roberto Vêras interroga-se, na sequência da eleição de Lula da Silva como Presidente da República do Brasil, sobre as possíveis configurações que terá o “campo democrático popular” (forças sociais e políticas com origem nas lutas operárias e populares do final dos anos 70 do século XX) e sobre as possíveis opções sociais do novo governo. O projecto de construção de um pacto social, em grande medida inspirado na experiência europeia, ocupa um lugar de destaque no texto, sendo discutidos os seus possíveis impactos sobretudo para o sindicalismo brasileiro. No *capítulo 3*, António Casimiro Ferreira baseia-se na experiência de diálogo social de âmbito europeu assim como da Organização Internacional do Trabalho, conferindo atenção especial ao caso português. Esta primeira parte encerra, no *capítulo 4*, com o contributo de Francisco de Oliveira, que nos fornece uma visão sobre o significado e sobre os paradoxos decorrentes da vitória eleitoral de Lula da Silva. Trata-se de uma análise que, um pouco na linha da contribuição de Roberto Vêras, se interroga sobre os impactos políticos daí decorrentes para as forças do trabalho que a “era FHC” havia deitado por terra.

Na segunda parte do livro, as mudanças do trabalho e do sindicalismo são analisadas especificamente em vários quadrantes: em Portugal, no Brasil, na UE e no MERCOSUL, e ainda em termos internacionais. No *capítulo 5*, Elísio Estanque questiona-se até que ponto as mudanças e clivagens operadas no mundo do trabalho estão a abrir simultaneamente espaços para a afirmação (ambiciosa) de novas tecnologias, assim como para a afirmação (perversa) de novas desigualdades. Por sua vez, Leonardo Mello e Silva, no *capítulo 6*, traça uma visão geral sobre as mudanças operadas na organização do trabalho em empresas brasileiras nas últimas décadas. Ao fazê-lo, discute comparativamente os preceitos gerais dos modelos produtivos e as possibilidades e limitações de sua aplicação, com ênfase na organização do trabalho no contexto brasileiro. No *capítulo 7*, Boaventura de Sousa Santos centra-se no movimento sindical português e nos inevitáveis desafios de mudança a que aquele não pode furtar-se. Trata-se de uma reflexão que, apesar de formulada há uma década, conserva grande actualidade. Na verdade, o

texto é bem revelador das contradições prevaletentes no sindicalismo português entre um discurso de abertura à mudança e práticas que persistem em contrariá-la, o que se traduz nas conhecidas dificuldades em implementar quaisquer processos de renovação. No *capítulo 8*, Hermes Augusto Costa concentra-se nas estratégias regionais do sindicalismo, seja na UE, seja no MERCOSUL. O autor compara alguns dos limites, desafios e etapas do sindicalismo nos dois espaços regionais. Por fim, no *capítulo 9*, Peter Waterman procura definir os contornos do internacionalismo sindical saído dos confrontos anti-globalização gerados em Seattle. A sua ideia é mostrar que, perante a crise mundial que atravessa a esfera do trabalho, se impõe uma nova visão do internacionalismo sindical que seja ajustada a um período de capitalismo globalizado/conectado em rede/informatizado, realçando-se, para o efeito, a importância da constante comunicação entre o sindicalismo e outras organizações sociais não sindicais.

Finalmente, na terceira parte do livro é concedida uma “voz” aos dirigentes das principais centrais sindicais portuguesas e brasileiras. Pelo lado português, colhemos os depoimentos de Manuel Carvalho da Silva (CGTP) e de João Proença (UGT), ao passo que pelo lado brasileiro são disponibilizadas as visões de Geraldino dos Santos (FS) e Carlos Alberto Grana (CUT). Por se tratarem de quatro reputadas figuras do movimento sindical dos dois países e pelo facto de, nessa condição, deterem também importantes responsabilidades na revigoração do sindicalismo, quisemos saber a sua opinião sobre um conjunto de temas que suscitam desafios e respostas, muitas vezes urgentes, por parte do movimento sindical. De entre os principais tópicos de entrevista com que confrontámos os nossos interlocutores, destacamos os seguintes: possíveis articulações entre o movimento sindical e outras organizações da sociedade; desafios de actuação transnacional, num contexto de crescente globalização das economias e dos mercados; novas clivagens emergentes nas relações de trabalho, entre trabalhadores qualificados e sem qualificações, entre trabalho estável e insegurança permanente; relação partidos-sindicatos; compatibilização entre competitividade económica e direitos sociais; experiências e instâncias de promoção de diálogo social segundo diferentes níveis de intervenção.

Por último, queremos expressar o nosso agradecimento à *Revista Crítica de Ciências Sociais*, por nos ter autorizado a publicação dos textos

de Richard Hyman (2002), Peter Waterman (2002), bem como das entrevistas a Manuel Carvalho da Silva (2002) e a João Proença (2002), assim como à revista *Vértice* e à revista *Margem Esquerda* por nos terem autorizado, respectivamente, a publicação dos textos de Boaventura de Sousa Santos (1995) e de Francisco de Oliveira (2003).

Elísio Estanque

Leonardo Mello e Silva

Roberto Vêras

António Casimiro Ferreira

Hermes Augusto Costa

I Parte

As relações laborais e os desafios do pacto social



1**Europeização ou erosão das relações laborais?****Richard Hyman***Introdução**

Este texto procura relacionar uma série de temas que penso serem mais difíceis de equacionar do que geralmente se supõe, temas que são actualmente mais problemáticos a nível empírico do que quando as relações laborais foram inventadas (tanto no mundo material “lá fora”, como no mundo intelectual da análise académica). Esses temas incluem o carácter da regulação do emprego, a natureza dos mercados de trabalho e a relação entre status e contrato. A articulação entre estes temas está no centro da arquitectura dos sistemas de relações laborais e da coerência analítica desta área de estudos. Esta articulação, sempre fundamentalmente de carácter nacional, é posta em causa pela integração económica transnacional e, portanto, a europeização económica pode vir a significar a erosão, em vez da europeização, das relações laborais.

* Foi apresentada uma versão prévia deste artigo como conferência plenária ao congresso anual da British Universities Industrial Relations Association, que teve lugar na Universidade de Warwick em Julho de 2000.

As possibilidades e perspectivas de criação de um sistema europeu supranacional de relações laborais têm vindo a ser intensamente debatidas há mais de uma década. Farei referência a alguns destes debates na parte final deste artigo. Mas penso que, antes de nos reportarmos à agenda habitual relativa à europeização das relações laborais, é essencial rever as nossas concepções sobre a natureza dessas relações a nível nacional. Eu entendo-as como um campo de tensão entre a construção económica da relação de trabalho e os constrangimentos sociais mais latos ao seu carácter económico, tendo os últimos essencialmente uma especificidade nacional. Daí que o meu pressuposto seja o de que os “mercados de trabalho” só constituem de facto mercados em aspectos limitados. Nos países da União Europeia (UE), os regimes de emprego (ou sistemas de relações laborais) representam variedades de estruturas institucionais que asseguram que a relação empregador-empregado não seja principalmente determinada pelas forças do mercado. Falar de mercados de trabalho significa adoptar — ou sugerir — uma concepção errada da natureza das relações de trabalho, concedendo implicitamente uma vantagem ideológica primordial àqueles cujo modelo ideal de uma Europa integrada é o de um mercado continental.

Portanto, formulo a questão central do seguinte modo: no contexto da integração económica europeia, qual a robustez das instituições civilizadoras que garantem que os mercados de trabalho não são verdadeiramente mercados? Podemos identificar pelo menos três tipos de pressão — derivada da intensificação da concorrência transnacional nos mercados de produtos, das decisões cada vez mais estratégicas e premeditadas das grandes empresas transnacionais e das iniciativas desreguladoras de muitos governos — que, acidental ou deliberadamente, estão a fazer com que os mercados de trabalho se assemelhem mais aos mercados, fazendo pender a balança para o lado oposto do social dentro das “economias de mercado social” na Europa. Quão radical é a viragem para as forças do mercado na determinação da relação de trabalho? Será desejável que os mercados de trabalho europeus se venham a assemelhar mais aos mercados? Ou, se as protecções institucionais contra os efeitos prejudiciais das dinâmicas irrefreadas do mercado continuarem a ser necessárias, embora a nível puramente nacional estejam a perder a sua eficácia, quais são as implicações para a intervenção regulatória a nível supranacional? Há muito tempo que Commons (1909/1968) fami-

liarizou a tese de que as fronteiras da regulação do emprego são moldadas pela extensão dos mercados de produtos; mas este processo é tudo menos automático. Expandir os quadros regulatórios quando os mecanismos mais limitados são debilitados pela extensão dos mercados constitui um desafio e uma luta que muitas vezes enfrenta resistências. É este, obviamente, o caso de qualquer projecto relativo a um regime europeu de relações laborais.

Trabalho: a “mercadoria fictícia”

Será o mercado de trabalho como qualquer outro mercado? Se o é, qual é a mercadoria que é transaccionada em troca de um salário ou ordenado? Há muito que tanto economistas como advogados se têm debatido com estas questões. O contrato de trabalho é necessariamente aberto. Se comprarmos um quilo de batatas, estas passam a ser fisicamente nossas, enquanto o vendedor se separa delas para sempre. Mas o empregador não compra um empregado: é isto que distingue o trabalho assalariado da escravatura. Um contrato de trabalho também não especifica normalmente a quantidade de trabalho a realizar: o fluxo de tarefas de qualquer função é mais ou menos imprevisível.

Por esta razão, como Marx insistiu, o trabalho propriamente dito não é uma mercadoria: o que o/a trabalhador/a vende é a sua capacidade de trabalhar, ou seja, a sua “força de trabalho”. Mas isto também é impreciso: nenhum contrato pode definir a quantidade de energia que será despendida, o cuidado ou a capacidade de iniciativa que serão demonstrados.

As necessidades dos empregadores raramente se podem prever ao pormenor e, portanto, estes têm vantagens em manter uma margem de manobra (geralmente ampla); por outro lado, as “descrições pormenorizadas do trabalho não são económicas” (Marsden, 1999: 15). Assim, na maioria dos casos, os trabalhadores comprometem-se, de acordo com o contrato de trabalho, a estar fisicamente presentes nas instalações do empregador durante um período de tempo que pode ou não ser especificado com precisão, bem como a aceder às exigências “razoáveis” da gestão de acordo com critérios igualmente “razoáveis” de diligência e eficiência.

O que a lei considera “razoável” (ou mais frequentemente “não razoável”) tem sido em certa medida indicado pelos tribunais (evidentemente de formas diferentes nas várias instâncias jurídicas nacionais). Contudo, a autoridade juridicamente instituída do empregador tem em si própria um efeito limitado em termos práticos, pois poucas organizações empregadoras podem funcionar sem o empenhamento activo e a boa vontade da força de trabalho. Portanto, na realidade, o conteúdo do contrato de trabalho tende a ser determinado por critérios costumeiros relativos à “jornada justa” e pelo equilíbrio da relação de dependência mútua entre empregador e empregado (ela própria afectada pelas forças variáveis da oferta e da procura no “mercado de trabalho” externo, bem como pelas pressões dos mercados de produtos). Em condições normais, a pormenorização do que é realizado em troca de um salário ou ordenado está continuamente sujeita a uma negociação geralmente tácita.

A negociação contínua é omnipresente ainda por outra razão: uma vez que o empregado, ao contrário do dono de batatas, não pode alienar permanentemente a sua “mercadoria”, qualquer contrato de trabalho é, em princípio, passível de ser rescindido. Mesmo um contrato “permanente” está sujeito a um período de aviso de rescisão por parte do empregado e geralmente também do empregador. Commons coloca a questão de forma absolutamente clara: o contrato de trabalho “não é um contrato, mas uma *renovação* contínua e implícita de contratos a cada hora e minuto (...). Assim, o trabalhador encontra-se continuamente no mercado de trabalho — mesmo quando está a trabalhar no seu emprego, está simultaneamente a produzir e a negociar, sendo os dois inseparáveis” (1924: 285). Tomando o ponto de vista do empregador, Mitchell refere-se a uma “estratégia de renovação contingente” que subjaz à “relação empregador-empregado [como] uma forma arquetípica de troca contestada” (1998: 25-6). É evidente que, na maioria dos empregos, a opção por omissão é manter a relação existente; a “renovação implícita” raramente se torna objecto de decisão consciente. No entanto, esta dimensão temporal é um outro factor subjacente à condição peculiar do mercado de trabalho. É de facto paradoxal que quanto mais a lógica do mercado se infiltra na relação de emprego — quanto mais cada uma das partes dá prioridade a um cálculo de custos e benefícios a curto prazo, e portanto empenha tanta energia na produção como na negociação —

tanto menos esta relação se ajusta à ideia convencional das transacções de mercadorias como trocas precisas, havendo igualmente menos probabilidades de que contribua para a eficiência produtiva.

Há ainda uma outra peculiaridade da relação de emprego que merece particular atenção. O contrato de trabalho diz respeito ao trabalhador como *indivíduo*, mas normalmente a realização do trabalho, e portanto a *relação* de emprego em termos mais latos, envolve a força de trabalho como uma *colectividade* — o que Marx designou por “trabalhador colectivo”. Há, portanto, uma disjunção entre a base formal da obrigação do empregado e a realidade das relações produtivas no trabalho (Erbès-Seguín, 1999: 217; Friot, 1999: 207). (Esta disjunção é evidentemente uma das razões dos efeitos frequentemente contraprodutivos das tentativas de aplicar “remunerações por desempenho” a nível individual.)

Por todas estas razões, o trabalho é uma “mercadoria fictícia” (Polanyi, 1957). Contudo, num outro sentido, a relação de emprego também revela um problema mais geral que subjaz às concepções puramente económicas das relações de mercado. Segundo as conhecidas palavras de Durkheim, nem tudo num contrato é contratual: “um contrato não se basta a si próprio; ele só é possível devido a uma regulamentação do contrato que tem uma origem social” (1933: 211-215). Todos os sistemas de mercado estão necessariamente “imbricados” numa estrutura de relações sociais: “o mercado anónimo dos modelos neoclássicos praticamente não existe na vida económica e (...) qualquer tipo de transacção é permeada por (...) ligações sociais” (Granovetter, 1985: 495).

Em termos empíricos, e provavelmente também lógicos, é impossível existir um mercado totalmente “livre”. Os mercados surgiram historicamente apenas como “acessórios da vida económica. Em termos gerais, o sistema económico estava absorvido no sistema social”. Nas primeiras sociedades capitalistas, a produção e a distribuição eram firmemente reguladas por regras tradicionais e por controles estatutários específicos: “com efeito, a regulação e os mercados desenvolveram-se par a par” (Polanyi, 1957: 68). A forma que esta simbiose tomou, contudo, variou de acordo com os contextos nacionais e, em consequência, o capitalismo actual apresenta diferentes configurações nacionais com variações consideráveis no que diz respeito ao enraizamento institucional dos mercados (Crouch e Streeck, 1997).

Em parte como consequência disto, o próprio conceito de mercado é difícil de captar: “tem assumido tantos significados que o êxito de qualquer referência que se lhe faça poderá ser atribuído a definições muito vagas e parcialmente contraditórias, que inevitavelmente variam de acordo com a cultura e a língua” (Boyer, 1996: 96). Na sua análise clássica da evolução histórica do capitalismo, Polanyi faz uma tripla distinção: em praticamente todas as sociedades complexas, os *mercados* — a compra e venda (ou troca) de produtos, baseadas em determinadas noções padronizadas de valor — têm desempenhado algum tipo de papel na vida económica. Ele define a *economia de mercado*, contudo, como algo muito mais específico: “um sistema económico controlado, regulado e dirigido apenas pelos mercados” (1957: 68). Dentro de uma *sociedade de mercado*, tal sistema económico retira legitimação ideológica do predomínio dos valores que exaltam a liberdade individual de estabelecer contratos e a busca individual do máximo proveito económico dentro de mercados competitivos. Nas famosas palavras de Marx, num tal meio ambiente o “fetichismo das mercadorias” domina as relações sociais.

Para Polanyi, a criação de uma sociedade de mercado é “totalmente não natural, no sentido estritamente empírico de *excepcional*” (1957: 249). O caso paradigmático é o da Grã-Bretanha do final do século XVIII e princípio do XIX, onde o estabelecimento de um regime de liberalismo económico reflectiu um *esforço* imenso por parte dos seus protagonistas. “Não houve nada de natural no *laissez-faire*; nunca poderiam ter surgido mercados livres se se tivesse deixado as coisas seguirem o seu curso. (...) O próprio *laissez-faire* foi imposto pelo Estado” (1957: 139). Ou, de acordo com a recente formulação de Gray, o *laissez-faire* “constituiu um artefacto do poder e da estadística. (...) Os mercados livres são criaturas do poder do Estado e só subsistem enquanto o Estado tiver a capacidade de evitar que as necessidades humanas de segurança e o controle do risco económico encontrem expressão política” (1998: 7, 17).

Poderá notar-se que, durante as décadas de 80 e 90, as iniciativas bastante comuns de restabelecer tais princípios com base em ideologias neoliberais envolveram esforços de alguma forma semelhantes e, portanto, é completamente errado designá-los por “desregulação” (Standing, 1997). Tomando outra vez o exemplo britânico, a “retirada” do Estado da regulação económica envolveu na realidade a intervenção sistemática do governo nos assuntos económicos e exigiu um aumento sem pre-

cedentes da infiltração do poder estatal na sociedade. Como o caso do Chile de Pinochet evidencia de forma ainda mais dramática, o liberalismo de mercado da escola de Chicago só podia ser imposto por uma maciça e brutal explosão do poder coercivo do Estado. Para além disto, as pressões intensificadas do mercado não têm conduzido ao estabelecimento de um regime económico impessoal, mas antes à reconfiguração do equilíbrio das forças sociais (e de classe). A “desregulação” consagra efectivamente novas regras que intensificam a lei do valor, com efeitos que conferem poder a alguns actores económicos, ao mesmo tempo que o retiram a outros (a maioria).

Assim, apesar da ideologia neoliberal, o Estado é inevitavelmente um actor nas economias de mercado. “Longe de constituir uma interferência desnecessária, o Estado é um elemento normal dos mercados reais, uma pré-condição da sua existência. Os mercados dependem do Estado em termos de regulação, protecção dos direitos de propriedade e moeda” (Sayer, 1995: 87). Num plano diferente, como Polanyi expõe com pormenor, a regulação estatal — particularmente das relações de emprego — tem sido desenvolvida na maioria das economias de mercado como um meio de restringir o âmbito do “livre mercado” de mão-de-obra. “Permitiu-se que o mercado de trabalho retivesse a sua principal função apenas na condição de que os salários e as condições de trabalho, os critérios e os regulamentos fossem de molde a salvaguardar o carácter humano da suposta mercadoria que é o trabalho” (1957: 177). A irrestrita liberdade de contrato entre empregadores e trabalhadores era geralmente considerada inaceitável, quer por razões humanitárias, quer por anseios relativos à potencial perturbação e desordem social que poderiam advir se a concorrência viesse a empurrar os padrões abaixo de um certo patamar. Na maioria dos sistemas capitalistas existentes, o Estado tem desempenhado um papel activo, tanto no que se refere aos estímulos ao funcionamento do mercado, como aos limites impostos à sua capacidade de moldar as condições de emprego.

Portanto, nas sociedades de mercado, a relação salário-trabalho é produto tanto de forças políticas e sociais, como de forças puramente económicas; ou melhor, o próprio contexto económico do emprego é social e politicamente estruturado. Como Thompson afirmou na sua análise do protesto social nos primórdios do capitalismo britânico, a economia política tem que ser conciliada com uma “economia moral” ba-

seada na poderosa força das “normas e obrigações sociais” (1971: 79). Mais recentemente, “de forma a contrabalançar as desigualdades de rendimento e poder produzidas pelo mercado, os objectivos de equidade e redistribuição social têm estado no centro do contrato social que, de algum modo, tem caracterizado a maior parte dos países europeus desde a Segunda Guerra Mundial” (Regini, 2000: 12). Assim, os mercados estão sujeitos a pelo menos três tipos de determinantes potencialmente conflituais: as forças da oferta e da procura, consideradas convencionalmente pelos economistas como as únicas com significado; as políticas de intervenção dos governos, minimamente essenciais para garantir o funcionamento rotineiro das relações de mercado; e as normas sociais que influenciam os actores do mercado, muitas vezes de formas que não podem ser compreendidas em termos do simples interesse material individual.

O desenvolvimento dos sistemas de relações laborais: a “desmercadorização institucional”

Só poderemos compreender devidamente o papel das instituições de relações laborais se tomarmos em conta a natureza do trabalho como “mercadoria fictícia”. As relações laborais podem ser definidas como a regulação do trabalho e do emprego, desde que se entenda a regulação (controle através de regras, segundo o dicionário), no seu sentido mais lato, como abrangendo uma teia complexa de processos sociais e um terreno de resistência e luta real ou potencial.

Convém analisar as relações laborais de acordo com três conjuntos de distinções, processos sociais e estruturas de relações que podem ser complementares, mas que são muitas vezes contraditórias.

Em primeiro lugar, as relações laborais envolvem várias formas de regulação social que refractam e metamorfoseiam as dinâmicas puramente económicas da relação de emprego. Existe em todos os regimes nacionais algum tipo de interacção (embora raramente um equilíbrio) entre a regulação “social” e a regulação “económica”. Como já defendi, os “mercados de trabalho” não constituem mercados no sentido usual do termo, uma vez que o trabalho é uma mercadoria diferente de todas

as outras e os próprios mercados “normais” são artefactos sociais e mecanismos de poder social. Não é possível conceber um sistema produtivo que se baseie apenas numa lógica monetária — como o demonstram claramente os esforços de inventar uma economia de mercado “pura” na Europa de Leste. Todavia, o grau em que as forças da oferta e da procura influenciam as relações de emprego varia substancialmente de acordo com o tempo e o espaço. Em termos históricos, o esforço de construir sistemas nacionais de relações laborais — certamente na Europa ocidental — envolveu por via de regra o fortalecimento da regulação social, sujeitando as forças do mercado a regras determinadas colectivamente.

Em segundo lugar, as relações laborais implicam uma interacção entre regulação substantiva e processual. Os sistemas nacionais podem funcionar fundamentalmente através da especificação de, pelo menos, critérios básicos relativos à relação de emprego (salários mínimos, horário laboral máximo, entre outros) ou através da identificação de actores e definição de processos de interacção para a construção de regras substantivas. O primeiro modo de funcionamento pode resultar em regulação relativamente padronizada e abrangente; o segundo pode produzir resultados relativamente diferenciados e desiguais. O sistema britânico tem sido tradicionalmente marcado pela prioridade da regulação processual relativamente à substantiva (Flanders, 1970), enquanto na maior parte dos outros países europeus o equilíbrio tradicional tem sido bastante diferente.

Em terceiro lugar, podemos distinguir três modos diferentes de regulação social. Um deles baseia-se na legislação e noutros tipos de intervenção estatal, outro em acordos (ou contratos) estabelecidos através de negociação colectiva. O contraste entre regulação estatutária e “voluntária” é bem conhecido, embora seja de alguma forma enganador. A “negociação colectiva livre” baseia-se por via de regra em definições estatutárias de representatividade, de direitos de organização e acção colectivas e (onde tal existe) no estatuto contratual dos acordos. Por outro lado, a regulação jurídica tem geralmente pouco efeito prático, a não ser que esteja relativamente interiorizada pelos actores das relações laborais; num certo sentido, a sua aplicação é sempre negociada. Uma terceira fonte, mais difusa, de regulação social é menos frequentemente discutida: as normas, crenças e valores prevalentes na Sociedade civil

— o que Regini (1995: 5) chama “regulação comunitária”. Um exemplo seria a aceitação tradicional por uma proporção substancial de empregadores alemães da obrigação (não imposta por lei ou acordo colectivo) de admitirem novos aprendizes de forma a sustentar a reserva de competências da mão-de-obra e oferecer oportunidades de emprego de alta qualidade a jovens que concluem os estudos. Deve salientar-se que este complexo de normas, crenças e valores não constitui necessariamente uma ideologia consensual, como no modelo dunlopiano (1958) de um sistema de relações laborais, sendo antes usualmente um terreno de luta ideológica. O resultado desta luta normativa pode contribuir para moldar tanto a lei como a negociação colectiva.

Por consequência, um sistema de relações laborais é um campo de tensão entre, por um lado, as pressões exercidas pelo mercado no sentido da mercadorização da força de trabalho, e, por outro, as normas sociais e institucionais que asseguram a sua (relativa) “desmercadorização” — um termo que tomo emprestado de Esping-Andersen (1990). É uma arena em que se desenrola a disputa entre a persecução de uma “sociedade de mercado” e a defesa de princípios de “economia moral”. A difícil conciliação destes diferentes princípios tem assumido características nacionais distintas (e frequentemente idiossincráticas), mas também um certo número de traços comuns na maior parte da Europa ocidental como resultado de compromissos de classe estabelecidos há meio século. Como Streeck apontou, a tais compromissos esteve subjacente uma evolução da relação de emprego que envolveu várias formas de uma “constelação de contrato e status” (1987: 291). Os direitos e a segurança dos empregados assentavam predominantemente em bases não-contratuais (e frequentemente prescritas por lei); os direitos dos empregadores baseavam-se no poder (social e normativamente circunscrito) considerado inerente ao contrato de trabalho. Uma característica paralela é que “o conjunto das regras implícitas ou explícitas, escritas ou não, que funcionam como contrato de trabalho em qualquer momento para qualquer empregado específico, podem ser determinadas por muitas instâncias diferentes” (Brown e Rea, 1995: 366).

O ajustamento destas estruturas com bases diferenciadas de direitos e obrigações de empregadores e empregados institucionalizou-se, nas várias economias europeias, de formas que se podem considerar como uma reconciliação da justiça social e da eficiência económica. Ga-

rantir o status e a segurança do empregado encorajava muitas vezes o desenvolvimento da confiança na relação de emprego e permitia orientações cooperativas dentro do processo produtivo. As perspectivas a longo prazo incorporadas no predomínio do status relativamente ao contrato — como de modo mais geral na actividade económica (por exemplo, nas relações entre as grandes empresas e os seus fornecedores de componentes ou bancos) — contrastavam com o notório “curto prazo” anglo-americano. Os constrangimentos impostos à opção por vantagens económicas transitórias (quer fossem derivados de prescrição legal ou normas de conduta mais difusas) podem ser vistos como “inflexibilidades flexíveis” (Dore, 1986), que forneciam um quadro estável para efectuar mudanças consensuais nas áreas da tecnologia, métodos de produção e organização do trabalho.

Encontram-se aqui elementos centrais do que tem sido frequentemente identificado como “capitalismo renano” ou o “modelo social europeu” (que, segundo alguns, abrange “Tóquio-sobre-o-Reno”): a protecção legal explícita tanto do status como do contrato; o reconhecimento de um leque mais alargado de interesses, e não apenas os dos accionistas, com legitimidade para influenciar as decisões das empresas; e, em parte como corolário, a aceitação (também frequentemente consagrada na lei) de que tais interesses só podem ser alinhados com base na representação colectiva organizada (Albert, 1993; Hutton, 1995). Na Grã-Bretanha, o pano de fundo era consideravelmente diferente em muitos aspectos, dada a tradição de “voluntarismo” que limitou severamente a definição estatutária explícita dos direitos dos trabalhadores. No entanto, onde havia uma sólida organização colectiva e uma negociação colectiva robusta, os direitos de status que vigoravam *de jure* na maior parte da Europa ocidental foram alcançados *de facto* neste país, razão pela qual a maioria dos sindicatos se sentia satisfeita com o sistema existente.

Havia evidentemente dois principais pontos fracos inerentes a este caminho para a protecção dos trabalhadores relativamente à disciplina do mercado. Primeiro, como os Webb insistiram há mais de um século, a regulação do mercado através do poder de compensação estava condicionada pelos (des)equilíbrios flutuantes da oferta e da procura de vários tipos de capacidade produtiva (e também, obviamente, pelo grau em que o meio social e político era favorável à mobilização colectiva).

Durante muitas décadas, as circunstâncias levaram os sindicalistas britânicos a acreditar complacentemente que, relativamente a estes dois aspectos, estavam em boa situação para “jogar no mercado”. Segundo, quanto mais a lógica do mercado predomina nas relações laborais (e o “*laissez-faire* colectivo” pode ser considerado como uma variante desta lógica e não como uma alternativa), tanto mais provável é que os resultados em termos de status e recompensas sejam moldados por desigualdades perante o mercado. Aqueles que já se encontram em desvantagem (devido ao seu sexo ou etnia, por exemplo) serão provavelmente mais afectados no seu acesso a organizações colectivas e quase com certeza em termos das suas relações com empregadores. Direitos colectivos mais institucionalizados e formalizados permitem contrabalançar as desigualdades sociais externas ao mercado — embora isto não aconteça automaticamente, podendo efectivamente levar ao reforço de tais desigualdades.

Novos regimes de produção: do status ao contrato?

A existência de sistemas institucionalizados de relações laborais constitui tanto um indicador como um garante das restrições às dinâmicas puras do mercado no que respeita à relação de emprego. Nunca foi correcta a ideia de que a emergência da industrialização capitalista e a consolidação do trabalho assalariado como forma esmagadoramente predominante de trabalho produtivo envolveram uma transição simples do status para o contrato. De acordo com Streeck, existiam contratos na época pré-capitalista, enquanto “o status subsiste com vigor ainda, e especialmente, na sociedade moderna” (1992a: 43).

Contudo, será que a internacionalização económica está a levar a cabo o que épocas anteriores de desenvolvimento capitalista não conseguiram alcançar, isto é, a transição para uma sociedade de mercado e, dentro dela, a invenção genuína de um mercado de trabalho? É comum defender-se que a arquitectura do status e contrato estabelecida nos vários acordos nacionais no período do pós-guerra era adequada a um regime “fordista” de tecnologias e mercados de produtos estáveis e previsíveis, mas que restringia uma maior flexibilidade e adaptabilidade

exigida por um modelo de produção mais dinâmico e um ambiente concorrencial mais instável. Para Streeck (1987: 292-5), este último modelo envolvia pressões orientadas para dois tipos opostos de redefinição da relação de emprego: ou o reforço do status através da incorporação dos empregados na “comunidade da empresa”, como membros cujo status implicava tanto direitos como responsabilidades; ou a reafirmação do contrato através da erosão dos direitos de status, baseando, por outro lado, a autoridade empresarial no poder nu e cru de contratar e despedir. Os empregadores, acrescenta Streeck, poderiam aplicar tratamentos diferenciados aos segmentos nucleares e periféricos da sua mão-de-obra.

Muitas das experiências dos doze anos subsequentes parecem confirmar em parte esta análise, embora a corrijam em aspectos importantes. Até há pouco tempo, era plausível analisar os regimes nacionais de produção em termos de concorrência nos custos ou na qualidade. Quanto maior fosse a prioridade dada aos custos competitivos, mais os mercados de trabalho se assemelhavam a mercados. Os empregadores usavam principalmente mão-de-obra pouco qualificada, facilmente substituível e sujeita às disciplinas de trabalho tayloristas, respondendo às flutuações dos mercados de produtos com políticas de contratação e despedimento. Por contraste, a concorrência na área da qualidade implicava uma integração mais pró-activa do design do produto, da comercialização e das políticas de pessoal, com disponibilidade para investir tanto na capacidade de produção como nas qualificações dos empregados, bem como uma visão da relação de emprego como um compromisso recíproco de longo prazo. É óbvio que esta dicotomia estereotipada sempre foi uma simplificação redutora: cada um dos modelos de concorrência possuía contradições internas e os regimes nacionais apresentavam graus variáveis de diferenciação interna. Todavia, esta apresentação de vias alternativas para o êxito capitalista não era completamente implausível.

Mas uma das consequências da intensificação da concorrência nos mercados de produtos é que as empresas bem sucedidas têm de ser competitivas tanto a nível de custos como de qualidade. A previsão de Streeck respeitante à crescente polarização da gestão pelo contrato e pelo status parece ser contrariada em aspectos importantes pelas reacções dos principais empregadores europeus às épocas de crise. O novo regime de gestão do trabalho procura combinar o tradicional empenho no

êxito empresarial dos empregados baseados no status com uma perspectiva mais dura baseada no contrato, considerando os trabalhadores como recursos descartáveis. A ambivalência deste modelo está patente no moderno conceito de “gestão de recursos humanos”, que reconhece que os empregados são seres humanos ao mesmo tempo que os desumaniza ao defini-los como recursos. Como muitos autores têm sublinhado, a gestão de recursos humanos tem um lado duro e outro suave. Este último concentra-se no desenvolvimento e progressão na carreira dos empregados, bem como no reconhecimento de que estes têm interesses investidos na comunidade da empresa; o primeiro, por outro lado, concentra-se na subordinação da gestão do trabalho à estratégia global da empresa e na redução contínua do “número de cabeças” como índice de eficiência administrativa. Podem notar-se contradições semelhantes nas dinâmicas da organização das empresas em termos mais gerais. Por um lado, existe uma retórica vigorosa respeitante à responsabilidade social como o núcleo da identidade empresarial; por outro, há uma ênfase crescente na “organização magra”, que exporta os riscos através da subcontratação de um conjunto de actividades anteriormente realizadas a nível interno. Uma consequência importante é que muitas relações de emprego directas se tornaram indirectas, mediadas por subcontratadores cujo estatuto é também de dependência vulnerável, ou transformaram-se em “contratos de serviços” individuais sem estatuto formal de emprego.

Isto significa que as forças do mercado estão cada vez mais a infiltrar-se na relação de emprego, mesmo nas situações em que as defesas do status eram tradicionalmente dominantes. “Os termos do *qui pro quo* que originalmente sustentava o estatuto do salário-emprego — isto é, a subordinação em troca de segurança — desintegraram-se” (Supiot, 1999: 336). A internacionalização do próprio capital é um dos principais impulsionadores deste processo. As concepções anglo-americanas do “valor accionista” infectam cada vez mais a filosofia empresarial em países onde o modelo social europeu parecia anteriormente bem implantado. A direcção central das empresas transnacionais submete as operações locais a apertadas restrições orçamentais e estabelece níveis de “boas práticas” nas relações de emprego de formas que reforçam a tendência para um novo contratualismo. O “capitalismo renano” está numa situação cada vez mais precária. Daí que se possam ver os novos regimes

produtivos e concorrenciais como um estímulo à transformação do mercado laboral de ficção em realidade.

A integração europeia: um projecto de construção de mercado e um desafio aos sistemas nacionais de relações laborais

A integração europeia pode ser vista como uma reacção a tais tendências e simultaneamente como um meio de as reforçar. O que é agora a União Europeia estabeleceu-se fundamentalmente como um mercado comum a partir do Tratado de Roma. A sua lógica central era agregar as fragmentadas economias europeias num único bloco que pudesse efectivamente contrapor-se ao desafio americano. Três décadas depois, o esforço de “completar” este exercício através do Acto Único Europeu reflectiu uma nova dinâmica orientada para a internacionalização económica, processo a que uns chamam “globalização” e outros “regionalização” ou “triadização” (constituindo a UE, a América do Norte e a Ásia-Pacífico os três principais pólos do comércio transnacional).

Os traços principais da “globalização” são bem conhecidos. Um deles é a intensificação da concorrência entre países, à medida que novos elementos invadem os mercados de produtos anteriormente dominados por um reduzido número de economias europeias ou norte-americanas. Um segundo é a internacionalização das cadeias produtivas dentro das empresas transnacionais (ETNs) que estão desligadas dos quadros regulatórios dos sistemas nacionais de relações laborais. A mão visível das ETNs interage com a mão invisível cada vez mais coerciva do capital financeiro. As últimas três décadas testemunharam uma transformação radical: a liberalização e desregulação do capital internacional e dos mercados monetários; a aceleração das transacções (ao ponto de serem praticamente instantâneas), como resultado de desenvolvimentos nas tecnologias de informação e telecomunicações; e a derrocada do sistema de estabilização monetária internacional do pós-guerra dominado pelos Estados Unidos. O resultado é um quadro altamente volátil de fluxos de capital. As flutuações imprevisíveis (especulativas) do valor nominal das acções das empresas ou das moedas nacionais traduzem-se numa instabilidade fracturante na economia física.

O objectivo da UE, como projecto de construção de um mercado, era o de constituir um espaço suficientemente amplo que possibilitasse que as economias de escala continuassem a ser viáveis para as empresas europeias nos mercados mundiais. Contudo, um dos corolários era o fim de muitos dos “campeões nacionais” que tinham constituído uma base estável para as relações laborais na maior parte da Europa ocidental, uma vez que um dos objectivos do projecto do Mercado Único era a aceleração do investimento estrangeiro directo entre os países da UE e um rápido processo de consolidação de empresas através de fusões, aquisições e empreendimentos conjuntos.

Em décadas anteriores, o “problema das multinacionais” para os sindicatos europeus era relativamente estreito e específico: como conter as ETNs estrangeiras (principalmente americanas) dentro das estruturas reguladoras dos sistemas europeus de relações laborais. Na década de 1990, o problema tornou-se mais amplo e mais grave: a internacionalização de segmentos significativos do “capital nacional” e o abandono potencial por parte de empresas chave do seu papel tradicional dentro dos sistemas nacionais de “parceria social”. Talvez o caso mais dramático seja o da Suécia, onde os principais empregadores se “integraram” na UE muito antes da entrada formal do país na união e demoliram o clássico “modelo sueco” centralizado de relações laborais de forma a poderem mais facilmente seguir políticas de emprego mais específicas para cada empresa e mais internacionalizadas. Na maioria dos outros países europeus evidenciam-se pressões análogas.

A importância crescente da “euro-empresa” (Marginson e Sisson, 1994) ameaça formas estabelecidas de padronização nacional entre empresas, cujo principal instrumento tem sido o acordo colectivo sectorial. Daí advém o receio do “dumping social”, isto é, que muitas empresas desloquem a produção dos países com salários altos e critérios laborais rigorosos para aqueles em que os custos e as regulamentações laborais são mais baixos. Quer o “dumping social” seja ou não uma realidade grave, há certamente evidências de que muitas ETNs usam a *ameaça* da realocação como factor disciplinador nas negociações colectivas. Um desafio diferente deriva do facto de que, ao mesmo tempo que as ETNs tipicamente atribuem uma significativa autonomia operacional às unidades locais, elas estabelecem normalmente um regime interno competitivo, procurando difundir sistemas de “boas práticas” em todas as suas

filiais (Ferner, 1998). Isto tem reforçado a viragem para formas mais “flexíveis” de organização do trabalho, horário laboral, distribuição de tarefas e sistema remuneratório, todos eles elementos centrais nas regras padronizadas, definidas pela lei nacional e pela negociação colectiva, reforçando a mudança do status para o contrato.

Quanto à nova força coerciva dos mercados globais de capitais, foi em parte como resposta à sua volatilidade que a UE adoptou o projecto da União Económica Monetária. A solução hobbesiana para a nova anarquia da finança internacional era nomear um soberano: o Banco Central Europeu (em grande medida uma cópia maior do Bundesbank), com poderes disciplinares reforçados pelos “critérios de convergência” de Maastricht. Isto exige um alinhamento coercivo dos regimes fiscais e monetários, encarnando princípios que são extremamente deflacionários nas suas implicações. Para cumprir os requisitos da união monetária, os governos em toda a Europa têm sido incitados a impor novos freios ao emprego público e restrições ao “salário social”. A consequência tem sido uma pressão crescente sobre os princípios da “parceria social” que caracterizam a maior parte dos sistemas europeus de relações laborais.

Um modo de conceptualizar os desenvolvimentos dos últimos anos é vê-los como uma forma de “desnacionalização” das relações laborais. Na maioria dos países, estas surgiram inicialmente a partir de uma base local ou sectorial (reflectindo os contornos dos mercados de trabalho), mas no século XX consolidaram-se numa estrutura institucional nacional. A inserção nacional dos sistemas de relações laborais constituiu por longo tempo — pelo menos em muitos casos — uma fonte de resistência e força, mas pode cada vez mais ser encarada como uma fragilidade. Tal como entendemos o termo hoje em dia, as relações laborais foram uma invenção da era do preeminente Estado-nação. Na maior parte dos países da Europa Ocidental, os sistemas “modernos” de relações laborais consolidaram-se num contexto de relativa segurança de emprego (pelo menos para um núcleo substancial de trabalhadores fabris, principalmente homens, em grandes empresas) sob condições económicas de “pleno” emprego, frequentemente apoiadas em suportes jurídicos. Por sua vez, isto era viabilizado por uma procura estável e crescente nos principais mercados de produtos e por restrições institucionais e de outra ordem sobre a concorrência destrutiva do mercado. O capitalismo organizado que alcançou o seu cume nos anos 50 e 60 do século XX

ajudou a instituir os sindicatos como actores centrais numa variedade de sistemas nacionais de regulação do emprego. A relativa autonomia da organização política e da economia de cada país constituía o contexto dos diferentes sistemas nacionais de regulação do emprego.

As instituições fundadas no período de formação da industrialização europeia, bem como os vários sistemas de gestão macroeconómica de influência keynesiana no período do pós-guerra, dependiam da capacidade regulatória do Estado-nação. É realmente um facto que na maior parte das economias europeias a importância fundamental do sector da exportação assegurava a compatibilidade das políticas de relações laborais com a competitividade internacional. Todavia, os Estados nacionais e os parceiros da negociação colectiva podiam tratar o mercado de trabalho como um sistema mais ou menos fechado. Existia diversidade de sistemas de relações laborais precisamente porque tais sistemas envolviam relações *nacionais* entre actores *nacionais*.

A consequência da integração económica transnacional é que as dinâmicas dos mercados estão cada vez mais sujeitas a determinação externa. A intensificação da competitividade internacional nos mercados de produtos, a imposição externa de constrangimentos às políticas dos governos, assim como as decisões de localização das ETNs, impõem novos, onerosos e frequentemente imprevisíveis constrangimentos à agenda das relações laborais nacionais.

É evidente que os três elementos de regulação social anteriormente identificados como a base dos sistemas de relações laborais são todos afectados por estas tendências. A regulação através da negociação colectiva perde eficácia — mesmo nos casos em que continua formalmente em vigor para a maioria dos empregados, como acontece na maior parte da Europa Ocidental, embora já não na Grã-Bretanha — perante as comparações coercivas inerentes à internacionalização económica. Uma das características tem sido a pressão relativa à adopção de normas colectivas cada vez mais flexíveis, permitindo uma maior liberdade de acção a nível empresarial. Outra característica é que, quer a negociação ocorra primordialmente a nível de empresa, quer a nível sectorial ou macroeconómico, parece cada vez mais patentear aspectos de negociação de concessões.

A vontade ou capacidade dos governos nacionais de impor uma regulamentação do emprego também se encontra debilitada. O entu-

siasmo político manifestado na maior parte dos países europeus — e também a nível da UE — pela “flexibilidade” e “desregulação” como a melhor receita para a competitividade reforçou e ajudou a legitimar o avanço do contrato e a erosão do status no emprego. Os governos britânicos foram evidentemente os que comandaram esta ofensiva, e as eleições de 1997 apenas trouxeram mudanças limitadas neste aspecto: ao apresentar o programa trabalhista respeitante à legislação das relações laborais, Blair declarou orgulhosamente (para alguns afrontosamente) que, “mesmo depois das mudanças que propomos, a Grã-Bretanha terá o mercado de trabalho menos regulado de todas as principais economias do mundo” (1998: 3). Contudo, a doença britânica parece ser contagiosa e o processo tem aumentado a capacidade das ETNs de estabelecer regimes específicos por empresa, diminuindo e potencialmente debilitando a capacidade reguladora dos sistemas nacionais de relações laborais. A “desregulação” também consolidou o domínio dos bancos centrais e de outras instituições financeiras, impondo disciplinas que são inerentemente antagónicas aos princípios da protecção e parceria social que subjazem à maior parte dos sistemas europeus de relações laborais.

Por sua vez, estes desenvolvimentos erodem a força das normas e valores mais intangíveis que têm sustentado o modelo social europeu e constituído as bases do status do empregado. Os produtos de milhares de fábricas de mestres em administração de empresas (MBA), que cada vez mais conduzem as decisões das empresas e colonizam os corredores do poder político, não perdem tempo com tais sentimentalismos. De facto, uma das consequências, talvez intencional, da circulação transnacional de gestores de topo das ETNs é o seu isolamento relativamente aos códigos de conduta específicos de cada país, que anteriormente estavam na base dos diferentes sistemas empresariais. Estes decisores encontram-se, assim, desligados das redes nacionais de solidariedade colectiva dos empregadores e das normas da economia moral que têm, em geral, sustentado a eficácia reguladora dos sistemas nacionais de relações laborais; as suas decisões, regidas pelo mercado, encontram-se cada vez mais “desenraizadas”.

Seria perigoso e errado adoptar uma interpretação demasiadamente económico-determinista das tendências actuais, as quais contêm ambiguidades e contradições. A intensificação transnacional das forças do mercado tem implicações reais e importantes que constituem um

desafio à capacidade reguladora dos regimes de relações laborais a nível nacional, mas a utilização ideológica das ideias da desregulação (assim como, em termos mais gerais, da globalização) ajuda a criar uma presunção fatalista de que “não há alternativas”. Descobrir alternativas é, pelo contrário, a tarefa que compete à análise das relações laborais.

O desafio para o trabalho: a reinvenção transnacional das relações laborais

Poderá reconstituir-se uma efectiva regulação social do emprego, sob ameaça a nível nacional, no plano supranacional? Será ao nível europeu que o trabalho, através da sua “rede espessa de actividades sindicais transnacionais” (Martin e Ross, 1999: 313), pode responder com êxito ao desafio colocado pelo facto de “o reforço do *status* uniforme de emprego ser exigido precisamente pela diferenciação dos *contratos* de trabalho” (Grahl e Teague, 1994: 387)? Será que as relações laborais europeias estão já realmente a tomar forma?

O debate sobre a possibilidade de um regime efectivo de relações laborais a nível da UE (a “Europa social”) dura há uma década ou mais e tem gerado uma polarização de pontos de vista. Uma das abordagens, muitas vezes explicitamente ligada a teorias de “alastramento” da consolidação da organização política europeia, faz uma avaliação optimista da UE como veículo de regulação social do mercado de trabalho em curso de internacionalização (Falkner, 1998). Em termos dunlopianos, a existência de “actores” a nível europeu cujas interacções resultam na produção de regras (o “acordo dos parceiros sociais” de 1991, as directivas sobre o emprego adoptadas ao abrigo dos procedimentos de Maastricht para a “legislação negociada” ou a criação de Conselhos de Empresa Europeus como novas instituições supranacionais com potencial regulatório) fornece provas do nascimento de um sistema europeu de relações laborais (Jensen *et al.*, 1999; Lecher e Rüb, 1999). A “subsidiaridade” pode ter obstruído o processo de uma regulação abrangente sobre o emprego, mas também estimulou o desenvolvimento de uma dimensão regional forte dentro da UE, criando novo espaço para a intervenção do movimento operário. Para além disto, os vários programas abrangidos

pelos fundos estruturais da UE têm um importante papel redistributivo, contrariando em certa medida a lógica puramente mercantil da integração. Mais recentemente, a persecução de uma estratégia de emprego resultou em decisões que podem ser descartadas como meramente simbólicas, mas também aplaudidas como os alicerces de um novo regime europeu contra-deflacionário; ao mesmo tempo, a introdução da moeda única criou novas pressões para a coordenação transnacional das negociações colectivas (Goetschy, 1994, 1999; Jacobi, 1996; Marginson e Sisson, 1998). Uma outra avaliação alternativa é bem mais pessimista: a UE surgiu a partir de um processo de “integração negativa” com o objectivo prioritário de facilitar as relações de mercado a nível pan-europeu, sendo que um regime económico liberal oferece o terreno em que o capital transnacional pode dividir e reinar. O investimento é canalizado para os regimes nacionais de mercado de trabalho que oferecem as melhores perspectivas para a acumulação, encorajando a debilitação competitiva da negociação colectiva e dos Estados-Providência a nível nacional. Uma estrutura efectiva de regulação do emprego a nível da UE poderia limitar tais pressões, mas parece haver poucas probabilidades de se efectivar precisamente porque alguns governos nacionais vêem vantagens na concorrência entre regimes. Há, portanto, uma coligação poderosa, embora geralmente tácita, entre alguns (muitos?) governos nacionais e agentes-chave do capital. Os próprios trabalhadores europeus estão divididos, e mesmo que estivessem unidos seriam a parte mais fraca, lutando contra a tendência instalada do liberalismo de mercado que sustenta a integração europeia. A “Europa social” é uma questão de forma e não de substância (Streeck, 1992b, 1994, 1995, 1997, 1998; Streeck e Schmitter, 1991; Visser, 1998).

Há ainda outros que procuram uma terceira via, propondo uma perspectiva “euro-realista” que reconhece a modéstia das conquistas respeitantes à regulação social europeia sem, no entanto, as menosprezar (Buda, 1998; Ross, 1994). Há espaço para mais avanços, em parte porque as provas da tese do “*dumping* social” não são convincentes; os custos laborais não parecem ser o principal determinante das decisões das ETNs relativamente à localização das suas operações. Se a concorrência entre regimes continuar a ter limites, pode haver espaço para sustentar estruturas reguladoras a nível nacional e ao mesmo tempo construir uma arquitectura de regulação transnacional.

Não pretendo recapitular aqui estas controvérsias em pormenor, pois isto exigiria muito mais espaço do que aquele de que disponho e, de qualquer das formas, o meu foco é outro. Uma parte da dificuldade reside nas contradições da formação institucional que é a UE: “um sistema de governação singular e singularmente complexo” (Streeck e Schmitter, 1991: 151). É composto por um Parlamento que não é uma legislatura, uma Comissão que é “empresário de políticas” (Majone, 1998: 24) e portador intermitente de um projecto federalista cujo objectivo é viabilizar um sistema europeu de relações laborais relevante, bem como por um Conselho que, em circunstâncias normais, se empenha firmemente na tarefa de refrear tais ambições. O resultado é uma “charada regulatória” (Rhodes, 1995) dentro de um conjunto de processos que “pairam indecisos entre a política e a diplomacia, entre estados e mercados e entre governos e governação” (Laffan, 1998: 236). *Poderá* haver espaço para um reforço cumulativo e iterativo da extensão e profundidade da dimensão social — ou não.

Coloca-se, contudo, à análise das relações laborais uma importante questão que raramente é enfrentada de modo explícito: podemos encarar a regulação supranacional como uma cópia ampliada das relações laborais nacionais? É isto que parece estar subentendido se aplicarmos simplesmente o modelo de Dunlop ao palco europeu e também talvez esteja implícito em muitos casos em que se usa a noção de “governação de múltiplos níveis” (Eberwein *et al.*, 2000: 203; Falkner, 1998) como mecanismo analítico. Mas como é que esses níveis se comunicam entre si? “As instituições de relações laborais emergentes a nível europeu não estão prestes a transformar-se numa réplica de um sistema nacional de relações laborais a uma escala maior” (Streeck, 1998: 435). Há poucas perspectivas de que se criem cópias directas a nível transnacional da negociação colectiva e do “jogo político” do plano nacional, uma vez que — como tem sido repetidamente defendido — a UE *não* é em aspectos fundamentais um Estado supranacional e os “parceiros sociais” europeus *não* são sindicatos ou organizações de empregadores nacionais com autoridade a nível superior.

O risco reside no investimento de demasiada energia e recursos na busca de uma forma elaborada de substância mínima. É este o caso do complexo ritual do “diálogo social”, um processo moroso que tem poucas semelhanças com a verdadeira negociação colectiva. Da mesma for-

ma, os esforços para estabelecer regulamentação através de directivas da UE (ou conseguir acordos bipartidos à “sombra da lei”) têm alcançado resultados que mesmo os entusiastas admitem ser relativamente limitados em termos do seu impacto na maioria dos países da UE (o Reino Unido é talvez a excepção permanente), embora haja esperança de que possam constituir as bases de futuros avanços.

Uma consideração fundamental é que a integração europeia requer uma nova invenção estratégica. Segundo Piven e Cloward (2000: 414), a internacionalização económica debilita muitos dos tradicionais pontos fortes dos movimentos operários, mas “continuam a persistir (...) possibilidades subjacentes de poder”. No entanto, os sindicatos frequentemente manifestam inércia organizativa e permanecem aprisionados por orientações estratégicas que anteriormente foram eficazes, mas que perderam força perante os novos desafios. Assim, os *potenciais* recursos de poder dos movimentos operários — a oportunidade de se concentrarem nos pontos fracos do capital transnacional — não se reflectem no seu repertório de estratégias efectivas.

Um desses pontos fracos é ideológico. Apesar do grau em que os “mercados livres” se tornaram parte da normalidade política das duas últimas décadas, o impacto destrutivo do liberalismo económico nas vidas das pessoas vulgares é muitas vezes amargamente ressentido. Não poderiam os sindicatos europeus mobilizar esse descontentamento? Esta questão estabelece a ponte com a anterior discussão sobre a economia moral. Uma falha que subjaz à procura de uma regulamentação a nível europeu, quer através de mecanismos supranacionais equivalentes da negociação colectiva, quer através de acção legislativa, é que tais processos, bem como os instrumentos daí derivados, não têm o apoio das perspectivas partilhadas e dos compromissos normativos mais difusos que lhes conferem em grande medida efectividade a nível nacional. A busca de um sistema europeu de relações laborais tem sido principalmente um projecto de elite, conduzido por burocratas. Se não responder aos anseios e aspirações populares, todo o elaborado repertório de comunicados, opiniões conjuntas, projectos e revisões de projectos de directivas, bem como tudo o resto que vem da Comissão, mais não é do que um entretenimento sem relevância para o mundo real do trabalho e do emprego. O que falta é uma economia moral a nível europeu — para além do tradicional empenhamento abstracto numa “economia de mercado

social” por parte dos social-democratas e dos democratas cristãos, um empenhamento que sempre foi ambíguo e que foi sendo progressivamente minado pelas pressões mercantilizantes do final do século XX.

O objectivo de uma regulação europeia efectiva — a reconstrução do estatuto do empregado a nível supranacional — continuará a ser uma quimera a não ser que se consiga mobilizar o apoio popular. No entanto, tem que se contar com a existência de uma “opinião pública” dominante na maioria dos países europeus que manifesta desconfiança, se não mesmo um absoluto antagonismo, relativamente à ideia da integração europeia. “A hostilidade difundida entre os cidadãos relativamente ao processo de unificação é reforçada pelo discurso da maioria dos dirigentes políticos, que apresentam a União Europeia como a adaptação necessária à globalização, com o corolário do ajustamento económico, da flexibilidade dos mercados de trabalho e encolhimento do Estado Providência” (Castells, 1998: 326). Mais vezes do que seria desejável, os representantes dos trabalhadores europeus têm abraçado de forma demasiado acrítica o processo de unificação como uma mercantilização, alimentando inconscientemente o desencanto relativamente ao seu próprio estatuto de representantes.

Isto poderia ser revertido se fosse possível formular e difundir critérios claros de economia moral que encontrassem eco em todos os países e línguas, inspirando entusiasmo em vez de alienação. Como se poderá construir uma economia moral europeia significativa? As ideias, os ideais e as identidades emergem geralmente através da contestação e luta; às vezes representam uma conciliação de interesses conflituais, mas também constituem frequentemente pontos de referência a partir dos quais as maiorias oprimidas podem desafiar as minorias imperiosas. São tanto o produto como a base da sociedade civil, que eu entendo como uma esfera de relações sociais distinta quer do poder do Estado, quer do domínio do mercado. No plano nacional, os sindicatos de muitos países devem desde há muito a sua influência em grande medida ao seu estatuto de actores fundamentais na sociedade civil; mais recentemente, reconheceram que só podem sustentar ou reconquistar um papel significativo através do estabelecimento de laços efectivos com outros elementos da sociedade civil. Por contraste, a debilidade de uma sociedade civil europeia constitui um dos maiores obstáculos à criação de um verdadeiro sistema europeu de relações laborais.

Conceptualmente, já existe uma sociedade civil europeia. A Comissão Europeia declarou desejar promover um “diálogo civil” a nível europeu e dá apoio material a uma grande variedade de organizações não-governamentais que podem funcionar como interlocutores (assim como subsidia a representação de empregados dentro das rotinas de diálogo social há mais tempo estabelecidas). Mas isto é só fachada. As organizações autorizadas por instâncias superiores não podem por via disso ser realisticamente vistas como representantes da vontade popular. Se não houver uma consciência difundida da cidadania europeia é fátuo falar de uma sociedade civil europeia.

Contudo, não estão totalmente ausentes indícios reais da existência de uma sociedade civil europeia. Um exemplo óbvio é a luta pelos direitos das mulheres, que, a partir dos anos sessenta, gerou um clima de opinião que constituiu a base das decisões inovadoras do Tribunal Europeu e das políticas intervencionistas da Comissão no campo da igualdade de oportunidades. Um outro exemplo foi a ira causada pelo encerramento da fábrica de Vilvoorde pela Renault, que reforçou as reivindicações de políticas europeias de emprego efectivas e criou um potencial para o fortalecimento da directiva dos Conselhos de Empresa Europeus. Em certa medida, a ameaça da BMW de encerrar a produção nas fábricas britânicas da Rover provocou reacções semelhantes. Na altura em que escrevo este artigo, a resistência à decisão da GM de fechar a fábrica da Vauxhall em Luton — provocando uma greve simbólica de 40 000 trabalhadores em toda a Europa — reflecte uma afirmação semelhante dos direitos morais e de status dos trabalhadores perante o estreito contratualismo do capital multinacional.

A consolidação da sociedade civil europeia emergente deve ser considerada como uma importante tarefa para os sindicatos e outros apoiantes de uma efectiva regulação social do emprego. Um dos problemas é que o próprio conceito de sociedade civil tem sido apropriado e desvalorizado pelos defensores de uma “terceira via” profundamente ambígua, muitas vezes para humanizar as políticas neoliberais. Como Beck afirmou, seria mais apropriado usarmos o conceito de uma “sociedade de cidadãos que lutam a favor dos direitos das pessoas” (uma tradução aproximada de *zivilcouragierte Gesellschaft*) (2000: 11). Ou, nas palavras de Standing, “é necessária uma *rede* de associações de cidadãos para dar voz a *todos* os que enfrentam a insegurança” (1999: 387).

Para os sindicatos virem a reafirmar a sua relevância como representantes do mundo do trabalho e como actores a nível europeu, tem de haver uma mudança radical na importância atribuída ao próprio trabalho. Ao mesmo tempo que se envolvem no processo de integração europeia, têm de se tornar muito mais categóricos e vigorosos na sua oposição ao avanço desumanizante das forças de mercado. Por contraste com o diálogo social tal como é actualmente entendido, é necessário que haja um diálogo social *interno* para acordar em perspectivas comuns para o trabalho à escala europeia, para construir alianças com as ONGs apropriadas e para criar recursos e mesmo armas para fazer com que as suas opiniões sejam efectivamente ouvidas. As expressões mais dramáticas da economia moral nos últimos anos — como em Seattle, Nice ou Davos — têm sido essencialmente negativas e opositivas. Em última análise, a rejeição das prioridades determinadas pelo mercado só pode ter êxito se se voltar para o futuro em vez de para o passado e se for enquadrada por uma agenda positiva de direitos humanos. Com tais fundamentos, poderá tornar-se possível talhar processos de “regulação comunitária” a nível supranacional, bem como estimular a pressão das bases, a qual pode reforçar a busca de outros modos de regulação europeia. Será uma luta difícil, cujo objectivo deve ser o de construir uma nova forma de inserção dos processos do mercado a nível europeu e, portanto, uma nova defesa do *status* dos empregados — particularmente dos que se encontram em posições mais vulneráveis dentro do mercado de trabalho “real” que está a surgir. Os académicos que partilham estas preocupações têm o dever de ajudar nesta luta, que deveria estar no centro de um conflito de perspectivas sobre o significado e o futuro da Europa.

Até agora, os estudiosos limitaram-se a interpretar o mundo das relações laborais de diferentes maneiras, mas a questão é reinventá-lo.

Tradução de Teresa Tavares

Referências bibliográficas

- ALBERT, M. (1993), *Capitalism against Capitalism*. London: Whurr.
- BECK, U. (2000), "Mehr Zivilcourage bitte", *Die Welt* (25 Maio), 11.
- BLAIR, T. (1998), "Foreword", *Fair Deal at Work*. London: HMSO, Cm 3968, 3-4.
- BOYER, R. (1996), "State and Market: A New Engagement for the Twenty-First Century?", in R. Boyer; D. Drache (orgs.), *States Against Markets: The Limits of Globalization*. London: Routledge, 84-114.
- BROWN, W.; Rea, D. (1995), "The Changing Nature of the Employment Contract", *Scottish Journal of Political Economy*, 42(3), 363-377.
- BUDA, D. (1998), "On Course for European Labour Relations?", in W. Lecher; H.-W. Platzer (orgs.), *European Union — European Industrial Relations*. London: Routledge, 21-44.
- CASTELLS, M. (1998), *End of Millennium*. Oxford: Blackwell.
- COMMONS, J. R. (1909/1968), "American Shoemakers, 1848-1895", *Quarterly Journal of Economics*, 24, reeditado em R. L. Rowan; H. R. Northrup (orgs.), *Readings in Labor Economics and Labor Relations*. Homewood: Irwin, 60-76.
- _____. (1924), *Legal Foundations of Capitalism*. New York: Macmillan.
- CROUCH, C.; Streeck, W. (orgs.) (1997), *Political Economy of Modern Capitalism*. London: Sage.
- DORE, R. (1986), *Flexible Rigidities*. London: Athlone.
- DURKHEIM, E. (1933), *The Division of Labor in Society*. New York: Macmillan.
- EBERWEIN, W.; THOLEN, J.; SCHUSTER, J. (2000), *Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen als politisch-sozialer Prozeß*. Munich: Hampp.
- ERBÈS-SEGUIN, S. (1999), "Le contrat du travail: Une relation hybride", in S. Erbès-Seguin (org.), *Le contrat: Usages et abus d'une notion*. Paris: Desclée de Brouwer, 217-231.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity.
- FALKNER, G. (1998), *EU Social Policy in the 1990s: Towards a Corporatist Policy Community*. London: Routledge.
- FERNER, A. (1998), "Multinationals, 'Relocation' and Employment in Europe", in J. Gual (org.), *Job Creation: The Role of Labour Market Institutions*. Cheltenham: Edward Elgar, 165-196.
- FLANDERS, A. (1970), *Management and Unions*. London: Faber.

- FRIOT, B. (1999), "Les enjeux actuels d'une définition contractuelle de l'emploi", in S. Erbès-Seguin (org.), *Le contrat: Usages et abus d'une notion*. Paris: Desclée de Brouwer, 195-215.
- GOETSCHY, J. (1994), "A Further Comment on Wolfgang Streeck's 'European Social Policy after Maastricht'", *Economic and Industrial Democracy*, 15, 477-485.
- _____. (1999), "The European Employment Strategy: Genesis and Development", *European Journal of Industrial Relations*, 5(2), 117-137.
- GRAHL, J.; Teague, P. (1994), "Economic Citizenship in the New Europe", *Political Quarterly*, 65(4), 379-396.
- GRANOVETTER, M. (1985), "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, 91, 481-510.
- GRAY, J. (1998), *False Dawn: The Delusions of Global Capitalism*. London: Granta.
- HUTTON, W. (1995), *The State We're in*. London: Cape.
- JACOBI, O. (1996), "European Monetary Union: A Quantum Leap", *Transfer*, 2(2), 233-244.
- JENSEN, C. S.; Madsen, J. S.; Due, J. (1999), "Phases and Dynamics in the Development of EU Industrial Relations", *Industrial Relations Journal*, 30(2), 118-134.
- LAFFAN, B. (1998), "The European Union: A Distinctive Model of Internationalization", *Journal of European Public Policy*, 5(2), 235-253.
- LECHER, W.; Rüb, S. (1999), "The Constitution of European Works Councils", *European Journal Industrial Relations*, 5(1), 7-25.
- MAJONE, G. (1998), "Understanding Regulatory Growth in the European Community", in D. Hine; H. Kassim (orgs.), *Beyond the Market: The EU and National Social Policy*. London: Routledge, 14-35.
- MARGINSON, P.; SISSON, K. (1994), "The Structure of Transnational Capital in Europe", in R. Hyman; A. Ferner (orgs.), *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blackwell, 15-51.
- _____. (1998), "European Collective Bargaining: A Virtual Prospect?", *Journal of Common Market Studies*, 36(4), 505-528.
- MARSDEN, D. (1999), *A Theory of Employment Systems*. Oxford: Oxford UP.
- MARTIN, A.; ROSS, G. (1999), "In the Line of Fire: The Europeanization of Labor Representation", in A. Martin; G. Ross (orgs.), *The Brave New World of European Labor*. New York: Berghahn, 312-367.

- MITCHELL, A. (1998), "Industrial Democracy: Reconciling Theories of the Firm and State", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 14(1), 3-40.
- PIVEN, F. E.; CLOWARD, R. A. (2000), "Power Repertoires and Globalization", *Politics & Society*, 28(3), 413-430.
- POLANYI, K. (1957), *The Great Transformation*. Boston: Beacon.
- REGINI, M. (1995), *Uncertain Boundaries*. Cambridge: Cambridge UP.
- _____. (2000), "The Dilemmas of Labour Market Regulation", in G. Esping-Andersen; M. Regini (orgs.), *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford UP, 11-29.
- RHODES, M. (1995), "A Regulatory Conundrum: Industrial Relations and the Social Dimension", in S. Leibfried; P. Pierson (orgs.), *European Social Policy: Between Fragmentation and Integration*. Washington: Brookings, 78-122.
- ROSS, G. (1994), "On Half-Full Glasses, Europe and the Left", *Economic and Industrial Democracy*, 15, 486-496.
- SAYER, A. (1995), *Radical Political Economy: A Critique*. Oxford: Blackwell.
- STANDING, G. (1997), "Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation", *European Journal of Industrial Relations*, 3(1), 7-37.
- _____. (1999), *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. London: Macmillan.
- STREECK, W. (1987), "The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty", *Work, Employment and Society*, 1(3), 281-308.
- _____. (1992a), *Social Institutions and Economic Performance*. London: Sage.
- _____. (1992b), "National Diversity, Regime Competition and Institutional Deadlock", *Journal of Public Policy*, 12(4), 301-330.
- _____. (1994), "European Social Policy after Maastricht", *Economic and Industrial Democracy*, 15, 151-77.
- _____. (1995), "From Market Making to State Building?", in S. Leibfried; P. Pierson (orgs.), *European Social Policy: Between Fragmentation and Integration*. Washington: Brookings, 389-431.
- _____. (1997), "Neither European nor Works Councils", *Economic and Industrial Democracy*, 18(2), 325-337.
- _____. (1998), "The Internationalization of Industrial Relations in Europe", *Politics & Society*, 26(4), 429-459.
- STREECK, W.; SCHMITTER, P. C. (1991), "From National Corporatism to Transnational Pluralism", *Politics & Society*, 19(2), 133-164.

- SUPIOT, A. (1999), "The Transformation of Work and the Future of Labour Law in Europe", *International Labour Review*, 138(1), 31-46.
- THOMPSON, E. P. (1971), "The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century", *Past and Present*, 50, 76-136.
- VISSER, J. (1998), "Learning to Play: The Europeanisation of Trade Unions", in P. Pasture; J. Verberckmoes (orgs.), *Working-Class Internationalism and the Appeal of National Identity*. Oxford: Berg, 231-257.

2

O diálogo social e a reforma trabalhista e sindical no Brasil: debate atual*

Roberto Vêras de Oliveira

A eleição de Lula, por sua condição de autêntica liderança popular e pela condição do PT como um partido de tradição socialista, não poderia deixar de significar um marco na história do país.

No entanto, a alargada e heterogênea composição de forças que o levou à vitória e vem concedendo sua base social e política de sustentação configurou um quadro de expectativas diversas e, muitas vezes, contraditórias.

Acrescente-se a isso o gigantesco desafio posto por um contexto mundial, que desde o início da década de 1990 vem causando forte impacto sobre o Brasil, cuja característica principal tem sido a restrição (desarticulação) crescente das políticas sociais e dos mecanismos institucionais de diálogo social.

* Comunicação apresentada no VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Sociologia, Coimbra, 15 a 16 de setembro de 2004. Compõe a pesquisa coletiva "Cidadania e Democracia: o pensamento nas rupturas da política", conduzida pelo CENEDI/USP, sob a coordenação de Maria Célia Paoli.

Sob tais elementos, nos propomos a uma reflexão sobre as possibilidades dos espaços de concertação social constituídos com o Governo Lula. Consideramos, particularmente, as experiências do Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social — CDES, da Mesa Nacional de Negociação Permanente — MNNP e do Fórum Nacional do Trabalho — FNT.

O trabalho sob novos paradigmas

As últimas décadas têm como pano de fundo mundial o fenômeno da globalização, no sentido atribuído por Bourdieu, que evidencia o caráter de “mito justificador” que o cerca, através da ratificação e glorificação do reino do mercado financeiro, “a arma principal das lutas contra as conquistas do Welfare State” (1998: 48).

Assenta-se, entre outros fatores, no esgotamento do fordismo e no surgimento de um novo paradigma produtivo, denominado produção flexível (Harvey, 1992). A flexibilização envolve a produção, os padrões de consumo e as relações de trabalho. Quanto ao trabalho, Toledo (1997) se refere, como tendência geral, à flexibilização do emprego, do uso do trabalho e da remuneração, ajustando-os continuamente às mudanças permanentes na produção.

Para Castel (1998), o contrato de trabalho estável estaria tendendo a perder sua preponderância, sendo substituído por “*formas particulares de emprego*”, envolvendo uma infinidade de situações heterogêneas, tais como: contratos de trabalho por tempo determinado, interinidade, trabalho de tempo parcial e diferentes formas de “*emprego ajudado*” (resultante de políticas públicas de combate ao desemprego). Seria a reedição da “*vulnerabilidade de massa*”, mesmo onde havia sido aparentemente superada.

O próprio estatuto do trabalho enquanto paradigma de sociabilidade vem sendo posto em questão¹. Tais transformações não poderiam deixar de repercutir também no caso do Brasil.

1. Ver, por exemplo, Offe (1989), Habermas (1992), Gorz (1998).

Mudanças recentes no padrão de relações de trabalho no Brasil

O país foi introduzido no paradigma da globalização a partir do governo Collor, através de intensas políticas de liberalização e privatização da economia. A pressão no sentido de uma flexibilização da legislação trabalhista logo se fez sentir.

O governo Itamar, sob o ambiente político pós-*impeachment*, lançou um debate nacional sobre o futuro das relações de trabalho e a possibilidade de um contrato coletivo nacional². Em 1993, no Fórum Nacional composto por representantes de trabalhadores, de empregadores, do Estado e da sociedade civil, delinear-se três posições principais.

Colocaram-se a favor da “reforma global”, inicialmente, a CUT, a Força Sindical e o Pensamento Nacional das Bases Empresariais. Tinham como referência comum, nos termos das convenções da OIT, a “democratização das relações de trabalho”. Entretanto, na seqüência, apenas a CUT manteve-se nessa posição.

A favor da “desregulamentação” reuniram-se basicamente as entidades empresariais. Referenciando-se nos imperativos de produtividade e competitividade, advogavam, sobretudo, a redução dos custos do trabalho, particularmente através da prevalência do negociado sobre o legislado.

Pela “reforma parcial” reuniram-se as entidades empresariais e de trabalhadores identificadas com o sistema confederativo. Colocaram-se em defesa da manutenção da Unicidade Sindical, das contribuições compulsórias, do Poder Normativo da Justiça do Trabalho e da CLT.

Com o governo Fernando Henrique, o debate público foi suspenso, prevalecendo medidas unilaterais em favor da desregulamentação. Considere-se que não só se constituiu, na “era Vargas”, um, mesmo que precário, “estado social” (Oliveira, 1998), como o Brasil havia chegado à década de 1990 com uma trajetória de significativas conquistas sociais e políticas, expressas na Constituição de 1988.

As medidas governamentais adotadas a partir de 1994 foram alterando pontualmente a normatização das relações de trabalho no Brasil.

2. Ver Antônio de Oliveira (2002).

Destacaram-se: a nova lei de cooperativas, desresponsabilizando-as do cumprimento dos direitos trabalhistas; a denúncia da Convenção 158 da OIT, facilitando a demissão imotivada; a possibilidade da suspensão temporária do contrato de trabalho; a eliminação da política de reajuste salarial através do Estado; a instituição do trabalho temporário, do trabalho por tempo determinado, do trabalho parcial, da Participação nos Lucros e Resultados (estimulando a remuneração variável e a negociação por empresa), o Banco de Horas (possibilitando ao empregador ajustar a jornada de trabalho às flutuações da produção); a criação das Comissões de Conciliação Prévia, que tem dificultado o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho (Krein, 2001).

A combinação entre as mudanças que foram sendo operadas no “chão de fábrica” com aquelas acionadas pelo governo levaram a um quadro crescentemente desfavorável aos trabalhadores. Como ilustração, segundo dados do SEADE/DIEESE³, na região metropolitana de São Paulo, a proporção de empregados formais caiu de 57,3% da PEA, em 1989, para 40,2%, em 2001.

Ao lado disso, a defesa dos direitos sociais passou a ser sistematicamente desqualificada como “corporativismo”. Sob tais referências, a experiência das Câmaras Setoriais foi deliberadamente abortadas⁴, o Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho não teve continuidade, a Reforma Trabalhista foi sendo implantada através de Medidas Provisórias, o sindicalismo converteu-se em alvo de ataques do Governo Federal e da Justiça do Trabalho⁵.

No seu segundo mandato, o governo anunciou sua intenção em alterar o artigo 7º da Constituição Federal, com vistas a “flexibilizar” os direitos sociais ali previstos, através da adoção da prevalência do negociado sobre o legislado. Diante da dificuldade de aprovação no Congresso Nacional, voltou-se para a alteração do artigo 618 da CLT. O man-

3. *Estudos Avançados*, nº 47, p. 21-42, jan.-abr. 2003.

4. Constituídas como espaços de negociação tripartite, em vários setores da economia (metalúrgico, químico, de máquinas agrícolas, da construção civil), entre 1992 e 1993. O caso do setor automotivo, para Oliveira *et al.* (1993), inaugurou uma “nova contratualidade” no âmbito das relações de trabalho no país.

5. A posição intransigente com que o governo FHC, em 1995, tratou a greve dos petroleiros, dirigida pela CUT, tornou-se um caso paradigmático (Rizek, 1998).

dato foi encerrado e o Projeto de Lei nº 5.483, já aprovado na Câmara, passou a tramitar no Senado.

Governo Lula: a promessa

A retomada das lutas populares, entre as décadas de 1970 e 1980, inaugurou um novo momento político no país. Daí surgiram o PT, em 1980, e a CUT, em 1983, que envolveram e foram agregando, sob diversas formas, outros movimentos sociais, organizações populares, pastorais, ONGs e organizações partidárias.

No correr dos anos 80, o PT, na condição de “partido de massas” e de orientação “socialista”, se afirmou como a principal expressão partidária de um campo de forças sociais e políticas, que foi se construindo como um projeto alternativo ao processo de “transição conservadora” (O’Donnell, 1988), conduzido pela Aliança Democrática, demarcando posições em situações decisivas, tais como: na Campanha das Diretas e na sucessão presidencial via Colégio Eleitoral, em 1984; na edição do Plano Cruzado, em 1986; no processo Constituinte, entre 1987 e 1988; nas eleições presidenciais de 1989, com a candidatura de Lula.

Entretanto, a crescente institucionalização do processo político do país e dos próprios movimentos sociais tem repercutido de maneira decisiva sobre o campo democrático e popular, valorizando no seu interior cada vez mais o pólo partidário e, neste, os momentos eleitorais.

De outra parte, a crise do “socialismo real”, eclodida no final do decênio de 1980, também impactou diretamente sobre tais segmentos. Ao mesmo tempo, estes deram reconhecidos passos, quanto mais conseguiram ampliar sua presença nas administrações municipais e estaduais, no desenvolvimento de experiências inovadoras no campo da gestão pública. O destaque, inclusive com repercussão internacional, recaiu sobre as experiências de Orçamento Participativo⁶.

Acompanhou esse percurso, sobretudo a partir do começo da década de 1990, uma tendência à ampliação de sua política de alianças, asso-

6. Ver Santos (1998).

ciada à moderação do conteúdo programático de seus projetos de governo. Chegamos, então, ao processo eleitoral de 2002.

A proposta, da candidatura Lula, de um governo de “coalizão nacional” consolida e ultrapassa tal tendência. Isso, na medida em que, a partir do marco decisivo da aliança com o PL e da indicação do empresário José de Alencar como vice, busca uma composição eleitoral e de governo que vai além do núcleo do campo democrático e popular, de uma maneira que não havia feito antes, em uma evidente inflexão na sua trajetória. O gradativo deslocamento da originária centralidade da idéia de ruptura consoma-se na sua substituição por uma referência centrada nas idéias de pacto social e de transição. Isso, não sem gerar importantes conflitos internos⁷.

Na história recente do Brasil, a idéia de pacto social já havia se colocado, embora sob circunstâncias diferentes. A proposta de “transição pactuada” da Aliança Democrática procurava, com isso, contrastar seu método — a negociação — frente àquele dos governos autoritários — a imposição pela força. Mas seu caráter conservador constituiu um fator de limitação.

A idéia ressurgiu nos governos Sarney e Collor, em situações de agravamento da crise social e política. Entretanto, da parte desses, jamais foi além de uma encenação política (Almeida, 1996). E, da parte do campo democrático e popular, a noção de pacto representava uma indesejada atitude conciliatória frente ao capital e ao governo, tido como ilegítimo.

A experiência brasileira que mais avançou no exercício de uma “nova contratualidade” foi o das Câmaras Setoriais, as quais foram desativadas quando FHC tornou-se Ministro da Fazenda e, depois, Presidente da República.

A eleição de Lula criou um novo campo de possibilidades quanto a isso. As primeiras iniciativas do novo Governo nesse sentido⁸, de fato, conseguiram envolver segmentos muito expressivos da sociedade civil organizada.

7. O episódio da expulsão dos “radicais” do PT foi, até o momento, o que mais ganhou evidência.

8. Da parte do próprio Governo, foram sugeridas, como referências: o Pacto de Moncloa, realizado em 1977 na Espanha, e o *New Deal*, implementado nos Estados Unidos, na década de 1930, entre outros.

Para o governo, tal estratégia foi colocada como a única maneira viável de enfrentar a enorme dívida social do país⁹. Seria o recheio (base social indispensável) do projeto de um governo de coalizão nacional¹⁰.

Da parte dos empresários, notam-se motivações e expectativas diversas. Há quem proponha uma nova atitude pública dos empresários em favor da “cidadania”¹¹. Para outros segmentos, o convite ao pacto social, sob a liderança de um governo que se propõe a priorizar a produção, pode ter significado uma (mesmo que vaga) oportunidade de reação às conseqüências maléficas do modo como o país estaria se inserindo na globalização (um contraponto nacional-produtivista à imposição de uma dinâmica financeiro-globalizante). Mas, para vários deles, pode ter significado, tão-somente, uma oportunidade de influir o mais decisivamente possível nas “reformas” que o governo pautou.

Quanto aos trabalhadores, sob grandes expectativas diante do governo Lula, a idéia do pacto social constitui-se numa oportunidade histórica de influir sobre os rumos do país, de modo a reverter os processos histórico e recente, ambos, de exclusão social.

Foi nesse ambiente que o novo Governo buscou envolver a sociedade, em particular seus segmentos mais organizados, na constituição de espaços de concertação social, inéditos no país, do tipo: o Conselho de Desenvolvimento Social e Econômico — CDES; a Mesa Nacional de Negociação Permanente — MNNP; e o Fórum Nacional do Trabalho — FNT. Sobre eles, nos deteremos a seguir.

9. Conforme José Dirceu, no seu discurso de posse: “Estamos propondo um pacto, mas é preciso que se deixe claro que esse pacto tem duas direções: é preciso defender o interesse nacional, a produção, o desenvolvimento do país, mas a contrapartida é a distribuição de renda, a justiça social, a eliminação da pobreza e da miséria” (Dirceu, 2003).

10. Conforme o documento lançado pelo presidente eleito, “União pelo Brasil”, o pacto social “será um instrumento de colaboração entre o governo federal e diferentes segmentos sociais, categorias profissionais, lideranças representativas de empresários e trabalhadores, intelectuais, personalidades, lideranças populares, religiosos e autoridades em condições de contribuir para que o país saiba melhor elaborar, definir e construir seu próprio caminho rumo ao desenvolvimento econômico, social e sustentável”. (Silva, 2002)

11. Para Oded Grajew, uma figura emblemática desses segmentos, a idéia de pacto social pressupõe “uma cultura política que acredita na participação da sociedade e na negociação como formas de lidar com os conflitos, construir a paz social, consolidar a democracia e produzir melhores resultados a curto e longo prazos” (*Folha de S. Paulo*, Tendências e Debates. São Paulo, 12 novembro de 2002, p. A3).

A experiência do CDES

O CDES foi criado no ato da posse do governo Lula, com a função de “assessorar o Presidente da República na formulação de políticas e diretrizes específicas, voltadas a um novo Contrato Social”¹².

Foram nomeados, pelo Presidente da República, 11 representantes do governo federal e 82 membros da sociedade civil, com igual número de suplentes. Gozando de imediato de imenso prestígio, o Governo conseguiu articular nomes dos mais expressivos dos segmentos empresarial, sindical, intelectual, religioso.

Conforme seu Regimento Interno, as posições do Conselho serão levadas ao Presidente da República, classificadas como “consensuais”, “majoritárias” ou “minoritárias”.

Entretanto, surgiram críticas. Ao questionamento sobre a origem empresarial da maioria dos nomeados, o governo respondeu: “temos uma composição parelha, metade originária do setor produtivo e metade da sociedade civil”¹³. Sobre a suspeita de que o Conselho poderia subtrair poder do Parlamento, o governo reafirmou a prerrogativa do Congresso em ter a “palavra final” sobre as Reformas. Quanto à ausência, entre os nomeados, de representantes do Norte, o governo respondeu ampliando o número de conselheiros para 90, incluindo 6 representantes da referida Região.

Desde sua instalação, o CDES discutiu e se posicionou sobre as reformas Previdenciária, Tributária, Sindical e Trabalhista. Além disso, produziu, até o momento, seis “Cartas de Concertação”. Na primeira, de fevereiro de 2003, foi feita a defesa de um “novo contrato social” (Brasil, 2003a). A segunda, de abril, tratou do compromisso de todos com a inclusão social e o desenvolvimento sustentável (Brasil, 2003b). A terceira Carta, de julho, retomou a idéia de projeto nacional e declarou apoio à política econômica do Governo e às “reformas estruturais” (Brasil, 2003c). A quarta, de setembro, reafirmou sua concordância com a políti-

12. Na argumentação de Tarso Genro: “a tradição política do país é a da conciliação das elites e não da concertação social”. Assim, a concertação social proposta pelo Governo Lula “visa a mudança do ‘status quo’, não a sua preservação” (Genro, 2003).

13. Tarso Genro, *Folha de S. Paulo*, 6 fev. 2003, Caderno Brasil, p. A2.

ca econômica orientada para a estabilidade, mas ensaiou uma crítica propondo uma “transição” para “um novo eixo da política econômica”, voltado à retomada do desenvolvimento e à geração de empregos (Brasil, 2003d: 3). A quinta Carta, de dezembro, voltou ao tema da inclusão social e do diálogo social, ao mesmo tempo advertindo que as condições políticas, técnicas, culturais e econômicas são diferentes daquelas que, nos Estados Unidos e na Europa, ensejaram o pacto social de base fordista. A situação atual do país requer um contrato em bases novas, “considerando a nossa inserção num mundo globalizado, digital e integrado, no qual a eficiência e a competitividade são cada vez mais importantes” (Brasil, 2003e: 3). Uma condição para isso seria a adaptação dos trabalhadores à “exigência do mundo contemporâneo” do trabalho “variável” e “multidisciplinar”, com os sindicatos voltando-se prioritariamente para uma ação junto aos “excluídos” (Brasil, 2003e: 5). A sexta e, até então, última Carta, de março de 2004, defendeu a adoção no país de uma política industrial, tecnológica e de comércio exterior, em consonância com o Plano Plurianual 2004-2007, e a criação de uma Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial e de um Conselho de Política Industrial de caráter tripartite (Brasil, 2003f).

As possibilidades efetivas de o CDES favorecer uma “nova contratação social” estão demarcadas por uma tensão de fundo, que talvez a pudéssemos expressar, nos termos de Habermas (1992), na forma de uma complexa disputa entre a “razão comunicativa”, “dialógica”, “argumentativa”, de um lado, e a “razão instrumental”, “impositiva”, do outro.

No campo da primeira, foi instituído o próprio Conselho e exercitada a construção das Cartas de Concertação e dos documentos sobre as reformas Previdenciária, Tributária e Trabalhista. A partir do campo da segunda, do “sistema” — para nos mantermos no referencial habermasiano —, vêm impondo-se limites evidentes a tais propósitos. Em alguma medida, os próprios CDES e Governo os admitem. Na primeira Carta de Concertação, por exemplo, consta como condições do sucesso da concertação em vistas do desenvolvimento a “manutenção da estabilidade” e o “controle rigoroso das contas públicas”.

Tal tensão pode ser entrevista na dubiedade de declarações como a que segue:

“O diálogo social vem sendo valorizado e estimulado também por vários organismos internacionais, como a OIT, Unctad, Pnud, BID e Bird, sendo considerado em muitos documentos oficiais peça imprescindível para garantir a governabilidade democrática. Isso porque soluções tecnicamente corretas, em políticas públicas, não são necessariamente as melhores; serão melhores aquelas que, sem perder a consistência técnica, tenham apoio da sociedade”¹⁴.

A questão é, pois, se o Conselho tem como missão favorecer o “diálogo social” como base de constituição de um “novo contrato social”, ou, o que teria um efeito inverso, propiciar legitimidade social à “razão técnica”.

As limitações do papel do CDES têm ficado evidentes, em uma palavra, na (rigidez) lógica que vem perpassando a política econômica do Governo e as Reformas que vem conduzindo. Apesar de tudo, tem subsistido, mas com um significado político muito aquém do que foi anunciado.

A experiência da MNNP

Em fevereiro de 2003, o novo Governo patrocinou uma reunião com representantes das entidades nacionais de servidores públicos federais dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário¹⁵. Na pauta, a necessidade de um “canal de negociação”. Na ocasião, o Ministro do Planejamento enfatizou que aquela iniciativa demonstrava uma “*mudança da postura do governo federal com relação aos servidores*”¹⁶.

A iniciativa ocorre em contraste, de um lado, com a tradição autoritária da Administração Pública no país e, de outro, com uma sistemática

14. Jacques Wagner, atual Secretário Executivo do CDES, *Folha de S. Paulo*, 25 jun. 2004, Tendências/Debates, p. A3.

15. São exemplos: as entidades dos trabalhadores da Seguridade Social (CNTSS) e dos professores e funcionários das Universidades Públicas (ANDES e FASUBRA, respectivamente), a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF), a Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Escolas Técnicas Federais (SINASEFE), o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal (UNAFISCO), quase todos filiados à CUT.

16. Guido Mantega (http://www.planejamento.gov.br/noticias/conteudo/noticias_2003/reuniao_historica_funcionalismo.htm).

política de desqualificação (profissional e salarial) dos servidores públicos, iniciada com Collor e intensificada nos governos FHC, como parte de sua Reforma do Estado¹⁷.

Em abril, foi constituída a Mesa Nacional de Negociação Permanente, incluindo 6 Ministérios e com previsão de até 18 entidades sindicais. Em junho, as partes assinaram o Protocolo que a formalizou, sob reconhecimento e respeito às *“conquistas sociais obtidas na luta pelos interesses classistas”*. Foram tomadas como referências comuns: a recuperação dos salários; a adoção de uma política salarial permanente; a democratização das relações de trabalho; a valorização dos servidores públicos; a qualificação dos serviços públicos; a liberdade sindical¹⁸. Foram criadas 4 Comissões Temáticas: de Política Salarial; de Direitos Sindicais e Negociação Coletiva; de Reestruturação do Serviço Público e Diretrizes Gerais de Planos de Carreira; e de Seguridade Social. Foram previstas, ainda, Mesas Setoriais, a serem constituídas no âmbito de cada Ministério. Suas deliberações são, regimentalmente, submetidas à Mesa Central.

Durante as discussões sobre a Reforma da Previdência, no segundo semestre de 2003, a MNNP sofreu certo desgaste, tanto pela recusa do governo em discutir tal tema nesse espaço, como pelos próprios conflitos gerados com as opções adotadas no âmbito da Reforma, que atingiu especialmente os servidores públicos.

As negociações só foram retomadas em janeiro de 2004. Os Servidores definiram, como eixos de sua campanha salarial para 2004: a reposição das perdas acumuladas a partir de 1995 (127%, conforme cálculo do Dieese); a transferência da data-base de 1º de janeiro para 1º de maio; a redução da jornada de trabalho sem redução do salário.

O Governo, sob a pressão da política de restrição orçamentária, ofereceu reajustes salariais no patamar ou pouco acima da inflação do ano passado, de 9,3%, com índices variando conforme os níveis salariais.

17. Que teve como propósito “mudar o papel do Estado, de pilar do desenvolvimento interno para o de suporte da competitividade internacional (incluindo a estabilização econômica)”, tendo como eixo a privatização e como novo marco legal as “agências de regulação” (Faleiros, 2003).

18. http://www.planejamento.gov.br/arquivos_down/srh/Protocolo_formal.pdf.

Com isso, vários segmentos deflagraram greves e outros indicaram paralisações de 48 horas. Para os sindicalistas, a proposta do governo teria sido “decepcionante”.

Mas, ainda em maio, foram assinados os primeiros acordos: com a FASUBRA e o SINASEFE, envolvendo 145 mil servidores das universidades e escolas técnicas federais, e com a CONDSEF, envolvendo 393 mil servidores; em junho, com as entidades dos 261 mil servidores do INSS (FENASPS, CNTSS e CONDSEF). Com os acordos, os servidores ativos e aposentados tiveram no mínimo a reposição da inflação.

Mantega ressaltou o significado histórico de tais acordos. Para o presidente da CUT, Luiz Marinho, com o processo de negociação no serviço público federal, começa a ocorrer a inversão da “*lógica do esvaziamento do Estado*”¹⁹.

No final de julho, no entanto, a FASUBRA, primeira entidade a assinar o acordo, deflagrou greve pelo seu cumprimento. Segundo os sindicalistas, não estaria havendo empenho do governo no encaminhamento do Projeto de Lei nº 33 ao Congresso, que homologaria os acordos. O processo está em curso.

Alguns problemas da experiência da MNNP podem ser observados: o caráter estatutário do regime de trabalho do servidor, de natureza unilateral²⁰; a política do Governo de restrição orçamentária, que repercute diretamente sobre as perspectivas profissionais e salariais dos servidores públicos; a total ausência de sinais no sentido de que será desencadeado um processo de reforma da Reforma do Estado, que coloque em novas bases o papel do Estado e o futuro dos servidores públicos. As possibilidades da MNNP, por outro lado, dependem dos desdobramentos do Fórum Nacional do Trabalho.

FNT: apresentação geral

O encaminhamento da Reforma Trabalhista e Sindical vem seguindo uma via especial. Primeiro, beneficiou-se das contribuições produzi-

19. http://www.sindprev-al.org.br/exibir_noticia.asp?Cod=776

20. “Sob esse regime, a situação do funcionário público não é contratual, mas estatutária, ou seja, legal. Isso significa dizer que o Poder Público não faz contrato com os funcionários, nem com eles ajusta condições de serviço e remuneração” (Meirelles, 1997).

das, ainda em 2003, pelo CDES²¹. Segundo, compreendeu uma rodada preliminar de 27 Conferências Estaduais, realizadas em agosto. Terceiro, antes de chegar ao Congresso Nacional, as discussões passarão por um espaço especial, o Fórum Nacional do Trabalho.

Como primeira sinalização, o Governo solicitou ao Congresso o arquivamento do Projeto de Lei nº 5.483, patrocinado pelo governo FHC, que se encontrava parado no Senado.

O FNT foi lançado em julho de 2003, com o fim de tornar-se a “*grande mesa de concertação nacional*” entre trabalhadores, empresários e governo, para “*pela via da negociação e não da imposição*”, atualizar a legislação sindical e trabalhista²². Foi instituído com uma composição tripartite e paritária, reunindo representantes do Governo, dos trabalhadores e dos empregadores²³.

Seus objetivos principais: “*democratizar as relações de trabalho por meio da adoção de um modelo de organização sindical baseado em liberdade e autonomia*”; atualizar a legislação do trabalho, tornando-a “*mais compatível com as novas exigências do desenvolvimento nacional*”; “*estimular o diálogo e o tripartismo e assegurar a justiça social no âmbito das leis trabalhistas, da solução de conflitos e das garantias sindicais*”²⁴.

21. Entre as recomendações principais, estão: adotar a liberdade e autonomia sindical, com base na Convenção 87 da OIT; garantir a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho; extinguir a contribuição sindical obrigatória, substituindo-as pela taxa associativa, pela prestação de serviços aos filiados e pela contribuição negocial; os acordos coletivos devem abranger todos os trabalhadores; deve ser assegurado o mais amplo espaço de negociação coletiva, com a possibilidade de acordos nacionais, regionais, estaduais e locais; a legislação deve fixar direitos universais mínimos; a reforma trabalhista deve ser precedida pela reforma sindical.

(<<http://funky.macbbs.com.br/www.root/fnt/>>)

22. Então Ministro do Trabalho, Jacques Wagner (http://www.pt.org.br/site/noticias/noticias_int.asp?cod=13708)

23. *Bancada dos trabalhadores*: Central Única dos Trabalhadores, Força Sindical, Central Geral dos Trabalhadores, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil, Social Democracia Sindical, Central Autônoma dos Trabalhadores e Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria. *Bancada dos empresários*: Confederações Nacionais da Indústria, do Comércio, dos Transportes, da Agricultura e das Instituições Financeiras e a Federação Nacional das Associações de Bancos. *Bancada do Governo*: Ministérios do Trabalho e Emprego, da Educação, da Saúde, do Meio Ambiente, da Fazenda, do Planejamento, da Previdência Social, da Justiça, Casa Civil, Serviço Social da Indústria, Câmara de Deputados e Justiça do Trabalho.

24. <<http://funky.macbbs.com.br/www.root/fnt/>>.

Compreende uma Plenária com 72 membros: 21 representantes de cada uma das três bancadas principais mais 9 representantes de micro e pequenas empresas, cooperativas e outras formas de trabalho, com igual número de suplentes. O apoio técnico está previsto através da Comissão Nacional de Direito e Relações do Trabalho, composta por especialistas em questões trabalhistas.

Inclui, ainda, 8 Grupos Temáticos, a saber: organização sindical; negociação coletiva; sistema de composição de conflitos individuais e coletivos; legislação do trabalho; organização administrativa e judiciária; normas administrativas sobre condições de trabalho; qualificação e certificação profissional; micro e pequenas empresas, autogestão e informalidade.

À Comissão de Sistematização, com 21 membros proporcionalmente distribuídos entre as bancadas, destinam-se as contribuições dos GTs, das Conferências Estaduais e da consultoria técnica. Daí, uma vez reelaboradas, seguem para a Plenária do Fórum. O produto final deve ser encaminhado ao Congresso Nacional.

FNT: intenções e percepções

Para o Governo, o Fórum é um espaço inédito de “negociação nacional” — no seu lançamento, não à toa, Lula o relacionou à história recente do sindicalismo brasileiro e à sua própria história, referenciados que estiveram na luta pela democratização do país.

No entanto, ao mesmo tempo, o Governo sugere, como uma exigência contemporânea, a necessidade de “adequação” da legislação trabalhista “*ao momento que nós vivemos*”, marcado pela crescente informalidade e, associado a isso, pela perda de representatividade dos sindicatos, propondo que a melhor solução resultará da “*convivência democrática*” entre trabalhadores e empresários

O presidente adianta, nesse pronunciamento, que a modernização das relações de trabalho passará pela adoção no país do contrato coletivo de trabalho, e cita a experiência da Mesa de Negociação dos Servidores Públicos como um passo nessa direção. Contudo, recomenda que o sindicalismo “*extrapole os limites do corporativismo*”, passando a encarar o

trabalhador como um cidadão, que “*tem direito a outras coisas*”, deixando de fazer um discurso “*apenas contra o empregador*”. Antes de mais, é preciso “*dar resposta à questão do desemprego*”, uma responsabilidade conjunta de trabalhadores e empresários. A esses cabe “*discutir, desde a geração de postos de trabalho a direitos, que têm que ser mantidos. Outros têm que ser reformulados. Há tratamentos diferenciados entre empresas, em função dos seus tamanhos*”²⁵.

O pronunciamento de Lula foi entendido por alguns como a defesa sutil da “flexibilização” das leis trabalhistas. O presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Grijalbo Coutinho, presente ao evento, viu nessa afirmação a defesa da redução de direitos particularmente para trabalhadores de empresas pequenas²⁶.

Jacques Wagner, na mesma cerimônia, também admite, de um lado, que “*o Estado continua a interferir de maneira equivocada na organização sindical, na negociação coletiva e na solução dos conflitos trabalhistas*” e, de outro, que na última década “*a política trabalhista pautou-se pela tentativa de reduzir encargos e salários, afrouxar normas de contratação e dispensar e flexibilizar a jornada de trabalho*”, com resultados, no entanto, “*insignificantes*” na geração de emprego. Mas também destaca a necessidade de “*adequar as leis e instituições trabalhistas às novas exigências do desenvolvimento nacional e à realidade contemporânea do mundo do trabalho*”, sem que resulte na “*precarização*” dos direitos básicos dos trabalhadores²⁷. O caminho para enfrentar tais desafios seria o da “*democratização das relações de trabalho*”²⁸.

A posição do Governo situa-se, contraditoriamente, entre os compromissos históricos do seu núcleo “petista” e “sindicalista”²⁹, de um lado, e os compromissos do programa que construiu com sua base alia-

25. <<http://funky.macbbs.com.br/wwwroot/fnt/>.

26. *Folha de S. Paulo*, Caderno Dinheiro, São Paulo. 30 jul. 2003. p. B2.

27. <http://funky.macbbs.com.br/wwwroot/FNT/Aplicacoes/index.cfm?fuseaction=Noticia.MostrarDetalheNoticia&IdNoticia=214>. Após sofrer insinuações de que teria sinalizado a favor da “flexibilização”, Wagner declarou: “Essa hipótese não existe” (http://bancariose.com.br/resistencia/2003/05_15_2003/foguetinho.html).

28. <<http://funky.macbbs.com.br/wwwroot/FNT/Aplicacoes/index.cfm?fuseaction=Noticia.MostrarDetalheNoticia&IdNoticia=214>.

29. Considere-se que, dos 21 membros da bancada do Governo no Fórum, pelo menos sete são ex-dirigentes ou ex-assessores da CUT, dois dos quais ex-presidentes.

da, de outro. Como estratégia principal de compatibilização de tendências tão conflitantes elegeu o “diálogo social” (particularmente no que se refere à Reforma Trabalhista e Sindical).

Quanto aos empresários, desde o início da década de 1990, tem sido evidente sua posição amplamente favorável à “flexibilização” da legislação trabalhista. Justificam-se publicamente com o argumento de que os encargos trabalhistas são elevados e favorecem a informalidade do mercado.

No atual contexto, entretanto, o discurso empresarial tem sido mais tolerante com a idéia da contratação coletiva e mais cuidadoso na defesa da “flexibilização”. A Confederação Nacional da Indústria, por exemplo, por seu presidente, Armando Monteiro Netto, acusa uma “disfuncionalidade” no sistema de relações de trabalho no país. Ressalta “as dificuldades que as empresas têm, ante a rigidez da legislação, de gerar novos empregos e preservar os existentes”. Defende a importância do FNT e uma “nova modelagem para as relações de trabalho”, com garantia à “negociação voluntária, dentro de um marco regulatório básico, não interventivo”. E acrescenta: “Uma das vantagens da possibilidade de adaptação da legislação trabalhista à realidade e às necessidades dos parceiros sociais empregadores e trabalhadores está, exatamente, na sua flexibilidade, não só porque possibilita o permanente e rápido ajuste à dinâmica das mutações sócio-econômicas, como também atende às múltiplas peculiaridades e diferenças regionais, setoriais e empresariais do País”³⁰.

Com relação às Centrais Sindicais, há percepções diferenciadas sobre o tema da “flexibilização”. Quando o Governo solicitou a retirada do Congresso do Projeto de Lei nº 5.483, a CUT assim se posicionou: “Não somos contra reformas na CLT. Somos contra o projeto que está no Senado e contra a flexibilização de direitos históricos, como 13º salário, licença maternidade, por exemplo”. A Força Sindical, por sua vez, apesar de ter apoiado a iniciativa do governo FHC, disse não ser contra o engavetamento do projeto de lei. Nas palavras de seu presidente, Paulinho: “Se for para reformular, estamos de acordo, mas o projeto como está não prejudica nenhum trabalhador”. A Social Democracia Sindical, que também apoiou o proje-

30. <http://www1.folha.uol.com.br/folha/brasil/ult96u53348.shtml>.

to de lei, afirmou, através do seu presidente, Enilson de Moura: “O projeto era melhor que nada, mas era insuficiente”³¹.

Entretanto, no novo cenário, mesmo entre as Centrais que apoiaram as políticas de FHC, passa a prevalecer uma posição de maior resistência à “flexibilização”. Em nota conjunta, de maio de 2003, a CUT, a FS, a CGT e a CGTB enaltecem a posição do então Ministro Jaques Wagner, sugerindo que ao Governo não interessava a “flexibilização” de direitos como 13º salário, férias, licença-maternidade, fundo de garantia e outros.

Mesmo com tantas diferenças e divergências, parece haver no FNT uma percepção comum da necessidade premente de mudanças na legislação trabalhista³². O problema é em qual direção apontará. Se na era FHC a posição “pró-flexibilização” prevaleceu, isolando as posições seja em favor de uma “democratização das relações de trabalho”, com destaque para a CUT, seja em favor da manutenção da CLT, como o fizeram os segmentos mais tradicionais do sindicalismo; sob o Governo Lula, tais pressões (pela “flexibilização”) continuam muito fortes, mas agora, em um ambiente de “diálogo social” (particularmente quanto ao trato da Reforma Sindical e Trabalhista), as possibilidades de cada posição em disputa estão mais do que antes em aberto³³.

Reforma sindical: divergências e consensos

Uma vez instalado o Fórum, os debates iniciaram-se pela Reforma Sindical (por proposição das Centrais e com o apoio do Governo). Com

31. *Folha de S. Paulo, Caderno Dinheiro*. 4 jan. 2003, p. B2.

32. Na opinião de Márcio Pochmann, “a reforma trabalhista é estratégica na construção de um novo projeto nacional de desenvolvimento”, assim como o foi a CLT em outro contexto. No entanto, para que isso seja possível, é preciso que se leve em conta “o Brasil real”. Ou seja, deve-se “considerar que a cada dez ocupados atualmente somente cinco são assalariados” (<http://www1.folha.uol.com.br/folha/brasil/ult96u53339.shtml>).

33. Considere-se que, apesar do quadro ainda adverso para os trabalhadores, jamais as posições da CUT em defesa de um “sistema democrático de relações de trabalho” tiveram as condições atuais de debate: além da própria existência do Fórum, a CUT beneficia-se de uma relação mais próxima com o Governo, tem a maior representação dentre as Centrais no Fórum e, neste, coordena a bancada dos trabalhadores.

isso, foram acionados primeiro os GTs de Organização Sindical, Negociação Coletiva e Composição de Conflitos. Mas também já iniciaram seus trabalhos os GTs Legislação do Trabalho e Micro e Pequenas Empresas, Auto-Gestão e Informalidade³⁴.

Os resultados dos três primeiros GTs já foram apreciados pela Comissão de Sistematização e pela Plenária do Fórum e estão sendo transformados numa Proposta de Emenda Constitucional, a ser encaminhada pelo Executivo ao Congresso Nacional.

A seguir, identificamos por tema os pontos mais polêmicos e os consensos até agora construídos.

Organização sindical

Partiu-se do entendimento comum de que cabe à lei estabelecer as atribuições e critérios de aferição de representatividade das entidades sindicais, de empresários e trabalhadores.

O propósito é o de, com isso, inibir a proliferação e a pluralidade, sem ferir a liberdade de organização sindical. A proposta acordada buscou encontrar uma solução para a polarização histórica entre a bandeira da liberdade e autonomia sindical, de um lado, e o princípio vigente da unicidade sindical.

As organizações sindicais, de ambos os segmentos, serão reconhecidas legalmente através do critério da representação “comprovada” ou da representação “derivada”. A primeira se baseia em critérios de representatividade estabelecidos para cada nível de organização. A segunda resulta da iniciativa de uma entidade sindical de nível superior, de representação comprovada e que decida criar ou acolher uma entidade sindical de nível inferior, observados os critérios mínimos exigidos para o seu reconhecimento.

O Sindicato, já existente, que tiver sua representatividade comprovada (e só neste caso) poderá adquirir a exclusividade de representação

34. O crescimento da informalidade, como um fenômeno brasileiro e mundial, assim como a proliferação de experiências no campo do empreendedorismo solidário, constituem uma dimensão indispensável ao debate sobre o futuro das relações de trabalho, e, por isso, vem ocupando certo espaço, seja no FNT, seja no CDES.

sindical, desde que, em Assembléia de sua base, adira às regras estatutárias previstas na nova legislação. Não havendo, em dada base territorial, nenhum Sindicato com exclusividade de representação, poderá existir mais de uma entidade (com representatividade comprovada e/ou derivada) nessa mesma base. Nesse caso, os estatutos de cada uma serão definidos livremente por seus respectivos associados. Quando da constituição de uma nova base de representação, poderá existir mais de um Sindicato, os quais devem passar a ser organizados por ramo, e não mais por categoria.

As Centrais Sindicais, assim como as Confederações e Federações independentes de trabalhadores, e as Confederações, assim como as Federações independentes de empregadores, terão que ser estruturadas a partir de Sindicatos com representatividade comprovada. Uma vez constituídas, cada uma poderá formar, por meio de representação derivada ou comprovada, estruturas próprias.

Para serem reconhecidas, essas organizações superiores, em ambos os casos, terão que cumprir exigências de representatividade (por Estado, por setor econômico, entre outras). Quanto aos Sindicatos, só serão reconhecidos com representação comprovada:

a) para os trabalhadores, quando a soma dos sindicalizados não for inferior a 20% dos trabalhadores empregados de sua base de representação;

b) para os empregadores, quando a soma do número de empresas sindicalizadas, do capital social e dos empregados dessas empresas não for inferior, respectivamente, a 20% da soma do número de empresas, do capital social e dos empregados da base de representação do Sindicato.

Haverá um período de transição, de 36 meses para os trabalhadores e de 60 meses para os empregadores, quando vigorarão critérios mais tolerantes.

Quanto à sustentação financeira, prevaleceu uma posição pró-extinção gradativa das formas compulsórias de contribuição. Para ambos os segmentos, foram definidas, alternativamente, duas fontes básicas de financiamento: a Contribuição Associativa (uma prerrogativa de toda organização sindical) e a Contribuição de Negociação Coletiva (devido incidir sobre sindicalizados e não-sindicalizados). Os recursos arre-

cadados serão distribuídos em proporções fixadas em lei entre os diversos graus de organização sindical de cada segmento. De ambos, uma parcela será destinada ao Fundo Solidário de Promoção Sindical.

Sobre a questão da organização dos trabalhadores no local de trabalho, tida pela bancada dos trabalhadores como condição para haver Reforma Sindical, não houve acordo. Para os empregadores, vale o que consta no artigo 11 da Constituição, que prevê a eleição de um representante nas empresas com mais de 200 empregados. Admitiram que, mediante negociação, nas menores, poderia ser eleito também um representante, e, nas demais, podendo chegar a dois. Diante do impasse, a decisão ficará para o Congresso Nacional.

Para gerir o novo sistema de relações de trabalho, foi indicada a criação de um Conselho Nacional de Relações de Trabalho, de caráter tripartite e paritário, com 15 membros titulares e 15 suplentes, com mandatos institucionais. Terá a atribuição imediata de definir os ramos de atividade econômica e os critérios de enquadramento das organizações sindicais; as normas estatutárias para os Sindicatos com exclusividade de representação; suas próprias normas de funcionamento. Terá, em caráter permanente, a atribuição de propor diretrizes de políticas públicas e avaliar programas governamentais na área das relações de trabalho; estabelecer critérios para a utilização dos recursos do Fundo Solidário; propor critérios e dirimir dúvidas sobre enquadramento sindical. Serão constituídas, ainda, duas Câmaras Bipartites: uma formada por representantes dos trabalhadores e do Governo e a outra, por representantes dos empregadores e do Governo, para atuarem em questões específicas de cada setor.

Negociação coletiva

Mesmo sob marcadas diferenças, o debate sobre o tema da negociação coletiva convergiu para a proposta do contrato coletivo de trabalho, com seus instrumentos normativos gozando de reconhecimento jurídico.

Conforme entendimento, a negociação coletiva deve ser compatível com a organização sindical e deve prever acordos nacionais, regionais, interestaduais, estaduais, municipais, por empresa ou grupo de

empresas. Os acordos firmados deverão atingir a todos os trabalhadores e empregadores das bases de representação das entidades sindicais envolvidas na negociação. As negociações de nível superior deverão indicar as cláusulas que não podem ser modificadas em níveis inferiores. Os direitos definidos em lei são inegociáveis.

Se houver mais de uma entidade sindical de trabalhadores e/ou de empregadores na mesma base de representação, a composição das respectivas bancadas de negociação deverá ser proporcional à representatividade de cada uma.

As diretrizes definidas no Fórum serão asseguradas aos servidores públicos, respeitando-se as especificidades do setor, que merecerão regulamentação apropriada³⁵.

Composição de conflitos

Quanto a esse tema, partiu-se do entendimento comum de que os meios de composição de conflitos coletivos devem ser públicos ou privados, contemplando a conciliação, a mediação e a arbitragem.

Sobre o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, enquanto os empregadores e Governo defenderam sua extinção, os trabalhadores propuseram sua reformulação. Prevaleceu a posição, ao final, de que, nos conflitos de interesse, a Justiça do Trabalho poderá atuar como árbitro público, por solicitação de ambas as partes. Por outro lado, vencidas as etapas previstas sem solução do conflito, entrará em cena a Arbitragem Pública Compulsória da Justiça do Trabalho, sempre de acordo com os princípios gerais de arbitragem e de regulamentação específica.

Sobre o direito de greve, em geral preservou-se o que rege a Constituição Federal — entretanto, com os empregadores buscando restringi-lo e os trabalhadores propondo ampliá-lo. O ponto mais polêmico referiu-se à delimitação dos chamados “serviços essenciais”. Acordou-se, ao final, que devem prevalecer os critérios da OIT: são “essenciais”

35. As quais serão, inicialmente, discutidas na já instalada Câmara Setorial do Serviço Público, envolvendo representantes de entidades de servidores públicos e dos governos federal, estadual e municipal. Outras Câmaras Setoriais serão, igualmente, formadas: Trabalhadores Rurais, Aposentados, Portuários, Aquaviários, Profissionais Liberais e Trabalhadores do Transporte.

os serviços cuja interrupção puser em risco a vida, a saúde e a segurança da população. Nesses casos, as entidades sindicais, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços tidos como “indispensáveis”.

Aos grevistas devem ser assegurados os direitos de empregar meios pacíficos para aliciar os trabalhadores à greve e de divulgar livremente o movimento. Aos empregadores é vedado praticar atos discriminatórios contra os grevistas, bem como a contratação de trabalhadores substitutos.

Comentários finais

Os espaços aqui abordados são de natureza diversa. O CDES é um conselho consultivo do Presidente da República. Apesar de contar com uma representação expressiva dos segmentos mais influentes da sociedade brasileira, seus membros foram nominalmente escolhidos pelo Presidente. Tem como agenda principal formular contribuições sobre as Reformas pautadas pelo atual Governo.

O FNT é um espaço propriamente de “negociação social”. Seus membros foram definidos pelas organizações representativas de cada segmento que lhe é constitutivo. Foi criado para produzir consensos sobre a Reforma Trabalhista e Sindical. Não goza, no entanto, de poder normativo. Suas definições, mesmo que construídas em bases consensuais, serão submetidas ao Congresso Nacional. Entretanto, desde que as proposições que vem construindo sejam aprovadas no Parlamento, tais como a adoção do contrato coletivo de trabalho e a criação do Conselho Nacional de Relações de Trabalho, daí resultará um poder de normatização das relações de trabalho de caráter tripartite, inédito no país.

A MNNP é já um espaço de negociação coletiva, constituída especificamente para tratar das relações de trabalho no Serviço Público Federal. É, também, de caráter inédito. Sua efetivação, no entanto, depende dos desdobramentos do FNT.

Diversos na sua constituição e atribuições, tais espaços têm em comum o fato de estarem reportados às possibilidades da concertação social, enquanto procedimento social e institucional de tratamento dos conflitos sociais e dos desafios do momento atual. Resultam e circunscre-

vem-se no contexto configurado com o governo Lula e suas contradições. Sugerem a possibilidade (fortemente limitada, difícil) de se colocar de uma outra maneira o debate público sobre temas essenciais ao país, em um momento de particular indeterminação³⁶.

Até o momento têm tido resultados importantes, em certos aspectos, mas muito aquém do anunciado e/ou esperado, em outros. Todos, ao serem instituídos, só aí já constituíram situações inéditas, em se tratando das tradições sociais e políticas do país, e incomuns, ao se colocarem na contramão das tendências mundiais atuais³⁷. Ao mesmo tempo, em nenhum deles, até o momento, se produziu uma proposição crítica, frente ao fio lógico que vem perpassando (inflexivelmente) a estratégia programática do novo Governo, particularmente no que se refere à sua política econômica.

O CDES apenas ensaiou, como vimos, na sua quarta “Carta de Concertação”, uma ponderação à manutenção das elevadas taxas de juros. No mais, particularmente quanto às suas propostas para as reformas Previdenciária e Tributária, não produziu senão sinalizações muito próximas da direção então apontada pelo Governo, afinadas por sua vez com as expectativas do FMI.

O Fórum ainda não tratou dos temas mais sensíveis da Reforma Sindical e Trabalhista, relacionados à “flexibilização” das relações de trabalho. Mas, quanto aos temas já acordados, se aprovados no Congresso, representarão inegáveis avanços, particularmente com a instituição do contrato coletivo, a legalização das Centrais Sindicais, a organização sin-

36. Nas palavras contundentes de Francisco de Oliveira, os votos dados à Lula configuraram um “caleidoscópico de protestos, promessas, possibilidades, frustrações, insegurança, falta de horizontes”. Uma “soma negativa”, portanto, que como tal “não se constitui em hegemonia, mas apenas em vitória eleitoral”. O referido “caleidoscópico” resulta da “indeterminação” produzida na era FHC, que, “com as radicais mudanças operadas na propriedade do capital” e a estagnação econômica que produziu, desarticulou sua própria base eleitoral. Sobrou “uma enorme indeterminação na política”, que resultou na vitória de Lula. Este, a partir de seu próprio prestígio, agora tenta “a formação de um consenso pela agregação de interesses do caleidoscópico”, e o que mostra “é a ausência de hegemonia” (<http://www1.folha.uol.com.br/folha/brasil/ult96u49179.shtml>).

37. Santos (1999) se refere a uma crise do “contrato social” fundante da sociedade moderna, em detrimento do qual estaria se impondo cada vez mais uma “nova contratualização”, na verdade, “uma mera aparência de compromisso constituído por condições impostas sem discussão ao parceiro mais fraco no contrato, condições tão onerosas quanto inescapáveis”: um “falso contrato”, um “contrato leonino” (1999: 95-96).

dical por ramo de atividade econômica, o fim do Imposto Sindical, a substituição da Unidade Sindical por um sistema de reconhecimento sindical mais participativo e plural, a relativização do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, a ampliação do direito de greve. A dúvida refere-se à questão da organização dos trabalhadores no local de trabalho.

Do ponto de vista da defesa de um padrão democrático de relações de trabalho no país, experiências como o CDES, a MNNP e, sobretudo, o FNT, são espaços, antes de mais nada (mesmo que sob importantes limitações), de resistência. Isso porque, se podem conter ou dificultar o avanço das reformas no sentido da “flexibilização” das relações de trabalho, a dinâmica atual do capitalismo global já não permite um retorno puro e simples a um padrão baseado no compromisso fordista. Por outro lado, um *novoo* contratualismo, considerando a nova situação global e nacional, não foi ainda inventado. É nisso que, em última instância, constitui o grande desafio.

Referências bibliográficas

- ALMEIDA, M. H. T. de (1996). *Crise econômica e interesses organizados: O sindicalismo no Brasil dos anos 80*. São Paulo: Edusp.
- ANTÔNIO DE OLIVEIRA, M. (2002). *Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da era Vargas ao governo FHC*. Tese (Doutorado em Economia) — Instituto de Economia, Unicamp, Campinas.
- BOURDIEU, P. (1998). *Contrafogos: Táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro: Zahar.
- BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Primeira Carta de Concertação. Brasília: 2003a (<http://www.presidencia.gov.br/cdes/>)
- _____. Segunda Carta de Concertação. Brasília: 2003b (<http://www.presidencia.gov.br/cdes/>)
- _____. Terceira Carta de Concertação. Brasília: 2003c (<http://www.presidencia.gov.br/cdes/>)
- _____. Quarta Carta de Concertação. Brasília: 2003d (<http://www.presidencia.gov.br/cdes/>)
- _____. Quinta Carta de Concertação. Brasília: 2003e (<http://www.presidencia.gov.br/cdes/>)

- _____. Sexta Carta de Concertação. Brasília: 2003f (<http://www.presidencia.gov.br/cdes/>)
- CASTEL, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes.
- DIRCEU, J. "Discurso do Ministro José Dirceu, Chefe da Casa Civil da Presidência da República, na Cerimônia de Transmissão de Cargo". Brasília, janeiro de 2003 (www.presidencia.gov.br/casacivil/site/static/pronunciamentos.htm)
- FALEIROS, V. de P. (2003). "A reforma do Estado no período FHC e as propostas do governo Lula". In: FALEIROS, V. de P. et al. (orgs.). *A era FHC e o governo Lula: Transição?*. Brasília: Inesc.
- GENRO, T. "Reformas e projeto nacional". *Jornal Zero Hora*, Porto Alegre, 09 de fevereiro de 2003, p. A2.
- GORZ, A. (1998). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.
- HABERMAS, J. (1992). *The Theory of Communicative Action (The Critique of Functionalist Reason)*. v. II. London: Polity Press.
- HARVEY, D. (1992). *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.
- KREIN, J. D. (2002). *O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil*. Dissertação (Mestrado em Economia) — Instituto de Economia, Unicamp, Campinas.
- MEIRELLES, H. L. (1997). *Direito administrativo brasileiro*. São Paulo: Malheiros.
- O'DONNELL, G. (1988). "Hiatos, Instituições e Perspectivas Democráticas". In: O'DONNELL, G. e REIS, F. W. (orgs.). *Democracia no Brasil: Dilemas e perspectivas*. São Paulo: Vértice.
- OFFE, C. (1989). "Trabalho: a categoria-chave da Sociologia?". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, n. 10, junho.
- OLIVEIRA, F. de (1998). *Os direitos do antivalor: a economia política da hegemonia imperfeita*. Petrópolis: Vozes.
- _____. (1999). "Privatização do público, destituição da fala e anulação da política: o totalitarismo neoliberal". In: OLIVEIRA, F. de e PAOLI, M. C. (orgs.). *Os sentidos da democracia: políticas do dissenso e hegemonia global*. Petrópolis, Vozes.
- OLIVEIRA, F. et al. (1993). "Quanto melhor, melhor: o acordo das montadoras". *Novos Estudos Cebrap*. São Paulo: Cebrap, n. 36, julho.
- RIZEK, C. (1998). "A greve dos petroleiros". *Praga: estudos marxistas*, n. 6, São Paulo, Hucitec.

- SILVA, L. I. L.. "União pelo Brasil: Lula defende união por um Brasil mais justo". Brasília, outubro de 2002 (http://www.lula.org.br/noticias/home_noticias.asp).
- SANTOS, B. de S. (1998). "Participatory Budgeting in Porto Alegre: Toward a Redistributive Democracy". *Politics and Society*, n. 26 Stoneham, Sage Publications.
- _____. (1999). "Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo". In: OLIVEIRA, F. de e PAOLI, M. C. (orgs.). *Os sentidos da democracia: políticas do dissenso e hegemonia global*. Petrópolis, Vozes; São Paulo, Nedic.
- TOLEDO, E. G. (1997). "La flexibilidad del trabajo en América Latina". *Revista Latino Americana de Estudios del Trabajo*, São Paulo, ano 3, n. 5.

3**Diálogo Social:
Notas de reflexão a partir da experiência
europeia e portuguesa***

António Casimiro Ferreira

Introdução

O presente texto procura colocar algumas questões a propósito do diálogo social e da negociação de pactos sociais. O diálogo social perspectivado enquanto elemento constitutivo dos sistemas democráticos é nesta reflexão interpelado atendendo-se ao quadro de referência emergente das orientações da OIT e da União Europeia, bem como à experiência portuguesa de concertação social. O capítulo estrutura-se em torno de três tópicos. No primeiro, elaboro uma síntese das diferentes fases do diálogo e da concertação social, desde os anos 60, na Europa. A marca do modelo social europeu configura-se neste articulado como um aspecto a realçar. Em segundo lugar, a experiência portuguesa permite identificar alguns dos aspectos que podem constranger a aplicação e a efectividade das matérias contratualizadas através da concertação

* Na elaboração deste texto, agradeço a colaboração prestada por Teresa Maneca Lima, assistente de investigação do Centro de Estudos Sociais.

social. Finalmente, concluo com um conjunto de observações a propósito dos desafios que se colocam ao princípio do diálogo social enquanto forma de regulação nas sociedades contemporâneas.

1. As fases do diálogo e da concertação social na Europa desde os anos 60: breve síntese

É possível reconhecer três tipos ideais da concretização do princípio associativo e do diálogo social coincidentes com três fases marcantes das relações de trabalho:¹ (1) a negociação colectiva, nos anos 60, herdeiro da consolidação e institucionalização dos sistemas de relações laborais, construídos no período do pós-guerra; (2) a transição dos sistemas de relações laborais fordistas para os pós-fordistas, acompanhada pelos processos de expansão e de esgotamento da macro-concertação, nos anos 70 e 80; (3) e o do regresso do diálogo social de geometria variável aos níveis macro, meso e micro, concomitante à promoção do diálogo social supranacional e nacional, induzido, proactivamente, pela União Europeia, desde os encontros de *Val Duchesse*, em 1985, e pela actividade programática da OIT, nos anos 80 e 90 (Crouch, 1999; Fajertag e Pochet, 1997; Ferreira, 2003; Regini, 1992, 1997; Regalia e Regini 1998; Regini e Esping-Andersen, 2000).

Os anos 70 são, em regra, caracterizados do ponto de vista laboral, como o período em que se assistiu à emergência das formas de regulação macronacionais e das políticas de concertação. Quer seja como forma de gerir a crise conjuntural, como forma de assegurar a governabilidade das relações capital/trabalho ou, ainda, como evolução “natural” do processo de institucionalização dos conflitos laborais, a intermediação de interesses e o diálogo social desempenharam um importante papel na regulação social. O declínio desta forma de macroregulação, nos anos 80, é normalmente interpretado como estando associado às tendências de desregulamentação e flexibilização das relações laborais, num contexto de transição do paradigma fordista para o pós-fordista. Para

1. Para uma discussão em torno do princípio associativo ou do diálogo social enquanto forma de regulação das relações sociais consultar Ferreira, 2003.

isso contribuíram vários factores, entre os quais podem salientar-se: a) a incapacidade de enfrentar os dilemas colocados pela flexibilização de facto das relações laborais, a emergência de múltiplas formas de prestação do trabalho, a exclusão social e a segmentação do mercado de trabalho; b) a evolução das estratégias quer das empresas, quer dos sindicatos, perante os desafios da competitividade e do mercado de trabalho, tornando inadequada a produção de regras uniformes a nível nacional; c) a crise da empresa “fordista”; d) a perda de influência dos sindicatos tradicionais e a deslocação das negociações para o quadro da empresa; e) a incapacidade da concertação influenciar os níveis e os sistemas de protecção social.

Perante este quadro, não faltou quem o interpretasse como o fim da concertação social. Para outros, porém, assistia-se, apenas, ao prenúncio de uma ruptura com o paradigma clássico da macro-concertação, considerado “exausto”, impondo-se, assim, uma evolução direccionada para fórmulas novas e mais ágeis de “meso” e “micro” concertação (cf. Williamson, 1989: 144-167), intimamente associadas às condições concretas e específicas de cada empresa ou de cada sector de actividade, mantendo-se todavia as políticas macro-concertativas, centradas nas políticas de rendimentos e preços, pois as mesmas continuavam a ser consideradas como as mais ajustadas à regulação das questões económicas e sociais. Na verdade, mesmo fora de contextos de crise, não deixava de existir um conjunto de domínios em que a formação de consensos entre os parceiros sociais se mantinha necessária, de que são exemplos a reforma do Estado-Providência — problema que excede os limites do médio prazo —, as políticas activas de emprego, a formação profissional, a certificação profissional, entre outros.

É neste contexto que, no início dos anos 90, se assiste, em diversos países, a um “retorno do diálogo social” que se traduziu na negociação de pactos entre os parceiros sociais. De entre as tentativas que visaram a conclusão de macro-acordos são de destacar, em 1992/93, os casos da Bélgica, Itália, Espanha e Irlanda. Em 1995/1996 e 2001, Portugal, Finlândia, Alemanha, Bélgica, Itália e a Espanha, constituem outros tantos exemplos de renovação da concertação social.

As razões mais significativas que podem justificar o “retorno” à negociação de pactos sociais, prendem-se com o processo de integração

européia, com a globalização e a mundialização e com a introdução de tecnologias de informação; entre as questões associadas aos critérios de convergência e ao ajustamento estrutural constantes desses acordos, são de destacar o controlo do défice público, o controlo da inflação, a distribuição de ganhos de produtividade, a moderação salarial e a redução do desemprego. Nalguns casos, operaram-se, mesmo, importantes reformas no domínio da segurança social, da negociação colectiva, das formas de resolução extrajudicial de conflitos laborais, do trabalho a tempo parcial, da formação profissional, etc.

Mercê do processo de integração europeia, da necessidade de convergência económica e social, das necessidades de reforma da segurança social e dos problemas colocados pela globalização e competitividade, os pactos sociais ultrapassaram a mera negociação salarial ou de controlo da inflação e procuram, hoje em dia, compatibilizar políticas sociais com políticas económicas. O Modelo Social Europeu e a tradição dos pactos na Europa assenta nesta matriz. Devemos, no entanto, assinalar casos como o do Pacto da Moncloa, que está directamente ligado aos processos de transição e consolidação para a Democracia, e neste sentido configura uma situação de pacto político-social ou cívico de sentido amplo. Em certo sentido, existe uma correlação entre os processos de transição e de consolidação da Democracia e a criação de condições para a negociação de pactos, que no entanto, podem assumir um carácter restrito, como sucedeu em Portugal nos anos 80, onde a negociação incidia sobre questões económicas e salariais.

Nos restante países da UE com tradição de concertação as negociações desenvolveram-se no quadro de democracias consolidadas, o que configura uma situação diversa daquela que referi anteriormente, que surge como excêntrica por relação aos países centrais.²

Hoje em dia a formação do diálogo social e da concertação torna-se num exercício cada vez mais difícil na medida em que a ideologia neoliberal a desencoraja. Acresce ainda o facto da economia global, marcada

2. Segundo Auvergnon (2000) existem dois tipos de pactos sociais: 1) pactos realizados aquando a transição para a democracia (de que são exemplo, nos anos 70, Portugal, Grécia e Espanha); 2) o outro tipo de pacto social é o pacto que se estabelece por razões económicas, de integração económica ou de prevenção dos efeitos da União Monetária, que os países europeus têm enfrentado nos últimos anos.

pela grande mobilidade do capital financeiro e pela grande deslocação da produção, concorrer para a dissociação entre empresas e economias nacionais. Deste modo a internacionalização e a competitividade empresariais “afastam-se” das formas de regulação de base nacional como a concertação social e a negociação colectiva. A articulação entre a concertação social e as estruturas de negociação colectiva e os sistemas de coordenação laboral, emergentes dos sistemas de relações laborais nacionais, são deste modo postos em causa pelos processos de globalização neoliberal. No entanto, e de acordo com Crouch (2000), Pactos Sociais são acordos técnicos sobre os níveis de crescimento dos salários e as mudanças nas práticas de emprego necessários para manter a competitividade externa, sendo executados quer a nível nacional, quer a nível sectorial (Crouch, 2000: 29). Os governos e seus governantes terão um papel importante a desempenhar na formação dos pactos sociais, nomeadamente no que diz respeito à União Económica e Monetária (UEM) (idem: 30). Existem, por isso, inúmeras razões para os governos e os parceiros sociais, especialmente os sindicatos, continuarem a procurar pactos sociais ao nível nacional, destacando-se a relação entre capital e trabalho, baseada na partilha dos riscos e das responsabilidades, o que poderá possibilitar a produção de uma nova síntese entre o desejo dos trabalhadores pela segurança e as necessidades da economia por flexibilidade (idem: 36-37).

2. O diálogo social enquanto quadro de referência: a OIT e a UE

Ao nível transnacional o diálogo social assume crescente importância. Vejamos o caso da OIT. Para além de ser inerente à sua constituição é possível identificar quatro vectores estruturantes do diálogo social a partir da OIT. Um vector organizacional, que se encontra associado ao tripartismo, como metodologia do processo de tomada de decisão desta organização. Um vector metodológico, associado ao modo de produção e aplicação da normatividade, expresso nos textos das convenções, que referem sempre a audição e consulta dos parceiros sociais e a insistência com que programaticamente a OIT tem procurado expandir o diálogo social através de programas de apoio. Um vector normativo, assente na Convenção 144, de 1976, sobre a consulta tripartida. Finalmente, um

vector doutrinário e programático emergente do relatório *Um Trabalho Decente*, do Director Geral da OIT, apresentado em 1999, onde se identifica o diálogo social como um dos objectivos estratégicos desta organização.

No espaço da União Europeia e para além do papel desempenhado pelo Comité Económico e Social, desde 1957, importa referir, como principais momentos de promoção do diálogo social, a convocação da I Cimeira de *Val Duchesse*, em 1985, reunindo os três principais parceiros sociais ao nível comunitário (Unice, CES, CEEP) no âmbito do diálogo social. A partir desta primeira reunião, o diálogo social, ao nível comunitário, foi exercendo um efeito de mobilização e de envolvimento dos parceiros sociais. Em 1989, na Cimeira *Palais d'Egmont II*, foi iniciado um novo período do diálogo social. Nesta reunião evidenciaram-se dois aspectos essenciais: (1) os parceiros sociais reafirmaram a vontade de prosseguir o diálogo social ao nível comunitário e de tornar os seus resultados mais perceptíveis nos Estados-membros; (2) a necessidade de reflectir nos desenvolvimentos do diálogo social e de encontrar um equilíbrio entre os modos legislativos e convencionais de regulamentação social.

Uma tal evolução teria a vantagem de permitir a construção da Europa social, no respeito pela autonomia dos parceiros sociais, e teria em conta as especificidades dos sistemas nacionais de relações profissionais. Foi decidido reforçar as estruturas do diálogo social através da criação de um grupo de pilotagem, ao nível político, encarregado de dar um impulso permanente ao diálogo social. Finalmente, após a assinatura do Tratado de Maastricht e no âmbito da construção do modelo social europeu, o diálogo social tornou-se fundamental, enquanto metodologia de negociação e de obtenção de resultados necessários à consolidação da dimensão social da União Europeia. Ele encontra-se em estreita articulação com o processo de criação de um sistema de relações laborais de nível europeu, cujos prenúncios se reconhecem nas palavras de Jacques Delors, em 1986, “para quando uma negociação colectiva de nível europeu?” e mais recentemente com a criação da figura dos Conselhos de Empresa Europeus e a aprovação das directivas relativas à informação e consulta dos trabalhadores e à Sociedade Europeia do Trabalho. Por outro lado, o diálogo social é elemento imprescindível do designado “método de coordenação aberta” estabilizado a partir da Cimeira de Lisboa (Rhodes e Molina, 2002).

O método de coordenação aberta no quadro do modelo social europeu deve ser perspectivado como elemento constitutivo da mudança dos paradigmas de regulação política, nomeadamente, enquanto exemplo das novas formas de governação. Estas, no âmbito do modelo social europeu, podem assumir modalidades muito diversificadas como sejam a dos Planos Nacionais para o Emprego, Planos Nacionais para a Inclusão, Planos Nacionais para a Igualdade, descentralização e coordenação da negociação colectiva e participação em novas modalidades de produção legislativa (Rhodes, 2003).

É neste sentido que o mais recente impulso conferido ao diálogo social, no seio da União Europeia, se reconhece em quatro documentos fundamentais para a discussão em torno da sua centralidade, enquanto modelo regulatório. O primeiro, é o Livro Branco *sobre a Governança Europeia* (2001), onde se sublinha a importância dos parceiros sociais no seio da sociedade civil e as virtualidades das formas de “co-regulação” e do “método de coordenação aberto”. O segundo, é o relatório apresentado em Fevereiro de 2002 pelo *Grupo de Alto Nível sobre as Relações Laborais no Contexto da Mudança*, onde se realça a importância do contributo do diálogo social no âmbito dos sistemas de relações laborais para a “boa governança”, definida como “a forma como as sociedades se organizam e regulam com o objectivo de fazer e implementar escolhas”. O terceiro, é a Comunicação da Comissão — *O diálogo social europeu, força de modernização e mudança*, de Junho de 2002, onde se insiste na ideia de diálogo social “enquanto instrumento-chave de uma governança melhorada numa União alargada e motor de reformas económicas e sociais” (2002: 4). Na comunicação destaca-se que “o diálogo social e a qualidade das relações laborais estão no cerne do modelo social europeu” e identificam-se três grandes áreas em que o seu concurso é fundamental: (1) o diálogo social é uma força motora das reformas económicas e sociais (...), as negociações entre os parceiros sociais constituem a forma mais adequada de avançar nas questões da modernização e da gestão da mudança; (2) uma governança melhorada numa União alargada pressupõe a participação de todos os intervenientes na tomada de decisões e no processo de execução. Os parceiros sociais ocupam uma posição privilegiada na sociedade civil, na medida em que estão particularmente bem colocados para tratar as grandes questões do mundo do trabalho e negociar acordos e compromissos; (3) preparar o alar-

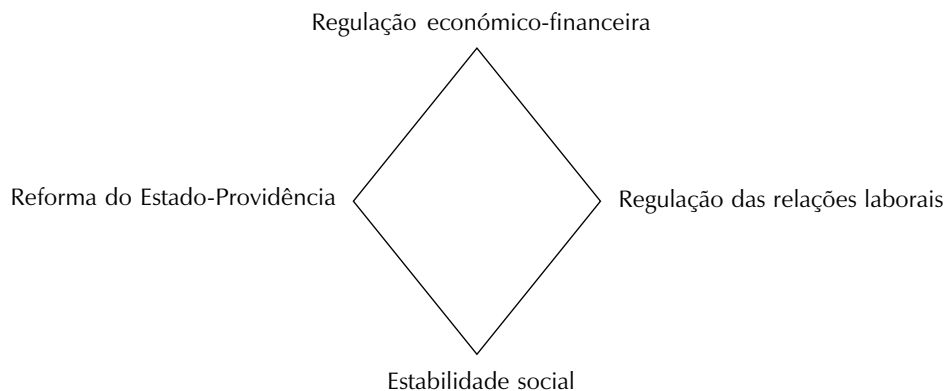
gamento, incentivando o diálogo social nos países candidatos. O quarto documento é a proposta de Decisão do Conselho que institui uma *Cimeira Social Tripartida para o Crescimento e para o Emprego* (26.6.2002). No artigo 2º da referida Decisão estabelece-se o mandato da mesma: “A cimeira tem por missão assegurar, de modo permanente, no respeito pelos Tratados e pelas competências das instituições e dos órgãos da Comunidade Europeia, a concertação entre o Conselho, a Comissão e os parceiros sociais, com vista a permitir que os parceiros sociais contribuam, a partir do diálogo social, para as diferentes vertentes da estratégia económica e social integrada”.

Os efeitos recentes da acção política da União Europeia a nível social tem alimentado as discussões sobre os modelos de governação europeia. A capacidade do modelo social europeu se defender perante os processos de transformação e de crise por que passam as sociedades actuais obriga a um exercício de reflexão que co-envolve as dimensões nacionais, europeia e globais. No próprio seio da União Europeia se identifica a tensão política existente entre os que estão mais preocupados com a consolidação político-institucional, cuja a agenda política passa por questões como o da futura Constituição Europeia, política de defesa, consequências da imigração, harmonização do espaço judicial europeu, consequências do alargamento, etc. (os falcões), e aqueles que pugnam pela defesa do modelo social europeu enquanto traço distintivo da União Europeia e dos Estados-membros, partindo da ideia de que é imprescindível criar condições de sustentabilidade social, sem as quais se torna intangível o objectivo central dos sistemas democráticos, que é o de promover maior justiça social (as pombas).

Existe por isso uma relação estreita entre a discussão do “contrato social da modernidade”, a crise do contrato social e a discussão dos pactos sociais. Se dos pactos e do diálogo social resultar uma combinação virtuosa entre políticas económicas e políticas sociais, eles poderão contribuir para o aprofundamento da democracia. Assim, a discussão sobre o pacto social implica a discussão sobre o tipo de sociedade que queremos desenvolver: uma sociedade submetida ao princípio do mercado e à lógica financeira, correndo o risco de incrementar dualização dos mercados de trabalho, a exclusão social e de desintegração cultural; ou prosseguir o desenvolvimento da solidariedade social e do aprofundamento da cidadania.

É por isso que o significado clássico do “pacto social” assente na compatibilização de interesses organizados essencialmente a partir das relações laborais, ou da histórica “questão operária” (ainda que metamorfoseada), está em mutação. Mais do que nunca estão agora em causa os mecanismos de coesão e de integração sociais e o questionamento dos fundamentos da cidadania política e da democracia. Na Figura 1, identifico os quatro vectores político-sociais a partir dos quais se estruturam as dinâmicas societais que concorrem para uma concepção ampla do papel e funções desempenhados pelos pactos e diálogo social no contexto das sociedades democráticas.

Figura 1. Vectores Dinâmicos dos pactos e do diálogo social



Noutro local (Ferreira, 2003) justifico e apresento a lógica teórico-analítica que está subjacente a esta abordagem dos pactos e do diálogo social. Sublinho, no entanto, que ela assenta em três princípios: o primeiro, é o de que a regulação das sociedades contemporâneas conjuga em graus e modalidades diversas formas de regulação política, económica, social, cultural e jurídico-normativa; o segundo, é o de que cada um dos elementos dinâmicos dos pactos e do diálogo social por si só se revela incapaz de promover o diálogo social; por fim, o terceiro, é o de que os vectores se relacionam segundo uma lógica de autonomia e de inter-relação. Os desafios e as reformas que podem estar na origem

da reinvenção do pacto e do diálogo social, e o equilíbrio entre as formas de risco/confiança a que podem dar origem, podem ser conceptualizados a partir do modelo anterior.

A experiência portuguesa de concertação social: enquadramento institucional e paradigmas negociais

A institucionalização da concertação social em Portugal, de um ponto de vista organizativo, é marcada por dois momentos. O primeiro inicia-se com a publicação do Decreto-lei 74/84, de 02 de Março, relativo à criação do Conselho Permanente de Concertação Social. Na nota preambular, do referido diploma, alude-se à relevância das práticas de concertação em situações de crise económica e social e à necessidade de coordenação de esforços entre o Estado, trabalhadores e empregadores.

A composição do Conselho ficou legalmente estabelecida de modo rigorosamente tripartida: 6 membros do Governo; 6 representantes das Confederações Patronais (CAP-2, CIP-2 e CCP-2); 6 representantes das Confederações Sindicais (UGT-3 e CGTP-3).

Inicialmente, tanto as Confederações Patronais como as Centrais Sindicais entenderam que o peso do Governo, em termos estatutários, não era excessivo, atendendo “ao bloqueio do diálogo entre associações patronais e sindicais, ao peso do governo nas decisões políticas” (União Geral dos Trabalhadores, UGT); “ao carácter tripartido do conselho” (Confederação geral dos Trabalhadores Portugueses, CGTP); “ao papel moderador do Estado na jovem democracia portuguesa” (CAP); “ao carácter rigorosamente tripartido” (CIP); “ao diálogo só ser possível tripartido” (CCP). Sublinhe-se, no entanto, que, após quatro anos de funcionamento, a generalidade dos “parceiros sociais” admitia que existiam dificuldades na produção de um verdadeiro equilíbrio e criticavam a excessiva governamentalização do CPCS. Crítica mantida até aos dias de hoje. Os “parceiros sociais” vêm, então, apontar o grande peso do Governo nas decisões do Conselho e as dificuldades de ele se comportar como um verdadeiro árbitro.

O segundo está associado à criação do Conselho Económico e Social (CES) no âmbito da segunda revisão constitucional, em 1989. Na

base da proposta da sua criação estava a intenção de reunir num único órgão as funções do anterior Conselho Nacional do Plano, do Conselho dos Rendimentos e Preços e, embora de uma forma menos clara, do Conselho Permanente da Concertação Social (CPCS). Foi definido como sendo o órgão de consulta e concertação no domínio das políticas económica e social, participando igualmente na elaboração dos planos de desenvolvimento económico e social. Verificou-se um alargamento dos interesses representados, incluindo-se, para além dos parceiros sociais, representantes de outras actividades económicas e sociais, das regiões autónomas e das autarquias locais, etc.

A questão de fundo, então colocada, foi a de saber se se deveria agrupar a concertação económica com a social no mesmo órgão ou se os dois tipos de concertação deveriam manter-se, organicamente, independentes, sendo que ficaríamos com uma concertação social em sentido “puro”, no CPCS e com uma concertação económica e, apenas marginalmente social (com mistura ou mesmo preponderância da mera consulta), no CES. Note-se que mesmo as tendências integradoras de todas as funções no mesmo órgão não deixavam de reconhecer a necessidade de se conceder grande autonomia a uma comissão especializada que, dentro do CES, passasse a deter os poderes do CPCS. No figurino institucional consagrado, embora mantendo-se a estrutura do CES, foi atribuída uma quase total autonomia à Comissão de Concertação Social. Manteve-se a estrutura de representação do Estado, dos trabalhadores e dos empregadores. No entanto, ao contrário do que sucede com as restantes comissões especializadas, as suas deliberações não carecem de aprovação pelo plenário (Art. 9º, n. 5, do DL 108/91 de 17 de Agosto).

Sem prejuízo de se reconhecer a especificidade e a autonomia de que goza a Comissão Permanente de Concertação Social, pode considerar-se que o Conselho Económico e Social constitui um exemplo de uma concertação em sentido amplo (misto de consulta e concertação), largamente aberto em matéria de funções e de composição muito alargada.

A experiência portuguesa dos pactos e da concertação social deve ser enquadrada no contexto das dinâmicas e transformações verificadas na sociedade portuguesa e no sistema de relações laborais, depois de 1974. A este propósito identifiquei três factores constrangedores dos modelos e das práticas de concertação social.

O primeiro reporta-se aos processos de transição e consolidação para a democracia. A experiência anterior à institucionalização da concertação social foi basicamente afectada pelo bloqueio nas relações entre sindicatos e associações patronais, resumindo-se o diálogo sócio-laboral à contratação colectiva. Atendendo à inadequação do perfil sociológico dos parceiros sociais para a realização de pactos sociais, o Estado desempenhou um papel activo na criação de uma “sociedade civil secundária”. Nesse sentido, utilizou a sua capacidade reguladora quer para criar espaços de actividade económica e social privada, de modo a transformar o capital num parceiro social, quer incentivando a divisão do movimento sindical em duas centrais sindicais, na expectativa de que uma delas teria o perfil adequado para a participação nos pactos.

O segundo relaciona-se com a situação de pluralismo sindical e patronal, emergente do sistema de representação de interesses. Identificam-se, neste sentido, três modelos sindicais. O primeiro é constituído por sindicatos profissionais, independentes, que recusam a pertença a qualquer uma das confederações sindicais e seguem uma prática reivindicativa centrada nos interesses profissionais dos seus associados. O segundo representado pela CGTP-IN, segue uma prática reivindicativa classificada como sindicalismo de classe. O terceiro protagonizado pela UGT, identificado como um sindicalismo de negociação e de concertação. O associativismo patronal e empresarial traduz também situações de clivagem entre associações empresariais, preocupadas com a representação dos interesses económicos dos empresários, e associações patronais, preocupadas com a representação dos interesses sociais dos empresários, nomeadamente, com a negociação colectiva e a concertação social. Registe-se também a existência de um conjunto muito significativo de organizações patronais que não se encontram filiadas em nenhuma das confederações. Deste modo, o sistema de representação de interesses de trabalhadores e empregadores surge com um carácter algo instável e concorrencial, marcado pelos compromissos conjunturais e suscitando inúmeras dúvidas quanto ao seu grau de representatividade.

O terceiro encontra-se associado à situação económica e à adesão de Portugal à União Europeia (1986). O período entre 1982 e 1986 caracteriza-se pelo avolumar da situação de crise económica traduzida nas elevadas taxas de inflação e de desemprego. As políticas de austeridade, a diminuição do peso dos trabalhadores na distribuição do rendi-

mento nacional, as descidas dos salários reais, os salários em atraso e os despedimentos são alguns dos muitos indícios da situação de crise económica que se encontrava associada à criação do Conselho Permanente de Concertação Social. A adesão de Portugal à União Europeia obrigou à aceitação de compromissos envolvendo trabalhadores e empregadores, sendo notória a diminuição do número de greves neste período. Assim, a integração na União Europeia concorreu favoravelmente para a implementação de práticas de concertação social.

Do ponto de vista histórico a experiência da concertação social em Portugal pode dividir-se em dois momentos: um primeiro momento, situado até meados da década de 80, pautado pelo insucesso quer da institucionalização, quer da negociação de políticas concertativas; e um segundo momento, mais rico e problemático, onde se reconhecem tendências diferenciadas da autonomia dos parceiros sociais, das metodologias e resultados do diálogo social.

No que diz respeito ao conteúdo e modelos de negociação decorrentes da concertação social é possível identificar três fases. A primeira marcada pela negociação de acordos orientados fundamentalmente para a política de rendimentos (Política de Rendimentos para 1987; Acordo de Política de Rendimentos para 1988; e Acordo de Política de Rendimentos para 1992); a segunda envolvendo uma negociação global associando política de rendimentos, política fiscal, política económica, política laboral e de segurança social (Acordo Económico e Social, 1990; Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, 1991; Acordo de Política de Formação Profissional, 1991; Acordo de Concertação Social de Curto Prazo, 1996; Acordo de Concertação Estratégica 1996-1999); e finalmente, a terceira fase, a negociação de acordos temáticos, de “médio alcance”, orientados para aspectos concretos das relações laborais (Acordo de Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, 2001; Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade, 2001; Acordo sobre Segurança Social, 2001). Em trabalhos anteriores (Ferreira, 2001, 2003) desenvolvo de uma forma detalhada os princípios teóricos e metodológicos da proposta da concertação de médio alcance. Por agora, de um ponto de vista substantivo, importa realçar que os acordos temáticos ou de médio alcance são os únicos da história da concertação social portuguesa a serem subscritos por todos os parceiros sociais. Foi o que sucedeu em 1991 e em 2001

nas áreas da segurança, higiene e saúde no trabalho e emprego, educação e formação. Refira-se ainda a grande dificuldade evidenciada na aplicação dos acordos com carácter global, como foi o caso do Acordo Económico Social (1990) e do Acordo de Concertação Estratégica (1996).

A entrada em funções, em 2002, do Governo de coligação PSD/PP parece apontar para a entrada de uma nova fase da concertação social marcada pela sua perda de influência no contexto da sociedade portuguesa. Em três anos de governação, ressalta a pouca importância política dada pelo executivo às práticas de concertação social. Por exemplo, a principal reforma da legislação laboral portuguesa ocorrida depois de 1974 foi feita ao arrepio dos princípios básicos do diálogo social, não se vislumbrando até à data qualquer interesse ou empenhamento político na persecução da negociação de acordos. Facto curioso se considerarmos que na experiência portuguesa da concertação social o Partido Social Democrata enquanto poder, no início da década de 90, se envolveu num processo amplo de concertação, não se esquecendo que terá sido no quadro dos governos socialistas (1995 a início de 2002) que se reconhece um maior apelo e promoção do diálogo social.

A experiência portuguesa evidencia que um dos aspectos mais problemáticos do diálogo social se coloca no plano da implementação das matérias contratualizadas. De entre os factores que concorrem para a falta de efectividade dos resultados negociais identificaria os seguintes: (1) a dificuldade em compatibilizar as decisões da concertação social, quando os acordos não são subscritos pela totalidade dos parceiros sociais (em regra a CGTP); (2) decorrente do “comprometimento limitado” de alguns parceiros sociais (em regra a CIP); (3) a situação de bloqueio da negociação colectiva impeditiva da descentralização da matérias pactadas para os níveis sectoriais e das empresas; (4) a inexistência de regras de representatividade, dificultando os processos de negociação colectiva; (5) a politização dos processos de concertação social dependentes dos interesses políticos conjunturais dos governos; (6) a dificuldade de articulação dos resultados obtidos em sede de concertação social, nomeadamente, quando estes tocam matérias reservadas à Assembleia da República (Ferreira, 2003; Dornelas, 2000).

Em síntese, diria que a concertação social pode contribuir para a estabilidade política, económica e laboral, permitindo a mudança e o

Quadro 1. Acordos de Concertação Social e negociações falhadas

Governos	Acordos	Signatários
SOCIAIS-DEMOCRATAS (PSD)	Política de Rendimentos para 1987	Governo, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo de Política de Rendimentos para 1988	Governo, UGT, CAP e CCP
	Acordo Económico e Social, 1990	Governo, UGT, CCP e CIP
	Acordo de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, 1991	Governo, CGTP-IN, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo de Política de Formação Profissional, 1991	Governo, CGTP-IN, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo de Política de Rendimentos para 1992	Governo, UGT, CAP, CCP e CIP
SOCIALISTA (PS)	Acordo de Concertação Social de Curto Prazo, 1996	Governo, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo de Concertação Estratégica, 1996-1999	Governo, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo de Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, 2001	Governo, CGTP-IN, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo sobre as Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade, 2001	Governo, CGTP-IN, UGT, CAP, CCP e CIP
	Acordo sobre a Segurança Social, 2001	Governo, CGTP-IN, UGT, CAP e CCP

Negociações Falhadas	
1989	Acordo de rendimentos e preços
1993	Acordo de rendimentos e preços
1994	Acordo para o desenvolvimento e o emprego
2000	Acordo sobre a organização de trabalho produtividade e salários

ajustamento dos sistemas de relações laborais. No entanto, a concertação social em Portugal não obteve ainda uma avaliação consensual e positiva quanto aos seus resultados. São, como vimos, muitas as dificuldades que se lhe encontram associadas. Existe sempre o risco do diálogo social tripartido acabar por se tornar performativo para o funcionamento dos mercados, fazendo esquecer que o verdadeiro diálogo social necessita

de uma atitude responsável dos parceiros sociais, disponíveis a partilhar de uma forma solidária os riscos sociais, numa base de confiança.

3. Pistas de reflexão

Nos dois tópicos anteriores, procurei apresentar alguns dos elementos caracterizadores da promoção e aplicação do diálogo social, levando em consideração as experiências da OIT, da UE e portuguesa. Como terá ficado evidente, as propostas que visam conferir um sentido mais amplo ao diálogo social, como forma de aprofundamento da democracia, assumem um carácter mais prospectivo do que substantivo. Com efeito, ainda prevalece uma concepção restrita do diálogo social, identificado em regra com os problemas do mercado de trabalho e com a “velha” questão industrial. Foram, no entanto, sinalizados alguns aspectos que nos podem levar a pensar que estamos a assistir a um processo de transformação do princípio do diálogo social. Nesta parte final do capítulo pretendo assinalar algumas das possibilidades e limitações que, em meu entender, se lhes encontram associadas. Parto nesta análise de dois princípios básicos: o primeiro, é o de que se não existir uma pressão ou vibração políticas sobre os pactos e o diálogo social, estes perderão efectividade político-social, quer se trate do diálogo social promovido pela OIT, quer pela UE, ou ainda pelos Estados nacionais. O segundo princípio, é o de que o diálogo social deve ser concebido como uma forma de aprofundamento da democracia e da cidadania, não se restringindo às questões laborais que estiveram historicamente na sua origem.

Numa avaliação positiva e optimista, o diálogo social, ao implicar envolvimento, conhecimento, negociação, partilha, cedências, consensos e responsabilidade por parte dos parceiros sociais, evidencia três características. A primeira, conduz-nos à consideração da autogestão, da democracia industrial, das formas de participação directa ou indirecta dos trabalhadores na vida das empresas, o seu envolvimento na produção e aplicação da normatividade laboral em diferentes contextos institucionais, a informação, participação e consulta dos trabalhadores ao nível das empresas, a negociação colectiva e a concertação social, aos mais variados níveis, como elementos de uma síntese virtuosa entre a

democracia participativa e a democracia representativa no mundo do trabalho. A segunda, contribui para o aumento da reflexividade social e para aprofundar, no mundo do trabalho, os modelos de democracia participativa e representativa. E por fim, a terceira, onde está patente a difícil passagem das “raízes” nacionais da negociação sócio-laboral para as “opções” e oportunidades associadas ao diálogo social transnacional.

Dois breves comentários a propósito das características anteriormente referidas. O primeiro é o de que o diálogo social que pressupõe a participação e a liberdade sindical é um atributo das democracias. No quadro de uma democracia global, o diálogo social deve assumir-se cada vez mais como um “diálogo social cosmopolita”, como uma forma de produção da globalização, utilizando as possibilidades de interação transnacional criadas pelo sistema mundial para a defesa dos interesses percebidos como comuns (Santos, 1997), como sucede com os direitos humanos do trabalho. O reforço do diálogo social, escorado na capacidade e no desejo de todos os parceiros nele participarem de forma responsável e numa base de equidade, pode ter um papel decisivo na “governança” ou regulação das relações de trabalho à escala global. Uma das condições para que tal ocorra passa necessariamente pela reforma institucional e pelo reforço, ampliação e alargamento da capacidade de intervenção da única organização do sistema das Nações Unidas, a OIT, que assume um estatuto particular, dada a sua composição tripartida, o seu específico processo de tomada de decisão assente no diálogo e o carácter universal da normatividade que produz.

O segundo diz respeito ao facto do diálogo social poder contribuir para a ultrapassagem da rigidez das estruturas fordistas, concorrendo para o que tem sido designado pela nova estrutura de “acumulação reflexiva” (Beck, Giddens e Lash, 1994). Sendo a acumulação reflexiva uma especialização flexível, em que o consumo, cada vez mais especializado exige maneiras cada vez mais flexíveis de produzir, há uma permanente necessidade de inovação por parte das empresas e dos trabalhadores. A relação entre diálogo social, conhecimento e reflexividade baseia-se, então, num “processo de projecto”, com conhecimento intensivo e reflexividade, em detrimento do trabalho material. O diálogo social é, neste quadro, “um espaço de regulação ajustado às exigências reflexivas” que implicam conhecimento, auto-reflexividade e monitorização dos processos laborais, através do auto-controlo. Neste caso, os agentes, leia-se

parceiros sociais, passariam a reformular as regras e os recursos existentes nas estruturas empresariais, alcançando-se inovação através de uma variedade de combinações e soluções. O processo de democratização reflexivo estender-se-ia às organizações pós-burocráticas, integrando em simultâneo reflexividade, responsabilidade e confiança entre os actores sócio-laborais. De acordo com Giddens, “uma organização pós-burocrática pode dominar a reflexividade social e dar resposta a situações de incerteza fabricada, de modo muito mais eficaz do que um sistema de comando. As organizações estruturadas em termos de confiança activa devolvem necessariamente a responsabilidade e defendem um espaço de diálogo alargado. Uma organização assente na responsabilidade reconhece que a reflexividade produz um retorno à necessidade de um saber local, mesmo que esse saber não seja normalmente tradicional” (Giddens, 1997: 106-107). Em síntese, poder-se-ia, então, afirmar que o diálogo social, aos diferentes níveis, seria parte integrante das organizações pós-burocráticas, elemento constitutivo dos espaços sociais de reflexividade.

No entanto, sendo realista, o optimismo a propósito das possibilidades emancipatórias do diálogo social, cede lugar ao pessimismo e ao desencanto ético-político sobre as possibilidades de políticas do diálogo social, da democratização ou re-democratização das relações laborais. Seis observações a este propósito.

A primeira observação crítica que desenvolvo é justamente, a da impossibilidade de diálogo social reflexivo. Com efeito, os processos de transformação e crise nos sistemas de relações laborais e do direito do trabalho não são compagináveis com a existência de um contexto sócio-laboral favorável à existência de uma situação de reflexividade nos locais de trabalho. Aqui, o poder fáctico e normativo, emergente do espaço da produção, é um factor de bloqueio à implementação de um diálogo social reflexivo. Pode afirmar-se que, a suposta libertação das estruturas fordistas, com o conseqüente alargamento dos espaços para as práticas e acções sociais, emancipatórias e democráticas, colapsa perante a rigidez das estruturas flexíveis e desreguladas, organizadoras do mundo do trabalho. Os trabalhadores ditos reflexivos constituem um ténue fragmento perante a imensa vaga de desempregados, trabalhadores atípicos e proletariado “mcdonald”. É, aliás, esta limitação substantiva, da putativa virtualidade da reflexividade, para que nos chama a atenção Boaventura de Sousa Santos, quando afirma que “a ideia de Giddens,

de que a globalização é a *modernização reflexiva* esquece que a grande maioria da população mundial sofre as consequências de uma modernização ou globalização nada reflexiva, ou que a grande maioria dos operários vive em regimes de acumulação que estão nos antípodas da acumulação reflexiva” (Santos, 2002).

A segunda, escora-se na ideia da “captura da regulação” do diálogo social por outros princípios de regulação. Em vez do diálogo social regular de acordo com os princípios normativos e substantivos que lhe subjazem é capturado e colonizado por outros princípios passando a regular em favor deles.³ Refiro como exemplo a contradição existente entre o espaço do mercado e o diálogo social. Ela evidencia-se através da expansão das formas de flexibilidade e de desregulamentação dos mercados de trabalho, concomitantes ao recurso ao diálogo social. Assiste-se, por um lado, a uma retórica vigorosa fazendo apelo ao diálogo social, à responsabilidade social das empresas, às boas práticas nas relações de trabalho e à dimensão social da União Europeia e dos processos de globalização. Mas, por outro lado, as práticas empresariais acentuam a necessidade de “emagrecer” as organizações (organização magra) externalizando os riscos através da subcontratação, promovendo a contratação atípica de trabalhadores dependentes e descaracterizando os factores de segurança típicos do direito do trabalho.

Perante este contexto, o diálogo social tende a ser performativo para a expansão livre-concorrencial dos mercados de trabalho, contribuindo, inclusivamente, para um recuo do *status* laboral e do direito territorial do trabalho. Neste sentido, o diálogo social configura-se como uma nova modalidade da produção do consentimento a acrescer às tradicionais negociação colectiva e *grievance procedures* de que nos falou Burawoy. Por outro lado, a debilidade do espaço da comunidade, isto é, do espaço a partir do qual se constróem solidariamente as reivindicações das associações sindicais, conduz, necessariamente, ao questionamento da efectividade e expressão da “voz colectiva”, por via do diálogo social. Com efeito, o recuo da democracia industrial, desde finais da década de 70, tem sido acompanhado pela inefectividade das propaladas formas de participação directa e indirecta dos trabalhadores na vida das empre-

3. Recorro analogicamente à “teoria da captura da regulação” desenvolvida a propósito da problemática da auto-regulação. A este respeito consultar, Moreira (1987: 89 e ss.).

sas (Kovács e Castillo, 1998; Regalia e Regini, 1998; Estanque, 2000). Também os recentes estudos efectuados pela Fundação Dublin (2002) assinalam as dificuldades em implementar um diálogo social efectivo ao nível das empresas. Apesar do entusiasmo da Comissão Europeia em torno do reforço do diálogo social, os resultados a ele associados, por exemplo, nos planos nacionais para o emprego, na negociação colectiva e em todos os elementos constitutivos do modelo social europeu, continuam a ser escassos.

A terceira, decorre do conflito de legitimidades estabelecido entre o diálogo social e o Estado. O diálogo social representa uma alternativa às intervenções do Estado sob forma impositiva e heterónoma (designadamente pela via legislativa ou pela via administrativa) nos domínios económico e social. Na verdade, não se trata apenas do reconhecimento pelo Estado de organizações privadas, licenciadas, mas não directamente controladas por ele, a quem são entregues projectos públicos, mas também de uma disposição do Estado para permanentemente fazer concessões, o que coloca dois tipos de questões. A primeira, respeita à selectividade do Estado relativamente aos parceiros sociais e aos entendimentos a estabelecer. No âmbito desta orientação estratégica do Estado, designado por “Estado heterogéneo” (Santos, 1993: 33), o diálogo social é utilizado como forma de legitimação do poder político. Pressupõe-se o empenhamento do Estado heterogéneo na criação dos actores sociais, dispostos ao diálogo e à normalização contratual. A existência de actores sociais organizados disponíveis para o diálogo permitem ao Estado desenvolver formas de regulação social entre relações de produção e relações de troca, extremamente heterogéneas e entre mercados de trabalho profundamente segmentados e descontínuos (Santos, 1993: 33). Se o diálogo social ficar refém dos critérios de financiamento e de relacionamento simbólico oportunisticamente geridos pelo Estado, teremos uma voz colectiva, estatalmente regulamentada ou silenciada. A segunda, diz respeito ao modo como se compatibilizam os consensos alcançados pelo diálogo social, enquanto expressão da sociedade civil, com as competências próprias de outros órgãos do Estado de direito democrático. Sabendo-se que os acordos comportam decisões que têm de ser concretizadas por via legislativa em matérias por vezes reservadas aos parlamentos, pode existir o risco de conflito entre as formas de democracia participativa e os órgãos próprios da democracia represen-

tativa. Sempre que o interesse dos parceiros sociais se corporativiza e influencia a actividade dos órgãos do Estado, deparamo-nos com um efeito perverso do diálogo social, em que os interesses de certos sectores se orientam num sentido não compaginável com o interesse geral.

Em quarto lugar, a associação entre o diálogo social e a governação (Governance) pode concorrer para a *des-estatização* dos regimes políticos. A insistência no entrosamento entre o diálogo social e as novas formas de governação dá origem a um modelo de regulação social e económica em que ocorre a transição do papel central do Estado para um outro, assente em parcerias e outras formas de associação entre organizações governamentais, paragovernamentais e não governamentais, nas quais o aparelho do Estado tem apenas tarefas de coordenação enquanto *primus inter pares* (Santos, 2002: 44).

Em quinto lugar, é de realçar que a expansão da economia e do emprego informais podem reduzir o alcance do diálogo social. Contrariando as previsões que previam a diminuição dos valores relativos ao sector informal ou não estruturado das economias, à escala global, estudos recentes revelam a crescente expansão e desenvolvimento destes fenómenos em todas as regiões do mundo, incluindo os países industrializados. Não podendo considerar-se como um fenómeno temporário ou residual, o crescimento do sector informal tem evidenciado “um dinamismo de que é indicador o facto da maioria dos novos empregos, em particular nos países em vias de desenvolvimento e transição, surgirem, no sector informal” (OIT, 2002: 1). O aumento da concorrência à escala mundial, indutor da expansão das novas tecnologias da informação e das comunicações, é acompanhado de uma flexibilidade e de uma informalização crescente da produção e das relações de trabalho. No quadro das medidas de compressão dos custos e procurando melhorar a competitividade, as empresas tendem a funcionar com um número reduzido de trabalhadores que beneficiam de condições de emprego normais “e um número crescente de trabalhadores não convencionais ou atípicos”. Situação particularmente grave nos países em desenvolvimento e em transição, já que o trabalho no domicílio, o trabalho realizado em empresas clandestinas e o trabalho efectuado por trabalhadores autónomos ou ocasionais, constituem a regra e não a excepção, sucedendo, muitas vezes, que a própria legislação do trabalho não os reconhece, nem os protege.

A expressão “economia informal” designa, assim, cada vez mais, o crescente número de empresas e trabalhadores que exercem actividade de forma informal, quer em zonas rurais, quer em zonas urbanas. Para o sector informal e não estruturado da economia convergem duas das limitações do direito do trabalho. A primeira, é a da própria inefectividade dos direitos laborais. A segunda, é a do não reconhecimento, pelo próprio direito, dos estatutos laborais destes trabalhadores dependentes.⁴

Por fim, a última questão reporta-se à segurança na representação e protecção da “voz colectiva”. Sem estarem asseguradas as condições de representação e de participação, não é possível um diálogo social democrático e equilibrado.⁵ Por outro lado, a segurança na representação está ligada a aspectos fundamentais dos sistemas de relações laborais, como a efectividade do direito do trabalho, a facilitação do acesso à justiça e ao direito do trabalho pelos trabalhadores, a produção e a aplicação das normas laborais e a regulação e resolução dos conflitos de trabalho.⁶

4. Estima-se que em África o trabalho informal represente cerca de 80% do emprego não agrícola, mais de 60% do emprego urbano e mais de 90% dos novos empregos criados. Na América Latina verifica-se que a proporção de emprego informal urbano, por relação ao emprego urbano total evoluiu de 52%, em 1990, para 58%, em 1997. Na Ásia, a proporção de trabalhadores informais situa-se entre os 45% e os 85%, do emprego não agrícola e entre 40% e 60% do emprego urbano. Quanto aos países industrializados é de referir as estimativas que avaliam esta actividade entre os 7% e 16% do PIB da União Europeia, variando entre os 10 e 28 milhões de empregos, e de 7% a 19% do emprego total não declarado. Conferir a este respeito, M. Leonard (1998) e (2002) Commission Européenne: Communication de la Commission sur le travail non déclaré (Bruxelles), COM (98) — 219 e ver também: Observatoire européen des relations industrielles en ligne: “Commission targets undeclared work”, site Web: <http://www.eurofound.ie/1998/04/Feature/EU9804197F.html>.; in: “Travail décent et économie informelle”, Conférence internationale du travail — 90^a session 2002.

5. O caso da Colômbia é a este respeito dramático. Em 1999 foram assassinados 53 sindicalistas e, em 2000, 112. Só entre Janeiro e Abril de 2001 foram assassinados 25 sindicalistas.

6. Considera-se neste sentido o indicador compósito criado pela OIT onde diferentes países são classificados de acordo com quatro critérios: níveis de segurança; negociação colectiva; densidade sindical; e regulamentação da representatividade (OIT, 2002), destacando-se pela positiva o lugar ocupado por países como a Áustria, Dinamarca, Irlanda e Holanda, em contraste com os países asiáticos e africanos e mesmo com alguns países europeus como é o caso da Inglaterra. Por outro lado, esta é uma situação que se encontra em estrita relação com o indicador taxa de cobertura da negociação colectiva. Com efeito, os países que apresentam uma maior densidade de trabalhadores cobertos pelos convénios colectivos situam-se na Europa (Alemanha, 90%; Espanha, 82%; França, 90%; Grécia, 90%; Irlanda, 90%; Noruega, 66%; Dinamarca, 55%;

Concluiria com a seguinte ideia: se o diálogo social continua a dar reconhecimento formal às diferenças de poder institucionalizado, acabará por legitimar as desigualdades, as formas de exclusão social, não contribuindo para o aprofundamento da democracia, nem para a implementação das práticas sociais emancipatórias.

Referências bibliográficas

- AUVERGNON, Philippe (2000), "À propos d'une éventuelle réinvention du pacte social en France", *A Reforma do Pacto Social — Colóquio Promovido pelo Presidente de República*. Imprensa Nacional — Casa da Moeda.
- BECK, Ulrich; GIDDENS, Anthony e LASH, Scott (1994), *Reflexive Modernization — Politics, tradition and Aesthetics in modern social order*. Cambridge: Polity Press.
- COMISSÃO EUROPEIA (1998), *Communication de la Commission sur le travail non declare*. Bruxelas.
- _____. (2001), Livro Branco sobre a Governança Europeia. Bruxelas.
- _____. (2002), "O diálogo social europeu, força de modernização e mudança". Comunicação da Comissão. Bruxelas.
- CROUCH, Colin (1999), *Social Change in Western Europe*. Oxford: University Press.
- _____. (2000), "Reinventing the social pact: scenarios and requirements", *A Reforma do Pacto Social — Colóquio Promovido pelo Presidente da República*. Imprensa Nacional: Casa da Moeda.
- DORNELAS, António (2000), "As relações industriais em Portugal: é possível mudar? É possível não mudar?", *Sociedade e Trabalho*, 7, 45-55.
- ESTANQUE, Elísio (2000), *Entre a Fábrica e a Comunidade*. Porto: Afrontamento.
- FAJERTAG, G. e POCHEP, P. (1997), "Social pacts in Europe in the 1990's: Towards a European Social Pact?", in Pochet, P. e G. Fajertag (ed.), *Social Pacts in Europe*. Brussels. ETUI.

Holanda 80%; Suécia, 85%). A Inglaterra, no entanto, em 1994, apresentava uma taxa significativamente baixa (25%), em relação à grande maioria dos países europeus. Todos os outros continentes, em termos genéricos, apresentam taxas de cobertura baixas. Sublinhe-se os casos particulares da China (15,1%), da Índia (menos de 2%), do Japão (25%), da Malásia (2,6%), das Filipinas (3,7%), dos EUA (11,2%), do Panamá (16%), do Uruguai (21,6%), da Swasilândia, do Uganda e do Zimbabwe, todos com 25%. Há que registar, todavia, os números relativos à Argentina e a Cuba, 72,9% e 98,2%, respectivamente.

- FERREIRA, António Casimiro (2001), "Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais", in Boaventura de Sousa Santos (org.) (2001), *Globalização, Fatalidade ou Utopia?*. Porto: Edições Afrontamento.
- _____. (2003), *Trabalho procura Justiça: a resolução dos conflitos laborais na sociedade portuguesa*. Coimbra: FEUC.
- GIDDENS, Anthony (1997), *Modernidade e Identidade Pessoal*. Oeiras: Celta Editora.
- KOVÁCS, Ilona e CASTILLO, J. J. (1998), *Novos Modelos de Produção, Trabalho e Pessoas*. Oeiras: Celta Editora.
- LEONARD M. (1998), *Invisible work, invisible workers: The informal economy in Europe and the US*. Basingstoke: Macmillan Press.
- _____. (2000), "Coping strategies in developed societies: The workings of the informal economy", *Journal of International Development*, v. 12, n. 8.
- MOREIRA, R. (1987). *O Discurso do Aveso*. Rio de Janeiro: Dois Pontos Editora.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2002), *Trabalho Decente e Economia Informal*. Genebra.
- REGALIA, I. e REGINI, Marino (1998), "Italy: The Dual Character of Industrial Relations", in Ferner, Anthony e Hyman, Richard (eds.), *Changing Industrial Relations in Europe*. Blackwell Publishers: Oxford.
- REGINI, Marino (ed.) (1992), *The Future of Labour Movements*. Londres: Sage.
- _____. (1997a), "Still Engaging in Corporatism? Recent Italian Experience in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, v. 3, n. 3. Londres: Sage Publications.
- REGINI, Marino e ESPING-ANDERSON (2000), "Between Deregulation and Social Pacts: The Responses of European Economies to Globalization", *Politics & Society*, v. 28, n. 1.
- ROHDES, M. e MOLINA, O. (2002), "Corporatism: The Past, Present and Future of o concept", *Annual Review of Political Science*, n. 5.
- RHODES, M. (2003), "National Pacts and E. U. Governance in Social Policy and the Labour Market", in Jonathan Zeitlin e David M. Trubek — *Governing Work and Welfare in a New Economy — European and American Experiments*, New York: Oxford University Press, 129-157.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1993), *Portugal: Um Retrato Singular*. Porto: Afrontamento.

_____. (1997), "Por uma concepção multicultural dos direitos humanos", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 48, 11-32.

_____. (2002), *Toward a new common sense: law, globalization and emancipation*. Londres: Butterworths.

WILLIAMSON, O. E. (1989), "Transaction cost Economics", in R. Schmalensee e R. D. Willig (eds.), *Handbook of Industrial Organization*, v. 1. Amsterdam: North Holland, 144-167.

4

O Enigma de Lula: Ruptura ou Continuidade?

Francisco de Oliveira

A eleição de Luiz Inácio Lula da Silva por uma ampla votação, coadjuvada pelo acompanhamento do voto proporcional que lhe dá expressiva bancada no Congresso, tem tudo para parecer o encerramento não apenas da Era FHC mas, além dela, do longo ciclo da “via passiva” brasileira. Entendamo-nos a respeito do significado dessa controversa expressão, que vem de Gramsci, evidentemente: trata-se de pensar a expansão capitalista na periferia contraditoriamente sem mercado, pela via autoritária de uma fortíssima coerção estatal. Ademais, forma de praticamente todos os casos de “capitalismo tardio” — não no sentido mandeliano.

Os votos dados a Lula foram, indefectivelmente, para a promoção de mudanças no sentido oposto à estagnação em que patinou o governo FHC depois do estrondoso êxito do Plano Real e a evidente deterioração do segundo mandato. É um caleidoscópio de protestos, promessas, possibilidades, frustrações, insegurança, falta de horizontes. É uma soma negativa, como na álgebra, onde menos com menos dá mais.

Isto é responsável pela conjuntura de confusão que se armou, ou melhor dizendo, foi da indefinição caleidoscópica que surgiu a soma de votos de Lula. Ancorada, diga-se, no consistente colégio eleitoral construído pelo PT ao longo de seus 22 anos, mas que esbarrava sempre, nas eleições presidenciais que disputou anteriormente, numa intransponí-

vel rejeição, que era o nome eufemístico para a rejeição de classe, numa sociedade fortemente travejada pelos meios de comunicação de massa. A confusão continua na armação dos apoios e do governo e nas primeiras propostas. À altura da publicação destas notas, os titulares do governo já estarão em plena função, de modo que alguns pontos do enigma começarão a serem decifrados. Os já anunciados Ministro da Fazenda e o presidente do Banco Central já começam a dissipar algumas das incógnitas. Aquela soma negativa não se constitui em hegemonia, mas apenas em vitória eleitoral: nem sequer esta pode ser tomada rigorosamente como a indicação do caminho para a hegemonia.

A Era FHC começou apoiando-se numa indefectível aliança de classes, para o qual o paradigma classista ainda retinha todo seu poder heurístico. Mas a via neoliberal escolhida não foi o produto da aliança: ao contrário, a aliança foi o produto da escolha neoliberal. Ou, em outras palavras, nunca os aliados “atrasados”, ACM *et caterva*, deram o tom do governo FHC. O centro irradiador do consenso que FHC liderou era seu próprio grupo, o PSDB como partido, e o núcleo universitário-burguês-plutocrático como vanguarda. A base eleitoral formou-se com o êxito do Plano Real.

Mas FHC detonou a unidade do núcleo que lhe dava sustentação, com as radicais mudanças operadas na propriedade do capital, e a estagnação produzida pelo “modelo” escolhido, de inserção na globalização, destruiu o apoio eleitoral. Em outras palavras, o paradigma classista, válido para o primeiro período da aliança, foi pelos ares. O que sobrou foi uma enorme indeterminação na política, que é o nome próprio do caleidoscópio.

A vitória de Lula é o produto direto dessa indeterminação. A partir de seu próprio cacife, representado pelo PT, Lula tenta, agora, a formação de um consenso pela agregação de interesses do caleidoscópio. Não é a formação de um consenso pela prevalência de um centro irradiador, ao modo de FHC em sua primeira eleição. Em política, tal formação é sempre muito frágil e dependente, todo o tempo, de acordos *ad hoc*, que não se podem projetar. O que está ausente, portanto, é a previsibilidade na política, sem a qual não se opera a reprodução sistêmica.

Iniciativas como a proposição de um conselho de desenvolvimento econômico e social, uma espécie de fórum maior da articulação do caleidoscópio, são apresentadas como disposição para o diálogo, mas o que

mostram é a ausência de hegemonia e o procedimento de agregação que a intuição de Lula percebeu rapidamente. Talvez o paradoxo da eleição esteja em que o único que não se enganou a respeito do resultado que o tornou presidente, é o próprio eleito. O que confirma sua trajetória onde a intuição colocou-se sempre a serviço da experiência, mas não é suficiente para resolver o problema da hegemonia.

Na soma negativa disparatada do resultado eleitoral, nenhum setor se sobrepõe nitidamente a outro qualquer; o único insólito é o próprio PT. Mas suas bases sociais — sublinhada — não detêm a capacidade para liderar o processo de construção da hegemonia. De fato, as forças do trabalho foram grandemente erodidas na Era FHC, em parte como derivação da inserção na globalização e em parte como estratégia deliberada do grupo dominante. Uma agenda trabalhista, bancada pela base social, não está sendo reivindicada, e talvez não possa ser proposta.

Os outros grupos sociais e setores de classe tampouco podem propor seu programa como o programa do caleidoscópio, nem existe a possibilidade de definir classes ou setores de classe da burguesia que perderam ou ganharam com os oito anos de FHC, para então definir aliados: a metamorfose do capital em capital fictício anula essa possibilidade.¹ O capital produtivo certamente perdeu muito no último período; de outro lado, o balanço dos bancos mostra uma lucratividade em permanente ascensão na Era FHC. Mas, que detentores do capital estão de um e de outro lado? Igual indefinição ocorre no que se refere ao capital estrangeiro, antiga pedra de toque dos programas do PT. Como controlam os setores de ponta, e na sua origem estão emaranhados com o capital financeiro, nem se pode discriminá-los posto que são eles que trazem o capital de fora, nem se pode operar uma distinção que procurasse favorecer apenas o capital que “ajuda a criar empregos”.²

1. O próprio PT tampouco sabe fazer a distinção: os anunciados grupos de trabalho com a Bovespa mostram que se considera entre as tarefas do novo período estimular as bolsas de valores como mecanismo de poupança para o desenvolvimento, e ao mesmo tempo um programa desenvolvimentista que não se compadece com o estímulo ao capital financeiro. Uma algaravia pragmática para esconder uma indigência teórica e a impossibilidade de reconhecer a condição não-hegemônica do *condottiere*.

2. É o caso, por exemplo, das telecomunicações, onde grupos portugueses, espanhóis e italianos dominam as principais empresas no Brasil e, em seus países originais, estão ligados a bancos. A Embratel, abocanhada pelo grupo norte-americano da World Com, ficou inviabilizada devido

O que sobra é um desenvolvimentismo retrô, em que todos ganharão (?), de par com um programa social indefinido, em cuja ponta assoma o Fome Zero que, entretanto, não tem consistência para impor-se como filtro por onde passará toda a definição de um programa mais completo. Explicando: o programa Fome Zero não tem viabilidade de inscrever-se como estrutural, no sentido de fazer parte da reprodução do capital, tal como o instituto da seguridade social se tornou no Welfare pós-Segunda Guerra Mundial, organizando o mercado de trabalho, então ainda o mais importante “preço” da economia. Nos termos de Polanyi,³ uma não-mercadoria que regula a economia. Não parece que programas do tipo “Fome Zero” tenham essa virtualidade.

No futuro imediato, pois, o que vai se impor é, surpreendentemente, a continuação da política econômica de FHC, enfeitada com uma política social tipo Fome Zero. Que não é tão original assim, posto que programas compensatórios, que tampouco se inscrevem na estruturação da reprodução do capital, são já quase obrigatórios, *urbi et orbi*. Não há praticamente prefeitura, governo estadual e da União que não esteja tocando programas de bolsa-escola, bolsa-trabalho, primeiro-emprego, inscritos no capítulo geral dos programas de geração de emprego e renda. Em muitos casos, a cesta-básica foi incluída como um salário indireto na remuneração dos empregados do setor ainda formal de trabalho, e na sua impossibilidade, sobretudo no Nordeste eterno das secas, do desemprego, dos caminhões-cisternas e agora das cestas-básicas. O salário-mínimo tem mais dignidade semântica: chama-se mínimo.

Existe a possibilidade de ruptura ou ela foi apenas uma ilusão eleitoral? Contraditoriamente, a possibilidade é dada pela mesma indeterminação que torna tão fluidos e tão invisíveis os limites dos interesses de cada classe e cada setor da sociedade. Exatamente porque a crise final do governo FHC é uma crise de hegemonia. *In altri tempi*, ela seria uma crise revolucionária.

Uma crise de hegemonia pode prolongar-se indefinidamente, sem resolução. Como a Argentina vizinha está mostrando. O peronismo perdeu suas bases e a possibilidade de impor sua agenda: na verdade, a

à rumorosa e volumosa concordata da matriz. Outra vez o pragmatismo do PT denuncia apenas a impossibilidade de impor regras aos poderosos oligopólios que FHC internalizou.

3. Karl Polanyi, *A Grande Transformação*.

crise de hegemonia argentina já é visível desde a última e sanguinária ditadura. O menemismo realizou uma política, em muito parecida com a que FHC praticou logo em seguida, de aproveitar o momento de abertura indiscriminada e privatização selvagem como “acumulação primitiva” para relançar um desenvolvimentismo radical. Na hora em que a “acumulação primitiva” se esgotou, a acumulação de capital *strictu sensu* não se produziu. A dívida externa contraída mostrava que a reprodução do capital estava muito além das forças da acumulação interna, e neste sentido a tragédia argentina, como a brasileira, está em que, entrando no caminho da dívida, a autonomia da acumulação interna fica perdida. Ou se segue indefinidamente com as injeções de capital externo, ou o processo entra em *stop and go*. O radicalismo foi a tentativa de consenso por agregação de interesses depredados pela política de Menem/Cavallo, mas as bases internas da acumulação já não foram suficientes.

A enorme disposição nas bases sociais cujos limites são fluídos, as igrejas e a ainda poderosa Igreja Católica, ongs cívico-republicanas, centrais sindicais de variada tendência, movimentos sociais como mesmo o MST, um sentimento difuso mas intenso de boa vontade, esse momento que Juarez Guimarães está chamando com muita felicidade de momento ético-republicano,⁴ mostra que a hegemonia pode ser construída. Mas é preciso que, como ele próprio assinala, a economia não subordine a política. Neste momento, o programa de Lula está a meio caminho entre a continuidade de FHC e o equívoco de De La Rúa. Na prudência, é continuidade; na tentativa de consenso por agregação para um desenvolvimentismo que está além da capacidade de acumulação de capital, é equívoco. O momento de indeterminação deveria fazer refletir, e pede-se uma urgente reflexão teórica. Podemos estar frente a uma nova forma de uma sociedade de controle, que nem é democracia, nem totalitarismo. O capital tem suas invenções. Veremos se esse equilíbrio precário consegue manter-se e se a iniciativa ético-republicana é capaz de desbloqueá-lo. *In dubio pro reo*.

4. Fala no II Seminário Internacional sobre Democracia Participativa. Mesa “A Democracia no Brasil: Novas Perspectivas”, realizado em São Paulo, 9 e 10 de dezembro de 2002. Prefeitura Municipal de São Paulo. Auditório da FGV. Para uma fundamentação de suas posições que levam ao “momento ético-republicano”, ver “A Crise do Paradigma Neoliberal e o Enigma de 2002”. São Paulo em Perspectiva n.15, v. 4, Fundação Seade, 2001.

II Parte

O trabalho e o sindicalismo entre os patamares nacional e transnacional



5

Mudanças e Clivagens no Mundo do Trabalho: novas tecnologias ou novas desigualdades? O caso português*

Elísio Estanque

Nos últimos anos, várias teses têm surgido a sublinhar a perda de centralidade ou mesmo “o fim do trabalho”, enquanto valor decisivo de estruturação da sociedade. Prestigiados autores sustentam que se assiste a um desencantamento do trabalho e à secundarização da esfera laboral em favor de dimensões alternativas ao exercício da cidadania, como sejam, o espaço do associativismo, do voluntariado e do terceiro sector eleitas como esferas primordiais de participação cívica e factores de coesão ou transformação social (Rifkin, 1997; Méda, 1999; Beck, 2000). É verdade que o trabalho tende a perder significado enquanto símbolo principal daquilo *que somos*, ou seja, como sublinhou André Gorz, o trabalho enquanto construção social, entendido como a profissão ou o emprego *que temos*, tende a esbater-se entre as realidades virtuais da economia intangível, tornando-se cada vez mais um bem escasso, fluído e difícil de perpetuar. Contudo, o trabalho enquanto *criação* ou *obra*, aqui-

* Partes do presente texto foram também incluídas no Projecto desenvolvido pelo INOFOR “Inovação Tecnológica e Emprego — impactos sociais e organizacionais da tecnologia”, coordenado por Isabel Salavisa e Ana Cláudia Valente.

lo que cada um faz (*poiesis*), independentemente do seu reconhecimento social, está longe de ter perdido importância. O que acontece é que os atributos que antes conotavam o trabalho com criatividade e autonomia, têm vindo, por assim dizer, a ser expulsos do espaço produtivo, mas isso não corresponde a uma “libertação” do trabalho e menos ainda se traduz numa expansão da esfera pública. O capital móvel e o poder da economia financeira, operando para além da esfera política, fragmentaram ou mesmo aboliram o “trabalho” como forma de disciplinar a rebeldia da classe trabalhadora, mas continuaram a fazer dele a principal via de subsistência, de preservação da auto-estima e de busca de reconhecimento social, num processo onde as novas sujeições e formas de exploração parecem ressuscitar problemas humanos que se julgava ultrapassados (Gorz, 1999).

As discussões em torno do trabalho que neste texto se apresentam, partem da premissa da centralidade do trabalho, procurando reflectir sobre os processos de recomposição do mundo laboral e a emergência de novos modelos produtivos no quadro das actuais tendências de globalização económica. Os impactos e problemas relacionados com a inovação tecnológica e a chamada sociedade do conhecimento não podem, portanto, deixar de ser vistos no quadro dos processos globais e das novas desigualdades sociais que têm vindo a ser geradas. É nesse sentido que chamarei a atenção para a importância crucial da articulação entre as dimensões técnica e organizacional, construída na base do diálogo social, como requisito para um modelo laboral socialmente sustentado. O problema dos modelos de controlo despótico que vigoram em certos sectores produtivos será abordado a partir de exemplos extraídos da realidade laboral da indústria do calçado, a fim de realçar o contraste entre os desígnios preconizados pelo novo ordenamento jurídico proposto pelo actual governo PSD/PP (o chamado “Código do Trabalho”) e a prática efectiva no dia-a-dia das empresas (sobretudo as PME). Com efeito, persistem no sector industrial português inúmeras situações em que os atropelos à lei são constantes e o autoritarismo patronal se sobrepõe à defesa dos direitos mais elementares dos trabalhadores, induzindo um excesso de “flexibilidade” de sentido único a favor dos patrões.

Estas e outras questões serão abordadas no quadro de uma visão sociológica alargada, acerca das múltiplas implicações das transformações em curso no mundo do trabalho, procurando mostrar como a reali-

dade social é atravessada por um conjunto de clivagens e assimetrias estruturadas em torno da esfera laboral, fazendo do trabalho um campo decisivo de intervenção social, e do direito do trabalho um instrumento incontornável na promoção da coesão social, da cidadania e da emancipação.

1. Globalização e recomposição do trabalho

A recomposição dos processos produtivos e das relações laborais que vem ocorrendo nas últimas décadas está intimamente associada à abertura das fronteiras e à rápida expansão das trocas comerciais à escala global. É nessa medida que a questão do trabalho — a sua fragmentação, flexibilização, precarização —, deve ser discutida à luz do actual contexto de globalização económica. Como sabemos, desde os anos 70 que se entrou numa fase de crescente desregulação económica à escala internacional. O esgotamento da velha relação salarial fordista, a crise do Estado-providência, o aumento da competitividade a nível global, sobretudo com a abolição de barreiras ao comércio mundial desde meados dos anos 80, desenharam-se sob a emergência de uma nova onda liberal, largamente apoiada na inovação tecnológica e na revolução informática. As profundas transformações sociais daqui decorrentes atingiram as sociedades contemporâneas em todos os domínios, com resultados impressionantes na recomposição e *des-standardização* das formas tradicionais de trabalho (Beck, 1992 e 2000; Ruysseveldt e Visser, 1996; Hyman, 2002).

Operando cada vez mais a nível planetário, tais mudanças vêm promovendo um novo modelo de relações laborais, que se caracteriza pelo aumento da *individualização* das relações sociais, desregulamentação do trabalho, crescimento do desemprego e insegurança no emprego, subcontratação, flexibilidade de horários, emprego precário, etc., o que contribui para acentuar drasticamente o sentido de risco e de insegurança da vida social. A dinâmica vertiginosa em que entrou a economia global, sobretudo nas últimas duas décadas, tornou cada vez mais notório o sentido polimórfico do conceito de globalização. Se é verdade que o sistema mundial assentou desde sempre em múltiplos desequilí-

brios entre centros e periferias, hoje os contrastes entre pólos de desenvolvimento e zonas de exclusão e de miséria assumem contornos porventura ainda mais chocantes do que no passado. Os sectores de ponta e as novas tecnologias convivem lado a lado com relações laborais de neo-escravatura, não só nos países periféricos mas por vezes também no próprio seio dos países considerados avançados.

A globalização hegemónica e neoliberal em curso transporta contaminações recíprocas, em que as lógicas de “localização” são o outro lado da moeda da “globalização”; em que as novas formas de exclusão e exploração são o reverso dos novos privilégios e oportunidades; em que as *subclasses locais* são a contraparte das *sobreclasses globais* (Lash, 1999; Santos, 2001; Estanque, 2003).

Por um lado, assistimos ao extraordinário aumento das situações de “atipicidade” laboral, em larga medida resultantes da *globalização* económica, tais como o trabalho precário, a desregulamentação dos direitos laborais, o tráfico clandestino de mão-de-obra (migrações ilegais), o trabalho infantil, a pobreza, o desemprego e o subemprego, etc. (Ferreira, 2003),¹ os quais se situam na estreita interdependência entre trabalho/desemprego/família/comunidades, induzindo lógicas de *localização* não só sobre os sectores mais dependentes e explorados da força de trabalho, mas sobre todo um leque de situações sociais, onde prolifera a pobreza, a exclusão e a opressão — ou seja, aqueles que sofrem os efeitos dos *globalismos localizados*, segundo a formulação de Santos (1995: 263). São grupos sociais deste tipo que podem conceber-se como integrando as *subclasses locais*. Subclasses, porque, à luz dos indicadores convencionais não possuem uma posição de classe bem definida, isto é, estão fora ou “abaixo” da classe trabalhadora tradicional.

Por outro lado, e em contrapartida, assistimos aos constantes fluxos de directores das grandes multinacionais, gestores de topo, funcionários das instituições do Estado, quadros altamente qualificados, dirigentes políticos, cientistas de renome, etc., que constituem toda uma elite sócio-profissional e institucional que monopoliza conhecimentos, competências, informação, redes sociais, movendo-se a uma escala pla-

1. A propósito da desregulamentação e precariedade das relações laborais, veja-se ainda Ruyssveldt e Visser (1996), Beck (2000), Hyman (2002).

netária. É esta camada que pode ser concebida como uma *sobreclasse global*, cujo estatuto de “super-elite” se reforça em articulação com os interesses de classe das elites nacionais dos países centrais e periféricos. Apesar da sua diversidade, estes sectores têm em comum privilégios, poder e riqueza (para alguns autores, constituem uma classe), e podem, por assim dizer, ser situados “acima” da estrutura de classes no sentido tradicional (de âmbito nacional).²

Basta, portanto, olhar para as desigualdades sociais que directamente emanam das recomposições em curso no mundo laboral — e que se vêm agudizando desde meados dos anos 80, sob os efeitos do neoliberalismo global — para cair por terra a visão idílica, neutra e fictícia, de uma globalização homogeneizante e harmoniosa, que tem sido largamente construída pelos ideólogos do neoliberalismo e pelos *mass media* ao seu serviço (Estanque, 2004).

É neste quadro que as políticas laborais orientadas para o incentivo à competitividade e produtividade não podem secundarizar o papel vital das instâncias de negociação e de diálogo social. Caso contrário, a capacidade competitiva estará a ser promovida à custa da diminuição dos direitos democráticos e da justiça social. Nessa medida, as condições de emergência de um modelo laboral e social de matriz democrática e europeia passarão necessariamente pela revitalização, e não pela fragilização, do movimento sindical. Tal revitalização exige, por sua vez, uma profunda reestruturação das práticas de intervenção sindical, que terão de combinar o seu protagonismo institucional com novas formas de intervenção junto das bases — em particular junto dos sectores mais precarizados da força de trabalho —, alargando o seu âmbito de actuação quer do espaço do trabalho para o espaço da comunidade, quer do espaço nacional para o espaço transnacional. No contexto europeu, por exemplo, faz cada vez mais sentido pensar uma intervenção sindical que — em aliança com outros movimentos cívicos e ONGs, e conjugando mobilização e negociação — transcenda o nível nacional por forma a participar mais activamente na construção de uma sociedade civil transnacional, ou se quisermos, uma cidadania europeia, como sugerem as

2. Esta conceptualização foi inspirada em autores como P. Evens (1979), Becker e Sklar (1987), Santos (1995: 252-268 e 2001: 31-106), Lash (1999: 19-20), Sklair (2001: 10-33).

recentes análises de Richard Hyman (2002) e Peter Waterman (2002), entre outros.

A reflexão sobre o caso português tem, portanto, de ser situada no quadro da Europa. Por outro lado, a discussão sobre a recomposição das relações laborais — tanto em Portugal como no mundo — não pode deixar de sublinhar a importância da interdependência entre políticas económicas e políticas sociais. Ao contrário do que a retórica económica e tecnocrática parece, por vezes, pressupor, é preciso não esquecer que a componente técnica, por exemplo, o sucesso ou insucesso da inovação tecnológica sobre os índices de produtividade, depende acima de tudo da capacidade de conceber e implementar modelos de gestão compatíveis com os investimentos em tecnologia. É justamente porque a sociedade portuguesa se debate ainda com enormes dificuldades neste domínio, e porque no nosso país as profundas desigualdades sociais existentes — e a consequente percepção subjectiva das mesmas — induzem fortes clivagens entre trabalhadores e empresários, que as mudanças a operar no mundo laboral necessitam de conciliar a competitividade com a defesa da dignidade do trabalhador e o aprofundamento do diálogo social.

2. Flexibilização e modelos produtivos

Perante a falência do *fordismo* e a sua incapacidade de responder às novas exigências dos mercados globais, emergiram novos modelos de produção, mais flexíveis e baseados na interdependência entre a reorganização produtiva e a instabilidade dos mercados. No entanto, este processo de viragem não exprime uma simples passagem da economia industrial para a economia de serviços, mas sim a emergência de uma economia *pós-industrial*, onde a indústria e os serviços convergem cada vez mais em direcção a um sistema produtivo complexo, intensivo em recursos humanos e orientado para a flexibilidade, onde inclusivamente alguns dos princípios de funcionamento do modelo fordista continuam presentes em certos sectores de actividade, regiões e/ou países. No quadro da Europa, sobretudo tendo em conta a importância do legado do Estado-providência na definição de mecanismos de concertação e diálogo

go social, não faz sentido antever o triunfo de qualquer modelo produtivo que não continue a apoiar-se, em maior ou menor grau, em políticas sociais consistentes e capazes de compatibilizar produtividade e coesão social. Em todo o caso, as alterações nos sistemas produtivos são assinaláveis.

Temos vindo a assistir nas últimas décadas à emergência de um novo modelo empresarial, que tem sido designado por *lean production*, onde sobressaem os traços de ajustamento às exigências da globalização neoliberal, ou seja, redução de *stocks* e de pessoal, maior mobilidade e flexibilidade organizacional, maior aposta na qualidade do produto, no trabalho em equipa, na polivalência dos trabalhadores, na gestão pela cultura, etc., num processo que vem aprofundando novas segmentações no mercado de emprego (Boyer *et al.*, 2000). Particularmente notória é a divisão entre, por um lado, os sectores mais qualificados que incorporam os recursos mais avançados da chamada “sociedade do conhecimento”, ou seja, aqueles para quem a mobilidade e a flexibilidade funcionam como mecanismos de inclusão e plataformas de oportunidade; e, por outro lado, os sectores precários e não-qualificados, cujas condições de trabalho foram sempre mais degradadas e que se tornaram agora descartáveis e sujeitos aos efeitos predadores da lógica mercantilista (Lopes, 2001).

As mudanças em curso na Europa e no mundo são, no entanto, contraditórias e não é ainda claro que tipo de modelo produtivo virá a impor-se nos próximos anos. Como atrás referi, o resultado das políticas que agora se desenham depende muito das forças e do posicionamento dos diferentes actores sociais, tanto no plano da negociação como na mobilização de recursos e formas de luta que venham a surgir. Pode porém admitir-se que, num cenário de curto prazo continuem a persistir, lado a lado com a crescente incorporação das novas tecnologias da informação, alguns dos velhos princípios do *taylorismo* — sobretudo na estrita esfera da produção —, se bem que agora descartado das políticas de emprego permanente e dos mercados estáveis da era fordista.

Para alguns autores (Kovács e Castillo, 1998), entre os vários cenários prováveis podem destacar-se: 1) um *neo-taylorismo dualista* que assenta no livre desenvolvimento do neoliberalismo e que tenderá a cavar ainda mais as desigualdades sociais e laborais, num cenário de desregu-

lamentação, debilidade sindical e precarização da força de trabalho menos qualificada; 2) um *neo-taylorismo moderado*, com alguma atenuação dos efeitos negativos deste processo, através da acção redistributiva do Estado, da negociação informal, da formação profissional e do reforço de alguns sectores da força de trabalho que podem ver a sua influência negocial aumentar; 3) um modelo de *lean production hipercompetitiva*, com crescimento da racionalidade económica, subalternização dos sindicatos, com negociação e participação individual a nível da empresa em detrimento da negociação colectiva, marginalizando os sectores mais precarizados e cooptando os mais qualificados da força de trabalho; ou, por fim 4), a emergência de um *modelo antropocêntrico*, que se define como um sistema moldado às competências internas das empresas, em que a flexibilidade pressupõe o estímulo à qualificação dos trabalhadores, à sua polivalência e participação activa, tornando a produtividade compatível com a qualidade de vida e a cidadania laboral.

Se vier a triunfar, o modelo antropocêntrico apenas pode antever-se no médio ou longo prazo e, provavelmente, será antecedido de uma fase de forte agitação social que, de resto, as actuais tendências deixam adivinhar. Este sistema produtivo apresenta-se, assim, como uma possível alternativa capaz de favorecer a redescoberta do trabalho, na base de novas alianças entre tecnologias de ponta, estratégias de gestão flexíveis e democráticas, e pressupondo uma aposta nas pessoas e nas suas potencialidades criativas. Num tal cenário, os novos recursos da sociedade informacional devem ser complementados com objectivos sociais, ecológicos e organizacionais por forma a desenvolver as capacidades humanas, tais como a autonomia, a criatividade, a participação e a cooperação.

A referência a modelos de organização produtiva não deve, evidentemente, esquecer a enorme heterogeneidade do tecido produtivo. Os modelos não são senão tipos ideais, isto é, representam tendências que disputam entre si a hegemonia do sistema de produção, mas que na realidade coexistem e por vezes se misturam entre si. Em todo o caso, é de esperar que as políticas de regulação laboral sejam desenhadas tendo em conta essa diversidade de tendências. Para além das distinções entre sectores económicos, níveis de exigência de recursos tecnológicos e graus de complexidade organizacional, é importante ter presente a vinculação espacial e territorial da actividade empresarial, visto

que as capacidades endógenas das empresas dependem sempre das condicionantes técnico-culturais dos ambientes e espaços envolventes onde as mesmas operam. Contributos interessantes nesse sentido são, por exemplo, as abordagens centradas no conceito de *sistemas produtivos locais*, que realçam a importância das sinergias locais, da articulação entre diferentes tipos de recursos, técnicos, humanos, culturais vinculados a um dado território como base fundamental de enquadramento de estratégias de renovação económica (Reis, 1992; Reis *et al.*, 1999). Os programas de reconversão dos *distritos industriais* em Itália (Becattini, 1994), ilustram bem as potencialidades das políticas de renovação do tecido industrial fundadas nesta concepção, em que se apostou no estímulo ao trabalho qualificado e bem remunerado e na implicação dos empregados nas estratégias e políticas de gestão empresarial. A capacidade competitiva depende essencialmente das vantagens sectoriais ou regionais, dos saberes implícitos das redes locais (formais e informais) desde que se criem mecanismos capazes de desenvolver programas de inovação sustentados pela dinamização coordenada desses recursos (Heidenreich e Krauss, 1998; Cooke, 1998).

3. Problemas de desenvolvimento tecnológico em Portugal

São conhecidas as dificuldades que Portugal continua a enfrentar no domínio da inovação tecnológica e da sociedade do conhecimento. Efectivamente, mesmo sem deixar de reconhecer algumas evoluções positivas, nomeadamente no sistema educativo e na investigação científica e tecnológica, é inevitável constatar as enormes dificuldades com que se debate o esforço de modernização, sobretudo no mundo empresarial. Por isso, não obstante todo o conjunto de mudanças sociais que atravessou a sociedade portuguesa ao longo das últimas três décadas, não é de estranhar que na generalidade dos estudos comparativos internacionais o nosso país continue a evidenciar um atraso estrutural preocupante.

Segundo dados da OCDE (1998), Portugal ocupa ainda o penúltimo lugar no que se refere à percentagem de população com pelo menos o ensino secundário, isto é, apenas 20% da população entre os 25 e os 64

anos possui esse nível de educação, o que corresponde a cerca de um terço da média dos países da OCDE, que é de 60%. No entanto, convirá não esquecer que o ensino superior teve um aumento extraordinário desde os anos 70: se no ano de 1970-1971 existiam apenas cerca de 49 mil estudantes inscritos no ensino superior, em 1980-1981 esse valor passou para cerca de 84 mil inscritos, em 1990-1991 para 186 mil e em 1999-2000 situava-se nos cerca de 370 mil. Todavia, o peso percentual da população portuguesa com um nível de educação superior, situa-se ainda na ordem dos 8 a 9%, um valor bastante abaixo da média europeia e dos países da OCDE (15%). As áreas das ciências exactas e tecnológicas (Ciências Naturais, Matemática e Informática, Engenharia, Ciências Médicas e Arquitectura), correspondem apenas a 26% do total de diplomados no ensino superior, posicionando-se em último lugar e a uma distância significativa dos países da União Europeia³ (Barreto, 2000: 46).

No que respeita à investigação científica, o número de doutorados em Portugal por ano é actualmente cerca de dez vezes superior ao do início dos anos 70, sendo que, ao contrário do que acontecia até ao início dos anos 80, os doutoramentos atribuídos por universidades portuguesas é hoje acima dos 80% do total de graus obtidos. Por outro lado, segundo um estudo recente de Mira Godinho (1999), a distribuição dos recursos humanos altamente qualificados (nomeadamente os mestres e doutores) nas empresas privadas é ainda quase insignificante, sendo sobretudo no sistema de ensino superior que se concentram os recursos humanos mais qualificados, ou seja, apesar do aumento substancial de pessoal ligado a actividades de I&D (de apenas 4 mil em 1964 para mais de 18 mil em 1997) e do notável aumento da produção científica portuguesa referenciada internacionalmente, persiste uma orientação predominantemente circunscrita ao meio académico (Godinho, 1999; Kovács, 1992).

Segundo as comparações efectuadas pelos Relatórios das Nações Unidas (PNUD), com base no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)⁴, Portugal tem revelado desde os anos setenta uma evolução po-

3. Veja-se os seguintes valores: Dinamarca, 37%; Alemanha 48%; Espanha, 32%; França, 37%, Irlanda, 39%; Itália, 33%; Holanda, 31%; Áustria, 33%; Finlândia, 60%; Suécia, 47%; Reino Unido, 36% (Barreto, 2000: 46).

4. Este índice é construído a partir de uma combinação dos indicadores: Rendimento *per capita*; Esperança de Vida; e Taxa de Alfabetização de Adultos. Numa escala que varia entre 0 e 1,

sitiva, embora tímida, situando-se entre os trinta países mais desenvolvidos, mas nas posições da cauda. Em 1998 e 2001 ocupámos a 28ª posição, e subimos em 2002 para a 26ª posição (PNUD, 2004). O relatório de 2001, dedicado mais especificamente à análise do potencial tecnológico, mostrava que em relação ao número médio de anos de escolaridade (da população com mais de 15 anos), Portugal revelava um número médio de 5,9 anos (em 2000), resultado este que é bastante inferior a países como a Eslovénia (7,1), Barbados (8,7), República Checa (9,5), ou o Chile (7,6) (PNUD, 2001: 52). Segundo a mesma fonte, em 2001 Portugal ocupava o 27º posto no chamado Índice de Realização Tecnológica (IRT)⁵ apresentado no relatório desse mesmo ano. Curioso é notar que em alguns dos *itens* mais importantes na construção das redes globais de comunicação – e que sem dúvida constituem hoje factores relevantes para potenciar a inovação –, como são os casos dos telefones (fixos e móveis) e da *internet*, Portugal revela evoluções notáveis. O número de assinantes de telefones fixos subiu, entre 1990 e 1999, de 243 para 424 por 1000 pessoas; e no que se refere aos telemóveis assistiu-se no mesmo período ao impressionante aumento de 1 para 468 por 1000 pessoas; e finalmente, quanto aos utilizadores da *internet*, cresceram de 1,3 para 17,7 por 1000 pessoas entre 1990-1999, número que saltou para 193,5 por 1000 pessoas em 2002 (PNUD, 2004).

Se nos reportarmos mais estritamente à inovação tecnológica na esfera empresarial, as dificuldades são ainda mais notórias, apesar do progresso verificado em alguns indicadores. Segundo algumas fontes, nos finais da década de oitenta a grande maioria das empresas portuguesas já tinha informatizado os seus serviços de contabilidade, cerca de metade alterou os seus métodos de gestão do pessoal e 10% recorriam a serviços técnicos especializados, próprios ou contratados no exterior (Silva, 1990). Porém, o investimento na inovação e na formação profissional — revelador de alguma confiança dos empresários nas van-

a posição de Portugal evoluiu do seguinte modo: 0,785 em 1975, 0,823 em 1985, 0,876 em 1995, com uma quebra para 0,864 em 1998, subindo de novo para 0,892 em 2000, e para 0,897 em 2002 (PNUD, 2000 e 2004).

5. O IRT foi elaborado a partir de critérios como: número de patentes *per capita* (criadas e receitas de *royalties*); difusão de inovações antigas (telefones e electricidade), e recentes (*internet*); exportação de produtos de média e alta tecnologia; e qualificações humanas (anos de escolaridade e licenciados em ciências e tecnologia) (PNUD, 2001: 46).

tagens competitivas da componente tecnológica — não foi, de modo nenhum, acompanhado da mesma abertura perante a necessidade de mudança organizacional, situação que, como é sabido, reflecte a persistência de uma mentalidade tradicionalista ainda incrustada em largos sectores do tecido empresarial português (Freire, 1998).

No início dos anos 90, os estudos efectuados mostravam o crescente recurso às tecnologias de informação, mas ao mesmo tempo uma evidente retracção das empresas no investimento em elementos imateriais, assim como uma persistência de atitudes centralizadoras e de falta de estratégia no campo da gestão (CISEP/GEPIE, 1992). Um estudo desenvolvido nos anos 90 sobre as PME's portuguesas (Simões, 1996), sintetizava alguns traços característicos das empresas portuguesas a este respeito: as barreiras à inovação decorrem menos da capacidade de meios instalados e mais da falta de estratégia; as atitudes dos empresários e gestores de topo constituem o factor determinante das iniciativas de inovação; o modelo tradicional de gestão centralizada constitui o maior obstáculo à inovação; a escassez de técnicos e de recursos humanos é a deficiência fundamental das PME's; a mudança tecnológica é frequentemente encarada como exógena à actividade empresarial; as empresas mais inovadoras possuem estilos de liderança mais abertos e favoráveis ao trabalho em equipa; não há qualquer correlação evidente entre a dimensão da empresa e o seu posicionamento acerca da inovação; existe uma consciencialização crescente da necessidade de recurso às novas tecnologias, quer ao nível da concepção e da produção, quer das redes de comunicação e partilha de bases de dados com os clientes; verifica-se uma estreita associação entre a juventude da empresa e as atitudes mais favoráveis à inovação (Simões, 1996).

Evidentemente que tanto as políticas de incentivo à inovação empresarial como as de apoio às actividades de I&D ou as políticas educativas não podem, por si sós, resolver as carências existentes, principalmente ao nível das empresas. Podem, no entanto, influenciar decisivamente o potencial de inovação científica e ao mesmo tempo favorecer mecanismos de articulação capazes de contrariar o actual divórcio entre a investigação científica e o sector produtivo. Nessa medida, é importante sublinhar que, mais do que a existência de políticas e incentivos estatais coerentes, são sobretudo os factores endógenos que mais decisi-

vamente podem promover uma inovação tecnológica sustentada e enquadrada por orientações e estratégias de mudança ajustáveis às especificidades e carências do país.

Como sabemos, existe em Portugal um enorme défice neste domínio, em larga medida resultante da debilidade associativa dos agentes económicos — em particular no campo das PME — e das dificuldades de articulação entre os programas governamentais de incentivo à inovação e as diversas instituições e actores sociais locais. O rápido crescimento das micro-empresas (até 10 trabalhadores), muitas delas lideradas por jovens empresários, e as várias políticas governativas de incentivo à modernização,⁶ revelam potencialidades mas também alguma inconsistência. Os frágeis resultados até agora obtidos, a ausência de uma política de conjunto assente em prioridades nacionais e consensos “de regime”, previamente negociados entre todos os parceiros sociais, somados a uma conjuntura económica pouco favorável e a uma orientação política largamente baseada em princípios puramente economicistas e liberais, deixam antever novas dificuldades.

O diagnóstico realizado nos anos 80 por Michael Porter, destinado a desencadear novas acções sobre os vários *clusters*, articulando os diferentes actores-chave (empresas, centros tecnológicos, centros de formação, institutos politécnicos e de I&D), teve pelo menos a virtude de introduzir um importante alerta que apelava à modernização de alguns dos sectores considerados decisivos para a economia portuguesa (automóvel, calçado, malhas, produtos da madeira, turismo e vinho). Segundo a ex-ministra do trabalho, Maria João Rodrigues,⁷ aquele relatório deveria ter dedicado maior atenção às novas tecnologias da informação (NTIs) e ao seu impacto naqueles sectores e alerta para a urgente necessidade de articular melhor as políticas públicas e tecnológicas, estimulando parcerias com a sociedade civil a fim de identificar critérios mais precisos para afectar os incentivos à inovação. A inovação técnica e a dimensão social são, portanto, componentes inseparáveis. Sem o incen-

6. De que são exemplos, o Programa Operacional da Economia (POE), destinado à generalização do uso de tecnologias de informação nos sectores ditos tradicionais e à melhoria das formas de organização e gestão; o Sistema de Pequenas Iniciativas Empresariais (SIPIE); ou o recente Programa Integrado de Apoio à Inovação (Proinov).

7. Entrevista ao Jornal *Público*, 11/05/01.

tivo ao diálogo social entre as instituições económicas, sociais e políticas, isto é, sem uma política séria de concertação entre o conjunto dos parceiros, não será possível reunir as condições ideais para potenciar a inovação tecnológica (Kovács e Castillo, 1998).

4. Novas e velhas desigualdades sociais e laborais

Naturalmente que as questões do trabalho e da mudança tecnológica sempre possuíram um alcance social mais vasto. Não existe qualquer determinismo tecnológico ou mesmo organizacional, pelo que a análise dos processos de mudança no mundo do trabalho exige que se situe o problema a nível da estrutura social no seu conjunto. Hoje como ontem, a tecnologia e as repercussões sociais das suas aplicações obedecem a lógicas políticas e sócio-culturais que condicionam tanto os seus impactos como as próprias condições da sua emergência. Trabalho e tecnologias são não só elementos constituintes da realidade social como constituem factores nucleares na recomposição das desigualdades sociais. É nessa medida que importa referir alguns dos principais traços da sociedade portuguesa e das profundas desigualdades sociais que se inscrevem na estrutura de classes do nosso país. Justamente porque tais desigualdades de classe exprimem clivagens estruturais persistentes na população activa portuguesa, elas deixam antever, sob um outro prisma, alguns dos múltiplos contrastes presentes na esfera laboral.

O conhecimento e as tecnologias são poderosas forças produtivas que actuam na transformação das sociedades, mas quer a forma como se processa a sua assimilação social quer o acréscimo de riqueza que proporcionam obedecem às contradições e desigualdades estruturais instaladas. Importa, por isso, recordar que a sociedade portuguesa evidencia ainda uma estrutura social bem distinta da das sociedades mais desenvolvidas. Com efeito, a estrutura social do nosso país encerra particularidades que deixam antever o acentuar de clivagens e a agudização dos conflitos, caso se insista em impor uma política laboral assente numa ideia de competitividade meramente liberal e meritocrática. A matriz das posições de classe em Portugal apresenta um conjunto de barreiras,

distâncias e contradições estruturais — seja ao nível das posições de classe objectivas, com fortes discrepâncias na distribuição de recursos, seja ao nível das orientações subjectivas, com visões extremamente dicotomizadas sobre os interesses em presença — típicas de uma estrutura de classes ainda fortemente polarizada e com uma classe média bastante frágil.

Enquanto a nível da Europa, por exemplo, o desenvolvimento social, económico e tecnológico que se seguiu ao período do pós-guerra, dinamizou substancialmente a recomposição da força de trabalho e das classes sociais em geral — com a profissionalização das estruturas de gestão das empresas, a expansão do sistema de ensino, a incorporação de novas tecnologias —, acelerando a mobilidade social e o conseqüente crescimento das classes médias (Goldthorpe, 1969; Giddens, 1975; Dharendorf 1982), no nosso país manteve-se uma situação de enorme atraso estrutural até há poucas décadas. Portugal entrou na década de setenta do século passado como uma sociedade eminentemente rural, e só a partir de então começou — de forma, aliás, muito débil e lenta — a modernizar o seu tecido industrial, persistindo até tardiamente as desigualdades herdadas do passado pré-industrial e muitos vínculos sociais, dependências e atitudes de resignação perante o poder, alimentados pelo salazarismo durante quase meio século. Muitas das mudanças sócio-económicas que ocorreram nas sociedades industriais há mais de cinco décadas, só nos últimos vinte anos se iniciaram em Portugal e, mesmo estas, foram muitas vezes parcelares e oscilaram ao sabor de políticas erráticas e pouco planeadas, pelo que denotam a presença de fortíssimos contrastes sociais e culturais, onde o moderno e o pré-moderno, o rural e o urbano, o interior e o litoral apresentam um mosaico social repleto de oposições e ambigüidades.

Essas contradições estruturais — retratadas num estudo realizado no Centro de Estudos Sociais sobre as classes sociais na sociedade portuguesa (Estanque, 1997; Estanque e Mendes, 1998) — dão-nos uma imagem da composição da população activa, dos seus níveis de qualificação e condições de trabalho, da influência que possuem nas decisões, do grau de autoridade e dos níveis das credenciais escolares. A comparação dos resultados com outros países (EUA, Suécia e Espanha) permitiu observar, por exemplo, que Portugal possui o maior peso percentual do

segmento designado por “proletários”, com 46,5%. Dada a natureza dos indicadores utilizados na definição desta categoria, aquele valor refere-se não apenas ao operariado industrial desqualificado, antes evidencia o peso estatístico do sector mais vulnerável da força de trabalho, que inclui trabalhadores manuais, trabalhadores dos serviços em situação precária, e restantes empregados com baixos níveis de qualificação e sem qualquer autonomia ou autoridade no trabalho (Esping-Andersen, 1993). Por outro lado, a distribuição das várias categorias da “classe média” (as diferentes posições intermédias de assalariados com variados níveis de qualificação e de autoridade) mostrou o baixo peso percentual de gestores, supervisores e trabalhadores semi-qualificados, situação ainda mais notória no caso particular das empresas privadas. Efectivamente, a grande maioria das posições de classe média estão vinculadas ao sector público, reflexo claro do défice de modernização empresarial a nível tecnológico e dos modelos de gestão, como atrás foi assinalado.

Ao mesmo tempo, esta situação ajuda também a perceber o papel do Estado e dos impactos do seu crescimento na recomposição do tecido social. O crónico sentido de dependência do cidadão português perante as instituições estatais deriva não só do recente passado histórico de estatismo autoritário, mas também desta persistente influência do aparelho administrativo cujas repercussões se vislumbram em todos os domínios, do económico ao cultural e subjectivo. A relação dos portugueses com o Estado parece exprimir uma espécie de dependência tutelar, alimentada por um imaginário que promove a apatia e a acomodação à custa da sacralização das estruturas do poder. É neste sentido que podemos dizer, seguindo aqui uma formulação de Boaventura de Sousa Santos, que a regulação do Estado se faz sobretudo por *omissão*, visto que a sua eficácia evidencia uma muito escassa capacidade de *acção*, de que a inefectividade do direito laboral é apenas um exemplo entre outros.

Um outro dado curioso que se retira do referido estudo refere-se às posições de chefia na estrutura do emprego. Enquanto as posições de autoridade que incorporam significativos recursos educacionais são insignificantes quando comparadas com a situação dos países mais desenvolvidos, nos casos em que essa autoridade coincide com baixos re-

cursos educacionais as respectivas categorias ultrapassam os valores percentuais verificados nos restantes países. Por fim, um segmento da força de trabalho mais qualificada, que parece estar em crescimento, apesar de ser ainda pouco significativo (a categoria de classe designada por “técnicos não-gestores”, com 3,6%), revela bem as dificuldades do mercado de emprego em absorver alguns dos sectores mais jovens e com instrução universitária — e seguramente em reconverter as suas elevadas qualificações em posições de responsabilidade compatíveis —, sector este que ao mesmo tempo evidencia atitudes mais críticas e formas de intervenção mais activas na esfera associativa. Esta questão prende-se directamente com o problema do poder e da participação democrática no trabalho e na sociedade em geral.

5. Clivagens sociais e controlo despótico (exemplos de um sector tradicional)

A participação e o desenvolvimento da cidadania na esfera laboral obedecem naturalmente às assimetrias dos recursos incorporados pelas diferentes posições de classe (autoridade, qualificações, propriedade). E sem dúvida que as especificidades de cada sector produtivo apresentam diferenças claras, tanto na configuração da estrutura das classes como nas subjectividades e atitudes dos trabalhadores.

Ao proceder à comparação dos resultados nacionais daquele estudo (baseado numa amostra representativa da população activa) com os da região do sector industrial do calçado a partir de uma pesquisa centrada na zona de S. João da Madeira (SJM) (Estanque, 2000),⁸ foi possível verificar, por um lado, diferenças sectoriais marcantes, já que se trata de uma zona fortemente industrializada, onde pontificam o trabalho intensivo, a mão-de-obra feminina e os baixos salários e, por outro lado, os profundos contrastes sociais entre a situação objectiva da força de trabalho e as suas atitudes subjectivas. A situação do sector industrial do cal-

8. Que neste caso se baseou numa amostra da população activa aplicada nos concelhos de S. João da Madeira, Oliveira de Azeméis e Vila da Feira. (Veja-se Estanque, 2000: capítulo 5).

çado, que aqui se retrata, é, como disse, ilustrativa de condições de trabalho e modelos de gestão comuns à generalidade da indústria tradicional portuguesa, nomeadamente as indústrias têxtil e do calçado, onde predominam as PMEs. Por isso, os resultados obtidos exprimem não só as contradições da indústria portuguesa, mas também as clivagens existentes entre a indústria tradicional e alguns sectores do funcionalismo, onde prevalece ainda um sistema de tipo *fordista* (em especial os sectores da educação, saúde e administração pública local e central).⁹

Entre os resultados mais salientes destaca-se, desde logo, que as posições de “classe média” — as quais, como se viu, já eram pouco representativas a nível do país — praticamente desaparecem na região. Verificou-se também que as categorias qualificadas da força de trabalho são praticamente residuais, oscilando entre os 0,3% e os 0,7%, enquanto a categoria “proletária” aumenta drasticamente para 60,2% quando comparada com os 46,5% a nível nacional. A força do mercado e a competição individual entre os trabalhadores conjugam-se com uma matriz cultural tradicionalista, marcada pela escassez económica e pelas referências simbólicas ao mundo rural. Há uma permanente convulsão no tecido empresarial, composto sobretudo por microempresas, cujos proprietários são quase totalmente antigos operários. Daí resultam elevados fluxos de mobilidade social, lado a lado com altas taxas de reprodução: por exemplo, em 28% dos empregadores os seus pais eram também empregadores, mas em 44% deles os pais eram proletários; por sua vez em 70% dos proletários os seus pais também o eram, mas 22% são oriundos de pais proprietários. Porém, considerando globalmente a estrutura classista das duas gerações comparadas, verifica-se que a lógica das desigualdades permaneceu praticamente inalterada. É curioso ainda notar que, no plano das atitudes subjectivas, muitos trabalhadores desta região, incluindo uma parte dos “proletários” — e apesar da maioria dos

9. Apesar de ser entre os sectores mais débeis da força de trabalho manual que mais crescem as situações “atípicas” e de trabalho precário, importa lembrar que também entre os empregados da administração pública se tem vindo a cavar uma divisão, cada vez mais visível, entre os trabalhadores com vínculo permanente e os segmentos que prestam serviços na base dos contratos a prazo. Estes, são predominantemente mais jovens e com níveis educacionais mais elevados, mas permanecem em situação de grande precariedade, sem autonomia e com baixas (ou nulas) expectativas em termos de carreira.

operários industriais auferirem rendimentos ao nível do salário mínimo — se consideram a si próprios como membros da “classe média” e tendem a manifestar opiniões sobre a sociedade e as relações de trabalho muitas vezes coincidentes com a ideologia patronal.

A principal conclusão a retirar desta comparação é a seguinte: as assimetrias e desigualdades sociais existentes no nosso país, além de assentarem em enormes discrepâncias de oportunidades e padrões de bem-estar material, promovem modelos de representação subjectiva, expectativas de vida e relações de trabalho que evidenciam bem o poder das opressões instaladas sobre os segmentos mais dependentes e precários da força de trabalho. Paradoxalmente, são as situações onde os mecanismos de exploração são mais notórios, onde os contrastes entre riqueza e pobreza são mais flagrantes, que mais eficiência manifestam na produção de mecanismos de consentimento, sem dúvida fundados em poderosos sistemas de controlo e micro-ideologias de cariz feudal, tendentes a legitimar as desigualdades e o *status quo* existentes. O problema é que quando esta lógica é encoberta por um discurso patronal e institucional que apenas sublinha os resultados positivos de crescimento económico, quando se enaltece a capacidade competitiva de sectores industriais como o do calçado, escondendo as situações de hiperexploração e de dependência absoluta dos trabalhadores perante o poder autoritário dos patrões, está-se a promover não um padrão de desenvolvimento próprio das democracias avançadas, não a competitividade baseada na inovação tecnológica, mas sim um modelo produtivo onde predominam o *taylorismo* anacrónico e as formas mais retrógradas de despotismo.

Ora, esta realidade, que em larga medida ilustra a situação laboral do nosso país, deveria suscitar propostas e medidas legislativas capazes de inverter este estado de coisas. Todavia, isso requer um olhar sobre as práticas concretas que vigoram em sectores nevrálgicos do tecido produtivo português e não se compadece com diagnósticos baseados apenas na letra da lei. O sector industrial do calçado é, efectivamente, o exemplo de um *regime despótico-paternalista* caracterizado por relações laborais de tipo *pós-fordista*, que no entanto nunca passou pelo *fordismo*. Os seus fundamentos inscrevem-se na própria história local e na tradição artesanal e patriarcal que inaugurou a produção de calçado na re-

gião de S. João da Madeira (Estanque, 2000). À medida que a indústria moderna se expandiu, a produção oficial, de base familiar, foi progressivamente dando lugar a um paternalismo de cariz “neo-feudal”, através do qual se passou do governo da família (do patriarcado) para o governo através da família. Trata-se, pois, de um *paternalismo despótico* construído a partir das crescentes exigências disciplinares da produção industrial, na base de uma lógica empresarial que incorporou no seu seio os tradicionais laços de lealdade enraizados nas solidariedades primárias do mundo pré-industrial, reconvertendo-os posteriormente em apertados mecanismos de controle que se vêm estendendo da fábrica para fora da fábrica. Ou seja, o poder autocrático de muitos empresários não apenas se faz sentir no seio da empresa — sobre um operariado extremamente dependente e que, de um modo geral, aceita sem contestação a “flexibilidade” ditada de cima —, mas que muitas vezes faz uso das redes informais e da influência que possui para exercer uma “vigilância” porventura invisível mas de grande eficácia no controlo dos trabalhadores também na esfera da família e da comunidade.

6. Disciplina, consentimento e rebeldia tácita

A presença dos sistemas de controlo que acabo de referir não deve, no entanto, ser interpretada como sinónimo de uma total passividade por parte dos trabalhadores. O estudo que efectuei numa empresa deste sector comprovou plenamente esta afirmação. Pode mesmo dizer-se, à maneira de Foucault, que a violência com que se exerce o poder é tanto maior quanto maiores forem as potencialidades de rebeldia. Bastará, aliás, atentar em alguns títulos da imprensa escrita portuguesa para podermos antever o défice democrático e as condições repressivas vividas pelos trabalhadores em muitas empresas.

“Sindicalista esfaqueado por empresário do calçado” (Jornal de Notícias, 15/3/88); “‘Seguranças’ agrirem sindicalistas em fábrica de S. João da Madeira” (Jornal de Notícias, 20/7/90); “S. João da Madeira — Violência na greve do calçado” (Público, 1/9/93); “Patrão e ‘seguranças’ condenados por agressão a sindicalistas” (Jornal de Notícias, 15/11/96); “GNR diz que não viu nada — Sindicalistas ‘sequestrados’ pela entidade patronal” (Jornal da Feira, 8/5/98);

“Patrão do calçado condenado por sequestro de sindicalistas” (*Jornal de Notícias*, 25/3/00); “Trabalhadora acusa patrão de tentativa de agressão” (*Público*, 29/11/02).

Estas referências mostram como o sindicalismo, apesar de praticamente ausente da maioria das fábricas de calçado, mantém uma forte presença no imaginário patronal do sector. O sindicato é um referente que, para os empregadores mais retrógrados, funciona como elemento expiatório dos problemas sociais do trabalho. A atitude de “diabolização” da actividade sindical e o despoletar de sinais de violência à mínima referência a esse elemento (que eu próprio constatei em várias entrevistas a empresários), mostram que o sindicalismo está na verdade presente, apesar de ausente, na maioria das pequenas empresas. Contudo, a consciência sindical dos trabalhadores é muito fraca e grande parte deles demarca-se abertamente do sindicato.

Na empresa de SJM onde realizei um estudo de caso com base no método de *observação participante*, tendo trabalhado durante cerca de 3 meses como operário (Estanque, 2000), pude comprovar que a conflitualidade pode assumir-se sob diversas formas e que os conflitos potenciais, bem como as situações de profunda insatisfação no trabalho, não dependem da influência do sindicalismo ou de ideologias revolucionárias. Os sinais de rebeldia tácita, subtil e latente estão abundantemente presentes e assumem as mais variadas formas. A linguagem simbólica que se inscreve nos gestos e comportamentos quotidianos exprime clivagens e identificações que resultam do exercício do poder despótico e do medo que lhe é inerente. É uma *linguagem de ressentimento* (ou se quisermos, *de classe*) que se inscreve, não na consciência mas na identidade do colectivo operário; que se exprime não através da luta política e sindical, mas através de práticas e gestos de resistência; que se manifesta não na reivindicação ruidosa, mas na revolta surda dos pequenos desabafos de descontentamento recalcado.

Esta realidade ilustra, por um lado, que o *taylorismo* continua a servir como modelo de referência para muitos empresários, mas, por outro lado, mostra que tal modelo nunca conseguiu, na prática, consumir por completo a separação entre concepção e execução. Os responsáveis da gestão, embora chamem a si o controle do conhecimento técnico, não conseguem monopolizá-lo em absoluto. O “saber-fazer” do trabalhador

permite-lhe pôr em prática processos mais ou menos subtis que tendem a contrariar as regras da hierarquia e, de certo modo, recriar “a unidade entre concepção e execução”. A fábrica industrial continua a ser um espaço onde as fontes de poder informal, fundadas no saber técnico, na subtileza da pequena sabotagem ou nas regras do jogo que se aprendem a dominar. No entanto, tais práticas tanto podem redundar em formas de resistência mais activas como na promoção de mecanismos consentimento que acabam por legitimar o despotismo vigente (Burawoy, 1979 e 1985).

As formas que um tal “jogo de poderes” adquire na vida da empresa são bem visíveis na relação entre o grupo operário e as chefias directas. Sublinhe-se que o exercício do poder autoritário, além de ser mais visível quando é dirigido aos sectores mais vulneráveis da força de trabalho, também obedece a uma lógica de discriminação sexista. O encarregado da linha de montagem descreveu-me aspectos ilustrativos da resistência tácita e mostrando como as mulheres são um alvo predilecto do poder despótico: “algumas [trabalhadoras da secção de acabamentos] tentavam-me fazer a vida negra (...). Estavam sempre a apalpar o pulso. Se sentiam que era mole abusavam logo (...) Havia coisas em que ainda tinha pouca prática, mas sempre fui procurando melhorar, até saber fazer bem, como hoje, qualquer operação na linha de montagem. Quando é preciso mostrar, sento-me ao lado do operador e mostro-lho como se deve fazer (...)”. Eu próprio testemunhei os seus gritos de longe para as mulheres da secção de acabamentos — “estás a limpar as unhas?!” —, numa atitude bem reveladora do carácter despótico do poder. Porque me chocava a sua pose militarista e a imagem de humilhação nos rostos de algumas operárias, quando tive oportunidade perguntei-lhe se não seria preferível ir junto delas e falar. Explicou-me então que no início tentou fazer isso, mas não resultou. “Porquê?”, perguntei. “Porque quando me ia a dirigir a um pequeno grupo que estava a conversar, surgiam sempre vozes que me chamavam a meio do caminho para resolver qualquer problema. Passado algum tempo eu apercebi-me que aquilo era de propósito!”. Esta descrição evidencia bem as formas subtis de que se revestem as práticas de resistência. As mulheres, além de serem as principais vítimas dos abusos de poder, são também claramente discriminadas não só por estarem afastadas das posições

de chefia, apesar do seu peso maioritário no sector,¹⁰ mas também no que respeita aos salários, já que, vigoram ainda no sector as obsoletas tabelas A e B, que dão cobertura a uma efectiva discriminação sexual.

Estamos aqui perante um tipo de modelo produtivo onde a situação precária em que se encontram os trabalhadores se conjuga com um escasso desemprego, mas também com um regime de acumulação apoiado no trabalho intensivo e nos baixos custos salariais, ou seja, os ganhos de produtividade alimentam-se em boa medida das baixas qualificações, favorecendo assim os défices de formação profissional e de inovação tecnológica e organizacionais existentes.

Por outro lado, o sentimento de falta de alternativas e os fortes constrangimentos vividos pela força de trabalho na esfera produtiva neutralizam uma efectiva dedicação à empresa. São motivos desta natureza que fazem com que o trabalho perca estatuto enquanto fonte de dignidade e reconhecimento. Por isso os trabalhadores se escudam não só nos pequenos jogos de rebeldia transgressiva, mas também em formas de *escapismo mental* ou mecanismos de evasão, através dos quais se transfere para a esfera comunitária ou familiar o principal *locus* de estruturação identitária. É a esta luz que devemos compreender questões como, por exemplo, o absentismo, sobretudo em contextos industriais com estas características, em que predomina a mão-de-obra feminina, e onde a família e as solidariedades primárias jogam um papel decisivo.

Quer isto dizer que as questões do trabalho, da vida familiar e das redes locais mantêm entre si fortíssimos elos de interdependência, um aspecto decisivo que a legislação laboral não pode ignorar. Isto dá razão à tese de que as desigualdades económicas precisam de ser combatidas na base da sua estreita vinculação ao domínio simbólico e cultural, ou, dito de outro modo, reforça a ideia de que faz hoje cada vez mais sentido conjugar as *lutas pela redistribuição* com a chamada *luta pelo reconhecimento* (Frazer, 2001; Honneth, 2001; Estanque, 2003).

10. Segundo dados que compilei no meu estudo, a mão-de-obra feminina era de cerca de 60% para os três concelhos que analisei (S. João da Madeira, Vila da feira e Oliveira de Azeméis). Além disso, 87% das mulheres (contra 29% dos homens) integravam a categoria menos qualificada, enquanto ao nível do pessoal qualificado, pelo contrário, o peso das mulheres era da ordem dos 12% contra cerca de 66% dos homens (Estanque, 2000, p. 364).

Notas conclusivas: emprego, inovação, novos dualismos e novas opressões

Apesar das profundas transformações em curso no mundo laboral parece inegável que o trabalho não pode deixar de continuar a constituir um factor incontornável de coesão e integração social. Embora este sentido atribuído ao papel social do trabalho desde o século XIX esteja hoje cada vez mais ameaçado, as novas segmentações, exclusões e desigualdades sociais que têm vindo a ser aprofundadas à sombra do actual processo de globalização neoliberal continuam a ser estruturadas em torno do trabalho e do emprego. O emprego enquanto sinónimo de actividade profissional para toda a vida é um conceito em vias desaparecimento, mas o trabalho continua a ser a principal fonte de subsistência e de rendimento económico, a que nem todos têm acesso (segundo dados da OIT de 1999, cerca de um terço da força de trabalho mundial estava em situação de desemprego ou de subemprego). Apesar da ideia da secundarização do trabalho estar a ganhar terreno a nível mundial, muitas dessas análises continuam a centrar-se na realidade dos países do Norte, embora sejam sobretudo as populações dos países pobres do hemisfério Sul que mais sofrem as consequências nefastas da flexibilização do trabalho e da volatilidade do capital global. Assim, a instabilidade dos mercados e a economia global precisam de novas políticas e mecanismos de regulação social que atenuem as actuais tendências de fragmentação, o que exige que se ultrapasse o entendimento do trabalho como mera utilidade económica e que o mesmo possa aceder a um novo estatuto de reconhecimento social (Castel, 1998). Se o trabalho continua a ser um acto social público e colectivo, a normatividade laboral deve reconhecer a actividade e a dignidade do trabalhador enquanto elo indissociável que liga o trabalho à sociedade, pelo que o sistema de direitos e deveres em que se enquadra não pode prescindir das suas múltiplas componentes políticas, sociais, públicas e colectivas que sustentam a cidadania social (Ferreira, 2003: 130).

É a esta luz que teremos de encarar o esforço de edificação de modelos produtivos sustentados pela revitalização da dimensão social das empresas. A defesa de um trabalho decente e democrático pressupõe que os programas de incentivo à competitividade terão de fundar-se não apenas

em políticas de inovação tecnológica, mas requer também que as mesmas sejam conjugadas com formas de participação dos trabalhadores e com processos de negociação sindical que passem pelo envolvimento de todos os actores sociais implicados na vida empresarial. É necessário uma aposta clara num outro modelo de competitividade que não o do trabalho intensivo e dos baixos salários, ainda em vigor nos sectores tradicionais, o que indubitavelmente requer maior entronização com o sistema educativo e de investigação — designadamente com o ensino profissional e tecnológico —, maior investimento na formação profissional e no associativismo empresarial. Formação essa que poderá fomentar a articulação entre novos e “velhos” conhecimentos, o enquadramento das jovens gerações de trabalhadores e quadros qualificados com os saberes implícitos e a experiência qualificante dos trabalhadores mais idosos, adquirida ao longo da vida profissional. Esta estratégia, que tem sido incentivada por alguns programas europeus, pode ser um passo importante para travar os dualismos que vêm penetrando o mercado de emprego. Contudo, tais programas só terão sucesso se apoiados numa política de concertação que envolva todos os parceiros sociais e se, também a nível sectorial ou mesmo de empresa, a reestruturação produtiva se inserir em processos negociados com os trabalhadores e seus representantes.

Com efeito, as divisões já existentes na sociedade portuguesa e no mundo laboral deixam transparecer um conjunto de barreiras sociais instaladas que, apesar de ainda contidas sob lógicas subjectivas de elevada tolerância, podem reverter-se numa conflitualidade desregulada, de consequências imprevisíveis, se as condições de vida se agravarem bruscamente para lá das margens de “privação relativa” toleráveis. E convém lembrar que as margens de tolerância são menores nas situações onde a intervenção estatal é maior. Se em alguns sectores o princípio da regulação obedece a fundamentos sócio-culturais e à não aplicação do quadro legal, pode esperar-se que uma recontractualização das relações laborais que assente exclusivamente no princípio do mercado e que legalize o dualismo inclusão/exclusão venha a induzir situações de *desregulação de facto* (Ferreira, 2003: 130). Segundo um estudo recente, Portugal é um dos países (ao lado do Brasil)¹¹ onde estão mais presentes

11. Os outros países incluídos na análise de M. Villaverde Cabral são o Canadá, a Espanha, a República Checa e a Suécia (Cabral, 2002).

ideias como a de que “é preciso ser corrupto para se ter êxito na vida” (40,7% de concordância), ou a de que “as desigualdades existem porque beneficiam os ricos e poderosos” (80%), ou ainda a de que “as desigualdades continuam porque as pessoas não se unem para lutar contra elas” (69,6%) (Cabral, 2002).

Ora, estes indícios deixam antever que o aumento da precarização e flexibilização das relações laborais (o peso dos contratos a prazo, a subcontratação, o trabalho no domicílio, a expansão das redes clandestinas de mobilidade internacional de força de trabalho e todo um conjunto de formas atípicas de trabalho) está a contribuir para acentuar novas formas de poder discricionário, novos despotismos, exclusões e formas de opressão no trabalho de que os regimes de fábrica atrás referidos são apenas a ponta do icebergue. A conhecida *distância ao poder*, que tem sido assinalada como expressão da cultura portuguesa (Hofstede, 1980; Cabral, 1997), permite-nos admitir que os actuais despotismos assumam contornos particularmente perversos, quer do ponto de vista da dignidade humana, quer pelo seu efeito corrosivo sobre as condições e ambientes de trabalho. A elevada margem de tolerância que os subordinados admitem relativamente ao exercício da autoridade por parte dos seus superiores hierárquicos facilita todo o tipo de abusos. Por um lado, quem ocupa posições de destaque e lugares de chefia exige uma dedicação sem limites por parte dos subordinados. Por outro lado, os próprios subordinados, ou por falta de alternativas ou porque esperam daí retirar algum retorno, não raro, deixam-se enredar numa lógica de promoção do consentimento e do “servilismo”, amplificando assim os recursos de autoridade dos seus superiores. Daí que, quando esses laços de afinidade e dependência se quebram e a parte mais fraca começa a invocar direitos se assista muitas vezes a reacções violentas, pessoais ou institucionais, mais abertas ou mais subtis dando lugar aos chamados fenómenos de violência psicológica e de assédio moral no trabalho.

Estas e outras matérias permanecem no centro das actuais disputas pela reconstrução dos modelos de relações laborais. Se as mudanças em curso no campo do direito laboral não podem secundarizar o seu papel de discriminação positiva, se o direito do trabalho não pode deixar de continuar a ser um direito compensatório em favor do elo mais fraco,

isso requer que o binómio regulação/emancipação se mantenha, como sugere Boaventura de Sousa Santos (2000), numa “tensão criativa” capaz de recriar em novos moldes os princípios de regulação do Estado, do mercado e da comunidade, por forma a contrariar a tendência para a crescente dissociação entre modelos económicos e sociais no mundo do trabalho.

Referências bibliográficas

- BARRETO, António (org.) (2000), *A Situação Social em Portugal 1960-1999*. v. II. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais/Instituto de Ciências Sociais.
- BECATTINI, Giacomo (1994), “O distrito marshalliano”, in G. Benko e A. Lipietz, G. (orgs.), *As Regiões Ganhadoras*. Oeiras: Celta.
- BECK, Ulrich (1992), *Risk Society*. Londres: Sage.
- _____. (2000), *Un Nuevo Mundo Feliz: la precaridad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- BOYER, Robert et al., (2000), *Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento*. Oeiras: Celta.
- BURAWOY, Michael (1979), *Manufacturing Consent*. Chicago: The University of Chicago Press.
- _____. (1985), *The Politics of Production*. Londres: Verso.
- CABRAL, Manuel Villaverde (1997), *Cidadania Política e Equidade Social em Portugal*. Oeiras: Celta.
- _____. (2002), “Percepções e avaliações das desigualdades sociais e económicas em perspectiva comparada: Portugal, Brasil e outros países”, Comunicação apresentada ao VII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, 3-6 de Setembro.
- CASTEL, Robert (1998), *As Metamorfoses da Questão Social*. Petrópolis: Vozes.
- COOKE, Philip (1998), “Global Clustering and Regional Innovation: Systemic Integration in Wales”, in H-J. Braczyk et al. (orgs.), *Regional Innovation Systems. The Role of Governances in a Globalized World*. Londres: University College of London Press.
- DAHRENDORF, Ralf (1982) [1959], *As Classes Sociais e os seus Conflitos na Sociedade Industrial*. Brasília: Universidade de Brasília.

- ESPING-ANDERSEN, Gøsta (1993), *Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*. Londres: Sage/ISA.
- ESTANQUE, Elísio (1997), “As classes sociais na sociedade portuguesa — um estudo apoiado no modelo de Erik Olin Wright”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 49, pp. 93-126.
- _____. (2000), *Entre a Fábrica e a Comunidade*. Porto: Afrontamento.
- _____. (2003), “O efeito classe média — desigualdades e oportunidades no limiar do século XXI”, in Cabral, Manuel Villaverde (org.), *Percepções e avaliações das desigualdades e da justiça em Portugal numa perspectiva comparada*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, pp. 69-105.
- _____. (2004), “A Reinvenção do Sindicalismo e os Novos Desafios Emancipatórios: do despotismo local à mobilização global”, in Santos, Boaventura de Sousa (org.), *Trabalhar o Mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. v. 5, Coleção *Reinventar a Emancipação Social: Para Novos Manifestos*. Porto: Afrontamento, pp. 299-334.
- ESTANQUE, Elísio e MENDES, José Manuel (1998), *Classes e Desigualdades Sociais em Portugal — um estudo comparativo*. Porto: Afrontamento.
- FERREIRA, António Casimiro (2003), *Trabalho Procura Justiça: as formas de resolução dos conflitos de trabalho na sociedade portuguesa*. Tese de Dissertação de Doutoramento. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (policopiado).
- FRAZER, Nancy (2001), “Recognition without ethics”, *Theory, Culture & Society*, 18 (2-3), pp. 21-42.
- FREIRE, João (1998) “Empresas e Organizações: Mudanças e Modernização”, in Viegas, José Manuel Leite e António Firmino da Costa (orgs.), *Portugal que Modernidade?* Oeiras: Celta.
- GIDDENS, Anthony (1975), *A Estrutura de Classes das Sociedades Avançadas*. Rio de Janeiro: Zahar.
- GODINHO, Manuel Mira (1999), “Os Recursos Humanos em Ciência e Tecnologia: evidência de uma fragilidade estrutural”, *Sociedade e Trabalho*, n. 7, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, pp. 115-133.
- GOLDTHORPE, John (1969), *The Affluent Worker*. Cambridge: Cambridge University Press.
- GORZ, André (1999), *Reclaiming Work: beyond the wage-based society*. Cambridge: Polity Press.
- HEIDENREICH, Martin e KRAUSS, Gerhard (1998), “The Baden-Württemberg Production and Innovation Regime: Past Successes and New Challenges” in

- H-J. Braczyk et al. (orgs.), *Regional Innovation Systems. The Role of Governances in a Globalized World*. Londres: University College of London Press.
- HOFSTEDE, Geert (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work related Values*. Londres: Sage.
- HONNETH, Axel (2001) "Recognition or redistribution? Changing perspectives on the moral order of society", *Theory, Culture & Society*, 18 (2-3), pp. 43-55.
- HYMAN, Richard (2002), "Europeização ou erosão das relações laborais?", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62. Coimbra: CES, pp. 7-32.
- KOVÁCS, Ilona (1992), "Novas tecnologias, recursos humanos e competitividade", in Kovács, I. et al., *Sistemas Flexíveis de Produção e Reorganização do Trabalho*. Lisboa: CESO/I&D, PEDIP, DGI.
- KOVÁCS, Ilona e CASTILLO, Juan José (1998). *Novos Modelos de Produção, Trabalho e Pessoas*. Oeiras: Celta.
- LASH, Scott (1999), "Crítica da informação", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 54. Coimbra: CES, pp. 13-30.
- LOPES, Raul (2001), *Competitividade, Inovação e Territórios*. Oeiras: Celta.
- MÉDA, Dominique (1999), *O Trabalho — Um valor em vias de extinção*. Lisboa: Editora Fim de Século.
- PNUD (2000) Relatório do Desenvolvimento Humano, *Direitos Humanos e Desenvolvimento Humano*, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano, Lisboa, Trinova Editora.
- PNUD (2001) Relatório do Desenvolvimento Humano, *Novas Tecnologias e Desenvolvimento Humano*, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano, Lisboa, Trinova Editora.
- PNUD (2004) Relatório do Desenvolvimento Humano, *Liberdade Cultural num Mundo Diversificado*, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Humano, Queluz, Mensagem Recursos Editoriais.
- REGINI, Marino (ed.) (1994), *The Future of Labour Movements*. Londres: Sage.
- REIS, José (1992), *Os Espaços da Indústria: a regulação económica e o desenvolvimento local em Portugal*. Porto: Afrontamento.
- REIS, José et al. (1999), "A diferenciação das economias: visões dos últimos 20 anos", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 52/53, pp. 119-139.
- RIFKIN, Jeremy (1997), *La Fin du Travail*. Paris: La Decouverte.
- RUYSSEVELDT, Joris e VISSER, Jelle (1996), *Industrial Relations in Europe*. Londres: Sage.

- SANTOS, Boaventura de Sousa (2000), *A Crítica da Razão Indolente: contra o desperdício da experiência*. Porto: Afrontamento.
- _____. (2001) “Os processos da globalização”, in Santos, B. S. (org.), *Globalização: fatalidade ou utopia?* Porto: Afrontamento, pp. 31-106.
- SIMÕES, V. C. (1996), *Inovação e Gestão de PME Industriais Portuguesas*. Lisboa: GEP — Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Economia.
- SKLAIR, Leslie (2001), *The Transnational Capitalist Class*. Oxford/Malden, MA: Blackwell.
- TAVARES, Luís Valadares (2000), *A Engenharia e a Tecnologia ao Serviço do Desenvolvimento de Portugal: prospectiva e estratégia, 2000-2020*. Lisboa/São Paulo: Editorial Verbo.
- WATERMAN, Peter (2002), “O internacionalismo sindical na era de Seattle”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, pp. 33-68.

6

Mudanças na organização do trabalho em empresas brasileiras nas últimas duas décadas: uma visão geral

Leonardo Mello e Silva

I. Introdução

Brasil e Portugal guardam diferenças importantes no que concerne ao sistema de relações laborais. Embora ambos os países tenham experimentado situações de corporativismo, as suas modalidades apresentam variações consideráveis de feitio. Um corporativismo que convive com períodos de liberdade política, por um lado, e um corporativismo marcadamente fascista, por outro. Enquanto em Portugal esse sistema foi formalmente desmantelado juntamente com uma revolução política (1974) que produziu um rearranjo na relação entre as classes sociais fundamentais, no Brasil o sistema corporativista persiste em aspectos-chave da organização sindical, a despeito do marco constitucional de 1988 que consagrou a necessidade de sua revisão.

É dentro desse pano de fundo que é preciso entender a afirmação de que a prática de negociação coletiva, no Brasil, é um fenômeno recente, datando apenas do final da década de 1970, estando associado à emergência do “novo sindicalismo”, um ator coletivo dos mais significativos

da história recente do País, ao qual se ligam por laços de afinidade político-ideológicos nada menos do que o Partido dos Trabalhadores (1981) e a Central Única dos Trabalhadores (1983).

Uma outra diferença importante é que enquanto em Portugal a concertação social foi orquestrada pelo “Estado Heterogêneo”¹, que praticamente criou ou “formou”, por assim dizer, os atores coletivos — capital e trabalho — no pós-revolução, no Brasil a prática de concertação² começa a ser implementada, hoje, em um escopo mais amplo do que a relação capital e trabalho. Nesse sentido, foi preciso esperar vinte e cinco anos entre o empunhar da bandeira da negociação coletiva pelo movimento sindical combativo do ABC e o seu efetivo reconhecimento como “parceiro social” nas políticas macroeconômicas ditadas pelo Estado. Entre um e outro momento, isto é, entre a emergência rebelde de um ator coletivo que buscava uma interlocução direta com o patronato para sair da opressão econômica e política do Estado autoritário, e o papel de instituição quase-pública (na terminologia da literatura do neo-corporativismo) que preenche atualmente, o movimento sindical foi ao longo de mais de duas décadas construindo legitimidade como força social tanto diante dos empresários quanto diante do Estado. Curiosamente, se no início o pleito da negociação coletiva direta com os patrões misturava-se com o pleito por democracia na sociedade, e portanto com a identificação do Estado com a ditadura e a subtração da noção de contrato, no presente é o próprio Estado democrático que “chama” o movimento sindical para o interior dos *fora* de formulação e discussão de políticas de regulação (reforma tributária, previdenciária e trabalhista), como é o caso do CDES.

Como quer que seja, a negociação coletiva como padrão de relações industriais e de ação de classe nunca se generalizou, sendo distribuída desigualmente por setores de atividade, com a categoria metalúrgica tendo um papel muito mais protagônico do que as demais.

1. Para uma caracterização do período pós-revolucionário em Portugal, ver Boaventura de Sousa Santos, “O Estado, as relações laborais e o Bem-Estar Social na semiperiferia: o caso português”. In: Santos, Boaventura de Sousa (org.). *Portugal: um retrato singular*. Porto: Afrontamento, 1993, p. 17-56.

2. Tendo inclusive por inspiração os conselhos de concertação social europeus, entre os quais se inclui o português. É desta cepa que saiu a inspiração para o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), proposto pelo Governo Federal na administração Lula.

É apenas com essas considerações de caráter amplo sobre o estado das relações industriais ou profissionais na sociedade brasileira que se pode entender o alcance e as limitações da introdução de novos métodos organizacionais e gerenciais nas fábricas e nos serviços, coincidindo exatamente com o período de redemocratização. Um outro elemento, na verdade essencial, para compor o quadro seria a situação do mercado de trabalho nesse período. Sem tratar especificamente do assunto, pode-se adiantar que a contribuição que ele dá ao estado das relações industriais brasileiras é o de um estado permanente de crise: crise esta que se manifesta nas formas da desregulação, de dificuldade de inserção para novos entrantes, de precarização e de instabilização (inclusive psíquica) para aqueles que permanecem empregados. Tal situação funcionará como uma ameaça constante, uma espécie de *espada de Dâmocles* na cabeça de cada assalariado vivendo no e pelo “mundo do trabalho”. A situação do mercado de trabalho aparecerá como uma constante na análise sobre as novas formas de organização e de gestão, de maneira que não se lhe dedicará uma discussão à parte. Na verdade, um bom quinhão da relação de forças no âmbito da negociação coletiva explica-se pela configuração hostil do mercado de trabalho, do ponto de vista dos assalariados. O que se refletirá na capacidade desses últimos de interpor obstáculos ou cláusulas limitadoras à ação desenvolvida do patronato quanto às inovações em pauta.

Na primeira parte do capítulo vai-se tecer algumas considerações bastante breves e gerais sobre as relações industriais no Brasil dos últimos anos, a fim de fornecer um pano de fundo mais abrangente para o tema da reestruturação produtiva e seus impactos no trabalho. A segunda parte introduz propriamente o tema e discute comparativamente os preceitos gerais dos modelos produtivos e as possibilidades e limitações de sua aplicação, com ênfase na organização do trabalho. Três inovações extraídas do “novo” modelo produtivo são discutidas em maior detalhe, devido à sua difusão nas empresas brasileiras: os Círculos de Controle da Qualidade, o Controle Estatístico de Processo e o *Just-in-Time*. Uma breve consideração acerca da relação interempresas também é feita, a fim de realçar os quesitos (importantes) da subcontratação e da terceirização. Finalmente a terceira e última parte tece algumas conclusões tendo por inspiração a formação de um espaço público e a luta

contra os vícios da privatização da política, onde o trabalho desempenha papel fundamental.

II. O contexto das relações industriais

Se a negociação coletiva é já difícil, a negociação por empresa, isto é, entre empregador e empregados, depende da influência do sindicato.

As leis trabalhistas brasileiras prevêm duas modalidades de negociação entre patrões e empregados: as Convenções Coletivas e os Acordos Coletivos³.

Convenções coletivas são aquelas institucionalizadas entre os sindicatos de patrões e de empregados de uma mesma categoria profissional, ou de um mesmo ramo de atividade: elas estão cobertas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Sua periodicidade costuma ser de um ou dois anos, em épocas determinadas, sendo que necessitam de ratificação mesmo quando não há desacordo quanto à manutenção dos termos da convenção passada.

Os Acordos Coletivos são aqueles que se referem a empresas particulares e aos trabalhadores dessas mesmas empresas, devendo contudo ter o aval do sindicato correspondente da categoria ou do ramo, pelo menos no que respeita aos assalariados. Os Acordos podem conter cláusulas mais abrangentes do que as Convenções, porém o contrário é vedado, isto é, os Acordos por empresa não podem “cortar” direitos que estão previstos para vigorar para *todos* os trabalhadores daquele determinado ramo de atividade ou categoria profissional.

As negociações por local de trabalho, tais como são entendidas na literatura sobre as relações industriais no Brasil, são aquelas que desembocam em Acordos Coletivos. Ou quando estão expressamente previstas nas Convenções Coletivas, o que é raro de acontecer. Pode acontecer também de haver negociação direta sem “formalização” por parte do sindicato: no caso de instâncias de representação dos empregados não vinculadas ao aparelho sindical (comissões de empresa; comissões de

3. Consolidação das Leis do Trabalho, Título VI, artigos 611 a 625.

fábrica; associação de funcionários, etc.), os acordos não são muitas vezes conhecidos ou incluídos em qualquer levantamento sistemático, de tal maneira que muitas vezes permanecem invisíveis ou se circunscrevem a uma realidade particular da empresa ou de um grupo econômico, ou específica de uma fábrica desse mesmo grupo ou, ainda, de uma seção dentro de uma única fábrica. Esses acordos, conquanto possam existir e possuírem até uma relevância social não negligenciável para o âmbito no qual estão destinados a vigorar, se perdem na medida em que não encontram nenhum potencial de publicização. As negociações por local de trabalho que chamam o interesse dos pesquisadores no Brasil são exatamente aquelas que promovem a articulação entre a realidade fabril, por um lado, e o interesse coletivo, por outro. Numa palavra, seu interesse heurístico está imbricado na possibilidade de uma contratação coletiva de trabalho.

Essa tem sido uma bandeira recorrente do movimento sindical. A contratação coletiva seria a forma encontrada para superar a herança do corporativismo trabalhista e ao mesmo tempo fugir da desregulação flexibilizante que anima as propostas de reforma laboral com orientação neoliberal. A contratação coletiva regulamentaria as negociações no seu nível mais desagregado (empresa, setor ou subsetor de atividade), permitindo uma real democratização das instâncias sindicais, na medida em que expressaria o anseio das “bases”, que teriam então canais previstos de influência nas decisões de cúpula, sob pena de infligir um *deficit* de legitimidade naquelas instâncias. Não à toa, o clamor pela negociação por local de trabalho esteve associado, na tradição dos movimentos da classe trabalhadora no Brasil, a momentos de luta por democracia: foi assim na redemocratização de 1945; na greve dos 300 mil em São Paulo (1953); nos movimentos de Contagem e Osasco (1968); e nas greves do ABC do final da década de 1970. A dificuldade de contratação, que aparece com nomes e pautas diferenciados ao longo desses períodos de nossa história, demonstra a grande resistência que impera entre a elite empresarial a propósito da incorporação coletiva da classe trabalhadora como interlocutor político e ator social com direito de expressão e participação na vida republicana.

Nos dias que correm, essa questão volta à baila em virtude do formato tomado pelas inovações gerenciais propostas para a organização do trabalho em empresas sob o imperativo férreo da modernização: elas

ênfatisam principalmente a incorporação individual do trabalhador (o reconhecimento de sua identidade cidadã), porém mostram-se reticentes, para dizer o mínimo, quanto às possibilidades de sua incorporação *coletiva*, como classe. Nessa cisão imposta entre o individual e o coletivo (não reconhecido), repousa boa parte dos paradoxos da recente vaga empresarial baseada no “envolvimento” e “participação” do trabalhador ou da trabalhadora.

O primeiro deles é que as empresas *performantes* precisam dessa força de trabalho coletiva. Embora o movimento tendencial seja o de substituição do trabalho vivo por trabalho morto, raramente essa substituição é absoluta, e uma dialética de negação e dependência em relação ao trabalho realmente existente persiste — ao que parece — mais do que meramente como resíduo. O conhecimento tácito, a memória das panes e a antecipação provável dos riscos, o saber sobre o processo de trabalho que não se reduz ao funcionamento do sistema maquínico, tudo isso tem sido recorrentemente trazido à tona pela sociologia do trabalho, pela ergonomia, ou pela psicologia das situações de trabalho. Ademais, de um ponto de vista puramente econômico, aquela substituição é custosa e envolve *trade-offs* complexos, os quais muitas vezes explicam a permanência ou a convivência de processos antigos com outros, modernos, incluindo aí o seu pessoal.

O segundo paradoxo é que talvez estejamos atualmente vivenciando um momento, na trajetória do movimento sindical brasileiro, de influência jamais alcançada na cena pública do país. É o próprio presidente da República ele mesmo saído do meio sindical quem conclama os trabalhadores a participarem ativamente da formulação de propostas no âmbito econômico e social, por meio de suas instâncias de representação. Uma expressão corrente utilizada pelos conservadores no ambiente pré-64 para caracterizar o governo de João Goulart, a “República de Sindicalistas”⁴, vem lembrar uma circunstância empírica iniludível: a de que contingentes significativos do movimento sindical, outrora opositorista, hoje encontram-se apeados a postos governamentais de importância. Talvez a tão temida “República de Sindicalistas” esteja se efe-

4. *O Estado de S. Paulo*, 28 abr. 2003. “Lula cria a ‘república dos sindicalistas’”. Mariana Barbosa e Conrado Corsalette, A6.

tivando de fato somente agora, quarenta anos depois, com o governo Lula. No entanto, a influência real das instituições de representação de interesse de caráter público⁵ — o sindicato e as centrais, federações e confederações do trabalho são bem uma expressão disso — sobre o cotidiano fabril, em todas as suas formas, parece escapar a tentativas de regulação razoavelmente constringentes.

Em termos sociais, isso significa uma perda de capacidade de intervenção dessas instituições sobre aspectos da organização e do processo de trabalho em empresas capitalistas, os quais permanecem sob a égide do *despotismo fabril* — sendo que esse último pode-se manifestar não apenas em sua forma autoritária e “clássica”⁶, mas, também, em outras formas mais dissimuladas e fluidas de poder. Assim, enquanto a uma divisão do trabalho que correspondia à manufatura do século XIX — e que se consolidou no taylorismo e no fordismo no século XX — estava associada o exercício do despotismo fabril predominantemente autoritário, estaríamos assistindo hoje a um novo feitio de despotismo fabril, adequado a uma nova divisão do trabalho devida aos tempos de produção flexível e do pós-fordismo.

A seguir, vai-se traçar um breve relato da movimentação das empresas no sentido de aplicar métodos de gestão e de organização do trabalho que estejam de acordo com o novo modelo produtivo. Esse relato histórico cobre *grosso modo* os anos 80 e 90 do século XX, estendendo-se, em seus traços gerais, até o período atual.

III. Mudanças organizacionais e tecnológicas nas empresas

Desde os anos 80, o movimento de substituição de uma base técnica mecânica para uma base técnica microeletrônica tem sido uma preocupação presente em empresas orientadas por uma visão estratégica, seja de capital nacional, seja de capital estrangeiro. Considerando-se que

5. “Público” não se refere aqui, evidentemente, a “estatal”.

6. Exatamente aquela da época de Marx, que cunhou o termo “regime fabril”. Veja-se *O capital*, Livro 1 (*O processo de produção do capital*), Seção IV (A produção da mais-valia relativa), Capítulo XIII, item 4 (A fábrica).

a incorporação dessa base técnica está na raiz dos processos produtivos automatizados, podemos afirmar que a automação entra na pauta das relações industriais mais ou menos por essa época. De imediato, ela se converte como que em um desafio para o movimento sindical⁷, então bastante fortalecido pela agitação operária que irradiou-se a partir do ABC paulista. Uma interpretação militante via na vaga de automatização em empresas importantes da base dos metalúrgicos uma clara ofensiva capitalista para conter o ímpeto reivindicativo da classe, que aparecia naquele momento como um ator coletivo de relevo no desenrolar da conjuntura política de decomposição do regime militar.

A força de trabalho industrial partilhava das características fordistas básicas: relativa homogeneidade em termos de qualificação, padrão de escolaridade, salário e estilo de vida. Mas as características exteriores escondiam diferenças fundamentais, em dois aspectos. Em primeiro lugar, em relação ao conjunto do mercado de trabalho: os trabalhadores empregados em grandes empresas dos ramos de ponta da industrialização brasileira constituíam-se em verdadeiras “ilhas” em meio a um mar de situações atípicas, desiguais e informais, alimentando uma heterogeneidade no mínimo problemática para a estabilização de uma norma salarial que se possa dizer nacional. Em segundo lugar, daquela parcela (que alguns mesmo chegaram a chamar de “privilegiada” ou “aristocracia operária”) da força de trabalho industrial não se poderia inferir um modelo de desenvolvimento fordista que preenchesse todas as condições necessárias para a correspondência com uma regulação do tipo da ocorrida nos principais países do Centro: longe de promover um desenvolvimento aut centrado da economia, avesso a convênios coletivos de feição neocorporatista, distante de um salário nominal de referência que sustentasse os ganhos de produtividade do setor de produção de bens de consumo — por todos os lados, as dessemelhanças eram mais salientes do que as possíveis convergências com as trajetórias de regulação paradigmáticas. O taylorismo vigente nesse período nas empresas brasileiras foi descrito antes como “rotinização”⁸, isto é, um siste-

7. Ver Neder, Ricardo Toledo; Abramo, Lais Wendel; Souza, Nair Heloisa Bicalho de; Diaz, Alvaro; Falabella, Gonzalo; Silva, Roque Aparecido da. *Automação e movimento sindical no Brasil*. São Paulo: Hucitec, 1988.

8. Afonso Fleury, “Rotinização do trabalho: o caso das indústrias mecânicas”. In: Fleury, Afonso C. C.; Vargas, Nilton (orgs.). *Organização do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1983, p. 84-106.

ma de organização do trabalho que aproveita o que há de pior naquele método: os elementos mais degradantes associados à repetitividade da realização de tarefas especializadas, sem as contrapartidas (métodos de seleção e treinamento, prêmios por produtividade, forma “ótima” de execução do trabalho de acordo com os critérios do departamento de organização e métodos).

A reestruturação produtiva em geral é entendida por uma gama ampla de fenômenos que, na verdade, não se referem apenas à execução do trabalho direto mas que está relacionada também com outros aspectos, tais como: a modalidade de relacionamento entre as firmas (cliente fornecedor); a organização logística e econômica da própria empresa (desverticalização, supressão e fusão de linhas, desaparecimento de funções produtivas), e o impacto da introdução de inovações tecnológicas no processo produtivo (o papel das inovações radicais por oposição às inovações incrementais) e suas conseqüências em termos de racionalização do trabalho e do ambiente fabril como um todo. Assim, termos como “terceirização” e “automação” podem estar a referir-se a acontecimentos que se desenrolam em níveis diferentes: no processo de trabalho, a terceirização designa a utilização de trabalhadores sem vínculo formal com a empresa onde realizam o seu trabalho, em geral de forma intermitente e não contínua; quando referida à firma, a terceirização designa a subcontratação de outras pequenas empresas para efetuar partes do processo de trabalho original daquela firma, seja externa, seja até mesmo internamente à própria firma.

Também a “automação” pode estar a referir-se ao fenômeno de economia de tempo na produção, com o arranjo de máquinas e equipamentos a fim de reduzir os períodos ditos “em curso” das matérias e dos processos de transformação; ou pode estar a designar a supressão de partes do trabalho humano por máquinas ou sistemas inteligentes capazes não apenas de substituir uma tarefa repetitiva realizada pela força de trabalho, mas de, em alguns casos, efetuar escolhas diante de determinados parâmetros pré-estabelecidos pela programação.

A dificuldade de distinguir os fenômenos contidos em termos como “terceirização” e “automação”, por exemplo, não nos parece um problema muito sério, na medida em que ela atesta na verdade um fato reconhecido por muitos estudiosos, que é o caráter integrado dessas transformações produtivas. Noções como “paradigmas” ou “modelos pro-

ditivos” tentam dar conta dessa característica integrada, onde o trabalho está relacionado com a economia, que por sua vez está relacionada com a política e a sociedade. No caso brasileiro, a discussão sobre a emergência de “novos paradigmas” na produção e no trabalho ressaltou sobretudo a não correspondência de configurações societais de base entre países do centro do capitalismo e países da periferia: o mercado de trabalho com alto contingente de mão-de-obra informal; os convênios coletivos regulamentados pelo Estado; a crise de capacidade de financiamento interno — são apenas algumas evidências dessas diferenças. Desse modo, o ressaltado no debate entre esses estudiosos foi o caráter híbrido e parcial na incorporação das modernidades gerenciais e organizacionais associadas aos “novos paradigmas”. A literatura parecia indicar, com base em farta pesquisa nos mais variados ramos de atividade, que as empresas podiam conviver sem grandes problemas com a aplicação de apenas *parte* desse conjunto integrado de mudanças, com isso acelerando ou agudizando certas tendências nefastas (a utilização de trabalho subcontratado acentuando mais ainda a informalidade endêmica; a racionalização da produção intensificando mais o trabalho nas manufaturas e nos serviços; as novas estratégias de envolvimento afastando mais ainda os trabalhadores dos sindicatos) e mantendo, por outro lado, o *status quo* relativamente ao padrão de relacionamento chefias *versus* subordinados, como o não-reconhecimento da interlocução coletiva nas negociações. No âmbito propriamente tecnológico, esse hibridismo se manifestava na persistência de velhos processos ao lado de novo maquinário importado.

Tudo isso reforçou um sentimento de que a difusão de princípios e técnicas de um “novo modelo produtivo” nas fábricas brasileiras obedecia a um gradualismo e a uma seletividade que impediam a sua consideração como um todo coerente, tal como a literatura internacional postulava⁹. A bem da verdade, essa constatação não deveria significar um grande achado teórico, uma vez que a sociologia está acostumada a criticar os esquemas baseados em teorias da modernização e suas deriva-

9. A obra mais influente nesse debate foi o receituário da *lean-production* produzido pelos pesquisadores (saídos da escola de administração de empresas) Womack, James; Jones, Daniel; Roos, Daniel. *The Machine that changed the world*. New York: Rawson Associates, 1990 [ed. Brasileira: “A Máquina que mudou o mundo”. Rio de Janeiro: Campus, 1992].

ções em termos de esquemas dualistas de interpretação de atraso *versus* moderno, quando incidindo em países da periferia do capitalismo. O desafio pareceria estar menos aí e mais na ênfase aos condicionantes culturais (influindo fortemente nas culturas empresariais respectivas) por oposição aos condicionantes globais de acumulação do capital quando da avaliação do sucesso ou insucesso da aplicação de modelos produtivos. O debate sobre a transferibilidade ou não das técnicas japonesas¹⁰ acendeu essa discussão: ela contrastou uma visão mais peremptória sobre a potência homogeneizadora do novo movimento de reestruturação produtiva e da globalização dos mercados a uma visão mais ciosa das diferenças societais ao acolher aquela difusão global em países específicos, bem como das suas possibilidades de ser bem-sucedido nesse transplante.

Dada a natureza integrada da reestruturação produtiva, fica desde já suposto no texto que a ênfase à reestruturação, sobretudo dos processos de trabalho nas últimas duas décadas, obedecerá a uma necessidade de recorte analítico, uma vez que a conexão com os demais aspectos que estão envolvidos nessas mudanças demandaria um outro investimento, que foge às dimensões deste capítulo.

Desse ponto de vista, passamos a listar a seguir algumas das inovações introduzidas em processos de trabalho em empresas instaladas no Brasil, cobrindo ramos e setores de atividade, bem como porte (tamanho) e origem do capital dos mais variados. A maioria dos exemplos são oriundos de São Paulo, não só pela grande concentração industrial nesse estado da federação, mas também pelo volume de casos estudados ali.

Os componentes de inovação organizacional considerados mais representativos são os Círculos de Controle da Qualidade (CCQs); o Controle Estatístico de Processo (CEP); o sistema *Just-in-Time* (JIT), com a marcação *Kan-Ban* que lhe é associada; os sistemas de Qualidade Total, entre os quais pode-se mencionar a Manutenção Produtiva Total (MPT), o Controle de Qualidade Total (CQT) e o *Material Requirement Planning* (MRP); e a manufatura celular. Tais componentes são associados ao *toyotismo* ou “modelo japonês”. Porém, outros formatos, como os gru-

10. Hirata, Helena (org.). *Sobre o ‘modelo’ japonês: automatização, novas formas de organização e relações de trabalho*. São Paulo: Edusp/Aliança Cultural Brasil Japão, 1993.

pos semi-autônomos ou a “gestão participativa” são bem anteriores à vaga japonesa, e estavam em funcionamento em empresas antes de esse modismo se disseminar. O que distingue verdadeiramente a importância do modelo japonês é que a ênfase na participação, no compromisso e no envolvimento do assalariado com o trabalho é menos um mero artifício para evitar conflitos com a gerência e mais um arranjo de longo prazo que se justifica pela meta de qualidade imposta pelo mercado — numa palavra, trata-se de uma questão de produtividade, e não simplesmente de circunstância.

Há uma relativa temporalidade na implantação daquelas técnicas, com os CCQs sendo pioneiros, entre o final da década de 1970 e início da 1980, seguidos pelos CEP, o JIT, e mais tarde o CQT, o MPT e a manufatura celular. Relativa porque muitas dessas técnicas não necessariamente substituem-se umas às outras, convivendo em um mesmo processo produtivo; do mesmo modo, uma nova onda de inovação não significa forçosamente incompatibilidade com um ou alguns dos componentes da “onda” anterior. Por exemplo, a técnica do *Just-in-Time* passa os programas de qualidade total assim como estava presente em fábricas que não adotavam ainda aqueles programas, sendo muito mais um instrumento geral de organização da produção (a preocupação com a manutenção mínima de estoques) do que propriamente um sistema complexo envolvendo tecnologia e programação microeletrônica.

Os Círculos de Controle da Qualidade (CCQs) são bem anteriores à “onda” de inovações baseada nos sistemas de qualidade, embora todas tenham por inspiração o toyotismo ou “modelo japonês”. Trata-se de pequenos grupos formados por funcionários de uma determinada empresa e que se dedicam a reuniões periódicas para discutir o funcionamento do trabalho e propor soluções para os pontos problemáticos dele, sendo que muitas vezes esses pontos são desconhecidos pela organização. Na Volkswagen de São Bernardo do Campo¹¹ eles existem desde 1971, por exemplo. No início, o propósito era de disputar a influência com a representação sindical, que buscava implantar organizações por local de trabalho a fim de tornar mais fluido o fluxo entre as demandas

11. Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba, “CCQ: História do peão que chegou em casa contando para a mulher que tinha ficado importante na fábrica...”, Coleção Tiro ao Alvo n° 1, maio 1988.

dos operários do chão de fábrica e as políticas de classe. Vê-se logo que, dessa forma restrita, o CCQ não podia ser compatível com uma gestão aberta à participação dos empregados e ao seu comprometimento e envolvimento com as metas da empresa.

Muitas diferenças foram observadas entre os CCQs tais como eram praticados no Japão e no Brasil¹². Essas diferenças só podem ser entendidas quando colocadas na perspectiva das relações industriais vigentes nos dois países, caso contrário sua compreensão fica obscurecida. O caráter quase obrigatório da participação nos círculos no Japão deve-se ao emprego dito “vitalício” predominante nas grandes empresas, bem como à contagem de pontos para promoção, que tem entre seus critérios a frequência nessas atividades. A não-remuneração pela participação nos círculos é compensada pela importância da antiguidade (tempo de serviço) como critério relevante para a obtenção de bônus ou prêmios incorporados ao salário (que existem ao lado do bônus por desempenho e também das horas-extras). A participação não apenas de trabalhadores qualificados, mas também de técnicos, supervisores e gerentes, está associada com a cultura do *kaizen* (melhoramento contínuo), que se encontra espalhada entre a população assalariada. Como se pode notar, as diferenças com o padrão brasileiro são notórias (os exemplos poderiam ser estendidos): os empregos são altamente instáveis (pois a rotatividade da mão-de-obra é grande); o tempo de serviço não é um critério automático de promoção nas empresas privadas, como ocorre entre os servidores públicos; as horas-extras terminam por se constituir na única fórmula de complementação salarial; e, finalmente, a prática de aproximação entre gerentes, técnicos e operários de fabricação esbarra em uma cultura de relações de trabalho autoritária e burocrática, que tem raízes anteriores ao advento da modernidade capitalista.

Outra característica importante para explicar a adesão aos CCQs no Japão é o sistema de emprego: os trabalhadores não são primeiramente contratados a partir de uma profissão específica (um posto de trabalho), definida socialmente, para ser ofertada e exercida em seguida no mercado; eles são contratados antes de mais nada por uma *empresa*

12. Consultar Helena Hirata; Michael Freyssenet, “Mudanças tecnológicas e participação dos trabalhadores: os círculos de controle da qualidade no Japão”. *RAE — Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, RAE—publicações, v. 25, n.º 3, 1985.

em particular, o que conforma um tipo de qualificação interna a essa última, onde a rotatividade é relativamente baixa.

No Brasil, os temas das reuniões dos círculos eram definidos previamente pela gerência, o que aumentava o constrangimento do pessoal de fábrica, além de afastar qualquer veleidade de comprometer mais seriamente aquele pessoal com o processo de trabalho¹³. As sugestões saídas das reuniões não pareciam ser efetivadas, o que causava uma desmotivação generalizada entre o seu público-alvo (operários e operárias de produção). Quando isso acontecia, o reconhecimento salarial não era compensador, gerando ressentimento; ou, então, os resultados práticos advindos das sugestões não eram suficientemente valorizados, a ponto de gerar um clima de confiança. Isso tudo dava margem à liderança sindical de denunciar o caráter limitado e manipulativo dos CCQs, como de fato aconteceu, a ponto de o experimento ficar associado a uma “estratégia dos patrões”.

Mas um dado da maior importância nesse estágio de ensaio de implantação mais sistemático de estilos de gestão participativa é a postura contratualista do sindicato: ao invés da recusa simples, a tentativa de negociar a implantação da organização por local de trabalho, uma reivindicação histórica do movimento sindical “autêntico” (ao qual ficou associado, depois, a CUT). Se a comissão de fábrica não era tolerada — ou tolerada apenas numa acepção empresarial —, então por que não utilizar como moeda de troca as iniciativas do tipo CCQs ou seus assemelhados (como a “Comissão de Representantes dos Empregados” da Volkswagen) para forçar justamente a introdução de uma comissão com *estatuto negociado* entre empresa e sindicato? Essa forma de fazer passar direitos no transcorrer dos conflitos e dos embates de classe é um aspecto pouco considerado nas análises recentes sobre implantação de novos modelos de gestão do trabalho na esteira da reestruturação produtiva. No entanto, ele parece de suma importância, pois significa, no fundo, uma forma de regulamentação das relações de trabalho. Embora tido por alguns como uma atitude defensiva, trata-se de evitar o fato consumado e tentar discutir as mudanças técnicas e organizacionais de um ponto de vista mais estratégico e menos circunstancial. Tal postura (co-

13. O receio de delegar responsabilidades, como um traço da cultura autoritária entre capital e trabalho que mina desde a base qualquer pretensão de autonomia, será discutido logo a seguir.

nhecida como “propositiva”)¹⁴ esbarra, no entanto, nas condições bastante desfavoráveis do mercado de trabalho, o que acaba dando margem aos seus críticos, denunciando-a como sendo de “capitulação” diante do capitalismo, já que as vantagens materiais são muito tímidas.

Outra técnica bastante difundida é o Controle Estatístico de Processo (CEP). Ele consiste em uma técnica estatística destinada a assistir ao processamento de alguma peça no momento em que essa última está sendo produzida, visando à qualidade da mesma, pois os índices de conformidade da fabricação são comparados imediatamente com os parâmetros estabelecidos pela gerência de produção. Permite um controle em tempo real das condições de manufaturabilidade de alguma peça, evitando que a detecção do erro ocorra somente após a confecção de um grande número delas, o que leva ao desperdício. O operador ou controlador fica diante de um painel ou marcador digital acoplado a alguma máquina onde tenha sido implantado o CEP, registra os índices reais, efetua pequenos cálculos, comparando os resultados com os parâmetros desejados, e em seguida encaminha um cartão com os dados obtidos para os escalões técnicos responsáveis. Juntamente com outros expedientes do “modelo japonês”, o principal propósito dessa técnica é efetuar o controle de qualidade no momento mesmo da manufatura, isto é, “fazer certo da primeira vez”, tanto quanto possível evitando a intervenção de um departamento especializado de qualidade. Como consequência, a responsabilidade do operador direto aumenta, pois, além das tarefas devidas ao seu posto de trabalho, ele deve adicionar a preocupação permanente com o resultado e a confiabilidade do produto em processo.

Por um lado, isso pode fragilizar a ordem de produção e, por conseguinte, a direção da empresa, na medida em que o processo de trabalho fica mais dependente dos operadores diretos. Mas é discutível se o mero acompanhamento de índices e o preenchimento de cartões padronizados envolveria uma qualificação realmente essencial para o bom andamento do processo. Uma característica importante dessa e de outras solicitações da força de trabalho nos modelos de trabalho mais sistê-

14. Consultar Leonardo Mello e Silva, “Perspectivas de acção sindical no Brasil e em Portugal: considerações preliminares a partir de exemplos pontuais”, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, Coimbra, n. 126, julho 1998, p. 19-23.

micos e menos segmentados é a necessidade de qualificação, basicamente de escolaridade — que é a forma mais elementar de aferir aquele quesito. Ora, os níveis de escolaridade da força de trabalho industrial no Brasil sempre foram muito baixos, gravitando em torno da 4^a série do ensino fundamental, sofrendo apenas recentemente (anos 90) um influxo no sentido da elevação desses índices, resultado simultâneo tanto do esforço de escolarização efetuado pelas próprias empresas (contratando escolas para ministrar aulas de conteúdo universal dentro de seu próprio espaço físico ou enviando seus trabalhadores com deficiência de formação escolar para cursos fora da empresa, no ensino público ou privado) quanto do simples ajuste do mercado de trabalho, expulsando o contingente com baixa escolarização e aproveitando a parcela mais bem preparada. Assim, tanto menores os requisitos de qualificação, mais fácil é a substituição de operários ou operárias por outros, por vezes com as mesmas credenciais — ou até mesmo superiores —, para realizar tarefas que não exijam maior complexidade. Tal pode ser o caso para o preenchimento de cartões de CEP.

Outro limitador para um real aumento da influência do trabalho sobre os processos produtivos baseados na qualidade, ao menos no Brasil, refere-se à necessidade de treinamento (para complementar a escolaridade). Tanto mais sofisticado, mais custoso, o que costuma afastar de imediato muitas pequenas e médias empresas do acesso a ele. Além disso, muitos autores insistem que vigora também, entre a elite empresarial, alto grau de desconfiança no que concerne à delegação de responsabilidade e conhecimento aos operadores de chão de fábrica, tanto do ponto de vista técnico (possibilidade de preparação de máquinas e decisão sobre troca de ferramentas) quanto do ponto de vista econômico-estratégico (informações sobre metas da empresa, por exemplo). Como os programas de qualidade (que incluem CEP, JIT, *Kan-Ban*, etc.), para serem integralmente bem-sucedidos, baseiam-se fortemente no comprometimento do trabalhador, uma situação de desconfiança de parte a parte pode minar o propósito original quando de sua implantação nas empresas. Mesmo uma negociação do “comprometimento” (o que é, até certo ponto, uma contradição nos termos, pela dificuldade de se achar uma medida para os graus de “comprometimento) que desemboque em uma via contratual típica — do tipo bônus ou prêmios acrescidos aos salários de base — parece estar fora de cogitação na maioria dos casos.

Tudo indica que se está diante de um paradoxo: a radicalização dos métodos de trabalho baseados na qualidade parece depender muito mais da ação do patronato do que do lado trabalhista. Esse último, ao contrário, não parece ser hostil — afora uma ou outra manifestação militante — à introdução de sistemas de controle automatizado e a uma maior carga de responsabilização — e portanto de trabalho — nos processos fabris. Basicamente pelo motivo de que eles representam, à primeira vista, para grande parte do pessoal de produção hoje empregado nas indústrias, a possibilidade de treinamento e de acompanhamento de cursos técnicos e profissionalizantes que poderão, a médio e longo prazo, levar a uma situação de menor exposição às oscilações do mercado de trabalho. Há uma enorme expectativa quando treinamentos e cursos de reciclagem são anunciados pelas empresas: o engajamento é seguro e a disputa pela inclusão entre os contemplados é quase certa, embora possa não ser explícita¹⁵. O apelo mais sedutor, para essa parcela da população trabalhadora, não é, portanto, o reconhecimento do seu “saber”, de maneira abstrata, mas antes a possibilidade muito concreta de melhorar o seu estoque de habilidades e perícias tecnicamente relevantes para o jogo social que os impele a crescer sempre mais um ponto na qualificação de sua área profissional, a fim de sobreviver no mercado do emprego. Do ponto de vista do empregado, não é tanto a permanência na empresa que é visada mas a permanência no emprego. Um treinamento ou um curso bem-feitos, acompanhados de uma percepção subjetiva de que eles “valem muito” entre outras empresas no ramo, pode fortalecer a posição de distanciamento ao invés de fidelização em relação à empresa que os bancou inicialmente. As empresas e os responsáveis diretos pela área de formação dentro delas conhecem bem esse efeito indesejado e se queixam, com frequência, de despender um alto custo com treinamento para em seguida “perder” os seus melhores resultados para a concorrência. Esse é mais um motivo para encarar com desconfiança os métodos de gestão que oferecem uma margem maior de qualificação, além de um certo compartilhamento de decisões com os empregados.

15. Essas impressões foram colhidas ao longo de várias entrevistas e depoimentos de trabalhadores durante visitas a campo que transcorreram a partir dos meados da década de 1990.

A observação acima remete a uma conclusão de caráter mais geral sobre o confronto dos paradigmas fordista e pós-fordista (ou toyotista) e sua pertinência para a realidade brasileira. Muito tem-se discutido na sociologia do trabalho autóctone sobre a oportunidade dessas caracterizações, que envolvem um conjunto razoável de variáveis, todas contendo mantendo uma necessária coerência entre si. A coerência do modelo japonês, por exemplo, assenta-se em realidades que se auto-reforçam, tais como: a ênfase na qualidade do produto ofertado, a prevalência da inovação incremental sobre a inovação radical, a fidelidade do trabalhador à empresa, o seu comprometimento com as metas, assim como o protagonismo da grande empresa sobre uma rede de subcontratadas, o caráter de consórcio — inclusive acionário — no interior dessa rede, e o papel do sindicalismo de empresa, entre outros. Desse modo, uma das dificuldades para se admitir uma difusão “coerente” do modelo japonês em nosso tecido industrial repousa exatamente no que foi dito antes acerca do mercado de emprego, isto é, por mais que os esforços empresariais caminhem no sentido de pautar um comportamento menos interessado e mais baseado na “parceria” — o que incluiria a relação não apenas entre patrão e empregado mas também entre cliente e fornecedor —, a tônica da ação social orienta-se nitidamente para o padrão do interesse. Ou seja: podendo agir livremente, e sem constrangimentos políticos excepcionais, os atores coletivos tendem para a reconstrução de suas identidades de classe, não para modelos comunitários.

Parece ser antes o recalque desse aspecto — a ação social baseada no interesse —, por causa da prevalência do autoritarismo e do corporativismo, o que vem causando um certo curto-circuito entre o padrão fordista e o padrão pós-fordista no âmbito das relações de trabalho, no Brasil. Quando o padrão de relacionamento com a força de trabalho finalmente atingiu um patamar moderno e contratual, os métodos de gestão passaram a enfatizar o seu oposto, a substituição de uma identidade de classe por uma identidade de empresa. A vitória do sindicalismo na arena política, com a eleição de um ex-líder metalúrgico para a Presidência da República, assim como a investida das centrais sindicais (sobretudo a CUT e a Força Sindical) nos assuntos de sociedade (programas de geração de emprego e renda; políticas de financiamento à produção; integração regional; desenvolvimento local; cooperativismo etc.), consagram um sindicalismo sensível à questão social, mas podem es-

conder, por outro lado, a sua enorme incapacidade de se fazer presente ali onde ele historicamente retirou a sua força e sua razão de ser, isto é, as relações de trabalho propriamente ditas, as lutas de classe na produção.

O terceiro componente de inovação na organização do trabalho é o *Just-in-Time*, talvez aquele que melhor traduza o espírito da “produção enxuta” (*lean-production*) que deriva do modelo de organização adotado pela Toyota, no Japão, desde a década de 1950. Como se sabe, o JIT pode ser interno ou externo. No primeiro caso, ele se aplica no interior da fábrica, e consiste basicamente na redução de estoques intermediários entre cada posto ou “estação de trabalho” (que é uma espécie de conjunto agregado de postos mais ou menos dedicados a uma mesma família de produtos). Pode também ser estendido para unidades de fabricação (seções ou departamentos) dentro de uma mesma empresa. No segundo caso, o mesmo princípio é aplicado entre empresas, uma cliente e outra fornecedora: essa relação pode-se estender em uma cadeia onde uma mesma empresa pode funcionar como um elo, recebendo “no tempo exato” insumos e matérias-primas e entregando também “no tempo exato” produtos acabados que se constituirão por sua vez em insumos para uma próxima empresa, e assim sucessivamente. Trata-se de um instrumento poderoso de racionalização da produção, e também do trabalho, pela economia de tempo que acarreta.

Um outro instrumento que lhe é complementar é o *Kan-Ban* (cartão onde está indicada a especificação do produto ou do material que será entregue ou aquele que está sendo solicitado, a quantidade etc.), que acaba funcionando como o meio de comunicação entre seções ou postos em uma estação de trabalho, ativando a produção ou os eventuais estoques — que deverão ser sempre mínimos.

As implicações dessa forma, aparentemente simples, de organização da planta industrial são enormes: ela evita o custo representado pela manutenção de estoques; contribui para a eliminação de desperdícios; permite a detecção rápida dos pontos problemáticos na linha; identifica a origem de desbalanceamento do processo, uma vez que cada posto ou estação só produz o que é necessário (nesse sentido, o processo anterior, em linha de montagem, escondia esse desbalanceamento ao diluí-lo em uma “média”); possibilita variações mais freqüentes no projeto do produto e por isso é mais adequado a um mercado consumidor volátil e exigente em termos de diferenciação e qualidade, gerando sempre no-

vos pedidos. Numa palavra, o JIT está estreitamente associado à flexibilidade da produção. Por outro lado, ele tem correspondência também com a flexibilidade do maquinário, pois esse último deve ser tecnicamente capaz de operar mudanças rápidas, se necessário, e de produzir lotes menores, evitando também o desperdício e os custos elevados, seja com ociosidade, seja com superprodução.

Mas entre as pré-condições mais importantes para a implantação de programas de qualidade estão as condições macroeconômicas do país: isso afeta o ambiente produtivo, as empresas e, por conseguinte, as estratégias de modernização nas relações entre capital e trabalho. As implicações são muitas, e podem se manifestar de maneira direta ou indireta.

De maneira indireta, poderíamos identificar os seguintes condicionantes:

1) um cenário de retração do investimento privado conduzindo a demissões do contingente já empregado (portanto, à dificuldade em reter a força de trabalho interna), e não-incorporação de pessoal de fora.

2) a fixação de alíquotas de importação de determinados produtos (o que é muito importante no caso do Mercosul com a TEC¹⁶), podendo definir a situação de ramos inteiros de atividade e piorando ali particularmente a sobrevivência de pequenas e médias empresas.

3) a “guerra fiscal” entre regiões, podendo precipitar decisões de deslocamento de plantas industriais, e com isso desorganizar arranjos sociais previamente estabelecidos (negociação com o sindicato, manutenção do contingente empregado e a “confiança”, de um modo geral, entre os funcionários).

4) uma relação dispersa e não-coordenada entre fornecedores, levando a uma dificuldade de dispor, com presteza, escala e qualidade de suprimentos necessários para alimentar a cadeia produtiva.

De maneira direta, a inflação e a perspectiva de choques na economia podem minar o JIT, favorecendo estratégias de curto prazo tais como a especulação com estoques, aquisição de matérias-primas em grande quantidade por causa do fator preço, ou a retenção da diversificação de pedidos em função do temor das instabilidades de conjuntura.

16. Tarifa Externa Comum.

É importante mencionar ainda o peso de um outro fator de atuar exogenamente mas que afeta também as políticas de flexibilidade das empresas, o chamado “custo Brasil”: trata-se das condições de infraestrutura (transporte, impostos, excesso de burocracia etc.) que encarecem o produto e desestimulam a competitividade. Ora, se o esforço de introdução dos programas de qualidade e produtividade está baseado sobremaneira na busca por uma maior competitividade no mercado global, então esse não é um quesito de importância menor. Pensemos no caso do JIT: se o sistema está fincado na entrega de um insumo “no tempo certo”, o atraso causado por problemas na importação, ou devido às más condições das vias de escoamento de produtos, conspiram para que a organização produtiva não possa ser tão “magra” (*lean*) quanto se desejaria. Por outro lado, se o sistema tem sido bem-sucedido na formatação de uma rede de fornecedores e de clientes, pode-se supor o que significa instabilidade e imprevisibilidade do contexto econômico, aliadas às más condições de infraestrutura: impossibilidade de planejamento e ônus recaindo no elo mais fraco, isto é, as empresas fornecedoras de última linha (em geral, firmas pequenas, com poucas condições de fazer face a oscilações muito abruptas). O JIT, portanto e curiosamente, embora repouse em uma noção de flexibilidade, não deixa de prescindir minimamente de planejamento.

Por fim, caberia mencionar o papel preponderante da empresa no sistema industrial japonês. No mercado de trabalho, essa preponderância tem efeitos imediatos, na medida em que o trabalhador se encontra em uma posição de dependência em relação ao empregador, o qual deveria ser o único empregador de sua vida: se ele muda de empresa, ele tem de recomeçar do zero. Como já mencionado, isso explica em boa parte o comprometimento com as metas. No Brasil, o tipo de industrialização induzido pelo Estado e o padrão de constituição da questão social tem sido o de aprofundamento de direitos coletivos, com a incorporação de parcelas então não reconhecidas como interlocutores públicos. Isso envolve uma correspondência funcional entre o espaço do mercado como esfera do interesse e o espaço da sociedade como esfera de exercício da cidadania, e portanto da pluralidade. Ora, a dependência para com a empresa cancela essa possibilidade de pluralismo, do ponto de vista do assalariado. A subordinação à empresa, no fundo, afeta a própria noção de um direito do trabalho de caráter coletivo.

É dentro desse contexto que se pode entender o pleito do movimento sindical quanto à formação profissional e treinamento: para ele, a qualificação não deve ser um assunto “interno” às empresas (privado), mas sim encarado como um assunto público, passível de negociação. Também é dentro desse contexto que se deve entender a queixa generalizada sobre o não pagamento de bônus de produtividade: ele deveria vigorar para marcar os esforços individuais mas também as diferenças com respeito à empresa, na medida em que não se trata de uma relação de parceria mas de cálculo e interesse. Mesmo que, no fim, uma postura como essa acabe levando à emulação entre os próprios trabalhadores.

III.1. As conseqüências da modernização produtiva para o trabalho

Do ponto de vista do trabalho, os efeitos das mudanças técnicas e organizacionais que as empresas vêm empreendendo não são de menor monta. Contrariamente a uma visão idílica da modernização industrial, convém frisar algumas conseqüências que se impõem. Em primeiro lugar, uma maior responsabilização dos próprios operários e operárias, acarretando uma carga mental que é sentida objetiva (acidentes, absenteísmo) e subjetivamente (queixas de intensificação). A atenção contínua com a operação automatizada substitui o esforço muscular despendido anteriormente, quando o ritmo da máquina dependia do acionamento do trabalhador. Aparece um tipo de insuportabilidade que é de difícil enunciação, porque carece de uma medida objetiva como antes havia, os tempos desperdiçados e as peças defeituosas em função de uma mecânica de gestos repetitivos. Para alcançar os mesmos objetivos (tempos eficientes e peças não defeituosas) são mobilizadas qualidades cuja concretização em uma pauta de negociação não é tranqüila, dado que não são imediatamente visíveis. Tais qualidades solicitam uma vigilância permanente do aparelho mental, além de uma relativa sublimação do uso dos sentidos — por exemplo: o tato para certificar-se de que a peça está sendo satisfatoriamente usinada; a visão para acompanhar o fluxo da produção; o olfato, no caso de indústrias químicas ou de processo; a audição para identificar o ruído das máquinas e o andamento delas —, o que corresponde a um movimento de transformação das

características dos processos de trabalho, que se tornam mais abstratos¹⁷. O resultado é uma percepção de maior desgaste por parte dos operários de produção. No entanto, é difícil estabelecer uma conexão direta entre agravo mental e condições de trabalho. Os sindicatos dispõem de poucos instrumentos nesse âmbito, a não ser a simpatia eventual de profissionais de saúde pública. Para piorar, seu encaminhamento, pela ausência de um reconhecimento estatal do problema, acaba encontrando muitos obstáculos, reduzindo-se ao caso a caso e, portanto, a uma relação desigual entre capital e trabalho.

Em segundo lugar, o “presenteísmo” (vigilância permanente) diante da máquina automatizada acarreta uma situação nova do ponto de vista ergonômico, onde já não são mais apenas os aspectos até então tradicionais da relação homem-máquina que devem ser considerados (altura, postura corporal, curvatura dos membros superiores, iluminação etc.) mas a mobilização de uma disposição de vigília que afeta, como se viu acima, a saúde do trabalhador. Concretamente, os operários se queixam da falta de tempo e da supressão das margens de evasão que davam ensejo a experiências coletivas. Nesses tempos “mortos”, e cada vez mais comprimidos, escondiam-se formas de sociabilidade, como as conversas. Além disso, o desafio de superar uma dificuldade imposta pelo mecanismo, ou então pela própria organização na forma de metas de produção, leva a um tipo de mobilização da inteligência que também “desgasta”. Não é a monotonia mas, inversamente, um desafio permanente que é sentido como “carga”. Não espanta que as reações a tais estímulos sejam sobretudo individualizadas. O apagamento das referências coletivas do grupo operário solapa as práticas de resistência, que extraíam a sua força da percepção social, quer de uma relativa indiferenciação do trabalho (todos são iguais e “companheiros”), quer de uma localização bem estabelecida de lugares hierárquicos, onde os operadores se comparavam uns com os outros. Hoje, ao contrário, a polivalência permite que um trabalhador qualificado efetue o trabalho de um não-qualificado, e vice-versa, o que desorganiza aqueles lugares sociais e, por conseguinte, transfere o fardo da recusa para o sujeito.

17. O operador não mais vê a transformação da matéria mas apenas o seu resultado.

Quanto ao controle disciplinar, ele deveria em tese ser mais objetivo e não-arbitrário, o que está estreitamente relacionado com o aspecto da transparência do método, a depender menos das variações humanas e mais da prescrição dos instrumentos. No entanto, ele não prescinde de altas doses de arbitrariedade, dessa vez oriunda do próprio grupo, e não de cima para baixo, como antigamente. É a “gestão pelo grupo”, comum nas fórmulas organizativas do tipo trabalho em grupo ou células de produção. Uma das pedras de toque desse formato é a polivalência (ou multifuncionalidade), que é apresentada no discurso gerencial como uma oportunidade de formação para os operários. Ora, o que se observa é que ela é muitas vezes experimentada como espoliação — operar mais de uma máquina diferente seria, nesse sentido, efetuar trabalho “a mais” — e também como uma intensificação própria. No caso dos operadores mais especializados, essa “oportunidade” é de fato uma maneira de terminar o seu poder de barganha diante da organização.

A resultante óbvia de todas essas movimentações da empresa sobre o volume de emprego não se dá apenas pela destruição de determinados postos de trabalho, cujas operações passam a ser efetuadas automaticamente, mas também (1) pelo deslocamento dessas funções ou operações para outros, como se viu acima, e (2) pela maior precisão das máquinas automatizadas (as MFCN¹⁸ fornecem o ângulo privilegiado para essas observações), o que termina por suprimir funções auxiliares que estavam relacionadas com as máquinas de tipo convencional (caso exemplar: controle de qualidade)¹⁹.

III.2. As relações interempresas e a terceirização

Saindo do âmbito da organização do trabalho e entrando na esfera das relações interempresas, a comparação entre o modelo japonês e a prática desse modelo no Brasil ressalta diferenças de monta. No Japão, a relação entre empresa cliente e fornecedora baseia-se na participação

18. Máquinas-Ferramenta de Comando Numérico.

19. Um estudo sobre empresas metal-mecânicas que introduziram as MFCN pode ser encontrado em Leite, Márcia de P. *O futuro do trabalho. Novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Scritta, 1994.

acionária, na mobilidade de pessoal — sobretudo técnico e de engenharia — entre elas (chamada de *shukko*), e no empréstimo, de uma empresa para outra, de equipamento e de capital (além, como foi mencionado acima, de pessoal). No Brasil, o mais comum é encontrar a focalização convivendo com a terceirização, como dois lados de uma mesma moeda: a empresa-mãe focaliza a produção (isto é, concentra-se no negócio principal dela) e ao mesmo tempo “joga” partes da produção que não são o seu *core* para terceiros. Nesse último caso, as grandes empresas transferem o custo do ajuste, em caso de crise, para as subcontratadas da cadeia — são essas últimas que devem arcar com a reestruturação, reduzindo a margem de lucro ou demitindo. O que prevalece é um cenário precarizante e não qualificante, conhecido na literatura sobre o tema como sendo de *flexibilidade externa*. Ou, dizendo de outro modo: a competição sobrepõe-se à cooperação como prática dominante, e uma relação de subordinação transparece por sobre a noção de consórcio ou “rede”.

O cenário positivo suporia, por exemplo, o compartilhamento, por parte das PMEs, do uso de equipamentos caros e sofisticados, tais quais o CAD (*Computer Aided Design*) e o CAM (*Computer Aided Manufacturing*), como uma estratégia deliberada de capacitação de fornecedores. Nesse ponto, a necessidade de compatibilização dos mecanismos de controle e aferição da qualidade entre aquele que adquire os serviços e aquele que os fornece levaria a uma propagação das inovações tecnológicas em sentido vertical. No limite, assistir-se-ia à criação de clubes ou associações de fornecedores onde prevaleceriam a circulação de saberes e a troca de informações e competências, tanto entre as PMEs entre si quanto entre essas últimas e as grandes empresas (que funcionariam como administradoras desses clubes), observando-se a participação das primeiras no desenvolvimento do produto junto às segundas.

Mas constrangimentos de tempo, especificação e qualidade podem-se tornar também mais cerrados, reduzindo as margens de escolha das PMEs: perder um cliente poderoso, representado por uma grande empresa, pode significar a bancarrota econômica para elas. Isso permite relativizar a noção de interdependência ou parceria. Na verdade, o processo de capacitação de fornecedores pode ser também simultaneamente um processo de seleção de fornecedores, excluindo os menos aptos. Um tal esquema darwiniano entre fornecedores — só permanece quem

sobrevive às exigências de preço e qualidade — tem repercussões evidentes sobre a força de trabalho dessas empresas: a precarização vai sendo mais pronunciada quanto mais se “desce” na cadeia produtiva em direção ao fornecedor (terceirizado) da “ponta”.

Na verdade, o vínculo interempresas no Japão (prevendo os empréstimos de trabalhadores e a transferência de competências) não obedece a uma estrutura econômica exclusivamente competitiva, pois pressupõe uma rede que inclui a participação de capital e a complementaridade industrial com a empresa-mãe. Existem vários estatutos, como as empresas filiais, coligadas, cooperadas, e aquelas que fazem parte do mesmo grupo financeiro, sendo que as vinculações e trocas variam de acordo com esses estatutos. Tal estrutura é estranha à organização industrial prevalecente no Brasil, ainda bastante verticalizada e muitas vezes baseada em uma gestão dos negócios que obedece a uma cultura empresarial pouco profissional, além dos problemas de pulverização do financiamento. Além disso, a ideologia que permeia as PMEs no Brasil é a do empreendedor quase heróico, com nítida matiz individualista, ao invés da pequena empresa como uma parte integrada de um grupo industrial maior, com quem mantêm relações ao mesmo tempo de cooperação e de dependência.

No entanto, o aspecto decisivo desse novo desenho do tipo consórcio de empresas é o desafio que ele coloca ao movimento dos trabalhadores e suas organizações representativas, uma vez que exige que se encare a empresa não mais como uma unidade de produção definida de maneira estanque, mas, ao contrário, como uma estrutura difusa que se estende para aquém e para além dela. Nada disso ainda foi capaz de dissolver o horizonte da contratação coletiva na forma como ela é posta majoritariamente, orientando-se pelo padrão da grande empresa. No entendimento de uma parcela importante do movimento sindical, os benefícios oriundos do estatuto do trabalhador assalariado devem-se propagar para as empresas menores, segundo o padrão básico da industrialização fordista²⁰.

20. As únicas novidades nesse campo têm vindo de um pujante movimento de cooperativismo que tem se desenvolvido “de baixo para cima”. Mas aí, nesse caso, já não é a estrutura industrial senão a própria identidade da propriedade capitalista que é posta em questão.

Por fim, cabe ressaltar que há uma discussão entre pesquisadores sobre como interpretar o impulso à subcontratação entre empresas e o expediente de terceirização da mão-de-obra industrial — e que envolve também os serviços, como limpeza, segurança, contabilidade, alimentação etc., isto é, as atividades chamadas não-nucleares, essas últimas, aliás, pioneiras na externalização do emprego nas grandes firmas. Essa discussão acompanha, em linhas gerais, o debate internacional: de um lado, os que enfatizam os elementos positivos (qualificação de fornecedores, transferência de tecnologia, capacitação da força de trabalho), seguindo os entusiastas do modelo da especialização flexível²¹; de outro, aqueles que chamam a atenção para os efeitos em termos de precarização do trabalho, perda de direitos e desestruturação dos coletivos operários.

Enquanto exemplos de externalização do trabalho com o propósito único de corte de custos podem ser encontrados à mão-cheia, especialmente nos ramos tradicionais como calçados e confecções²², os casos virtuosos todavia são mais difíceis de serem desagregados de seus elementos negativos: por mais que esse não seja um efeito desejado, a subcontratação de outras empresas no lugar de atividades que antes eram realizadas pela empresa contratante sempre acaba conduzindo à supressão de postos de trabalho²³ e à racionalização daqueles restantes. Sem negar, portanto, as virtudes do modelo, o mínimo que se pode dizer a seu respeito é que ele é contraditório em sua própria natureza: por um lado qualifica, por outro precariza. Por isso aqui, como ademais em outros temas da agenda da reestruturação produtiva, os sindicatos brasileiros mais importantes têm procurado negociar as mudanças, já que elas parecem inevitáveis.

III.3. O velho e o novo na gestão pela qualidade

Uma das questões que percorrem a consideração dos novos métodos de organização e gestão do trabalho associados aos programas de

21. Piore, Michael J.; Sabel, Charles. *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books, 1984.

22. Ver Abreu, Alice R. P.; Sorj, B. (orgs.). *O trabalho invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

23. Os novos postos criados nas empresas contratadas — quando isso ocorre — parecem ser de pior qualidade e com salário mais baixo.

qualidade é até que ponto eles são, de fato, “novos”, isto é, se já não faziam parte do estoque convencional de estratégias de aproximação entre patrões e empregados que povoam a área de recursos humanos das empresas. Pode-se encontrar entre essas últimas, já há bastante tempo, expedientes tais como: preocupação com o “clima” interno das sessões, programa “portas abertas” (as famílias dos operários visitam a fábrica onde trabalha o pai ou a mãe), “café da manhã com o chefe”, entre outros. Os nomes são muito sugestivos e alguns são achados de uma empresa específica, não se encontrando em nenhuma outra, embora também nesses casos exista um padrão modelar (os nomes variam entre “Mesa Redonda”, “Livre Acesso”, “Três Pontas”, “Gestão Participativa”, além dos já mencionados). Todos esses expedientes compartilham no entanto a idéia da necessidade de distensão entre os trabalhadores de produção e os escalões intermediários e gerenciais, a fim de conjurar conflitos potenciais no chão de fábrica. Esse movimento em direção a um maior “diálogo” entre capital e trabalho desenvolveu-se nitidamente entre a elite empresarial a partir da emergência do sindicalismo combativo do final da década de 1970, chacoalhando a antiga ordem autoritária. Desde então, não é incomum detectar isso que o movimento sindical de pronto nomeou como “cooptação” do capital para ganhar o assentimento do peão. Quando os CCQs começaram a circular de uma maneira mais definida, no início dos anos 80, configurando-se como um movimento que tendia a se espalhar pela indústria e serviços, a identificação com as antigas estratégias de cooptação logo veio à tona. As diferenças daquelas estratégias em relação aos programas da qualidade oriundos do toyotismo, contudo, são relevantes: os métodos à japonesa têm um caráter sistêmico, isto é, dependem da mudança de outros aspectos da organização, desde o relacionamento externo (com os fornecedores, com o crédito bancário), até o relacionamento interno, entre a força de trabalho e os quadros de controle. Ademais, os métodos de trabalho baseados na qualidade dependem de uma reorganização produtiva do processo (o fluxo *puxado* pelo fim da linha, ou seja, pela demanda), não sendo compatível com processos de produção muito rígidos. Mas externamente, do ponto de vista de quem sofria os seus efeitos, ou seja, o trabalhador, o resultado não parecia muito diferente.

Além do aspecto dos recursos humanos, outra dimensão das relações de trabalho também mostrava mais continuidade do que ruptura

com o passado recente: os benefícios e vantagens incorporados ao que se costuma designar como “salário-indireto”: os auxílios de transporte, de alimentação, os subsídios na compra de medicamentos²⁴, a cesta básica, até mesmo empréstimos pessoais em alguns casos. Esses expedientes de *welfare* privado também tinham o propósito explícito de persuasão — como os do cardápio de hoje —, convivendo com o controle direto da linha e o poder hierárquico das chefias de então.

Mas o débil contraste entre os expedientes de um passado não tão distante, no Brasil, e os dos novos paradigmas organizativos pós-anos 80 nos conduz a uma segunda questão, posta aliás por estudiosos internacionais do tema, que é a seguinte: o que há, afinal, de japonês no “modelo japonês”? Dito de outra forma: até que ponto o que o discurso sobre o modelo diz é o que de fato pode ser encontrado na realidade da organização do trabalho em fábricas do Japão? Essa pergunta tem uma certa importância na medida em que, se uma tal não-correspondência entre discurso e prática existe no coração do sistema, então não há razão para se cobrar uma coerência do mesmo alhures, isto é, em seus transplantes em outros países do globo. Desse ângulo, não faria muito sentido “cobrar”, por exemplo, os bônus de produtividade, ou o enxugamento dos escalões hierárquicos com a conseqüente simplificação das classificações profissionais e redução da dispersão salarial, a retenção da força de trabalho na empresa, bem como outros traços distintivos, no Brasil, pela simples razão de que eles já não estariam mais em vigência com tanta força no próprio Japão, devido à crise por que vem passando a sua economia nos últimos anos²⁵.

Outros métodos utilizados como formas de racionalização do trabalho dentro dos novos modelos de organização industrial que poderiam ser citados são a Manutenção Produtiva Total (*Total Productive Maintenance*)²⁶; o MRP; a Análise de Causa e Efeito do Padrão de Falha;

24. No caso das indústrias farmacêuticas, isso acontece na forma de desconto na compra de medicamentos da marca da empresa.

25. Consultar Machiko Osawa, “Transformação estrutural e relações industriais no mercado de trabalho japonês”. In: Hirata, Helena, op. cit., 1993.

26. Trata-se de procedimentos (checagens, testes) que buscam antecipar a ocorrência de paralisação do maquinário devido a falhas; pode-se caracterizá-la como uma manutenção corretiva *ex-ante*.

os sistemas de informação baseados no princípio da retroinformação, permitindo a identificação de dados de fabricação, tais como: data de fabricação, número de lote do produto, máquinas e pessoal exato utilizados em sua confecção, e os responsáveis pela qualidade; a Manufatura Celular; e tantos outros. É difícil inclusive definir os contornos de cada um desses métodos, de tal maneira a precisar o que é específico a um e não a outro. Por exemplo: a retroinformação pode ser encontrada na manufatura celular; já a polivalência é condição para essa última, assim como para o MPT, e em certa medida para todos os programas de qualidade.

Outro problema é estabelecer a amplitude real de cada princípio ou método. No caso da polivalência, essa dificuldade é bem presente: algumas empresas podem considerar como “polivalente” a mera rotação (rodízio) de postos de trabalho efetuado por um único trabalhador, ao invés de um compartilhamento de conhecimentos produtivos diversos dentro de uma mesma atividade de trabalho. A definição do objeto mesmo da mudança (quando se trata de implantar um método novo de trabalho) é um aspecto problemático, sujeito a interpretações que traduzem expectativas diferentes — o caso da polivalência encaixa-se bem a propósito. Quando os sindicatos ou outra representação do trabalho procuram estabelecer alguns parâmetros mínimos de definição, eles buscam aproximá-la de suas expectativas do que seja “polivalência”, o que é em geral deplorado como uma tentativa de “rigidificar” demasiadamente o programa.

Boa parte das fricções (sem desembocar, portanto, em conflitos abertos) nas relações internas à produção diz respeito a estar de acordo sobre o que cada parte *efetivamente entende por* produtividade, qualidade, polivalência, envolvimento, automação etc. Trata-se de uma luta pelo sentido que não aparece — exatamente porque é muito difícil de se converter em um tema de regulamentação — nas pautas de negociação sindicais. A automação, mesmo desejada e não recusada pelos trabalhadores, como muitas pesquisas demonstraram²⁷, carece de um entendimento compartilhado sobre o seu significado: as tarefas que são substituídas,

27. Neder et al., op. cit., 1988; Márcia Leite, “Inovação tecnológica e relações de trabalho: a experiência brasileira à luz do quadro internacional”. In: Castro, Nadya Araújo (org.). *A máquina e o equilibrista. Inovações na indústria automobilística brasileira*. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

as que permanecem, as razões para a manutenção de umas e a supressão de outras, o tipo de intervenção a ser efetuada nos sistemas automatizados, a supervisão monótona de processos que desenrolam-se por si sós ou a responsabilidade sobre o seu andamento e ritmo, levando a certas margens de escolhas etc. Alguns autores interpretaram tal fluidez na definição precisa das competências do trabalho nos novos processos automatizados como um incremento da intensificação, que já era grande no fordismo. Ao automatizar uma seção da fábrica, mantendo a outra manual, a resultante é o ritmo da segunda se adaptar ao ritmo da primeira, o que leva a um aumento da carga para os operadores que não tiveram suas tarefas transferidas para o mecanismo²⁸. Além disso, é difícil justificar socialmente a convivência de duas “idades” tecnológicas em uma mesma unidade de produção, quiçá para uma mesma função (por exemplo, usinagem em indústrias metal-mecânicas): são duas gerações de trabalhadores que se confrontam — na certa, uma vai permanecer, enquanto que a outra tem a indicação visível que está com os seus dias contados.

Por outro lado, o quadro regulatório conspira contra as mudanças, como ocorre com o impedimento legal de se efetuar trabalho diferente para o qual o assalariado foi contratado. Nesse caso, a lei protege a qualificação, erigindo um obstáculo à rotação de tarefas. Os líderes sindicais ficam na berlinda, pois aferrar-se à defesa da lei eventualmente traz como resultado o afastamento da base, a qual pode almejar a perseguição da qualificação por meio exatamente das mudanças de tarefas, com isso preparando-se inclusive para um mercado de trabalho bastante exigente.

Na medida em que a negociação coletiva — inclusive quanto a salários, como pode ser atestado pela implementação da Participação nos Lucros e Resultados — vai tomando uma feição menos abrangente, o padrão normativo das mudanças organizacionais vai deixando de ser associado ao ramo ou à profissão e passando a ser associado cada vez mais à empresa. O resultado aparente é que os temas da reestruturação produtiva, no limite, seriam flexíveis tanto quanto as empresas são irredutíveis entre si, o que desorienta bastante as formas tradicionais de ação sindical.

28. Rui Quadros Carvalho; Hubert Schmitz, “O fordismo está vivo no Brasil”, *Novos Estudos Cebrap*, São Paulo, n. 27, p. 148-56, jul. 1990.

IV. Conclusão

Nesse ponto, o modo como a reestruturação produtiva tem sido implementada dentro das empresas, no Brasil, reproduz a forma antipública de formação da sociabilidade pós-abertura política. Público e privado ainda se misturam onde não deveriam, e o poder de regulamentação coletiva do trabalho procura, também nesse tema, fazer as vezes de elemento modernizador. A diferença é que a pauta da reestruturação industrial baseada nos novos paradigmas é ela também privatizante, e isso em dois sentidos.

Primeiro, no acento familialista das políticas de comprometimento e persuasão da força de trabalho: ganhar o trabalhador ou trabalhadora e sua família inteira para a ordem fabril e para os imperativos de qualidade e produtividade — “faça em sua casa o que você faz na fábrica”, diz a propaganda sobre (a eliminação do) desperdício; ou, ainda, privilegiar a contratação do cônjuge para recompor um ambiente de reforço dos valores de franqueza, transparência e confiança²⁹.

Segundo, na medida em que coloca o acento na flexibilização e não na regulação. Ora, nossa cultura sindical está baseada na noção de direitos: não apenas como arma para sustentar as condições de trabalho mínimas de um regime fabril moderno, mas em uma outra acepção, como acesso a uma identidade coletiva, de dignidade e de orgulho de fazer parte de um grupo social (uma classe) relevante para a construção da nacionalidade. Uma leitura retrospectiva sobre a nossa história republicana vai demonstrar isso sem dificuldade³⁰.

O movimento sindical e trabalhador como um todo tem assim diante de si um duplo desafio: recuperar o atraso histórico em termos de uma regulação fordista do salário e das normas de contratação coletiva, por um lado, e lutar contra a investida privatizante dos novos métodos de organização do trabalho, por outro, o que, quanto a esse último aspecto,

29. Essa foi a realidade encontrada em uma grande empresa multinacional da área de cosméticos. Ver a propósito a pesquisa “Trabalho e qualificação no complexo químico paulista”, Cibele S. Rizek e Leonardo Mello e Silva, Cedes-CNPq/Finep, 1997.

30. Paoli, M. Célia. “Os direitos do trabalho e sua justiça: em busca das referências democráticas”. *Revista USP*, São Paulo, Edusp, n. 21, p. 100-15, 1994.

conecta o desafio local com o desafio global de cada movimento de trabalhadores em cada espaço nacional.

Embora com tradições de relações industriais distintas e temporalidades também diversas quanto à institucionalização e papel político do sindicalismo, Brasil e Portugal experimentam hoje pontos de convergência quando se leva em consideração os requisitos de qualidade e produtividade que acicam as empresas aqui como lá, tendo em vista as exigências oriundas das normas internacionais de produção. O quadro torna-se mais problemático quando os marcos de regulação nesse âmbito, tidos como “adquiridos”, vão sendo desmontados — em Portugal, com o novo *Código do Trabalho* em discussão atualmente; no Brasil, com as Reformas que instabilizam os recursos de proteção e assistência que, devidos a uma era anterior ao “novo sindicalismo”, permanecem ainda, paradoxalmente, como as balizas de um frágil sistema de bem-estar.

Referências bibliográficas

- ABREU, Alice R. P. e SORJ, B. (orgs.). *O trabalho invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.
- CARVALHO, Rui Quadros e SCHMITZ, Hubert. “O fordismo está vivo no Brasil”, *Novos Estudos Cebrap*, São Paulo, n. 27, p. 148-56, jul. 1990.
- FLEURY, Afonso. “Rotinização do trabalho: o caso das indústrias mecânicas”. In: FLEURY, Afonso C. C. e VARGAS, Nilton (orgs.). *Organização do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1983.
- HIRATA, Helena (org.). *Sobre o modelo japonês: automatização, novas formas de organização e relações de trabalho*. São Paulo: Edusp/Aliança Cultural Brasil Japão, 1993.
- HIRATA, Helena e FREYSSINET, Michael. “Mudanças tecnológicas e participação dos trabalhadores: os círculos de controle da qualidade no Japão”. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, RAE—publicações, v. 25, n. 3, 1985.
- LEITE, Márcia de P. *O futuro do trabalho. Novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Scritta, 1994.
- LEITE, Márcia. “Inovação tecnológica e relações de trabalho: a experiência brasileira à luz do quadro internacional”. In: CASTRO, Nadya Araújo (org.). *A*

máquina e o equilibrista. Inovações na indústria automobilística brasileira. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

MELLO E SILVA, Leonardo. "Perspectivas de acção sindical no Brasil e em Portugal: considerações preliminares a partir de exemplos pontuais", *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, Coimbra, n. 126, julho 1998, 25p.

NEDER, Ricardo Toledo; ABRAMO, Lais Wendel; SOUZA, Nair Heloisa Bicalho de; DIAZ, Alvaro; FALABELLA, Gonzalo; SILVA, Roque Aparecido da. *Automação e movimento sindical no Brasil.* São Paulo: Hucitec, 1988.

OSAWA, Machiko. "Transformação estrutural e relações industriais no mercado de trabalho japonês". In: HIRATA, Helena (org.). *Sobre o modelo japonês: automatização, novas formas de organização e relações de trabalho.* São Paulo: Edusp/Aliança Cultural Brasil Japão, 1993.

PAOLI, M. Célia. "Os direitos do trabalho e sua justiça: em busca das referências democráticas". *Revista USP*, São Paulo, Edusp, n. 21, p. 100-15, 1994.

PIORE, Michael J.; SABEL, Charles. *The Second Industrial Divide.* New York: Basic Books, 1984.

SANTOS, Boaventura de Sousa. "O Estado, as relações laborais e o Bem-Estar Social na semiperiferia: o caso português". In: SANTOS, Boaventura de Souza (org.). *Portugal: um retrato singular.* Porto: Afrontamento, 1993.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SOROCABA. "CCQ: História do peão que chegou em casa contando para a mulher que tinha ficado importante na fábrica...", Coleção Tiro ao Alvo n. 1.

WOMACK, James; JONES, Daniel; ROOS, Daniel. *The Machine that changed the world.* New York: Rawson Associates, 1990 [ed. brasileira da Editora Campus, Rio de Janeiro, 1992].

7

Teses para a renovação do sindicalismo
em Portugal, seguidas de um apelo**Boaventura de Sousa Santos*

1. O futuro do sindicalismo é tão incerto, como tudo o resto nas sociedades capitalistas do fim do século. Nem mais nem menos.

Há quem preveja que o movimento sindical, como qualquer outro movimento, tem um ciclo vital, infância, maturidade, velhice e morte. A verdade é que o ciclo vital do sindicalismo está muito ligado ao do capitalismo. Enquanto não se descortinar a morte do capitalismo não parece provável que se possa assistir à morte do sindicalismo. Isto não impede que, entretanto, quer o capitalismo, quer o sindicalismo se transformem profundamente.

A crise do sindicalismo é, contudo, uma evidência e a enorme dificuldade em levar a cabo uma discussão séria sobre o estado do sindicalismo é talvez a prova maior da existência dessa crise.

* Comunicação apresentada no Colóquio “Sindicalismo, os Novos Caminhos da Sociedade”, organizado pela CGTP-IN e realizado em Lisboa no dia 15 de Março de 1995.

2. Os problemas com que se debate entre nós o movimento sindical não são específicos da sociedade portuguesa. Tendo causas e características comuns com as do movimento sindical internacional, assumem, no entanto, na nossa sociedade alguns traços próprios.

É costume dividir o movimento sindical nos países europeus mais desenvolvidos depois da segunda guerra mundial nos seguintes períodos: O primeiro período, finais da década de sessenta, princípios da década de setenta, foi de grande mobilização colectiva dos trabalhadores e seus sindicatos. Foi, aliás, um período de grande mobilização social em geral do qual emergiram novos movimentos sociais com propostas social e politicamente muito mais avançadas que as dos sindicatos, pressionando estes a abandonar o status quo sindical do pós-guerra. Neste período, a grande questão para os sindicatos foi a da sua capacidade para representar adequadamente reivindicações operárias por vezes radicais e insusceptíveis de acomodar nas estruturas organizativas dos sindicatos.

O segundo período, que corresponde grosso modo à década de setenta, foi o período da concertação social. Perante a forte mobilização colectiva e sem melhores alternativas, o empresariado aceitou uma maior participação dos trabalhadores e dos seus sindicatos na gestão das empresas e da política macro-económica. À medida que a mobilização colectiva se institucionalizou, o Estado assumiu um papel mais central nas negociações colectivas tripartidas.

O terceiro período, que se inicia no princípio da década de oitenta e vem até aos nossos dias, é a crise da macro-concertação social. Novos conceitos de produção pós-fordista reclamam a flexibilização da relação salarial, a segmentação, a fragmentação e diversificação da força do trabalho, e a conseqüente deslocação do centro de gravidade das relações capital-trabalho da macro-concertação para a micro-negociação da empresa. O Estado procura retirar-se e os empresários e gestores ganham poder de iniciativa na gestão da produção.

É hoje reconhecido que, nos países centrais, o movimento sindical emergiu da década de oitenta no meio de três crises distintas ainda que interligadas. A crise da capacidade de agregação de interesses em face da crescente desagregação da classe operária, da descentralização da produção, da precarização da relação salarial e da segmentação dos mercados

de trabalho; a crise da lealdade dos seus militantes em face da emergência contraditória, do individualismo e de sentimentos de pertença muito mais amplos que os sindicais que levou ao desinteresse pela acção sindical, a redução drástica do número de filiados, ao enfraquecimento da autoridade das lideranças sindicais; e, finalmente, a crise de representatividade resultante, afinal, dos processos que originaram as duas outras crises.

A descrição desta periodização mostra bem que ela se adequa mal ao movimento sindical português. O primeiro período foi vivido na sua maior parte pelo movimento sindical português em clandestinidade. Lembrar as condições difíceis em que tiveram lugar as grandes mobilizações operárias, sobretudo a partir de 1969, é a melhor maneira de homenagearmos hoje a Intersindical na celebração nos seus vinte cinco anos.

No momento em que nos países europeus se iniciava o período da concertação social ocorreu entre nós o 25 de Abril que transformou profundamente as relações entre o capital e o trabalho. Grande mobilização colectiva, por vezes contra as directivas sindicais, o capital em fuga, os gestores remetidos à gestão do medo, a nacionalização da grande indústria, banca e seguros, um Estado paralisado na sua capacidade repressiva e aparentemente mais próximo do trabalho do que do capital, tudo isto criou momentaneamente a vertigem do socialismo. Este período venceu uma das marcas mais distintivas do sindicalismo português: o facto de a sua força ser indissociável da influência que pode exercer sobre o poder do Estado.

A segunda metade da década de setenta foi, por isso, particularmente difícil para o movimento. Perante um tecido empresarial dramaticamente heterogéneo tendo, de um lado, um patrão demasiado poderoso, o Estado, ou as multinacionais, e, do outro, uma imensidão de pequenos e médios empresários sem prática nem cultura capitalista, o movimento sindical, saturado de ingerências partidárias, teve de conviver com a frustração de um sonho socialista cada vez mais distante e com uma prática de reconstrução capitalista segundo as receitas do primeiro acordo com o FMI.

É já no fim da década de setenta que se inicia entre nós o período da concertação social. A criação da UGT com forte intervenção do Estado e igualmente saturadas ingerências partidárias, marca o início desse período que tem na criação do Conselho Permanente de Concertação

Social em 1984 o seu segundo momento significativo, tendo lugar o terceiro momento já no final da década de oitenta quando a CGTP assume o seu lugar no Conselho. Isto significa que, entre nós, a concertação social se institucionaliza no momento em que há muito estava em crise nos países europeus mais desenvolvidos, então já em plena fase de flexibilização da relação salarial.

No prazo de pouco mais de vinte anos, Portugal viveu em curto circuito histórico a sobreposição de diferentes momentos de relações entre o capital e o trabalho que noutros países tiveram um desenvolvimento orgânico e sequencial. E para mais viveu-os em dessincronia com o que sucedia em sociedades europeias a que entretanto nos fomos ligando mais e mais em termos económicos e políticos. Quando aí houve mobilização colectiva, tivemos repressão, quando aí houve concertação tivemos mobilização e nacionalizações, quando aí houve crise da concertação e flexibilização aqui tivemos um discurso de concertação e uma prática de flexibilização.

Não admira, pois, que a vida sindical esteja hoje mergulhada numa crise de identidade. Num país com legislação laboral relativamente avançada, os direitos dos trabalhadores são maciça e impunemente violados. Os nossos empresários e gestores contam-se entre os mais arrogantes e hostis de toda a Europa para com a actividade sindical. Nalgumas empresas, os mesmos gestores de há vinte anos confrontam hoje os mesmos dirigentes sindicais de há vinte anos com uma arrogância tal que choca até ao absurdo com o medo que há vinte anos os levava a consultar os trabalhadores por tudo e por nada.

3. A dessincronia entre o movimento sindical português e o europeu não é resolúvel a curto prazo. Enquanto na Europa é hoje comum dizer-se que a reestruturação industrial e nova terciarização da economia estão completadas e que o enfraquecimento que ela provocou no movimento sindical já atingiu o seu ponto mais fundo, em Portugal nada nos garante que isto já tenha sucedido.

A reestruturação está em curso ainda, as pressões sobre o movimento sindical são sobretudo negativas, no sentido da desregulamentação da economia e da divisão do movimento sindical, da degradação

dos salários reais e do trabalho precário, e não se vislumbra ainda um padrão civilizado e consistente de relações entre trabalhadores e empresários, um padrão adequado às novas condições de continuada reorganização da produção, cada vez mais dominada pela qualidade e pela competição e concorrência internacionais. Sabemos que estas novas condições funcionam como restrições: o importante é saber como se poderão converter em oportunidades para o movimento operário e sindical.

O movimento sindical português está na contingência de viver os próximos anos em clima de grande insegurança e incerteza que, por vezes, atingirá a própria identidade do interlocutor (vai haver indústria portuguesa ou indústria em Portugal? Há uma classe empresarial portuguesa ou uma classe empresarial em Portugal, ou nem uma coisa nem outra? Há um Estado Português ou um Estado em Portugal que executa no nosso país as directivas da União Europeia?).

Nestas condições o sindicalismo português será certamente solicitado em direcções opostas. Por um lado, pretender-se-á que navegue à vista, assumindo uma estratégia defensiva dominada pela lógica da guerra de posição. Por outro lado, pretender-se-á que atente para além do que está próximo e visível, que seja agressivo e criativo nas suas propostas e que, aproveitando as inseguranças presentes, que também atingem o empresariado, assuma uma estratégia dominada pela lógica da guerra de movimento.

Dada a volatilidade das condições presentes, não é possível decidir com segurança se uma ou outra postura é a mais correcta. A minha intuição e o meu senso comum de sociólogo diz-me que a segunda, sendo a mais difícil, é a mais promissora. Perfilho-a, no entanto, com um qualificativo importante. É que, em meu entender, para ter êxito, uma estratégia de longo alcance, agressiva e criativa tem de começar por aplicar-se ao próprio movimento sindical, questionando-o de alto a baixo na convicção que a co-participação na construção de um futuro melhor só é possível se assentar na co-responsabilização nos erros do passado que desembocaram no presente.

Em meu entender, é preferível que seja o movimento sindical a questionar-se a si próprio e por sua iniciativa, até porque, se o não fizer, acabará por ser questionado a partir de fora, como já está a suceder, e por forças sociais e políticas que lhe são hostis.

Por assim entender, centro as minhas teses e o meu apelo nas tarefas de autoquestionamento do sindicalismo português convicto de que por esta via se obterá a prazo uma maior dignificação do trabalho e do sindicalismo.

4. O movimento sindical foi moldado e consolidado ao nível das sociedades nacionais. Hoje está sob uma dupla e contraditória pressão desestruturadora: a pressão das exigências locais e localizantes, por um lado, e a pressão das exigências transnacionais e transnacionalizantes, por outro.

Tanto as pressões locais como as transnacionais conduzirão a um processo de reconstrução institucional do sindicalismo que será longo e difícil mas o único susceptível de transformar as dificuldades em oportunidades.

Em última instância, as dificuldades decorrem do estreito e desigual quadro em que opera a função histórica primacial dos sindicatos: a luta e a negociação colectivas. O patronato e os governos nacionais partem para a negociação colectiva ancorados em políticas económicas internacionais. As suas propostas reflectem a mundialização dos capitais, obedecem a lógicas de regulação mundial ou de espaços económicos integrados e a quadros de concorrência sectorial definidos à escala global. Ao contrário, os trabalhadores discutem, no essencial, em estrito quadro nacional, reflectindo a imperfeição do fenómeno de mundialização, isto é, o facto de a força de trabalho ser ainda essencialmente local.

A desproporção de forças é, assim, abissal: todos os governos (sejam eles liberais, conservadores ou socialistas) apresentam à mesa das negociações, grosso modo, as mesmas soluções: contenção ou redução salarial; segmentação e flexibilização do mercado de trabalho; desmantelamento das aquisições do Estado-Providência (onde exista); e impulso aos programas privatizadores. Com os dois primeiros objectivos, os governos querem evitar a queda dos lucros na expectativa da retoma dos investimentos. Com os dois últimos, o objectivo é manter em níveis toleráveis o défice orçamental. A opção estratégica da actual ordem económica é o controlo nacional das tensões inflacionárias e não do emprego.

Esta é talvez a principal dificuldade prática da função sindical e uma das causas mais fortes da descrença na força do sindicalismo. Assim sendo, os dirigentes sindicais não podem adiar por mais tempo a extracção de consequências. Estamos em presença de uma contradição não passageira e que exige respostas à altura do que está em jogo. Há um problema de lugar para o sindicalismo no contexto da mudança de espaço e de escala em que operam as políticas económicas à luz das transformações em curso nos sistemas produtivos.

5. A globalização da economia e as transformações nos sistemas produtivos estão a alterar profundamente as relações no espaço da produção. Estas relações são de dois tipos: as relações de produção contratualmente estabelecidas entre o trabalho e o capital e que constituem no seu conjunto a relação salarial, e as relações na produção que governam o trabalho concreto realizado pelos trabalhadores durante o dia de trabalho, relações entre trabalhadores, destes com supervisores, com gestores, segundo as normas e regulamentos da empresa, às vezes fixadas por escrito, outras vezes não escritas e transmitidas oralmente segundo a “cultura de empresa”.

Estes dois tipos de relações, sendo indissociáveis, têm lógicas diferentes e é igualmente diferente o impacto das transformações recentes em cada um deles. Assim, a flexibilização das relações de produção significa invariavelmente a precarização da relação salarial, enquanto a flexibilização das relações na produção pode significar enriquecimento e maior autonomia do processo de trabalho, ou seja, diminuição da alienação no trabalho. Historicamente o movimento sindical tendeu a privilegiar as relações de produção, negligenciando as relações na produção. Quanto mais contestatário o sindicalismo, mais vincada foi essa tendência.

Este facto esteve na origem de uma das debilidades do sindicalismo. Ao centrar-se prioritariamente nas questões do emprego e do salário, os sindicatos tenderam a desinteressar-se dos desempregados, das mulheres, dos reformados e dos jovens à procura do primeiro emprego, e, ao fazê-lo, descuraram um campo imenso de solidariedade potencial. Mas, por outro lado, em relação aos trabalhadores com emprego em que sempre se interessaram, interessaram-se sempre e apenas por uma pe-

quena fracção das suas preocupações. De facto, os trabalhadores que estão empregados e recebem um salário confrontam-se no seu quotidiano com muitos problemas que afectam decisivamente a sua qualidade de vida e a sua dignidade enquanto cidadãos para os quais os sindicatos que os representam não têm resposta adequada. Tais problemas, por relevarem das relações na produção, são considerados menos importantes e são deixados para comissões de trabalhadores que hoje, na maioria dos casos, ou não existem ou estão desactivadas, ou, quando existem, são quase sempre olhadas com suspeita pelas estruturas sindicais.

6. As transformações recentes do capitalismo mundial estão a alterar profundamente, tanto as relações de produção, como as relações na produção e, sobretudo, as relações entre umas e outras. O impacto destas alterações nas organizações dos trabalhadores é difícil de prever mas não será demasiadamente ousado pensar que ele será muito significativo. São as seguintes as principais transformações:
 - a transnacionalização da economia protagonizada por empresas multinacionais que convertem as economias nacionais em economias locais e dificultam se não mesmo inviabilizam os mecanismos de regulação nacional, sejam eles predominantemente estatais, sindicais ou patronais;
 - a descida vertiginosa na quantidade de trabalho vivo necessário à produção das mercadorias, fazendo com que seja possível algum crescimento sem aumento de emprego;
 - o aumento do desemprego estrutural gerador de processos de exclusão social agravados pela crise do Estado-Providência;
 - a enorme mobilidade e conseqüente deslocalização dos processos produtivos tornadas possíveis pela revolução tecnológica e imperativas pela predominância crescente dos mercados financeiros sobre os mercados produtivos que tende a criar uma relação salarial global, internamente muito diferenciada mas globalmente precária;
 - o aumento da segmentação dos mercados de trabalho e de tal modo que nos segmentos degradados os trabalhadores

- empregados permanecem, apesar do salário, abaixo do nível de pobreza, enquanto nos segmentos protegidos a identificação como trabalhador desaparece dado o nível de vida e a autonomia de trabalho e o facto de os ciclos de trabalho e de formação se sobreporem inteiramente;
- a saturação da procura de muitos dos bens de consumo de massa que caracterizaram a civilização industrial, de par com a queda vertical da oferta pública de bens colectivos, tais como a saúde, o ensino e a habitação.
 - a destruição ecológica que paradoxalmente alimenta as novas indústrias e serviços ecológicos ao mesmo tempo que degrada a qualidade de vida dos cidadãos em geral;
 - o desenvolvimento de uma cultura de massas dominada pela ideologia consumista e pelo crédito ao consumo que aprisionam as famílias à prática ou, pelo menos, ao desejo da prática do consumo;
 - as alterações constantes nos processos produtivos que para vastas camadas de trabalhadores tornam o trabalho mais duro, penoso e fragmentado e, por isso, insusceptível de ser motivo de auto-estima ou gerador de identidade operária ou de lealdade empresarial;
 - o aumento considerável dos riscos contra os quais os seguros adequados são inacessíveis à grande maioria dos trabalhadores.

Entre outras, estas são transformações vastíssimas e muito heterogéneas, que ora se potenciam umas às outras, ora se neutralizam, sendo, pois, impossível prever o seu impacto global nas relações de produção ou nas relações na produção. Mas as seguintes ocorrências parecem mais prováveis que improváveis.

Em primeiro lugar, as relações de produção serão em geral cada vez mais instáveis, precárias, e insusceptíveis de ser reguladas a nível nacional e muito menos homoganeamente. Serão, pelo contrário, cada vez mais importantes as regulações locais e transnacionais e todo o problema reside na possibilidade de incorporar nesta realidade o princípio da solidariedade. Ao contrário do que pretende o credo neo-liberal, a

estabilidade mínima da vida de vastas camadas das classes trabalhadoras terá de ser obtida por mecanismo políticos directos (como, por exemplo, rendimento familiar mínimo garantido) em que os trabalhadores contam como cidadãos e em que os sindicatos intervêm a par de outras organizações sociais e políticas.

Em segundo lugar, quanto mais instáveis e precárias forem as relações de produção, mais intensamente a experiência laboral será dominada pelas relações na produção. Por outras palavras, quanto mais difícil se torna defender a relação salarial, mais importante se torna lutar pela qualidade das relações sociais no processo de trabalho concreto, ainda que os dois combates sejam estrategicamente um só. Se assim for, as funções assumidas pelas comissões de trabalhadores ao nível do local de trabalho tenderão a ter um papel cada vez mais importante. Por outro lado, quanto mais a produção de bens e serviços for dominada por multinacionais, maior será a necessidade de articular as reivindicações locais com as reivindicações transnacionais e de o fazer muitas vezes ao nível da empresa. As comissões de trabalhadores, funcionando em rede transnacional, estão em melhores condições para realizar tal articulação.

Uma terceira ocorrência é que a experiência de trabalho, sendo cada vez mais presente e premente enquanto prática de vida, será cada vez mais desvalorizada enquanto cultura e ideologia. Será cada vez mais cercada e relativizada por experiências culturalmente mais valorizadas tais como a experiência da cidadania contra a exclusão social, da participação contra a alienação, da democracia contra os fascismos privados, dos direitos do consumidor contra um consumo degradado, dos direitos ecológicos e culturais contra a perda da qualidade de vida. Por esta via, far-se-á uma transferência progressiva da identidade operária para identidade cidadã. Isto significa valorizar o que de melhor a cultura operária produziu: uma ambição de cidadania partilhável por toda a sociedade. Esta transferência terá duas consequências principais. Por um lado, a cidadania no espaço da produção convoca de novo as comissões de trabalhadores a um papel mais central, a uma relação mais equilibrada entre sindicatos e comissões de trabalhadores e, sobretudo, a que uns e outros estejam mais dependentes do universo dos trabalhadores no espaço da produção. Só isso poderá impedir que os patrões ou os seus gestores continuem a tentar usar as comissões de trabalhadores para en-

fraquecer os sindicatos, afastando-os dos processos de negociação. Por outro lado, a cidadania fora do espaço da produção convoca o movimento sindical a articular-se com outros movimentos sociais progressistas, movimentos de consumidores, ecológicos, antiracistas, feministas, etc. Muitas das energias contestatárias contidas no movimento sindical devem ser deslocadas para a articulação com estes outros movimentos.

Estas ocorrências criam assim oportunidades novas de reforçar a democracia sindical e de, através delas, construir, a partir da base, a unidade sindical. Quando eleitas pelo universo dos trabalhadores, as comissões de trabalhadores cumprem essa exigência democrática. É sabido, contudo, que tais comissões só sobrevivem nalgumas empresas, quase sempre grandes empresas, e que são inúmeras as dificuldades para formar e manter quadros sindicais ao nível da empresa.

Deve defender-se que onde não existam comissões de trabalhadores estas sejam criadas ou então sejam as comissões sindicais a absorver as funções das comissões de trabalhadores. Mas, para isso, é indispensável que as comissões sindicais deixem de ser eleitas pela via sindical e passem a ser eleitas pelo universo de trabalhadores, a partir de listas compostas por sindicalistas, independentemente da central a que pertençam. Por esta via, conferir-se-á uma nova legitimidade à acção sindical transformando-a em factor de unidade dos trabalhadores, uma unidade construída a partir da base e bem colada aos interesses, às aspirações e às escolhas dos trabalhadores.

Esta participação é também uma responsabilização. Perante a volatilidade das decisões, dos acordos e dos conflitos, a responsabilização tem de ser cada vez mais transparente. As eleições para as comissões de trabalhadores e para as comissões sindicais são um meio fundamental para conseguir tal transparência, mas não certamente o único. Há, por exemplo, que revalorizar o referendo como forma de sustentar as boas decisões e os bons acordos, mas também como forma de responsabilizar os trabalhadores por eventuais más decisões ou maus acordos.

A exigência da cidadania é uma exigência de democracia e de participação. Só a podem fazer genuinamente face às outras forças sociais as comissões de trabalhadores e os sindicatos que as cumprirem internamente. Sem democracia interna o apelo à democracia externa é uma mistificação que já não engana nem quem o faz.

7. As relações entre partidos e sindicatos têm raízes históricas profundas que, de resto, variam significativamente de país para país. No período de refundação do movimento sindical que começámos a atravessar, tais relações e raízes têm de ser reavaliadas radical e criticamente.

Os partidos democráticos continuam a entender o movimento sindical como correia de transmissão. O espaço de intervenção que este lhes faculta não está sujeito às regras do espaço público e é, por isso, vulnerável à criação de privilégios oligárquicos e à substituição das fontes de legitimidade.

Longe de mim contestar o direito dos militantes partidários à intervenção sindical, mas é facto que as condições antidemocráticas em que se gerou, na clandestinidade, o movimento sindical português, favoreceram a influência do PCP na Intersindical. As condições antidemocráticas em que se travaram, na clandestinidade, as rivalidades entre o PCP e o PS e as condições revolucionárias em que essas rivalidades continuaram no imediato pós-25 de Abril, favoreceram a influência do PS na constituição e consolidação da UGT. Estas influências — que, não raro, se transformaram em ingerências — qualquer que tenha sido a sua justificação no passado, são hoje um dos factores da crise de confiança de muitos trabalhadores nas suas organizações de classe.

A influência na CGTP, por vir de um partido obrigado, na prática, a uma postura de contra-poder, privilegiou exageradamente um sindicalismo de contestação. A influência na UGT, por vir de um partido sem vocação para partido de oposição, privilegiou exageradamente um sindicalismo de participação. Os exageros de um sindicalismo de contestação, que não produz resultados palpáveis, e de um sindicalismo de participação, que confunde participação com consentimento aos critérios arbitrários da gestão, contribuíram para criar um vazio onde prosperou o sindicalismo defensivo, num quadro geral de dessindicalização.

Esta situação é tanto mais grave quanto é certo que nem o sindicalismo contestatário nem o sindicalismo participativo têm condições para continuar a actuar entre nós nas formas em que o têm feito até agora. Assim, o sindicalismo contestatário corre o risco de desaparecer, não por falta de energia ou motivação dos dirigentes sindicais, mas pura e simplesmente por encerrarem as empresas onde ele era mais forte e

tinha tradição. Por seu lado, o sindicalismo de participação, que entre nós é muito mais uma aspiração que uma vivência, corre o risco de se desacreditar pela trivialidade dos acordos em que se afirma.

As dificuldades dos dois tipos de sindicalismo residem ainda numa característica comum, que os une para além de tudo o que os divide. É que, quer um quer outro tipo de sindicalismo, assenta entre nós num sentimento de fragilidade e na ideia de que o que quer que se consiga de benefício para os trabalhadores só se consegue quando o Estado intervém. Ora, o Estado tende a intervir cada vez menos e quando intervém tende a fazê-lo cada vez mais contra os interesses dos trabalhadores.

O fim das relações privilegiadas entre as organizações sindicais e os partidos é urgente e quanto mais tarde ocorrer pior para os sindicatos. O fim dessas relações é exigido pelas novas condições da luta sindical que separam, como nunca antes, o objectivo de civilizar o capitalismo e o objectivo de construir um socialismo civilizacional.

Na medida em que o objectivo é civilizar o capitalismo, os sindicatos continuarão a ser uma organização privilegiada mas, para isto, terão de agir com total autonomia em relação aos partidos e de ser totalmente indiferentes às preferências partidárias dos trabalhadores ou dos patrões.

Na medida em que o objectivo seja construir um socialismo civilizacional, os sindicatos não têm quaisquer privilégios organizacionais e, portanto, não estão em condições de ditar nenhuma relação privilegiada com quaisquer partidos ou outras organizações. Por isso, sempre que houver relações privilegiadas, eles serão sempre mais vitimizados do que beneficiados por elas. Deverão, ao contrário, articular-se com todos os movimentos apostados na constituição do socialismo civilizacional. A influência que cada uma destas perspectivas vier a disfrutar entre os trabalhadores deve resultar da vontade destes democraticamente expressa.

Tal como as organizações sindicais, os partidos políticos formaram-se tendo em vista a sociedade nacional e, portanto, tal como eles estão hoje sujeitos às pressões tanto locais e localizantes como transnacionais e transnacionalizantes. As crises que tais pressões provocam nos sindicatos e nos partidos têm algumas semelhanças, mas são estruturalmente

distintas. Tal como aconteceu no passado, é natural que os partidos tentem resolver as suas crises à custa dos sindicatos e vice-versa, que os sindicatos tentem resolver as suas crises à custa dos partidos. Porque a refundação sindical tem de ser mais profunda que a refundação partidária, a confusão entre as crises dos partidos e a crise dos sindicatos é mais prejudicial para os sindicatos do que para os partidos. E o mesmo sucede com a confusão entre os modos de resolver tais crises. Assim, se é mau para os sindicatos que estes tentem resolver as suas crises à custa dos partidos, é ainda pior para os sindicatos que os partidos tentem resolver as suas crises à custa dos sindicatos.

8. O novo sindicalismo receberá do velho sindicalismo as tradições opostas da contestação e da participação mas recebe-as transformando a oposição entre elas em complementaridade. A complementaridade entre as duas tradições pressupõe a união operacional do movimento sindical.

O novo sindicalismo tem de ser pragmaticamente de contestação e de participação. A opção entre uma outra estratégia será ditada pelos seguintes três critérios, dispostos por ordem decrescente de valência: (1) a opção que melhor evita a dessindicalização e o sindicalismo defensivo; (2) a opção que mais eficazmente divide os patrões em termos de adesão ao capitalismo civilizado, (3) a opção que garante a maior neutralidade possível de um Estado que nunca é neutral.

Na grande maioria das situações, a melhor estratégia é a que mistura em doses diferentes a contestação e a participação. Consoante os casos, teremos uma contestação participativa ou uma participação contestatária. Nas novas condições de desenvolvimento do capitalismo, o movimento sindical consolidar-se-á tanto mais quanto melhor calibrar as doses necessárias de participação e de contestação na sua estratégia. Fá-lo-á tanto melhor quanto mais flexível e atenta às condições concretas for a calibragem das doses e quanto mais criativas forem as misturas entre elas.

9. O compromisso político dos sindicatos é com os trabalhadores e a democracia. É um compromisso duplamente exigente. Porque

os trabalhadores são menos cidadãos da sua empresa do que são do seu país, a democracia representativa é sempre para eles uma experiência limitada e frustrante. Os limites e as frustrações desta experiência só podem ser superados, por via progressista, na medida em que a democracia representativa for complementada pela democracia participativa tanto no espaço público como no espaço da produção. Os sindicatos actuam no espaço público enquanto movimento social e parceiro social e actuam no espaço da produção enquanto representantes dos trabalhadores.

O que mais profundamente distingue os sindicatos dos partidos é que os sindicatos, ao contrário dos partidos, têm de praticar simultaneamente a democracia representativa e a democracia participativa e em termos tais que a primeira só é possível na medida em que é sustentada pela segunda. As dificuldades da democraticidade interna dos sindicatos é, assim, dupla e traduz-se num paradoxo: a experiência da democracia representativa foi sempre para os trabalhadores uma experiência limitada e frustrante; mas o movimento sindical nunca dispôs de uma cultura organizacional que desse prioridade à democracia participativa, salvo em momentos e processos episódicos.

Porque os trabalhadores são sempre cidadãos de segunda classe nas suas empresas, o défice de democracia face ao patrão facilita subrepticamente a reprodução de um défice de democracia face às estruturas sindicais. Em situações extremas, os dois défices são tão semelhantes que os trabalhadores têm dificuldade em os distinguir. Quando uma estrutura sindical organiza um plenário sindical dispondo na sala os seus dirigentes e planeando as suas intervenções de modo a abafar, a desautorizar ou desencorajar todas as vozes discordantes em relação à estratégia sindical definida de antemão pela estrutura, quando procede assim está a perfilhar uma concepção de participação dos trabalhadores muito semelhante à do patrão que considera que envolve participativamente os trabalhadores na vida da empresa quando os consulta sobre se o piso da fábrica está ou não escorregadio.

10. Em conclusão, o movimento sindical está perante um desafio global e as oportunidades para o vencer não são menores que as de ser vencido por ele. Este desafio coloca-se a diferentes níveis. Os mais importantes são os seguintes:

- **O desafio da solidariedade.** O movimento sindical tem de revalorizar e de reinventar a sua tradição solidarista de modo a desenhar um novo, mais amplo e mais arrojado arco de solidariedade adequado às novas condições de exclusão social. É antes de mais necessário uma nova solidariedade entre trabalho com emprego e trabalho sem emprego e é à luz dela que, em parte, se deve discutir a questão da redução nacional internacional do horário de trabalho e do trabalho entre idosos. É desde logo também necessário uma nova solidariedade entre homens e mulheres trabalhadores. Os estudos de sociologia do trabalho demonstram à sociedade as múltiplas discriminações de que são vítimas as mulheres no processo de selecção e nas carreiras, no modo como são sujeitas a exames médicos discriminatórios e a questionários sobre a vida íntima, indiscretos quando não mesmo indecentes. E tudo isto ocorre muitas vezes perante o silêncio e senão mesmo com a conivência do sindicato ou da comissão de trabalhadores.

Acima de tudo, é necessário reconstruir as políticas de antagonismo social que confirmam ao sindicalismo um papel acrescido na sociedade e o transformem num factor de esperança na possibilidade de uma outra forma de organização social. Um sindicalismo menos partidário e mais político, menos sectorial e mais solidário. Um sindicalismo de mensagem integrada e alternativa civilizacional, onde tudo liga com tudo: trabalho e meio ambiente; trabalho e sistema educativo; trabalho e feminismo; trabalho e necessidades sociais e culturais de ordem colectiva; trabalho e Estado-Providência; trabalho e terceira idade; etc.

Para isto, o sindicalismo tem de saber beber inovadoramente nas suas melhores raízes e tradições. O sindicalismo tem de voltar a ser parte integrante da “sociedade-providência”, capaz de absorver funções tradicionais do Estado em vários

domínios da “assistência” e susceptível de recuperar o que de melhor existia na tradição comunitária e auto-educativa do sindicalismo do fim do séc. XIX e início do século XX — um sindicalismo não simplesmente prestador de serviços, de repartições de horário normal, mas dinamizador de espaços comunitários. Esta actividade social conferirá uma nova acuidade à questão do financiamento dos sindicatos. É exigível que o Estado transfira para os sindicatos os recursos necessários ao desempenho adequado destas actividades, à semelhança do que fez em relação a outras instituições da sociedade civil. Por outro lado, é necessário repensar a questão dos fundos de solidariedade para iniciativas de reconversão da actividade profissional, de apoio aos jovens, aos idosos, aos desempregados. É recomendável que uma parte das receitas sindicais seja obrigatoriamente afectada a tais fundos de solidariedade.

- **O desafio da unidade.** Nas sociedades capitalistas, a luta entre os sindicatos e os empresários é sempre desigual e o Estado não é solução para essa desigualdade. No entanto, os desequilíbrios são dinâmicos e mutáveis. Assim, se é fácil ao capital e ao Estado dividir o movimento sindical, este não deve desistir de (1) manter a unidade, (2) dividir o capital e o Estado de modo a tirar proveito da divisão.

As razões que levaram à divisão do movimento sindical já não se mantêm hoje. Na luta por um capitalismo civilizado não há qualquer justificação para um movimento sindical dividido. Na luta pelo socialismo civilizacional, o movimento sindical é apenas um entre muitos outros movimentos, e não será sequer o mais importante.

Foi historicamente mais fácil dividir o movimento sindical do que será voltar a uni-lo. Será um processo mais ou menos longo, em várias etapas, algumas delas só possíveis com a sucessão das gerações. Se a concertação da acção sindical é um imperativo da presente geração de sindicalistas, a fusão só será possível com a próxima geração. E nessa altura será imperativa, se não for entretanto tarde demais.

A unidade não é um valor em si mesma. Só faz sentido onde o capital quer ver os trabalhadores divididos, ou seja, na concertação social e na negociação colectiva. Para além disso, quer ao nível nacional, quer ao nível transnacional e sobretudo local, a diversidade das situações e das expectativas não deve ser escamoteada em nome de pretensas unidades que quase sempre escondem a preponderância dos interesses de algum grupo sindical. A inovação e a criatividade das iniciativas de base deve ser sempre promovida como fonte de novas possibilidades de unidade e de solidariedade. Um bom caminho para a unidade e para a solidariedade construídas a partir da base é a eleição pelo universo dos trabalhadores das comissões sindicais, tal como das comissões de trabalhadores, a realização de referendos sobre decisões importantes.

- **O desafio da escala organizativa.** Contrariamente às aspirações do movimento operário do séc. XIX, foram os capitalistas de todo o mundo que se uniram e não os operários. Pelo contrário, enquanto o capital se globalizou, o operariado localizou-se e segmentou-se. Há que tirar as lições deste facto. O capital desembarçou-se muito mais facilmente da escala nacional que o movimento sindical. Na fase que se avizinha o movimento sindical terá de se reestruturar profundamente de modo a apropriar-se da escala local e da escala transnacional pelo menos com a mesma eficácia com que no passado se apropriou da escala nacional. Da revalorização das comissões de trabalhadores e de comissões sindicais com funções alargadas à transnacionalização do movimento sindical desenha-se todo um processo de destruição institucional e de construção institucional.
- **O desafio da lógica organizativa.** Apesar da experiência do trabalho ser cada vez mais absorvente, quer quando se tem essa experiência, quer quando se está privado dela, o colectivo dos trabalhadores está social e culturalmente isolado. Quanto maior o isolamento social, maior é a predisposição para criar sentimentos de desconfiança e de ressentimento em relação a todos os que não partilham o quo-

tidiano do trabalho e entre eles estão os próprios dirigentes sindicais. A actual lógica organizativa dos sindicatos pode assim contribuir para aprofundar o isolamento social do colectivo do trabalho.

Da lógica do controle e do aparelho à lógica da participação e do movimento, o movimento sindical deve reorganizar-se de modo a estar simultaneamente mais próximo do quotidiano dos trabalhadores enquanto trabalhadores e das aspirações e direitos legítimos dos trabalhadores enquanto cidadãos. Para isso, é preciso desenhar estratégias para “premiar” os sindicalistas mais activos em vez dos sindicalistas mais dóceis perante directivas centrais; para fazer assentar a formação dos sindicalistas na ideia da solidariedade concreta para com trabalhadores concretos e não na ideia abstracta do patrão como inimigo, uma ideia inviável na prática e psicologicamente inibidora; e, finalmente, estratégias para evitar a burocratização dos dirigentes e para permitir que eles enriqueçam os seus lugares de trabalho com a experiência de dirigentes através da rotação frequente e de mandatos não renováveis ou só restritamente renováveis.

Em suma, é necessário um sindicalismo de base, radicalmente democrático onde o peso dos aparelhos nos processos de decisão seja drasticamente limitado e os processos de decisão colectiva usem todas as formas de democracia, nomeadamente as que diminuam as suspeitas de instrumentalização.

Esta transformação da lógica organizativa interna deverá, para ter êxito, ser complementada por uma transformação da lógica organizativa externa. O movimento sindical tem de procurar articulações com outros movimentos sociais e tem de reivindicar o direito de estar presente, enquanto tal, em lutas não especificamente sindicais. Mas a solidariedade para fora não pode ser imposta para dentro. A solidariedade para fora ou nasce de dentro ou é manipulação política.

- **O desafio da lógica reivindicativa.** A fragmentação do processo produtivo acarreta a da força de trabalho, mas tam-

bém, de algum modo, a da actividade empresarial pelo menos ao nível local e regional. Embora as forças sejam muito desiguais, o trabalho deve tentar diferenciar e segmentar o capital no próprio processo em que é diferenciado e segmentado por este. A flexibilização é uma via de dois sentidos e os sindicatos têm de ser tão selectivos face aos empresários e gestores, tal como estes o são em relação aos trabalhadores. Daí, a necessidade de um cada vez maior pragmatismo na opção entre contestação e participação, nas muitas combinações possíveis entre ambas e nas mudanças entre elas de um momento para outro, de uma empresa para outra, de um sector para outro. O importante é que em cada opção cada uma das estratégias seja a adoptada ou reivindicada com autenticidade: contestação genuína em vez de contestação simbólica; participação em assuntos importantes em vez de participação em assuntos triviais.

Para além de pragmáticas e de autênticas, as formas de luta têm de ser inovadoras e criativas. Numa sociedade mediaticizada, é preciso ir além da greve de 24 horas e da manifestação ainda que se reconheça que a luta pela presença da comunicação social possa introduzir factores de combate estranhos ao conflito.

Por outro lado, a acção reivindicativa não pode deixar de fora nada do que afecte a vida dos trabalhadores. Não se trata apenas do desenvolvimento regional, da formação profissional, da reestruturação dos sectores. Trata-se também dos transportes, da educação, da saúde, da qualidade do meio ambiente e do consumo. O sindicalismo já foi mais movimento que instituição. Hoje é mais instituição que movimento. No período de reconstituição institucional que se avizinha, o sindicalismo corre o risco de se esvaziar se entretanto não se reforçar como movimento. A concertação social tem de ser um palco de discussão e de luta pela qualidade e a dignidade da vida e não incidir meramente sobre rendimentos e preços.

- **O desafio da cultural sindical.** O desafio cultural é talvez o maior com que se confronta o movimento sindical. Histori-

camente os trabalhadores começaram por ser trabalhadores e só à custa de muitas lutas em que os sindicatos tiveram um papel preponderante conquistaram o estatuto de democrático da cidadania. Essa história, rica e nobre, continua a pesar no movimento sindical. Hoje, porém, os tempos mudaram. O trabalhador está hoje menos interessado em eliminar o patrão do que forçá-lo a agir de modo a que dignifique o trabalho e o trabalhador e que conceda igualdade de condições quando não há nenhum motivo razoável ou justo para a desigualdade. Os trabalhadores são cidadãos que trabalham e os sindicatos só farão justiça às suas preocupações e aspirações se os reconhecerem acima de tudo pelo seu estatuto de cidadãos. Para isso, a cultura sindical terá de mudar. Sem renunciar à história, sem a qual não estaríamos onde estamos hoje, é preciso substituir uma cultura obreirista, que associa progresso a crescimento do PIB, por uma cultura democrática de cidadania activa para além da fábrica.

A sociedade está a mudar. Seria absurdo pensar que o sindicalismo poderia manter-se inalterado ou apenas mudar o necessário para permanecer como está. Nos tempos que se avizinham, a vitalidade do sindicalismo aferir-se-á pela capacidade para se auto-transformar, por iniciativa própria e não a reboque da iniciativa dos outros, antecipando as oportunidades em vez de reagir à beira do desespero, acarinhando a crítica e respeitando a rebeldia quando ela vem de sindicalistas dedicados e com provas dadas. Se assim fizer, evitará a deserção dos melhores, atrairá as gerações mais novas e barrará o caminho ao sindicalismo defensivo. Democracia interna construída a partir da base, criatividade na soluções desde que assentes na participação e no risco calculado, unidade descomplexada entre as diferentes organizações sindicais, articulação entre o movimento sindical e todos os outros movimentos sociais que lutam pela qualidade da cidadania, da democracia e, afinal, pela qualidade da vida: estas parecem ser as receitas para o êxito nos momentos difíceis que se avizinham.

Um apelo

Aproveitando a honra que a CGTP me concede de festejar com ela os 25 anos da sua fundação, lanço aqui um apelo às duas centrais para que o primeiro de maio deste ano seja comemorado em conjunto, vinte e um ano depois da primeira e única vez em que tal sucedeu. Será um acto simbólico que por si não significa unidade efectiva, mas será um sinal com a força própria dos símbolos, um sinal de que os dirigentes sindicais, no seu conjunto, estão conscientes de que nos anos que se avizinham a dignificação do trabalho e dos trabalhadores exigirá que se potencie tudo o que pode unir os trabalhadores e desincentivar tudo o que os pode dividir. Não haverá, assim, entre os promotores de tal iniciativa, vencedores ou vencidos. Vencidos serão os que apostam na modernização neoliberal do nosso país, assente num capitalismo tão pouco civilizado que facilmente se confunde com o capitalismo selvagem. Vencedores serão os trabalhadores portugueses no seu conjunto e a democracia portuguesa.

8

O sindicalismo na UE e MERCOSUL: etapas e caminhos em aberto*

Hermes Augusto Costa

Introdução

Uma constatação mais ou menos óbvia a respeito quer da União Europeia (UE), quer do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), é a de que as organizações sindicais não estiveram na linha da frente da negociação de tais projectos de integração regional (Costa, 2003: 111). Não obstante a UE e o MERCOSUL evidenciem hoje distintos graus de consolidação institucional e não obstante o nascimento do sindicalismo europeu ter sido mais precoce do que o surgimento do sindicalismo sul americano, vários problemas comuns ao sindicalismo dos dois quadrantes podem ser identificados, para além da referida secundarização dos actores sindicais em ambos os blocos.

No que concerne ao caso europeu, alguns autores defendem que a crescente europeização das relações laborais não significa a sua desnacionalização (Traxler e Schmitter, 1995; Streeck e Schmitter, 1998; Streeck,

* Neste texto retomo e actualizo a argumentação avançada noutra lugar (Costa, 2002).

1998). Este argumento faz supor que também o sindicalismo se vê confrontado com um conjunto de dificuldades à sua transnacionalização, a saber: raízes sindicais predominantemente nacionais; diferenças entre países em matéria legislativa; escassa teorização sobre a transnacionalização sindical; interferência de actores patronais e estatais nas actividades sindicais; incorporação de lógicas competitivas nas estratégias de actuação sindical transnacional; insuficiente apoio de instituições regionais de regulação laboral; fraca capacidade de diálogo com outras organizações da sociedade civil (Costa, 2001: 121-122; Santos e Costa, 2004). Inclusive ao funcionamento da maior organização sindical europeia — a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) — podem apontar-se também algumas limitações: muitos sindicatos filiados na CES permanecem vinculados a perspectivas e objectivos nacionais; a ausência de um suporte financeiro adequado proveniente das organizações filiadas fez com que esta organização ficasse muito dependente dos apoios provenientes da Comissão Europeia, tornando-se vulnerável às mutações políticas ocorridas dentro desta e, conseqüentemente, suscitando dúvidas sobre a “independência” da política seguida pela CES; incapacidade de promover uma identidade transnacional entre trabalhadores (Waddington, Hoffman e Lind, 1997: 485; Waddington, 1999: 14, Gallin, 2002: 239). Assim sendo, num contexto generalizado de mutação das identidades sindicais (Hyman, 1996; 1999), onde porventura será preferível falar de uma identidade sindical europeia difusa (Costa, 2000: 174), pensar alternativas identitárias¹ torna-se recomendável pois nem sempre as iniciativas sindicais são convergentes com a ideia de integração regional.

Por outro lado, à escala do MERCOSUL os obstáculos à transnacionalização do sindicalismo não são menores nem muito distintos dos identificados no espaço europeu. De entre os obstáculos que se colocam a uma acção sindical no MERCOSUL, destacam-se: os de *ordem histórica*, dada a preponderância do espaço de actuação sindical nacional; os de *ordem material*, pois são necessários grandes recursos financeiros para suportar uma acção transnacional; os de *ordem política*, traduzidos na necessidade de lidar com distintos interesses sindicais consolidados nacionalmente; os de *ordem cultural*, pois a actuação sindical está muitas

1. Nomeadamente nos termos propostos por Hyman (1996: 70-73; 1999: 128-130).

vezes orientada para uma lógica imediatista, assente em reivindicações salariais, o que, no fundo, significa a necessidade de substituir uma visão de curto prazo por orientações de longo prazo; obstáculos que se prendem com os *ritmos de integração regional*, pois a criação de direitos iguais entre os quatro países membros do MERCOSUL está dependente da progressão deste a caminho de um verdadeiro “mercado comum”; obstáculos de *ordem legal*, resultantes da inexistência de sistemas legais uniformes; obstáculos relacionados com a *vinculação às normas* internacionais de trabalho, pois não existe uniformidade na adesão às convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT); ou ainda, obstáculos associados à *aplicação de tais normas*, pois a ratificação de convenções nem sempre se traduz no seu cumprimento (Vigevani, 1998: 291; CUT, 2000:1).

Diante deste cenário algo convergente de adversidades, que espaço ficou, afinal, reservado para a actuação sindical transnacional? Qual o papel dos sindicatos na edificação de uma “dimensão social” nos dois blocos? Quais as principais etapas dessa dimensão? Que caminhos em aberto se colocam aos sindicatos na UE e no MERCOSUL? É sobre estas questões que me ocuparei neste texto.

As etapas sociais e sindicais na UE e MERCOSUL

Como referi acima, o levantamento de algumas dificuldades de actuação sindical à escala europeia e à escala do MERCOSUL permite delimitar uma “agenda comum” de problemas em ambos os espaços, sem que isso deva ser visto como um elemento obscurecedor das diferenças entre eles. Na verdade, ao procurar assinalar, em seguida, as principais etapas da participação social e sindical na UE e no MERCOSUL, saltam de novo à vista tempos diferenciados.

No contexto da UE, alguns avanços importantes deram forma à ideia de Europa Social:² i) o *Tratado de Roma* (1957), que, apesar de conter

2. Refiro apenas as etapas que considero mais importantes. Para uma exposição cronológica mais exaustiva dos actos comunitários em matéria social, bem como da execução da agenda de política social, cf., entre outros, Silva (2000: 76-92) e Comissão das Comunidades Europeias (2001; 2002; 2003).

poucas disposições no domínio social e de perspectivar o “social” como projecto nacional, lançou as bases para uma política social europeia; ii) o *Comité Económico e Social*, instituído pelo Tratado e representando os parceiros sociais tradicionais (patrões e sindicatos), bem como diversos grupos de interesses da Comunidade, discutindo uma pluralidade de políticas; iii) o *Acto Único Europeu* (1987), que consagrou o conceito de “mercado interno”, acrescentando ao Tratado de Roma disposições relativas à melhoria do ambiente no trabalho, ao diálogo social e à coesão económica e social; iv) a *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores* (1989), que veio consagrar, no plano comunitário, um conjunto de princípios aplicáveis à protecção dos trabalhadores e estabelecer os grandes princípios do modelo europeu de direito do trabalho; v) o *Tratado de Maastricht* (1992), que abriu caminho para um maior aprofundamento e integração da então Comunidade Europeia e que incidiu tanto na consolidação dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores (na forma como eles estavam expressos na Carta Comunitária), como no desenvolvimento de acções em domínios como a exclusão social, os deficientes, a pobreza ou a integração dos migrantes de “países terceiros”; vi) na sequência de Maastricht, seria aprovado um *Protocolo a Doze* autorizando um *Acordo a Onze sobre a Política Social* devido à intenção de exclusão manifestada pelo Reino Unido, que não se associara à Carta por pretender que todas as disposições deviam ser aprovadas por unanimidade. O Protocolo trouxe consigo algumas alterações importantes tais como: uma competência legal mais alargada de intervenção no domínio da política social da UE; um maior espaço para a votação por maioria qualificada; um reforço do papel dos “parceiros sociais” europeus, reconhecendo-lhes a possibilidade de negociarem acordos colectivos europeus; vii) a Directiva 94/45/CE que, em 1994, implementou os Conselhos de Empresa Europeus (CEEs), destinados a instituir mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresa de dimensão comunitária; viii) o *Tratado de Amsterdão* (1997), que, entre outros pontos: recuperou o texto do Acordo sobre a política social do Tratado de Maastricht, integrando-o no articulado do novo tratado; definiu os objectivos da UE no domínio da política social, fazendo explicitamente referência à Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989; fixou as matérias sociais que carecem de aprovação por maioria qualificada; definiu

as condições de intervenção dos parceiros sociais nos processos de decisão da Comunidade no domínio social; incluiu um “capítulo sobre o emprego”, advogando que a responsabilidade no domínio do emprego cabe aos Estados-membros, embora estes a inscrevessem no quadro de uma estratégia coordenada a nível da Comunidade. Consequentemente, o domínio social ficou associado ao económico, a promoção de um “nível elevado de emprego” consagrou-se como um dos grandes objetivos de todas as políticas e actividades da UE, e ficou prevista desde logo a criação de um Comité de Emprego encarregado de observar a evolução da política de emprego na UE.

No final do ano 2000, a aprovação de uma Carta dos Direitos Fundamentais da UE (no quadro da Cimeira Europeia de Nice) era vista como mais uma oportunidade de melhorar os conteúdos quer do Tratado de Amsterdão, quer da Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. Todavia, o facto de apenas ter recebido aprovação enquanto declaração política e não ser juridicamente vinculante deixou antever, desde logo, mais motivos de reivindicação para os sindicatos, tanto mais que as suas implicações se aplicam aos novos Estados membros da UE. Há, por isso, muito terreno a desbravar pelos sindicatos europeus, pelo que os sinais de satisfação que possam depreender-se daquelas etapas da Europa Social são apenas parciais.

Tal como as etapas da construção de uma Europa Social, também a história dos últimos 30 anos do sindicalismo europeu foi marcada por processos de afirmação progressiva, que, em todo o caso, estiveram longe de ser o garante de uma identidade sindical europeia coesa. Sem dúvida que quando a CES se constituiu, em 1973, representou uma importante conquista para o sindicalismo europeu, mesmo que as organizações que a fundaram não fossem apenas provenientes do espaço que é hoje a UE. A CES assumia-se, para além de mais forte representante dos trabalhadores europeus, como grupo de pressão e actor político (Goetschy, 1996: 258; 264). Mas enquanto herança directa da Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), ainda que não organização regional desta, a CES constituía-se inicialmente num espaço de reunião das principais centrais sindicais europeias que se opunham ao sindicalismo comunista dos países de Leste. Ou seja, foram sobretudo diferenças ideológicas que dificultaram a criação de uma família sindical

européia comum e que permitiram que o protagonismo sindical em redor da CES fosse conduzido por organizações como os *Trade Unions Congress* (TUC) britânicos ou a *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB) alemã, que combateram activamente o modelo de sindicalismo comunista reunido na Federação Sindical Mundial (FSM).

Apenas no final dos anos 80 esta construção selectiva da europeização do sindicalismo conheceria grandes transformações, com a queda do Bloco de Leste. Este acontecimento mundial iniciava uma nova fase da participação do sindicalismo europeu na UE. A CES, organização sindical mais representativa³ na Europa, passava a assumir, por via do esvaziamento progressivo da FSM, um discurso e uma atitude cada vez mais plurais. O 7º Congresso da CES, em 1991, constituiu mesmo uma “Perestroika’ a partir de cima”, envolvendo profundas mudanças organizacionais⁴ com o objectivo de “transformar a CES numa confederação sindical genuína capaz de conduzir a negociação colectiva europeia” (Dølvik, 2000: 63). Por seu lado, os congressos seguintes da CES (sobretudo o 8º e 9º congressos, realizados respectivamente em 1995 e 1999) confirmariam a abertura a novas organizações com fortes tradições de ligação a partidos comunistas. Refiro-me à filiação na CES de duas organizações de inegável representatividade: a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP), em Dezembro de 1994, e a *Confédération Générale du Travail* (CGT) francesa, em Março de 1999.

Tal como na UE, também no MERCOSUL algumas etapas de relevo no domínio social merecem ser referenciadas, sendo igualmente possível, em consonância com elas, fazer o elenco das práticas sindicais aí estabelecidas. É que, apesar dos ritmos distintos de integração regional entre UE e MERCOSUL atrás referidos, este “pretende avançar na direcção de um mercado comum pleno e seguir o caminho, ainda que de forma *sui generis*, da EU”, distinguindo-se quer da integração nor-

3. Composta por 78 confederações sindicais nacionais provenientes de 34 países europeus, bem como por 11 federações sindicais europeias, a CES possui hoje um total de 60 milhões de membros filiados (ETUC, 2003a: 1).

4. A inclusão dos Comitês Sindicais Europeus (actuais Federações Sindicais Europeias, FSEs) — estruturas sectoriais de representação sindical — enquanto membros da CES foi, entre outras, uma das mudanças decisivas desse Congresso; veja-se também a análise que Janine Goetschy (1996) faz dos principais momentos da história da CES.

te-americana, via Acordo de Livre Comércio da América do Norte (NAFTA), quer da integração continental, via Área de Livre Comércio das Américas (ALCA),⁵ pois estas formas de integração visam essencialmente a constituição de zonas de livre comércio (Chaloult e Almeida, 1999: 9).

Atendendo ao facto de que o *Protocolo de Ouro Preto* (1994) veio conferir personalidade jurídica internacional ao MERCOSUL e definir uma nova estrutura institucional, podem indicar-se, também resumidamente, os seguintes “passos sociais” no MERCOSUL: desde 1995, o *Subgrupo 10* (Assuntos trabalhistas, emprego e segurança social, anteriormente designado de *Subgrupo 11*, de Assuntos Trabalhistas); a sua Comissão *Ad Hoc* sobre a “dimensão social do MERCOSUL”; o *Fórum Consultivo Económico-Social* (FCES), órgão de carácter consultivo composto, a partir de 1996, por empresários, centrais sindicais, bem como por outras entidades da sociedade civil, e destinado a atender às consultas feitas por organismos inter-governamentais; o *Observatório Sobre o Mercado de Trabalho do MERCOSUL* (1997) que, de forma articulada com o SGT 10 (Subgrupo 10), busca “um acompanhamento dos mercados de trabalho nacionais e de cerca de dez sectores seleccionados, para conhecimento e difusão de informações sobre emprego, migrações trabalhistas, formação profissional, seguridade social, normas regulatórias do mercado de trabalho e as políticas e programas públicos sobre essas temáticas” (Castro, 2000: 117); a *Declaração Sóciolaboral do MERCOSUL* (1998), que estabelece a criação de um órgão tripartido, a *Comissão Sóciolaboral*, e se torna num instrumento de protecção dos direitos laborais básicos; as *negociações colectivas do MERCOSUL*, exemplificadas pelo

5. A ALCA é a designação do processo iniciado na Cimeira de Miami (proposta pela Administração Clinton), em Dezembro de 1994, destinado a negociar, até 2005, uma ampla zona de livre comércio no hemisfério americano, desde o Alasca até à Terra do Fogo (Roett, 1999: 2-3). Mas, na prática, segundo as vozes mais críticas, trata-se de uma extensão do NAFTA ao resto do Continente, pois nem sequer se salvaguardam as desigualdades económicas dos 34 países que participam nas negociações da ALCA, uma vez que só os três países que constituem o NAFTA (EUA, Canadá e México) representam 80% do PIB do Continente, ao passo que o MERCOSUL é responsável por 8% do PIB e os outros 29 países por 12% (Jakobsen, 1999: 241). Por seu lado, Dupas (1999: 133) acentua ainda mais essa *décalage*, atribuindo ao NAFTA 88% do PIB do Continente, sendo igualmente possível assinalar que desses valores a rondar os 90% só os EUA são responsáveis por cerca de 78% (*Jubileu 2000*, 2001: 5).

contrato colectivo da Volkswagen (Abril de 1999), que envolveu a participação de sindicatos metalúrgicos do Brasil e Argentina.⁶

Todas estas instâncias e exemplos que concorreram para edificar um “MERCOSUL social” foram-se consolidando em especial nos anos 90. No entanto, é justo que se mencione também, desde meados da década de 80, a acção da Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS),⁷ organização sindical transnacional que foi criando condições para que tais instâncias pudessem ver a luz do dia. Na verdade, a “constituição de um fórum unitário e pluralista nos moldes da Coordenadora representa uma iniciativa inédita do movimento sindical latino-americano, historicamente caracterizado pela debilidade estrutural e por uma profunda divisão, originada na diversidade de concepções e culturas sindicais predominante nos países da região” (Veiga, 1993: 200). É precisamente esse contexto de meados dos anos 80 que nos reconduz, em concreto, às principais etapas da participação sindical do MERCOSUL. Segundo alguns autores (Vigevani, 1998: 78-82; Vigevani e Mariano, 1998: 86), a participação sindical no MERCOSUL passou por três fases:

A primeira fase, entre 1986 e 1991, vai desde os acordos entre os governos de Alfonsín e Sarney — destinados a estreitar relações bilaterais entre a Argentina e o Brasil em matéria de integração, cooperação e desenvolvimento — até à assinatura do Tratado de Assunção (26.03.1991). Nesta fase, o sindicalismo atribuiu pouca importância ao processo de integração por entender que este não seria viável em face dos contextos macro-económicos desfavoráveis sobretudo do Brasil e da Argentina. Assim sendo, a acção da CCSCS foi orientada inicialmente para o com-

6. Para uma análise mais atenta e contextualizada das instâncias sociais do MERCOSUL, consultem-se vários dos artigos publicados em Chaloult e Almeida (orgs., 1999), bem como as análises de Castro (1999a: 46-67), da CUT/CSN (2000: 46-73) ou de Mariano (2001), entre outras.

7. A CCSCS é um organismo de coordenação e actuação das organizações sindicais dos países do Cone Sul. Foi constituída em 1986, com o apoio da Organização Regional Interamericana dos Trabalhadores (ORIT), sendo composta por centrais sindicais dos quatro países do MERCOSUL, mas igualmente do Chile e da Bolívia (membros associados do MERCOSUL). Apesar de tanto na UE como no MERCOSUL as organizações sindicais terem sido claramente relegadas para um segundo plano quanto à sua capacidade para influenciarem os processos de integração regional, não deixa de ser curioso que a CCSCS tenha antecedido a criação do MERCOSUL, ao passo que a sua “equivalente funcional” na Europa, a CES, foi constituída quase duas décadas após o nascimento da então Comunidade Económica Europeia, o que poderá ser visto como um sinal de vitalidade do sindicalismo sul-americano.

bate à dívida externa dos países do Cone Sul e para uma série de acções de solidariedade laboral pautadas por objectivos como a defesa da democracia e dos direitos humanos ou a luta contra os regimes autoritários que ainda subsistiam na região, como eram os casos do Chile e do Paraguai (CCSCS, 2000a: 1). Nestes termos, o tema da integração regional aparecia em segundo plano.

A segunda fase situou-se entre 1991 e 1992. A data da constituição do MERCOSUL — com a assinatura do Tratado de Assunção — representou o ponto de viragem para um reconhecimento do tema da integração regional enquanto elemento de coordenação entre as centrais sindicais da CCSCS. Nesta fase iniciou-se de forma progressiva a participação institucional das centrais sindicais nas instâncias sociais do MERCOSUL, na altura sobretudo por via da actuação junto do *Subgrupo 11*. Além disso, a CCSCS foi-se batendo pela constituição de uma Carta Social para o MERCOSUL, baseada quer nas convenções da OIT, quer nalguns aspectos da Carta Social Europeia, e composta por “um conjunto de normas laborais e sociais que garantisse iguais direitos e condições de trabalho a todos os trabalhadores dos quatro países” (CUT/CSN, 2000: 52).

A terceira fase, entre 1993 e 1998, ficou marcada por um maior dinamismo das centrais sindicais. Neste período, a acção sindical conduzida sobretudo pela CUT brasileira e pelo Plenário Intersindical de Trabalhadores- Central Nacional de Trabalhadores (PIT-CNT) do Uruguai, revelou-se mais activa, tendo as centrais sindicais dos quatro países do MERCOSUL passado a “disputar abertamente espaços no processo de negociação” (Vigevani e Mariano, 1998: 86). Nos anos de 1993 e 1994, por exemplo, as centrais sindicais da CCSCS passaram a ocupar-se de novos temas até então marginais à sua agenda: análise do papel das políticas industrial e comercial não só em cada um dos países como no próprio bloco. Foi também incentivada a criação de Comissões Sindicais Sectoriais (destinadas a criar condições ao tratamento de temas específicos e a abrir caminho para futuras negociações colectivas por sector ou empresa) e foram feitas reivindicações: adopção imediata de uma Carta dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores; a regulação das negociações por empresa ou sector a uma escala regional; a criação de comissões de empresa multinacionais e o direito de organização e filiação sindical; a realização de diagnósticos destinados a avaliar o grau de inte-

gração propiciado pelo emprego e a qualificação da mão de obra, etc. Nos anos de 1997 e 1998, através da realização de encontros dos trabalhadores da indústria do MERCOSUL, a CCSCS estimulou de novo o funcionamento das referidas Comissões Sindicais Sectoriais, tendo apoiado ainda a formação de uma Comissão de Mulheres destinada a discutir temas relacionados com o MERCOSUL (CUT/CSN, 2000: 54-57).

Desde 1999 iniciou-se, em minha opinião, uma quarta fase da participação sindical no MERCOSUL. Trata-se de uma fase que começou no início desse ano, com um período de instabilidade económica e de desvalorização do “Real”, de resto “já latente nos modelos de estabilização e reestruturação económica especialmente de Brasil e Argentina” (CUT/CSN, 2000: 6). Este cenário adverso acabaria por afectar também as iniciativas sindicais. Segundo a CUT (2000: 1; 2001: 10-11), a debilidade crescente das representações nacionais — afectada quer pela intensificação da reestruturação produtiva, quer pela flexibilização das normas laborais, quer pelo crescimento do desemprego, quer ainda pela diminuição da capacidade negocial dos governos — permite observar no MERCOSUL, depois de uma fase inicial mais promissora, um “período de refluxo”. No entanto, algumas mobilizações colectivas como o Primeiro de Maio de 1999 (na fronteira entre Brasil e Uruguai, em Santana do Livramento e Rivera), assim como os Encontros Sindicais do MERCOSUL — em Montevideo (Dezembro de 1999), Florianópolis (Dezembro de 2000), Buenos Aires (Dezembro de 2001), Brasília (Dezembro de 2002) e de novo em Montevideo (Dezembro de 2003) — reuniram milhares de sindicalistas de diferentes sectores profissionais, pelo que será exagerado, pelo menos do ponto de vista sindical, falar-se em “refluxo”.

Numa declaração apresentada no II Encontro Sindical do MERCOSUL, a CCSCS apelava aos governos do MERCOSUL para adoptarem medidas visando a promoção do emprego, a melhoria dos salários e a protecção social: “Nós estamos cada vez mais conscientes que para solucionar o problema da exclusão social é preciso mudar radicalmente as orientações dos modelos económicos que hoje dirigem nossos países. E para estabelecer bases soberanas de inserção internacional é exigência fortalecer o MERCOSUL através da adopção de políticas de desenvolvimento produtivo e social” (CCSCS, 2000b: 2). Uma orientação neste sentido seria reiterada no III Encontro Sindical do MERCOSUL,

no qual a CCSCS defendeu a criação de um “outro MERCOSUL com empregos para todos” (CCSCS, 2001). Ao fazê-lo, criou em seu redor um verdadeiro espaço público de crítica ao MERCOSUL (Barbiero e Chaloult, 2001: 10) e reuniu propostas concretas para a superação do seu impasse. De igual modo, no IV Encontro Sindical do MERCOSUL (Dezembro de 2002) manteve-se o mesmo mote do Encontro anterior, ou seja, a defesa de “outro MERCOSUL com empregos para todos”. Nesse Encontro, a CCSCS reafirmou, por isso, a necessidade de apoiar o MERCOSUL enquanto projecto que, para além de “estratégico para a região”, continua “sendo um projecto apoiado pela grande maioria da sociedade dos países que o integram” (CCSCS, 2002: 1). Seguindo a mesma lógica, o V Encontro Sindical do MERCOSUL (Dezembro de 2003) teve como lema principal “Não à ALCA, Sim ao MERCOSUL!”, em nome de uma verdadeira integração dos povos da América (*Correio Sindical Mercosul*, 2003: 1).

Assim sendo, não obstante o momento de grande instabilidade por que passa o MERCOSUL, agravado pela crise política, económica e social vivida pela Argentina desde Dezembro de 2001, considero preferível, em vez de refluxo, falar numa fase de ambiguidade. Esta fase é, em meu entender, o reflexo de uma atitude sindical perante a integração regional que se caracteriza por um misto de crítica e de aceitação e que foi patente não só no período mais recente de agravamento da instabilidade do MERCOSUL, como também na fase em que a união aduaneira mais avanços logrou alcançar (na segunda metade dos anos 90). Como defendem Barbiero e Chaloult, as centrais sindicais do Cone Sul revelam uma posição sindical ambígua face à regionalização, pois apesar de alertarem para os perigos que lhes estão associados (nomeadamente, a perda de direitos laborais e de níveis de emprego), acabam por ter como política “defender o MERCOSUL” (1999: 7), o que também é revelador de que há sinais de esperança na construção de um processo mais democrático. Como, de resto, se podia ler no documento final do IV Encontro Sindical do MERCOSUL (Dezembro de 2002):

“Em todo o processo de construção do MERCOSUL, a CCSCS (...) manifestou sempre a convicção que o MERCOSUL seria um instrumento valioso para a (...) inserção dos países da região no mercado global e construção de um novo modelo de desenvolvimento. (...). Sabemos também que a opção por

um mercado comum geraria perdas de soberania nacional e enfraqueceria o controle social sobre as decisões do Estado nacional, mas essa perda poderia ser compensada com a criação de organismos de representação política e social comunitários, que garantiriam um processo mais democrático porque sob controle social” (CCSCS, 2002: 2).

Ou seja, “embora se reafirme que a condução do processo de integração é ‘inaceitável’ para os trabalhadores por privilegiar os interesses empresariais, o movimento sindical no MERCOSUL não assumiu uma posição de repúdio e desconsideração ao processo em andamento” (Veiga, 1999: 189). Um factor que terá reforçado esta ideia foi o facto de a construção institucional gizada neste espaço regional ter permitido às centrais sindicais brasileiras, argentinas, uruguaias e paraguaias compensarem transnacionalmente muitas das suas posições distintas defendidas à escala nacional, em nome de uma estratégia transnacional de “negociação flexível” (Barbiero e Chaloult, 1999: 11; 4).

A inclinação das centrais sindicais do Cone Sul (reunidas na CCSCS) é no sentido de reforçar a componente social que tem faltado ao MERCOSUL. Daí que, para além dos temas económicos e produtivos, a CCSCS venha apostando nos temas sociais e laborais, apresentando propostas como: a reinstalação do debate sobre a Carta dos Direitos Sociais do MERCOSUL, tendo em conta que a Declaração Sócio-laboral não tem garantido iguais condições de trabalho e de direitos laborais nos países do MERCOSUL; o combate a problemas típicos das regiões de fronteira (como o desemprego e o elevado grau de informalidade das relações de trabalho), através da implementação de projectos específicos para essas regiões ou da elaboração de um estatuto trabalhista específico para os trabalhadores das regiões fronteiriças a incorporar na Declaração Sócio-laboral; a criação de condições para que a Comissão Sócio-laboral do MERCOSUL fiscalize de forma efectiva o problema do trabalho infantil; a institucionalização da prática de inspecções do trabalho conjuntas realizadas por fiscais do trabalho e representantes sindicais e patronais dos países do MERCOSUL; a criação de condições efectivas de funcionamento do Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL, de modo a que este possa gerar indicadores próprios e fiáveis sobre os diferentes impactos dos processos de integração sobre o mercado de trabalho (CCSCS, 2002: 2-3); o fortalecimento do FCES,

nomeadamente disponibilizando àquele organismo o acesso a todo o tipo de documentos, inclusive aos de acesso reservado, de modo a que possa definir-se uma agenda de trabalho sistemática que envolva trabalhadores, empresários e outros segmentos da sociedade; uma maior harmonização legislativa em matéria social; a defesa de um MERCOSUL que, mais de que uma união aduaneira, promova reais mecanismos de integração, permitindo a livre circulação de trabalhadores entre países do bloco; a criação de um Instituto Social do MERCOSUL, capaz de coordenar a execução de programas e iniciativas sociais onde os temas da integração social, da melhoria do acesso à educação, da saúde, da violência e da prostituição infantil, da igualdade de oportunidades, etc., possam ser estudados e analisados (*Correio Sindical Mercosul*, 2003: 2; 4-5).

Um bom acolhimento destas e de outras propostas seria uma forma de superar o misto de denúncia e aceitação que, como disse acima, caracteriza em meu entender a fase presente da participação sindical no MERCOSUL. Os “novos ventos” trazidos pela vitória de Lula nas eleições presidenciais poderão, nesse sentido, constituir também um sinal de esperança não só para o movimento sindical brasileiro, como para o movimento sindical do MERCOSUL em geral. Mas independentemente da eventual predisposição do governo Lula para não deixar cair o MERCOSUL quando confrontado com a ALCA (embora Lula também não feche as portas à ALCA), o futuro do primeiro continuará certamente dependente da multiplicação de acções sindicais transnacionais conjuntas, da assunção de posições reivindicativas comuns perante a evolução da ALCA e, sobretudo, do reforço da discussão/confronto nacional/local com outros actores, nomeadamente governos, empresários e organizações da sociedade civil a esse respeito. Como refere Sílvia Portella de Castro, a capacidade de acção e intervenção conjuntas nos *fora* inter-governamentais regionais (na área laboral, das políticas produtivas e do aprofundamento da estrutura institucional) carece de ser complementada no plano local, onde existem “pouquíssimas acções políticas capazes de pressionar as empresas a compensarem ou negociarem as mudanças resultantes dos impactos directos do MERCOSUL” (Castro, 1999a: 69; 2000: 134).

Tendo presentes estes desequilíbrios, o dilema entre o *alargamento* da área geográfica do MERCOSUL e o *aprofundamento* da convergência

das matérias e políticas colectivas entre países membros encontra-se na ordem do dia (Peña, 1999). Este dilema condiciona também a evolução das práticas sindicais, estando estas colocadas perante a necessidade de encontrar um equilíbrio entre as duas opções para que aquele dilema aponte. De momento, o aprofundamento afigura-se como a opção mais prioritária para o MERCOSUL, pois a sua consolidação enquanto bloco encontra-se dependente da implementação de políticas macro-económicas comuns entre os seus países membros e do reforço da sua estrutura institucional, a carecer de superar o estatuto de união aduaneira (Mello, 2002: 3). Isso mesmo ficou patente, aliás, no decorrer do III Encontro Sindical do MERCOSUL (Dezembro de 2001). Nesse Encontro, “o aprofundamento do processo de integração, o fortalecimento da sua estrutura institucional e a adopção de medidas imediatas que contemplem o desenvolvimento produtivo e social” (CCSCS, 2001: 1) foi a nota dominante. Na mesma linha, no IV Encontro Sindical do MERCOSUL (Dezembro de 2002), a CCSCS considerou “fundamental que o MERCOSUL aprofunde a sua estrutura institucional e principalmente reestruture seus diferentes organismos e espaços de negociação” (CCSCS, 2002: 4). Esta necessidade de reforçar a lógica da integração sindical e apelar ao envolvimento de organizações sindicais nesse processo tem vindo, inclusive, a ser objecto de actuação sindical conjunta entre o MERCOSUL e a Comunidade Andina (CAN, constituída em 1996, e composta pela Bolívia, Colômbia, Equador, Peru e Venezuela).⁸

8. Exemplo dessa acção conjunta foi a Declaração Sindical entre o MERCOSUL e a CAN, subscrita em 31 de Agosto de 2000 pelas centrais sindicais de ambos os blocos, e visando o “aprofundamento da integração e formação de um bloco para a defesa dos direitos e do desenvolvimento social” (CCSCS *et al.*, 2000: 1). Discordando da política excessivamente subordinada à lógica do livre mercado que tem guiado as negociações no MERCOSUL e na CAN e entre ambas as sub-regiões, as centrais sindicais batem-se pela “integração física das vias de comunicação, de energia e telefonia”, o que significa a “adopção de políticas comuns de promoção produtiva, de tributação e taxas fiscais (impedir que as grandes empresas multinacionais utilizem a guerra fiscal como arma de chantagem como vêm fazendo) e principalmente a decisão de adoptar como prioridade o tratamento da dimensão social de que este processo se reveste” (CCSCS *et al.*, 2000: 2). O diálogo sindical entre MERCOSUL e CA tem, entretanto, vindo a prosseguir, como ficou expresso, por exemplo, no III Encontro Sindical entre ambos os blocos realizado em Setembro de 2001 (*Correio Sindical Mercosul*, 2001c: 1). Além disso, um dos objectivos estratégicos delineados pelo V Encontro Sindical do MERCOSUL (Dezembro de 2003) foi a definição de uma “política exterior” para o MERCOSUL, visando sobretudo um acordo entre o MERCOSUL e a CAN (*Correio Sindical Mercosul*, 2003: 4).

Parece inquestionável que a realização de acções conjuntas entre organizações sindicais de blocos regionais distintos reforça a necessidade de aprofundamento dos respectivos blocos em que elas se inserem. Porém, as questões referentes ao alargamento também não podem igualmente ser descuradas. Daí a necessidade, como dizia acima, de ir ao encontro de um equilíbrio entre o aprofundamento e o alargamento. Ainda no caso do MERCOSUL, questões que directamente apenas pareçam dizer respeito ao alargamento da sua área geográfica, como a entrada de novos países para o bloco, não poderão ser equacionadas também sem uma percepção do tipo de políticas macro-económicas defendidas por esses países, o que significa ir ao encontro da discussão de estratégias de aproximação entre países membros e países que pretendam ser membros futuros do bloco.

Caminhos em aberto para a acção sindical na UE e MERCOSUL

Ainda que nem sempre sejam fáceis de percorrer, são vários os caminhos que se abrem ao sindicalismo na UE e no MERCOSUL. Começando pelo sindicalismo europeu, destaco dois possíveis caminhos em aberto:

Um primeiro caminho traduz-se na necessidade de apelar ao reforço de uma maior convergência de interesses entre organizações sindicais de diferentes proveniências geográficas, políticas e ideológicas. Para tal, é crucial que a partir da maior organização sindical europeia, a CES, se produza e estimule uma gestão mais eficaz das diversidades internas, desde logo daquelas que perpassam a própria CES. Como assinala Jon Erik Dølvik (2000: 60; 64; 74), as relações de poder desiguais entre organizações membros da CES — como as confederações sindicais nacionais e as federações sindicais europeias (responsáveis pela actuação sindical sectorial) —, para além de constituírem um foco de tensão interna, têm dificultado a intermediação de interesses. Tal apelo é ainda tanto mais necessário quanto se sabe que persistem no contexto europeu diversidades entre o Sul e o Norte sindicais: o Sul, historicamente marcado pela presença de confrontos ideológicos e modelos de sindicalismo mais pluralistas/competitivos; o Norte, caracterizado *grosso modo* por

estruturas sindicais nacionais que agregam em seu redor os interesses sindicais de um modo mais uniforme.

Inerente a esse apelo à convergência de interesses sindicais na Europa está a questão do alargamento sindical a organizações provenientes dos países de Leste. Parece claro que a questão do alargamento faz, de momento, mais sentido na UE do que no MERCOSUL, pois naquela, apesar de persistirem os obstáculos a uma União Social, é muito maior o amadurecimento (ou seja, o *aprofundamento* de que falava atrás) político das instituições. No entanto, esse desafio requer igualmente uma reforma das instituições, precisamente com o objectivo de aumentar a sua eficácia e democracia (CES, 1999: 45-48). E ainda que a paz, os direitos sociais e humanos e a solidariedade sejam, segundo a CES, palavras-chave para legitimar a ideia de alargamento da UE no plano sindical, o desafio da gestão das diversidades entre sindicatos permanece na ordem do dia. Afinal, o mais recente alargamento da UE transportou consigo importantes diferenças qualitativas e quantitativas relativamente a todos os quatro alargamentos anteriores ocorridos entre 1973 e 1995: nunca se haviam perfilado tantos candidatos à adesão e nunca as diferenças entre os países membros da UE e os países candidatos à adesão tinham sido tão evidentes. Além disso, nunca as diferenças entre os próprios países que se candidataram à adesão haviam sido tão grandes (Langewiesche, 2000: 364).⁹

Um segundo caminho em aberto para o sindicalismo europeu prende-se igualmente com uma outra necessidade, a meu ver não menos importante do que a anterior: a necessidade de expansão da cooperação sindical europeia para além da própria UE. Neste caso, o desafio reside em superar uma postura eurocentrista (Linden, 2000: 538), mesmo reconhecendo a distintividade da UE e a sua importância enquanto actor que serve de referência para o mundo, sobretudo pelas maiores possibilidades de cooperação entre sindicatos que propicia (Visser, 1998: 234-236; Jacobi, 2000: 12, 21, 23; Dølvik, 2000: 73-74; Seideneck, 2002: 417;

9. Para uma síntese dos alargamentos internos da CES, cf. Hoffmann (2000: 631); para uma discussão da questão do alargamento da UE segundo uma vertente sindical, cf. o número temático da revista *Transfer*, v. 6, n. 3 (2000). Consulte-se também, para um acompanhamento das reivindicações e desafios mais importantes para o futuro da Europa Social, o documento académico "A Manifesto for Social Europe 2000" elaborado por Bercusson *et al.* (2000).

ETUC, 2003b: 32-33; 38; 2003c: 15). Ou seja, o discurso europeizante — ou a “ideologia europeísta” como lhe chama Dan Gallin (2002: 239) — protagonizado pela CES e assente na ideia de consolidação do poder sindical europeu deveria ser usado mais como confronto face às estratégias patronais e menos como argumento que pode suscitar colisão com estratégias sindicais de outros blocos regionais.

Com efeito, um discurso centrado na valorização da dimensão social da integração europeia e na distinção entre “integração europeia” e “globalização”, apesar de legítimo, parece por vezes excessivo, visto que a CES fala num “modelo social de referência” — europeu — como sendo o único passível de dar resposta aos problemas causados aos cidadãos pela globalização (CES, 1999: 19-20). No seu 10º Congresso (realizado em Praga, entre 26 e 29 de Maio de 2003), a CES reconheceu, no entanto, a necessidade de as suas acções e as suas políticas se inscreverem num contexto mais vasto, situado para além da própria UE. A cooperação com organizações sindicais do sudeste da Europa, ou o envolvimento activo quer no Fórum Euro-Mediterrânico, quer no Fórum UE-MERCOSUL são, entre outros, alguns dos exemplos mencionados pela CES (ETUC, 2003b: 38). Mesmo que tais exemplos estejam longe de pôr em causa o papel da UE enquanto “actor mundial”, eles parecem apontar, todavia, para uma certa flexibilização da postura europeísta da CES. Considero, de resto, que uma flexibilização dos discursos e das práticas por parte do sindicalismo europeu reunido na CES seria uma condição importante para que os blocos económicos regionais pudessem desempenhar uma função de intermediação entre *raízes* sindicais nacionais e *opções* laborais globais (Costa, 2002: 71; 84). Afinal, a UE e o MERCOSUL aqui em análise situam-se “algures entre a utópica sociedade global e o renascimento do Estado Nação” (Jacobi, 2000: 22), o que permite configurar a integração sindical regional como uma luta pela justiça social situada entre os níveis global e nacional (Dølvik, 2000: 59).

Quanto ao sindicalismo do MERCOSUL, identifico de seguida três caminhos em aberto que se lhe colocam. Um primeiro caminho prende-se com a conveniência em prestar atenção à evolução das relações comerciais no interior no próprio MERCOSUL. Ou seja, uma vigilância, simultaneamente crítica e construtiva, das “trocas comerciais” poderá servir de pretexto para o reforço das “trocas sociais”, i.e., para chamar a atenção para a urgência em conferir às questões sociais uma importân-

cia pública acrescida. Quando comparados com a UE, os números do comércio intra-bloco podem considerar-se modestos, situando-se na casa dos 16%. Em 1999 assistiu-se mesmo a uma quebra de 30% no comércio intra-MERCOSUL (CUT/CSN, 2000: 7), ainda que no ano 2000 se tenha verificado uma recuperação na ordem dos 15% (*Correio Sindical Mercosul*, 2001a: 8-9). Em todo o caso, dados posteriores indicam que o comércio entre os dois principais países do bloco (Brasil e Argentina) caiu inclusive para os níveis do período pré-Fernando Henrique Cardoso, tendo as exportações brasileiras para a Argentina caído 66,2% (*Correio Sindical Mercosul*, 2002: 4). Na linha do sindicalismo europeu protagonizado pela CES, que valoriza o facto de na Europa se consumir cerca de 90% do que lá se produz, apostar no fortalecimento do MERCOSUL poderá constituir um importante factor de força negocial para o movimento sindical reunido na CCSCS.

O segundo caminho em aberto, embora possa ser visto com complementar do primeiro, consiste em estimular a Organização Regional Interamericana de Trabalhadores (ORIT)¹⁰ a conceder uma maior atenção ao MERCOSUL.¹¹ Neste sentido, é indispensável um grande trabalho de cooperação entre as centrais sindicais do Cone Sul e a ORIT. A CUT brasileira, conjuntamente com outras estruturas sindicais (como a CLC do Canadá e a AFL-CIO dos EUA), têm vindo a desempenhar um papel importante de descentralização da ORIT, tendo mesmo proposto no XIV Congresso desta organização, em 1997, a criação de secretários-gerais adjuntos com capacidades de intervenção temática. Como me dizia um ex-assessor de política internacional da CUT, “antes a figura do secretário-geral estava isolada, e essa é uma mudança que descentraliza [...] e permite ter uma presença mais regional, sendo também esses se-

10. A ORIT, fundada em 1951, constitui uma organização regional da CISL para as Américas. Historicamente, foi instrumentalizada pelo sindicalismo americano protagonizado pela *American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO) (Stavis, 1998: 14; Jakobsen, 1998: 307), sobretudo porque esta organização pretendia impedir o avanço do comunismo no hemisfério americano e, em especial, na América Latina.

11. Segundo apurei algumas entrevistas que realizei em São Paulo junto de sindicalistas da CUT brasileira e do PIT-CNT do Uruguai, a ORIT, não obstante ter apoiado a constituição da CCSCS, tem prestado pouca atenção à evolução do MERCOSUL, o que pode ser visto como um factor inibidor de protagonismo sindical transnacional. Para uma análise de algumas sugestões quanto à actuação futura da ORIT, cf. Jakobsen (1998: 315-317; 2001: 73-77).

cretários oriundos de distintas regiões do Continente” (entrevista, São Paulo, Junho de 2000). Com o intuito de reavivar as afinidades inter-sindicais em redor da integração sindical, seria, pois, desejável a promoção, através da CCSCS e da ORIT, do intercâmbio “com centrais e confederações do Nafta, do Caribe, do Pacto Andino e da América Central sobre os temas da integração e envolvendo as nossas estruturas verticais” (CUT, 1997: 5). Estender o leque de relações do movimento sindical do MERCOSUL a outras organizações situadas fora desse bloco seria também uma forma de sensibilizá-las para a defesa dos interesses do “Sul”.

Para além dos dois caminhos em aberto anteriormente identificados (o primeiro mais virado “para dentro” e o segundo mais direccionado “para fora” do MERCOSUL), um terceiro caminho que poderia reforçar a acção sindical no MERCOSUL é o que passa pelo diálogo e cooperação entre o sindicalismo e outras organizações da sociedade civil. Ao mesmo tempo que se trata de uma orientação “para fora”, traduzida no incentivo à superação das “fronteiras” da própria classe trabalhadora, constitui também um recado “para dentro” do movimento sindical, pois apela às capacidades de adaptação deste a novas alianças e coligações. A primeira resolução conjunta, celebrada em 1997, entre a ORIT e organizações da sociedade civil visando a constituição de uma Aliança Social Continental (ASC) face ao livre comércio deve, a esse respeito, ser vista como uma referência inicial importante para a percepção da relação entre o sindicalismo e outras organizações não sindicais da sociedade civil.

Este desafio da articulação entre sindicatos e outras organizações da sociedade civil não é um desafio fácil. No entanto, e precisamente pelo facto de não ser fácil, ele não deve perder importância no seio de organizações sindicais como a CCSCS. Não se trata de substituir os papéis do movimento sindical pelos de outras organizações sociais e vice-versa, mas tão-só de incentivar o sindicalismo do MERCOSUL a proceder a uma renovada visão do mundo e dos seus problemas que não esteja exclusivamente assente em interesses sindicais. Talvez por historicamente os sindicatos terem estado reféns de um registo de actuação demasiado formal (por vezes mesmo burocrático), devessem ser eles mesmos a tomar a iniciativa de dialogar com as organizações da sociedade civil. Em detrimento de uma atitude meramente reactiva, reclama-se uma atitude propositiva, na linha das iniciativas da Rede

Brasileira pela Integração dos Povos (REBRIP). Criada em 1999, a REBRIP é uma “articulação de ONGs, movimentos sociais, entidades sindicais e associações profissionais autónomas e pluralistas” que procuram “alternativas de integração hemisférica opostas à lógica da liberalização comercial e financeira predominante nos acordos económicos actualmente em curso” (REBRIP, 2002: 1), com o propósito de consolidar a ASC. O seu papel deve ser, por isso, tido como referência obrigatória por parte do movimento sindical, tanto mais que a “sua riqueza reside precisamente na diversidade de temas e enfoques para tratar das questões excluídas dos acordos oficiais” (CUT/CFTD, 1999: 2). Aliás, por ocasião do II Encontro Sindical do MERCOSUL (Dezembro de 2000), o apelo ao diálogo com as organizações mais representativas da sociedade civil e ao fortalecimento das organizações sociais no FCES do MERCOSUL não deixou também de ser lembrado (CCSCS, 2000b: 2).

Este último caminho em aberto para o sindicalismo do MERCOSUL — assente na articulação e actuação conjunta entre sindicatos e outras organizações que lutam pela emancipação social — é, afinal, um caminho em aberto para o mundo inteiro. As cinco edições do Fórum Social Mundial já realizadas (em Porto Alegre, respectivamente em Janeiro de 2001, 2002, 2003 e 2005, e em Mumbai — Índia —, em Janeiro de 2004) são reveladoras de que as alianças sociais de âmbito mundial vão ganhando forma de dia para dia e de que o movimento sindical jamais as pode ignorar enquanto vector estratégico para o reforço das suas lutas.

Diante destes vários caminhos em aberto para o movimento sindical na UE e MERCOSUL, são, pois, amplas as possibilidades de acção sindical em cada um dos blocos. Além disso, nos desafios de cooperação conjunta entre organizações sindicais dos dois blocos regionais residem também novas esperanças de intervenção à escala regional. O Comunicado Conjunto (redigido em 6 de Setembro de 2001) pela CES, CCSCS e pelo *Consejo de Trabajadores del Cono Sur* (CTCS),¹² destinado a acompanhar as negociações que desde 1999 se desenvolvem entre a UE e o MERCOSUL para a obtenção de um acordo de livre comércio entre os dois blocos disso é exemplo, estendendo-se mesmo ao contexto da Amé-

12. Do mesmo modo que a CCSCS é apoiada pela CISL e pela ORIT, o CTCS é uma estrutura sindical pertencente à Confederação Mundial do Trabalho (CMT) e à sua estrutura regional para a América Latina, a Central Latino-Americana de Trabalhadores (CLAT).

rica Latina e não apenas ao MERCOSUL. Nessa declaração conjunta, a CES, CCSCS e CTCS acordaram, entre outros pontos: fazer assentar as relações entre as estruturas sindicais do Cone Sul e da UE em “princípios de reciprocidade, autonomia, cooperação e solidariedade”; não fazer restrições quando à discussão de sectores económicos; incluir nesse acordo um “capítulo específico sobre a defesa e respeito dos direitos laborais” (CES/CTCS/CCSCS, 2001: 1).

Na sequência desse Comunicado Conjunto, um Seminário sobre a participação sindical nas negociações entre UE e MERCOSUL seria organizado pelas mesmas organizações (Buenos Aires, 9 e 10 de Abril de 2002). Nele, CES, CTCS e CCSCS reiteraram a necessidade salvaguardar a dimensão social num futuro acordo de associação bi-regional entre os dois blocos. A aprovação das propostas de inclusão de um capítulo sócio-laboral específico de protecção dos direitos laborais, de constituição de um Fórum Sindical UE-MERCOSUL (à semelhança do já existente Fórum Empresarial), ou da salvaguarda das negociações colectivas, nomeadamente através da criação de Conselhos de Empresa bi-regionais, foram as principais linhas de força saídas desse Seminário (CES/CTCS/CCSCS: 2002: 2-3).

Em Março de 2003, a propósito do 9º Encontro do Comité de Negociação Bi-Regional relativo às negociações entre a UE e o MERCOSUL, as mesmas três organizações sindicais consideraram fundamental que o Fórum Sindical UE-MERCOSUL sirva no futuro para melhorar a formação dos sindicalistas face aos processos de integração regional e sub-regional, assim como para fomentar um diálogo constante com o Fórum Empresarial. Trata-se de um importante desafio quer no plano organizativo, quer formativo: “os mecanismos de participação da sociedade civil devem concretizar-se para que esta participação seja efectiva. Os sindicatos, diferentemente dos grandes grupos económicos, têm (sobretudo no MERCOSUL), grandes dificuldades para pôr em marcha este importante esforço organizativo e formativo, para o qual esperamos contar com o necessário apoio das autoridades da UE e do MERCOSUL” (CCSCS/CTCS/CES, 2003: 3).

Além destas iniciativas, encontros e declarações conjuntas da CCSCS, CTCS e CES (sem dúvida reveladores de uma vontade de contribuir para aproximar a UE e o MERCOSUL sobretudo no domínio

social),¹³ outros exemplos de convergência entre os dois blocos envolvendo não apenas organizações sindicais podem também resultar de iniciativas por país. O acordo de cooperação que, em Setembro de 2000, a secção brasileira do Fórum Consultivo Económico e Social (FCES) e o Conselho Económico e Social Português (CES-P) celebraram — nos termos do qual se previu “um intercâmbio de informações e experiências sobre vários aspectos dos processos de integração e uma iniciativa conjunta dos dois organismos para o desenvolvimento de um programa de cooperação com os países africanos de língua portuguesa” (*Correio Sindical Mercosul*, 2000b: 7) é um exemplo desse tipo de iniciativas. Outro exemplo foi o acordo de cooperação firmado em Julho de 2003 entre o Conselho de Desenvolvimento Económico e Social (CDES) — criado pelo governo Lula e destinado a assessorar o Presidente da República na formulação de políticas específicas orientadas para a construção de um novo contrato social¹⁴ — e o Comité Económico e Social da UE (CES-UE). O objectivo do acordo foi o de estabelecer um intercâmbio com vista à partilha de experiências de concertação política (*Correio Sindical Mercosul-UE*, 2003: 8).

Conclusão

Melhor do que a UE, o MERCOSUL exemplifica bem as dificuldades da integração regional, não obstante as organizações sindicais dos dois blocos regionais se confrontarem com obstáculos à transnacionalização das suas actividades não muito distintos. Só que no caso do

13. Assinale-se também o surgimento, em Abril de 2003, da publicação electrónica mensal intitulada *Correio Sindical Mercosul-UE* (disponibilizada pelo email informealca@uol.com.br) editada pela Consultoria Económica e Social Integrada e apoiada pela Fundação Friedrich Ébert e pela CCSCS. Na linha de outras publicações do mesmo tipo — como o *Correio Sindical Mercosul*, publicado desde Agosto de 1999, o *Informe Alca*, publicado desde Agosto de 2002, ou ainda do site www.sindicatomercosul.com.br, constituído em Agosto de 2000, e no qual constam informações sindicais de actualização diária —, o *Correio Sindical Mercosul-UE*, coordenado por Sílvia Portella de Castro, foi criado com o objectivo fornecer informações sobre o andamento das negociações com vista a um acordo comercial e de cooperação económica entre o MERCOSUL e a UE. Trata-se de uma publicação essencialmente voltada para as organizações sindicais, sociais e políticas, assim para todos os interessados no tema da integração regional entre as duas regiões.

14. A este respeito, veja-se o capítulo de Roberto Vêras neste livro.

MERCOSUL, mais de uma década após a sua constituição, aquele “conseguiu aumentar o comércio intra-regional e criar complementaridades entre os países membros, mas falhou redondamente no sentido de estabelecer estruturas institucionais” (Brito e Migueis, 2002: 28). Não espantar-se, pois, que o caminho a percorrer pelo sindicalismo do MERCOSUL seja também mais longo do que aquele que os sindicatos europeus têm pela frente. Para os mais pessimistas, depois de George W. Bush ter visto aprovada no Congresso norte-americano a *Trade Promotion Authority* (que o autoriza a negociar acordos comerciais) e depois de várias cimeiras e encontros de chefes de Estado do hemisfério americano realizados nos últimos anos parecerem confirmar a criação da ALCA para o ano de 2005, o MERCOSUL estará mesmo num beco sem saída e condenado a ser “engolido” pela ALCA. No entanto, para os mais optimistas a ALCA não será incompatível como o MERCOSUL, pois uma zona de livre-comércio hemisférica, em vez de eliminar, tenderá a estimular “o desenvolvimento de outras vertentes integrativas entre os países-membros e associados do MERCOSUL. Este tem um capital político e uma cultura própria que jamais serão alcançados no plano hemisférico, por mais poderosa e abrangente que venha a ser a ALCA no domínio económico e comercial” (Almeida, 2002: 11-12).

Para os sindicatos do MERCOSUL, o cenário pessimista parece ser o mais provável e é contra ele que mobilizam as suas forças. Com efeito, os receios de perda de soberania nacional resultantes de uma extensão do NAFTA a todo o Continente têm levado muitas organizações sindicais do Cone Sul a reforçar a sua unidade à escala regional, nomeadamente no quadro da ASC.

Os caminhos em aberto para a actuação sindical na UE e MERCOSUL que aqui foram sugeridos remetem tanto para um aprofundamento das formas de convergência sindical nesses blocos, como para um alargamento dos horizontes de intervenção do sindicalismo, indo ao encontro de debates e problemas mais amplos que, inclusive, não passam exclusivamente por preocupações sindicais. É igualmente de admitir que a eficácia de tais propostas de actuação sindical no quadro da integração regional possa sair reforçada com uma maior aproximação entre as organizações sindicais mais representativas dos dois blocos regionais, de resto na linha de algumas posições conjuntas já assumidas. Mesmo não omitindo a existência de diferenças de interesses entre

as organizações sindicais do MERCOSUL e da UE, seria desejável: uma multiplicação de acções de solidariedade para com as principais lutas sindicais em cada região; um acompanhamento sindical atento das negociações económicas, comerciais e políticas entre a UE e o MERCOSUL/ América Latina; uma articulação entre sindicatos e representantes sindicais de ambos os blocos em empresas multinacionais situadas nas duas regiões; etc. (Castro, 1999b: 27). Experiências como a dos Conselhos de Empresa Europeus — constituídos, desde 1994, por uma directiva comunitária e orientados para criação de mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores nas multinacionais —, ou como o primeiro Contrato Colectivo do MERCOSUL — celebrado em Março de 1999 entre a Volkswagen do Brasil Ltda. e a Volkswagen da Argentina SA, envolvendo a participação de sindicatos metalúrgicos de Brasil e Argentina e estabelecendo princípios básicos de relacionamento entre capital e trabalho no MERCOSUL —, são apenas dois bons pretextos para promover a aproximação entre o sindicalismo da UE e do MERCOSUL.

Siglas

AFL-CIO, *American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations*

ASC, Aliança Social Continental

ALCA, Área de Livre Comércio das Américas

CAN, Comunidade Andina

CCSCS, Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul

CDES, Conselho de Desenvolvimento Económico e Social

CEEs, Conselhos de Empresas Europeus

CES, Confederação Europeia de Sindicatos

CES-P, Conselho Económico e Social de Portugal

CES-UE, Comité Económico e Social da União Europeia

CGT, *Confédération Générale du Travail*

CGTP, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

CISL, Confederação Internacional dos Sindicatos Livres

CLAT, Central Latino-Americana de Trabalhadores

CMT, Confederação Mundial do Trabalho

CSN, *Confédération des Syndicats Nationaux*
CTCS, *Consejo de Trabajadores del Cono Sur*
CUT, Central Única dos Trabalhadores
DGB, *Deutscher Gewerkschaftsbund*
FCES, Fórum Consultivo Económico-Social
FSEs, Federações Sindicais Europeias
FSM, Federação Sindical Mundial
MERCOSUL, Mercado Comum do Sul
NAFTA, *North American Free Trade Agreement*
OIT, Organização Internacional do Trabalho
ORIT, Organização Regional Interamericana dos Trabalhadores
PIT-CNT, Plenário Intersindical de Trabalhadores — Central Nacional de Trabalhadores
REBRIP, Rede Brasileira pela Integração dos Povos
TUC, *Trade Unions Congress*
UE, União Europeia

Referências bibliográficas

- ALMEIDA, Paulo Roberto de (2002), “O Brasil e os blocos regionais: soberania e interdependência”, *São Paulo em Perspectiva*, 16 (1), 3-16.
- BARBIERO, Alan; CHALOULT, Yves (1999), “Desafios, estratégias e alianças das centrais sindicais no Mercosul” (<http://www.sol.unb.br/yves/astalanyves10.html>), acessado em 19.11.1999.
- BARBIERO, Alan; CHALOULT, Yves (2001), “O déficit democrático do MERCOSUL” (<http://www.sol.unb.br/yves/Artigos%20Deficit.html>), acessado em 11.07.2001.
- BERCUSSON, Brian et al. (2000), “A Manifesto for Social Europe 2000”, *Transfer — European Review of Labour and Research*, 6 (3), 498-513.
- BRITO, Alexandra Barahona de; MIGUEIS, Ricardo (2002), “América Latina: Uma curva descendente?”, *O Mundo em Português*, 28, 25-28.
- CASTRO, Maria Sílvia Portella de (1999a), “Mercosul e relações trabalhistas”, *In-forme para a OIT sobre integração económica e relações trabalhistas* (policopiado), 1-72.

- CASTRO, Maria Sílvia Portella de (1999b), “Elementos para a análise das relações económicas e políticas entre a União Europeia e o Mercosul e as propostas sindicais”, *Paper para discussão da CCSCS* (policopiado), 1-28.
- CASTRO, Maria Sílvia Portella de (2000), “Movimento Sindical no Mercosul: trajectória e perspectivas de acção”, in J. Lorenzetti; O. L. Faccio (orgs.), *O Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. São Paulo: Ltr/Escola Sul da CUT, 103-135.
- CCSCS (2000a), “Documentos: Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul” (<http://www.sincatomercosul.com.br/document.htm#parte2>), acedido em 3.01.2001.
- CCSCS (2000b), “Por um Mercosul com emprego, salários e protecção social (bilingue)”. (<http://www.sincatomercosul.com.br/noticias.asp?numero=472>), acedido em 3.01.2001.
- CCSCS (2001), *Por otro MERCOSUR con empleo para todos. III Cumbre Sindical MERCOSUR* (Anexo ao *Correio Sindical Mercosul*, 97), 1-4.
- CCSCS (2002), *Por outro MERCOSUL com emprego para todos. IV Encontro Sindical MERCOSUL* (Anexo ao *Correio Sindical Mercosul*, 140), 1-5.
- CCSCS/CTCS/CCLA/ORIT-CIOSL/CLAT-CMT (2000), “Declaração Sindical Mercosul — CA: Integração com desenvolvimento social, soberania e democracia” (<http://www.sindicatomercosul.com.br/documen13.htm>), acedido em 3.01.2001.
- CCSCS/CTCS/CES (2003), *Las negociaciones Unión Europea-Mercosur ante el noveno encuentro del CNB*. (Anexo ao *Correio Sindical Mercosul-UE*, 1) 1-3.
- CES (1999), *Résolutions. IXème Congrès*. Bruxelles: CES.
- CES/CTCS/CCSCS (2001), “Comunicado conjunto de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), Consejo de Trabajadores del Cono Sur (CTCS) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES)”, *Correio Sindical Mercosul*, 84, 2.
- CES/CTCS/CCSCS (2002), *Las negociaciones Unión Europea — Mercosur, y la participación sindical. Declaración final*. (Anexo ao *Correio Sindical Mercosul*, 107) 1-3.
- CHALOULT, Yves; ALMEIDA, Paulo Roberto (1999), “Apresentação”, in Y. Chaloult e P. R. Almeida (orgs.), *Mercosul, Nafta e Alca: a dimensão social*. São Paulo: Ltr, 7-14.
- _____ (orgs.) (1999), *Mercosul, Nafta e Alca: A dimensão social*. São Paulo: Ltr.
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (2001), *Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Painele de avaliação relativo à execução da agenda de política social*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias.

- _____ (2002), *Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Paineis de avaliação relativo à execução da agenda de política social*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias.
- _____ (2003), *Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Paineis de avaliação relativo à execução da agenda de política social*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias.
- CORREIO SINDICAL MERCOSUL (2000a), 57, 4 de Dezembro (recebido via cesint@uol.com.br).
- _____ (2000b), 58, 10 de Dezembro (recebido via cesint@uol.com.br).
- _____ (2001a), 60, 12 de Fevereiro (recebido via cesint@uol.com.br).
- _____ (2001b), 84, 10 de Setembro (recebido via cesint@uol.com.br).
- _____ (2001c), 85, 17 de Setembro (recebido via cesint@uol.com.br).
- _____ (2001d), 97, 16 de Dezembro (recebido via cesint@uol.com.br).
- _____ (2002), 122, 28 de Julho (recebido via cesint@uol.com.br).
- _____ (2003), 152, 18 de Dezembro (recebido via cesint@uol.com.br).
- Correio Sindical Mercosul-UE* (2003), 3, Julho (recebido via informealca@uol.com.br).
- COSTA, Hermes Augusto (2000), "Identidades sindicais europeias em tempos de globalização", *Tempo Social*, 12 (1), 165-186.
- _____ (2001), "Sindicalismo e integração regional: uma visão sobre Portugal e o Brasil", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 36, 121-142.
- _____ (2002), "A acção sindical na UE e MERCOSUL: limites e desafios", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 69-96.
- _____ (2003), "A integração regional do sindicalismo: uma visão comparativa Brasil-Portugal", *Novos Estudos*, 65, 111-123.
- CPLP Sindical (1998), *Brochura com declaração de constituição, estatutos e programa de Acção*. Lisboa: CPLP Sindical.
- CUT (1997), "Directrizes de Actuação Internacional CUT, 1997-2000" (<http://www.cut.org.br/a1001.htm>), acessado em 28.04.2000.
- _____ (2000), "Sindicatos buscam unidade no Mercosul", *Boletim Mercosul*, 18, 1-8.
- _____ (2001), *Resoluções e Imagens do 7º CONCURT*. São Paulo: CUT.
- CUT/CFDT (1999), "Alternativas para as Américas: para um acordo dos povos do continente", *Textos para debate internacional*, 13, 1-60.
- CUT/CSN (2000), *Integração regional, mercado de trabalho e acção sindical: O caso Mercosul* (versão preliminar). São Paulo: DESEP; SRI/CUT (policopiado), 1-74.

- DØLVIK, Jon Erik (2000), "Building Regional Structures: ETUC and the European Industry Federations", *Transfer — European Review of Labour and Research*, 6 (1), 58-77.
- DUPAS, Gilberto (1999), "Governos, agentes económicos e atores sociais: Riscos e desafios da globalização e da política de blocos", in Y. Chaloult e P. R. Almeida (orgs.), *Mercosul, Nafta e Alca: a dimensão social*. São Paulo: Ltr, 132-146.
- ETUC (2003a), "La CES" (<http://www.etuc.org/fr/surlaCES/>), 1, acedido em 21.03.2003.
- ETUC (2003b), "Making Europe work for the people" (version finale) (<http://www.etuc.org/EN/xcongress/fr/docs>), 1-39, acedido em 30.05.2003.
- ETUC (2003c), "Programme d'action" (version finale) (<http://www.etuc.org/EN/xcongress/fr/docs>), 1-21, acedido em 30.05.2003.
- GALLIN, Dan (2002), "Labour as a global social force: past divisions and new tasks", in J. Harrod e R. O'Brien (orgs.), *Global unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*. Londres: Routledge, 235-250.
- GOETSCHY, Janine (1996), "The European Trade Union Confederation and the Construction of European Unionism", in P. Leisink; J. Van Leemput; J. Vilroxx (orgs.), *The Challenges to Trade Unions in Europe: Innovation or Adaptation*. Cheltenham: Edward Elgar, 253-265.
- HOFFMANN, Reiner (2000), "European Trade Union Structures and the Prospects for Labour Relations in Europe", in J. Waddington; R. Hoffmann (orgs.), *Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions*. Bruxelas: ETUI, 627-653.
- HYMAN, Richard (1996), "Changing Union Identities in Europe", in P. Leisink; J. Van Leemput; J. Vilroxx (orgs.), *The Challenges to Trade Unions in Europe: Innovation or Adaptation*. Cheltenham: Edward Elgar, 53-73.
- _____ (1999), "Five Alternative Scenarios for West European Unionism", in R. Munk; P. Waterman (orgs.), *Labour Worldwide in the Era of Globalization: Alternative Union Models in the New World Order*. Londres: MacMillan Press.
- JACOBI, Otto (2000), "Transnational Trade Union Cooperation at Global and European Level — Opportunities and Obstacles", *Transfer — European Review of Labour and Research*, 6 (1), 12-28.
- JAKOBSEN, Kjeld (1998), "Nuevos rumbos en la ORIT?", in M. S. P. Castro; A. Wachendorfer (orgs.), *Sindicalismo y globalización: La dolorosa inserción en un mundo incierto*. Caracas: Editorial Nueva Sociedad, 307-318.
- _____ (1999), "Uma visão sindical em face da ALCA e de outros esquemas sindicais", in Y. Chaloult e P. R. Almeida (orgs.), *Mercosul, Nafta e Alca: a dimensão social*. São Paulo: Ltr, 232-248.

- _____ (2001), "Rethinking the International Confederation of Free Trade Unions and its Inter-American Regional Organization", in P. Waterman; J. Wills (orgs.), *Place, Space and the New Labour Internationalisms*. Oxford: Blackwell, 59-79.
- JUBILEU2000 (2001), "ALCA: um projecto neocolonial de anexação e submissão da América Latina e do Caribe. Para que o Brasil não vire colónia dos USA, diga não à ALCA!", (<http://jubileu2000.org.br/textos/alca0001.htm>), 1-9, acessado em 16.01.2003.
- LANGEWIESCHE, Renate (2000), "Editorial", *Transfer — European Review of Labour and Research*, 6(3), 364-366.
- LINDEN, Marcel Van der (2000), "Conclusion: The Past and the Future of International Trade Unionism", in A. Carew et al. (orgs.), *The International Confederation of Free Trade Unions*. Bern: Peter Lang, 519-540.
- MARIANO, Karina Lilia Pasquariello (2001), *A actuação da Comissão Parlamentar Conjunta e do Subgrupo de Trabalho 10 no Mercosul* (Tese de Doutoramento). Campinas: Universidade Estadual de Campinas/Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.
- MELLO, Fátima V. (2002), "Brazil and the FTAA — the state of the debate since Lula's victory", *Estudios sobre el ALCA*, 2, 1-7 (em versão PDF) (<http://www.asc-has.org>), acessado em 17.01.2003.
- PEÑA, Félix (1999), "Broadening and Deepening: Striking the Right Balance", in R. Roett (org.), *Mercosur: Regional Integration, World Markets*. Londres: Lynne Rienner Publishers, 49-61.
- REBRIP (2002), "Apresentação" (<http://www.rebrip.org.br>), 1, acessado em 17.01.2003.
- ROETT, Riordan (1999), "Introduction", in R. Roett, (org.), *Mercosur: Regional Integration, World Markets*. Londres: Lynne Rienner Publishers, 1-5.
- SANTOS, Boaventura de Sousa; Costa, Hermes Augusto (2004), "Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário", in B. S. Santos (org.), *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- SILVA, Manuel Carvalho da (2000), "Um olhar sobre a evolução da Europa Social", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 32, 55-92.
- SEIDENECK, Peter (2002), "Beyond Europe: cooperation between the European Trade Union Confederation and trade unions in the Mediterranean region. Is the ETUC a European trade union fortress?", in E. Gabaglio e R. Hoffmann (orgs.), *European Trade Union Yearbook 2001*. Bruxelas: ETUI, 415-427.

- STEVIS, Dimitris (1998), "International Labor Organizations, 1864-1997: The Weight of History and the Challenges of the Present", *Journal of World-Systems Research* (<http://csf.colorado.edu/wsystems/jwsr.html>), 4, 52-75, acedido em 30.09.1999.
- STREECK, Wolfgang (1998), "The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems", *Politics & Society*, 26(4), 429-459.
- STREECK, Wolfgang; Schmitter, Philippe C. (1998), "From National Corporatism to Transnational Pluralism: Organised Interests in the Single European Market", in E. Gabaglio; R. Hoffmann (orgs.), *The ETUC in the Mirror of Industrial Relations*. Bruxelas: ETUI, 131-170.
- TRANSFER — *European Review of Labour and Research* (2000), Número especial sobre "Enlargement as a Trade Union Issue", 6 (3).
- TRAXLER, Franz; SCHMITTER, Philippe C. (1995), "The Emerging Euro-Polity and Organized Interests", *European Journal of International Relations*, 2 (1), 191-218.
- VEIGA, João Paulo Cândia (1993), "Mercosul: Evolução institucional e intervenção sindical", in Projecto IRES/DESEP, *Mercosul: Integração na América Latina e relações com a Comunidade Europeia*. São Paulo: Cajamar, 197-211.
- _____ (1999), "Práticas sindicais e acordos preferenciais de comércio: Um novo caminho para o sindicalismo?", in Y. Chaloult e P. R. Almeida (orgs.), *Mercosul, Nafta e Alca: a dimensão social*. São Paulo: Ltr, 170-189.
- VIGEVAI, Tullo (1998), *Mercosul: Impactos para trabalhadores e sindicatos*. São Paulo: Ltr.
- VIGEVAI, Tullo; MARIANO, Karina L. P. (1998), "Os atores sociais e a Alca", in J. A. G. Albuquerque; H. A. Oliveira (orgs.), *Alca: Aspectos históricos, jurídicos e sociais*. São Paulo: FTD, 72-102.
- VISSER, Jelle (1998), "Learning to play: the europeanisation of trade unions", in P. Pasture e J. Verberckmoes (orgs.), *Working-class internationalism and the appeal of national identity: historical debates and current perspectives on Western Europe*. Oxford: Berg, 231-257.
- WADDINGTON, Jeremy (1999), "Situating Labour within the Globalization Debate", in J. Waddington (org.), *Globalization and Patterns of Labour Resistance*. London: Mansell, 1-28.
- WADDINGTON, J.; HOFFMANN, R.; LIND J. (1997), "European Trade Unionism in Transition? A Review of Issues", *Transfer — European Review of Labour and Research*, 3(3), 464-497.

9

O internacionalismo sindical na era de Seattle*

*Peter Waterman***Introdução**

É sobejamente reconhecido, tanto no interior do movimento operário como à sua volta, que a esfera do trabalho (entendida na sua múltipla acepção de trabalho assalariado, de uma identidade de classe, de actividade sindical, de interlocutor com voz activa nas relações com a indústria, de movimento social democrático-radical, e de parte integrante da sociedade civil) vive hoje uma crise profunda. E isso é tanto mais verdade quando ele é entendido como movimento internacional numa

* O presente texto é uma versão preliminar de um artigo entretanto publicado num volume organizado por Waterman e Wills (2001), e retoma, actualiza e desenvolve um extenso texto baseado num trabalho em curso (Waterman, 1999) bem como investigação já publicada em forma de livro (Waterman, 1998a e 2001a). Além disso, tem por base um conjunto de diversos outros artigos, recensões e reflexões inéditas (Waterman, 1998b). A maior parte destes materiais pode ser consultada na página Global Solidarity Dialogue/Dialogo Solidaridad Global (cuja referência é fornecida na secção Websites, no final deste texto). Os meus agradecimentos a Kim Scipes, a Bruce Nissen e, em especial, a Dan Gallin e Jane Wills, pelos seus comentários a versões anteriores do artigo. Se de alguma maneira descurei ou entendi mal as perspicazes sugestões que me fizeram em privado, espero ter oportunidade de, em público, poder vir a responder às suas reacções.

época em que a velha ordem capitalista *internacional* se vê confrontada com os desafios colocados pela nova desordem capitalista *global*. A recuperação desta situação vai exigir não só uma crítica do internacionalismo operário tradicional, mas também todo um trabalho de reconceptualização, além de novos tipos de análise e um novo diálogo — e uma dialéctica nova — entre as partes interessadas. Para tanto, aqui se adiantam, uma após outra, as seguintes propostas: 1) uma crítica do internacionalismo sindical do período nacional/industrial/colonial (NIC);¹ 2) uma reconceptualização do sindicalismo e do internacionalismo operário adequada a um período de capitalismo globalizado/conectado em rede/informatizado (GCI); 3) o diálogo do milénio sobre a esfera do trabalho e a globalização; 4) uma das novas abordagens académicas da esfera do trabalho a nível internacional e do internacionalismo operário; 5) o papel da comunicação, da cultura e das novas tecnologias da informação e da comunicação (TIC). A conclusão salienta a centralidade da interconectividade reticular, da comunicação e do diálogo para a criação de um novo internacionalismo operário.

1. Internacionais sindicais e o período nacional/industrial/colonial²

Existiram e existem ainda outros tipos de organização sindical “internacional” para além daquelas que aqui me proponho tratar: uma organização de inspiração social-cristã e de implantação pouco mais que marginal, actualmente com a designação World Confederation of Labour (WCL — Confederação Mundial do Trabalho, CMT); organizações autónomas regionais, como a Organisation of African Trade Union Unity (Organização para a Unidade Sindical Africana); e inclusivamente a US American Federation of Labour-Congress of Industrial Organisations (AFL-CIO — Federação Americana do Trabalho-Congresso das Organi-

1. Ver lista das siglas principais no final do texto (nota do tradutor).

2. A análise que se segue deve ser cotejada com a que é feita por Dan Gallin (1999a), que na qualidade de antigo Secretário da International Union of Food and Allied Workers (IUF — Sindicato Internacional dos Trabalhadores da Alimentação e Associados) tem marcado presença, não só de forma activa como através das suas reflexões críticas, no internacionalismo operário e sindical. A este propósito v. também Gallin (1999b, 2001).

zações da Indústria), que durante dezenas de anos funcionou como se fosse uma internacional paralela e concorrente, a que não faltavam as respectivas instâncias e dinâmicas regionais! Terei, no entanto, que me circunscrever ao caso da International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU — Confederação Internacional dos Sindicatos Livres, CISL) e a duas outras estruturas que com ela mantêm ou mantiveram importantes relações. A World Federation of Trade Unions (WFTU — Federação Sindical Mundial, FSM), representante da tradição comunista de internacionalismo sindical e que foi a grande rival *político-ideológica* da CISL durante a Guerra Fria; e a ITF, International Transportworkers Federation (Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes, FITT), um dos grandes Secretariados Profissionais Internacionais (ITSs — SPIs) ligados à *área da indústria*. Representando um tipo de internacional anterior à CISL, a FITT foi e continua a ser marcada por uma certa concorrência com a CISL e com o seu sindicalismo *baseado no Estado-nação*. A vitória político-ideológica da CISL na Guerra Fria e o estado de confusão ou crise em que mergulhou com o advento da globalização neoliberal deixam ainda em aberto, pelo menos, a questão de saber se é nas internacionais de matriz nacional ou nas de matriz industrial — ou noutras de natureza inteiramente diversa — que reside a resposta mais adequada com vista a um novo internacionalismo *sindical, operário* ou *geral* na presente era de globalização (*v. adiante*).

A *Confederação Internacional dos Sindicatos Livres* é uma organização centenária com uma longa tradição atrás de si. Apoiada pela esmagadora maioria dos sindicatos nacionais dos países do Norte e tendo saído vitoriosa da guerra fria no terreno sindical, ela recrutou para as suas fileiras os maiores sindicatos nacionais *radicais* dos países do Sul. Além disso, reclama para si um número de membros que ascende aos 124 milhões, perfilando-se para vir a incorporar ainda, no futuro, os da China e da Rússia³ Sendo assim, por que razão é posta hoje em causa, vivendo, inclusivamente, num estado de autoquestionamento? Porque esta

3. A principal fonte para conhecer a história da CISL é van der Linden (2000). Sarah Ashwin (2000) propõe uma crítica informativa e perspicaz do último período desta organização, em especial no que se refere às suas relações com o antigo mundo comunista. Esta autora suscita a questão de estar presentemente a CISL a aproximar-se de um “sindicalismo de movimento social” (113), noção a que regressarei adiante. V. também Gallin (1999a).

confederação internacional continua, em minha opinião, a ser a expressão do capitalismo nacional/industrial/colonial (NIC) que lhe deu o ser e a forma. A CISL é uma confederação internacional de federações sindicais de carácter nacional(ista), por sua vez representantes históricas do operário (do sexo masculino) da indústria pertencente às grandes empresas capitalistas ou estatais e desejosas de obterem da parte do patronato ou dos respectivos governos o devido reconhecimento, protecção e representação não só ao nível do próprio Estado-nação como ao nível dos demais Estados. É esta uma tradição que coexiste em simultânea cooperação e concorrência com o taylorismo (a linha de montagem de produção em massa), o fordismo (em que os trabalhadores recebem o mínimo necessário para que possam tornar-se consumidores em massa dos produtos que ele próprios fabricam), o keynesianismo (em que a redistribuição social e a riqueza são determinadas pelos índices de crescimento) e o nacionalismo de Estado (em que os trabalhadores são encarados como cidadãos nacionais, isto é, como alguém que se define por uma relação de oposição, de concorrência e até mesmo de guerra com os demais). A ideologia, as instituições e os procedimentos associados à ideia de “parceria social” passaram a ser hegemónicos depois da criação, em 1919, da International Labour Organisation (ILO — Organização Internacional do Trabalho, OIT), debaixo de uma considerável pressão do movimento operário. A CISL interiorizou a natureza tripartida da OIT.⁴ A essa natureza tripartida veio juntar-se, durante o período da Guerra Fria, a ideologia do sindicalismo “livre”, o que levaria à tendência para identificar a CISL com o “mundo livre” liderado pelos Estados Unidos da América.⁵ A isso acresceu ainda, agora que se assistia ao desmoronamento do colonialismo (de que a CISL foi cúmplice), a ideologia do “desenvolvimento” a caminho de uma utopia social, implicitamente inspirada quer num certo modelo de tipo sueco, quer na cornucópia de riqueza e abundância oferecida pelo modelo californiano.

4. A palavra “tripartido” sugere uma tarte partida em três partes iguais. Em termos de poder relativo, no entanto, o melhor símbolo da OIT deveria antes ser um bolo em camadas, uma vez que, cabendo 50% ao Estado (ou “governo”) e 25% ao Capital (os “empregadores”), resta aos Sindicatos (o “mundo do trabalho”) os 25% do fundo.

5. Há alguns anos a CISL mudou o título da sua revista oficial de *Free Labour World* para *Trade Union World*, parecendo dar assim mostras de reconhecer as ambiguidades e limitações da palavra “livre”.

A organização internacional foi edificada segundo a matriz da época, ou seja, em termos de um corpo assente no Estado-nação e que formalmente se apresentava com sendo democrático-representativo, além de primordialmente vocacionado para a concorrência/cooperação com as outras internacionais sindicais e para a actividade de “lobbying” dos órgãos inter-estatais. O internacionalismo daqui resultante foi um “internacionalismo nacional”, traduzido na conquista de direitos e de padrões sociais-democratas no interior do Estado-nação democrático-liberal e na conquista desses mesmos Estados-nação por parte dos trabalhadores a quem eles eram negados (casos da África do Sul do *Apartheid* e da Polónia comunista).

Por ocasião do 50º aniversário da CISL, um número especial da *Trade Union World* (1999), revista oficial da organização, apresentava-se com o seguinte título: “Como a CISL Influenciou os Grandes Desenvolvimentos a Nível Global ao Longo dos Anos”. A verdade, porém, é que a impressionante história recente da CISL (Linden, 2000) — que comunga esta perspectiva institucional-desenvolvimentista — revela estar este seu meio século de existência recheado de aspectos muito problemáticos, nomeadamente no que refere à manutenção de relações estreitas e até simbióticas com determinados Estados, com o capital, com impérios e blocos (dentro do próprio mundo ocidental!), e inclusivamente com os respectivos serviços de espionagem. Igualmente posta a nu, e de igual modo problemática, é a dimensão da dependência da política da CISL relativamente às principais organizações nórdicas nela filiadas, bem como das lutas intestinas — ainda que habitualmente discretas ou ocultas — travadas entre os seus principais sindicatos e funcionários. Com efeito, a leitura deste livro deixa-nos com a sensação de que a CISL não corresponderá propriamente à tradição mais marcante e à força impulsionadora mais significativa do movimento operário internacional, revelando-se antes como uma agência ou grupo de pressão internacional com ligações a outras organizações de empregadores nacionais e inter-estatais, divorciado do quotidiano concreto dos operários e do trabalho destes nas fábricas. Esse sentimento é reforçado pela leitura da Conclusão do capítulo correspondente ao período 1972-década de 90, onde se citam as palavras de um proeminente dirigente nacional nórdico proferidas no Congresso de 1975:

Não sei qual é o número de pessoas nos vossos países que têm uma consciência profunda da existência da CISL, mas eu pessoalmente desconfio que no meu próprio país esse número é muito reduzido... (516).

Rebecca Gumbrell-McCormick, autora do capítulo em causa — que de resto assume as dimensões de um livro — (2000), admite este reparo e reconhece, ela própria, outras limitações. Contudo afirma que:

Muitos trabalhadores em África, no Chile ou noutras regiões em conflito, onde colegas seus têm sido presos ou assassinados e outros têm sido salvos através da intervenção da CISL ou das suas organizações filiadas, terão por certo a consciência perfeita da existência desta, quer a conheçam pelo nome ou não (517).

Mesmo admitindo que assim é, estas palavras sugerem uma entidade que tem mais a ver com o Comité Internacional da Cruz Vermelha do que com uma organização internacional do tipo movimento social (para usar uma bem apropriada expressão americana). Há que evitar demonizar a CISL ou minimizar-lhe a importância. Se tivesse sido vontade dos trabalhadores ter uma CISL (ou um qualquer organismo sindical internacional) de tipo diferente, ter-se-iam organizado no sentido de atingir esse objectivo. Tem, pois, talvez todo o cabimento ver a CISL como uma estrutura de cunho defensivo e autolimitativo. Uma estrutura que, além disso, funciona no âmbito e sob a alçada do capitalismo NIC, não obstante encontrar-se sujeita à concorrência do sindicalismo comunista do Leste e do sindicalismo radical-nacionalista/populista do Sul.

Apesar de ter sofrido um quase completo desmoronamento, e de quase não ter hoje uma existência digna desse nome, a referida concorrência comunista continua a não ser desprovida de interesse. As origens da Federação Sindical Mundial remontam à aliança inter-estados (os Aliados) que derrotou a aliança fascista (o Eixo) na II Guerra Mundial.⁶ Mas essas origens residem também na vaga de empatia popular, operária,

6. Que eu saiba, a história da FSM ainda não mereceu da parte da Universidade a atenção que a questão merece. Carew (2000) é autor de um breve mas equilibrado estudo sobre o tema. A caracterização que aqui faço baseia-se em parte na minha própria experiência a trabalhar para a FSM na área da formação sindical em Praga, entre 1966 e 1969. A partir de então tornei-me numa espécie de observador permanente da FSM.

democrática, nacionalista e revolucionária que acompanhou essa vitória. Que a dinâmica do movimento se subordinou à dinâmica inter-estatal, mostra-o a velocidade com que, entre 1947 e 1949, a FSM se fracturou em função das linhas de divisão criadas pela Guerra Fria. Mas a rapidez com que essa fractura se deu deveu-se igualmente a uma guerra fria anterior a essa: uma guerra que opusera os sindicatos sociais-democratas aos comunistas e que remontava aos tempos em que os comunistas fundaram o Profintern, ou Internacional Vermelha de Sindicatos (RILU — IVS), no ano de 1920 (MacShane, 1992). Após a fractura de 1949, a FSM assegurou, para além dos sindicatos controlados pelo Estado pertencentes ao bloco comunista, o domínio dos sindicatos ocidentais com direcções comunistas, e também dos sindicatos comunistas e de alguns dos sindicatos de orientação radical-nacionalista dos países do Sul. Ao procurar expandir-se para esta região do mundo, de aspecto tão promissor, a FSM acabaria por reproduzir — ainda que com uma inferior probabilidade de êxito — as relações clientelares dos sindicatos do Ocidente. As actividades de solidariedade, de divulgação e de formação que então desenvolveu visavam mais o recrutamento de aliados para o mundo comunista entre os meios sindicais e o aparelho estatal do que o aumento da combatividade, da autonomia e da consciência de classe, a confrontação com o capitalismo, ou o derrube do Estado autoritário (com a excepção dos Estados subordinados ao Ocidente). Assim, e a título de exemplo, veja-se como, ao longo de 50 anos de história, a FSM “revolucionária” nunca produziu nada sobre o tema de como organizar uma greve, fosse de âmbito nacional ou internacional.⁷ De facto, a principal actividade da FSM parece ter-se resumido à organização de congressos internacionais, todos eles marcados pelo apelo à “reunificação do movimento sindical internacional” e pela reiterada conclusão sobre a necessidade de reunir um novo congresso.

Na altura da invasão soviética da Checoslováquia, em 1968, o operariado checo não quis saber da FSM — de cuja existência, de resto, não tinha sequer consciência —, não obstante esta se encontrar sediada em Praga. O Secretariado da FSM encheu-se momentaneamente de alguma

7. Com efeito, a última vez que o sindicalismo comunista internacional levou a cabo um esforço do género parece ter sido durante o período da “Classe contra Classe” do Comintern, no final da década de 20 (National Minority Movement, s.d.).

coragem democrática e proletária ao condenar a invasão, tendo sido provavelmente a única organização frentista internacional de orientação comunista que alguma vez criticou a União Soviética. Contudo, esse pequeno gesto de autonomia, que já de si pecou por tardio, iria ser completamente anulado no decurso de uma reunião do Conselho realizada alguns meses depois. Quando o representante de um sindicato maoista japonês se preparava para falar, foi-lhe desligado o equipamento de tradução automática, facto bem revelador da falência desta organização precisamente no mesmo ano em que, por todo o mundo, o autoritarismo e o conservadorismo eram postos em causa nas ruas.

A FSM continua, hoje, a existir, e a existir num duplo sentido, qual deles o mais problemático. Em primeiro lugar, existe sob a forma de um número de escritórios modestos e de funcionários modestamente pagos, e de uma série de congressos e de publicações extraordinariamente parecidos com os de há 30 anos atrás. Em segundo lugar, ela persiste como mito, perpetuado por sindicalistas de esquerda, activistas militantes, ou anti-imperialistas, bem como por alguns investigadores de esquerda da nova geração. Poderia pensar-se que estes buscam uma alternativa à CISL, fazendo-o, contudo, olhando para trás e para o lado em vez de olharem para a frente. O único sinal de que a FSM aprendeu alguma coisa com as lutas travadas contra o capitalismo contemporâneo foi a criação, em 2000, do seu “website” (v. *Websites*, no final). Mas esse “sítio” na “Web” é também a prova viva de que a FSM continua a estar fortemente dependente da participação de sindicatos controlados pelo Estado, provenientes do que resta dos países comunistas e do mundo árabe. Quanto ao mais, este resquício da tradição romântica e insurreccional — mas também típica do socialismo de Estado — parece querer regressar ao mundo dos Estados-nação que lhe esteve na origem.

A busca de alternativas à CISL é hoje marcada por preocupações e desafios de uma bem maior contemporaneidade. Um deles tem a ver com aquilo que deve ser o papel de uma confederação literalmente *internacional* em tempos de globalização. A CISL é uma instituição formalmente enfeudada a sindicatos de índole nacional(ista), e enfeudada também — considerando o que sempre foi a sua política, historicamente dominada pelo poder e pelo dinheiro — aos seus membros mais ricos e poderosos. Além disso, situa-se no cume de uma estrutura em pirâmide que a coloca a uma distância considerável — e multiplamente filtrada —

dos verdadeiros operários, gente de carne e osso.⁸ A CISL é, ademais, uma instituição solidamente incrustada num universo tradicional composto por instituições inter-estatais, que dispende muitas das suas energias a fazer lóbi junto destas. O segundo grande problema, a meu ver, é a invisibilidade da CISL. Pense-se no que é uma organização com 124 milhões de membros — um número, ainda por cima, em expansão —, mas com uma presença absolutamente nula na cultura e nos *media* globais, sejam eles dominantes, populares, ou alternativos.

A CISL está a mudar. A dimensão e os limites dessa mudança ficaram bem patentes aquando do seu Congresso do Milénio, realizado em Durban, na África do Sul, no ano 2000 (*v. South African Labour Bulletin*, 2000). Reflectindo sobre o evento pouco tempo após a sua realização, Bill Jordan, Secretário Geral da CISL, afirmou:

Em períodos de mudança revolucionária, e é num período desses que nos encontramos hoje, temos que ser capazes de pensar e de agir para além da camisa de forças das nossas tradições... Mais uma vez o movimento sindical necessita de ideias novas para fazer face àquilo que são as novas necessidades de novos operários, novas profissões, novas formas de organização do trabalho, e novas relações de emprego. (Jordan, 2000)

O Congresso tomou, por isso, a decisão de submeter a organização a uma grande “exame do milénio”, por forma a fazer frente aos desafios com que se vê confrontada. A verdade, contudo, é que não dispomos de qualquer indicação de que tal exame irá ser levado a cabo na presença sequer dos sindicatos seus filiados, e muito menos ainda com a participação dos membros desses sindicatos membros, nem após consultas com as organizações democrático-radicalis e internacionalistas que a CISL anda, presentemente, a cortejar.

Os Secretariados Profissionais Internacionais (SPIs), são as mais antigas organizações sindicais internacionais, atravessando actualmente

8. Kjeld Aagard Jakobsen (2001), Secretário para as Relações Internacionais da CUTB, principal confederação sindical de esquerda do Brasil, defende mesmo que tanto a CISL como a FSM se baseiam no modelo bolchevique! Em minha opinião, o referido modelo bolchevique não é senão uma adaptação do clássico modelo social-democrata alemão. Quanto à ideia de comparar/contrastar os modelos e o padrão de comportamento da CISL e da FSM, em vez de as estudar em termos de oposição, tem todo o aspecto de um projecto de doutoramento bonitinho.

um processo de fusão, consolidação e redefinição. Tratarei aqui apenas daquele que melhor conheço e sobre o qual mais se tem escrito. A Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes teve origem na vaga de protestos e de acções de mobilização dos trabalhadores deste sector que teve lugar especialmente na Europa da última década do século XIX e das três primeiras décadas do século XX.⁹ Durante o período entre as duas Grandes Guerras constituiu uma parte significativa do internacionalismo sindical social-democrata que se opôs à ascensão do fascismo ao mesmo tempo que mantinha a distância relativamente à União Soviética. Além disso, a FITT afirmou-se por via da sua relação com a OIT, criada para resolver “o problema social” que sobreveio à I Guerra Mundial. Apesar de ter então passado a integrar os processos internacionais de negociação colectiva, a FITT continuou a apoiar a mobilização de massas e as acções de âmbito internacional na área da indústria. Além disso, produziu (ou abrigou) um dirigente sindical social-democrata de apreciável estatura histórica e de grande relevância para o seu tempo: Edo Fimmen.¹⁰ A organização apoiou activamente os movimentos antifascistas e sindicatos clandestinos no interior dos Estados fascistas. Durante a II Guerra Mundial não só contribuiu de maneira significativa para o esforço de guerra antinazi desenvolvido pelo Reino Unido e pelos Estados Unidos como dele também recebeu apoio, descobrindo assim os benefícios da colaboração com os Estados democrático-liberais e com as respectivas actividades de espionagem.¹¹ A cooperação

9. Baseio-me aqui numa história colectiva da FITT, constante de um estudo da responsabilidade de Bob Reinalda (1997). V. ainda, no entanto, *International Transportworkers Federation*, 1996, e Couper, 1999. Para uma visão mais positiva do papel dos SPIs v., mais uma vez, Gallin (1999a).

10. Deve-se a Fimmen um livro surgido nos anos 20 em que (algo prematuramente) se sustentava que o capitalismo europeu tinha tendência a unir-se, e que por esse motivo a ideia de uma confederação internacional de centros sindicais fazia menos sentido, perante as novas circunstâncias existentes, do que uma formada por SPIs (Fimmen, 1924)!

11. Na sua correspondência particular, Dan Gallin sugere que foi o inverso que aconteceu, quer dizer, que foram os Estados e os respectivos departamentos especializados quem descobriu que era necessário cooperar com os sindicatos e com os SPIs, e que, além disso, os sindicatos não tinham outra alternativa senão aceitar essa cooperação, caso desejassem ser eficazes na luta contra o fascismo. Pessoalmente, não tenho objecções a esta interpretação. Acho, porém, preocupantes as limitações e as implicações dessa cooperação secreta. Com efeito, ela veio criar um terreno de operações internacionais que conferiu aos sindicalistas com responsabilidades também internacionais um sentimento de que estavam a desempenhar um papel com uma importância histórica

da FITT com os serviços de informação dos EUA durante a II Guerra Mundial levou ao seu posterior envolvimento com a CIA durante a Guerra Fria e em particular à repressão violenta dos sindicatos dos trabalhadores portuários comunistas na França e na Itália, bem como à repressão ainda mais violenta do sindicalismo comunista e radical-nacionalista na América Latina e em África.

Durante o meio século que se seguiu a 1945, a FITT evoluiu no sentido de se transformar pelo menos num secundário “actor transnacional” no contexto do “sistema internacional” (Reinalda, 1997). Especialmente significativa, neste aspecto, é a prolongada campanha desenvolvida pela FITT relativa aos trabalhadores da marinha mercante subordinados às chamadas Bandeiras de Conveniência (BC), no que foi considerado um modelo de internacionalismo sindical num contexto de globalização. Os navios BC encontram-se registados fora da alçada das autoridades governamentais ou dos sindicatos nacionais, junto de Estados especialmente receptivos aos interesses dos grandes armadores, e as tripulações são contratadas ainda noutros países, a fim de assegurar uma mão-de-obra barata. Nestas circunstâncias, as acções concretas de carácter solidário têm muitas vezes partido de trabalhadores de fora desta indústria específica. A actividade da FITT no âmbito das BC implica o envolvimento da organização em negociações internacionais e traduz-se no estabelecimento de acordos colectivos também de âmbito internacional, incluindo um fundo para assistência social cobrado pelos armadores mas gerido pela FITT. Graças a essas acções, a FITT conseguiu não só recuperar milhões de dólares em salários atrasados devidos às tripulações, como também assegurar uma função de assistência adequadamente financiada. Hoje em dia, dezenas de inspectores portuários nomeados pela entidade sindical ou por ela aprovados acompanham e prestam apoio aos trabalhadores da marinha mercante por todo o mundo. Levanta-se, contudo, a questão de saber se o que aqui temos não será uma situação invertida, em que a FITT presta serviços reconhecidamente valiosos a uma mão-de-obra terceiro-mundista que não exerce qualquer controlo, directo ou sequer indirecto, sobre a entidade que a beneficia.

a uma escala mundial, mas sem a necessidade de participação alargada dos restantes membros ou qualquer conhecimento público.

Historicamente, os trabalhadores portuários filiados na FITT desempenharam um papel importante de solidariedade com estes trabalhadores da marinha mercante claramente provenientes de outros países e outros sectores da indústria. Por outro lado, quando os trabalhadores portuários de Liverpool, também eles filiados na FITT, apelaram à solidariedade internacional no decurso da greve — uma greve heróica e desesperada, mas nem por isso menos inovadora — que em 1995-8 travaram contra um então triunfante neoliberalismo britânico, a FITT dispunha de pelo menos duas razões para lhes negar o seu apoio. A primeira é que eles eram, por assim dizer, *súbditos* de um determinado filiado nacional da FITT, o British Transport and General Workers Union, ele próprio relutante em apoiar plena e abertamente a greve. A segunda razão é que, dado o seu papel de agente interveniente na negociação colectiva em nome de tripulações internacionais das BCs, aquela organização encontrava-se registada como sindicato ao abrigo da legislação laboral anti-sindical britânica, estando por isso impedida de empreender as acções de solidariedade que lhe foram solicitadas sob pena de pôr em risco não só os fundos a seu cargo mas também as suas próprias sedes. Um dos inspectores portuários da FITT na cidade de São Francisco demitiu-se, num gesto de público protesto contra a política da organização relativamente à greve.

No que respeita à política de transportes internacionais, questão que desde há muito preocupa a FITT, parece que esta ainda acredita num sistema de transportes racional, cooperativo, e publicamente planeado, objecto de um esforço de coordenação tanto nacional como internacional por forma a prestar um serviço eficiente e integrado de transporte de mercadorias e de passageiros. Dada a função social desempenhada pelos transportes, o seu planeamento deve prever a hipótese de benefícios e custos sociais mais amplos. A FITT considera que as actuais tendências internacionais no sentido da liberalização e da desregulamentação dos transportes constituem um passo atrás relativamente a uma tal concepção de serviço público. Há que ter o engenho necessário para encontrar um meio-caminho entre “os extremos que são uma indústria de transportes planificada e a sua completa liberalização” (Reinalda, 1997: 31).

Esta política do meio-termo coloca a FITT lado a lado com os burocratas e os tecnocratas mais racionais e de mais largas vistas da cena

internacional, ao mesmo tempo que aceita — e que efectivamente assume — os parâmetros do capitalismo. Tal facto, em si mesmo, é consentâneo com uma visão burocrática do internacionalismo enquanto relação existente não tanto entre trabalhadores como entre organizações sindicais nacionais. A circunstância de a FITT estar, *efectivamente*, a reconhecer os movimentos sociais ora emergentes parece também sugerir uma aliança com organizações não governamentais (ONGs) de âmbito nacional e internacional, em vez do estabelecimento de contactos directos entre trabalhadores e activistas de movimentos aliados. Se é certo que os SPIs hão-de continuar a existir, não há razões para pensar que se encontram devidamente apetrechados para enfrentar os novos tempos. São muitas as características que estas estruturas apresentam em comum com a CISL. E se ainda é possível detectar-lhes restos de alguma especificidade “industrial” tradicional, a verdade é que elas estão a ser objecto de uma rápida erosão devida às próprias alterações registadas na estrutura do capital e à vaga de fusões em curso nos SPIs, em grande parte motivadas por uma estratégia defensiva. Essas fusões só excepcionalmente lograrão responder de maneira satisfatória à esquiua geometria do capital, que com rapidez crescente muda, hoje em dia, de lugar, de produtos/serviços, de propriedade, e de formas de emprego.¹²

Estou convencido que tanto a CISL como a FITT virão forçosamente trazer elementos novos ao velho modelo de sindicalismo internacional. Quanto à FSM, é bem provável que não venha a ser mais do que um sério aviso daquilo que pode suceder quando não se é capaz de assumir a tradição, reconhecer as exigências do presente, e proceder à autoreformulação que se impõe para enfrentar o futuro. Se não quiser ficar para sempre refém do próprio passado, nostalgicamente procurando um regresso a um suposto período áureo de parceria entre a esfera do Trabalho, o Estado, e o Capital, o sindicalismo internacio-

12. Destes, o projecto mais ambicioso é talvez aquele que ostenta também a designação mais adequada: a Union Network International (UNI — Rede Internacional de Sindicatos), um SPI de “serviços e competências”. No entanto, e como refere o próprio Congresso para um Mundo Aberto (Open World Conference, 2000a), esta organização não só parece convencida de poder fazer frente à vaga da globalização neoliberal como está efectivamente a construir um novo tipo de clientela e de gestão sindical por forma a transformar-se num interlocutor válido do capital globalizado e das instituições inter-estatais que o servem. É, assim, já possível fazer uma visita virtual ao Banco Mundial sem sair da sede virtual do sindicato.

nal terá seguramente de chegar a um entendimento do internacionalismo operário consentâneo com a desordem capitalista globalizada em que vivemos.¹³

2. Como conceber um novo internacionalismo operário

É cada vez mais frequente ouvir-se falar, tanto nos meios académicos como nos sindicais, de uma espécie de “sindicalismo de movimento social” com âmbito internacional ou global (Ashwin, 2000; Bezuidenhout, 1999; Moody, 1997). Ao mesmo tempo, contudo, existe uma estranha relutância em conceptualizar esta tendência (e, nesse aspecto, Munck, 2000, constitui, em parte, uma excepção). Vou, por isso — e também no propósito de provocar uma reacção crítica —, apresentar aqui três esboços de conceptualização inter-relacionados entre si e que se me afiguram relevantes para esta questão.

*Um novo sindicalismo social.*¹⁴ Entendo que um modelo deste tipo deverá ser um modelo capaz de superar os modelos de sindicalismo “económico”, “político”, ou “político-económico” actualmente existentes. Para tanto, é necessário que tenha em linha de conta todos os tipos de actividade laboral, que assuma formas socioculturais, e que esteja voltado para a sociedade civil. Um modelo sindical deste tipo deverá, além disso, apresentar, entre outras, as seguintes características:

13. Há poucos indícios de que este novo entendimento esteja para breve. A CISL está actualmente identificada com o “Pacto Global” da ONU, uma tentativa das Nações Unidas no sentido de cair nas boas graças do capital multinacional e de ao mesmo tempo lhe conferir uma aura ética. Intervindo a propósito do mundo do trabalho, Kofi Annan, presidente da ONU, “pediu” às gentes da área dos negócios a nível mundial que defendessem um conjunto de princípios de que se encontra excluída qualquer explicitação do direito à greve (ICFTU, 2000a, b). A CISL parece igualmente estar a ganhar as boas graças dessa grande potência mundial do futuro que é a China, não obstante a aversão deste país aos direitos dos trabalhadores e à independência dos sindicatos (China Labour Bulletin, 2000). Finalmente, a CISL e alguns SPIs estão também apostados na ideia de fixar uma “cláusula social” ou “padrões laborais” através da Organização Mundial do Comércio, apesar do crescente descrédito em que têm caído esta e outras instituições financeiras internacionais (Gumbrell-McCormick, 2000: 508-15; Waterman, 2001b).

14. Deixo o conceito de “sindicalismo de movimento social”, a que inicialmente fiz referência, para aqueles que, como veremos adiante, conferiram à expressão uma ampla projecção, ainda que traduzida em termos mais tradicionais ou “clássicos”.

— Deve centrar a sua luta na área do trabalho assalariado, combatendo não apenas por melhores salários e melhores condições mas também pelo aumento do controlo, por parte dos trabalhadores e dos sindicatos, do processo laboral e das políticas relacionadas com o investimento, a inovação tecnológica, a realoção, a subcontratação, as políticas de educação e formação. Estas estratégias, bem como as lutas inerentes, deverão ser levadas a cabo em permanente diálogo e em acção combinada com as comunidades afectadas e tendo em conta os respectivos interesses, de maneira a evitar conflitos (por exemplo com grupos ambientalistas ou de mulheres) e a maximizar o poder mobilizador das reivindicações;

— Deve bater-se contra os métodos e as relações de trabalho de tipo hierárquico, autoritário e tecnocrático, a favor de produtos socialmente úteis e amigos do ambiente, assim como pela redução do horário de trabalho, pela distribuição do disponível e do necessário, pela partilha do trabalho doméstico, e pelo aumento do tempo livre com vista ao autodesenvolvimento cultural e à realização pessoal;

— Deve manter uma relação estreita com os movimentos de outras classes ou categorias não sindicalizadas ou não passíveis de sindicalização (o sector informal, os que trabalham a partir de casa, os agricultores, as donas-de-casa, os técnicos e as profissões liberais);

— Deve manter uma relação estreita com outros movimentos democráticos, de natureza não-classista ou multiclassista (como sejam movimentos de base associados à igreja, movimentos de mulheres, de moradores, de ambientalistas, de pacifistas, de direitos humanos, etc.), num esforço comum com vista à criação de uma sociedade civil forte e diversificada;

— Deve manter uma relação estreita com outros (potenciais) aliados, sempre com o estatuto de parceiro autónomo, igual e democrático, não reivindicando para si — nem aceitando subordinar-se a — qualquer organização ou poder “de vanguarda” ou “soberano”;

— Deve fazer suas as novas causas sociais que forem surgindo na sociedade em geral, à medida que estas se forem colocando aos trabalhadores em particular ou se expressem no interior do sindicato (causas como a luta contra o autoritarismo, o majoritarismo, a burocracia, o sexismo, o racismo, etc.);

— Deve privilegiar a democracia no local de trabalho e promover as relações directas e de tipo horizontal, seja entre os trabalhadores propriamente ditos, seja entre estes e outras forças sociais democrático-populares;

— Deve mostrar-se activo na área da educação, da cultura e da comunicação, estimulando a cultura operária e popular, apoiando iniciativas tendentes a fortalecer a democracia e o pluralismo tanto dentro como fora das instituições ou dos *media* dominantes, seja no plano local, nacional ou global;

— Deve abrir-se ao funcionamento reticular intra- e inter-organizacional, dando mostras de compreender a importância que as associações, as alianças e os grupos de interesses, constituídos numa base informal, horizontal e flexível, podem ter para estimular a inovação, o pluralismo e a democracia organizacional.

Diversos autores, ao longo dos anos, têm identificado o “sindicalismo de movimento social” com 1) certas organizações nacionais específicas, 2) certas tendências sindicais de cariz militante ou de esquerda, e 3) o Sul.¹⁵ Isto, em minha opinião, é errado não só do ponto de vista analítico como também do ponto de vista teórico e estratégico. Do ponto de vista *analítico*, tende a identificar como sendo “sindicatos do tipo mo-

15. Ao afirmá-lo tenho em mente, antes de mais, os textos de Lambert e Webster (1988) sobre a África do Sul do *apartheid*, Munck (1988: 117) sobre o Terceiro Mundo em geral, Seidman (1994: 2-3) sobre a África do Sul e o Brasil, e Scipes (1996: viii-ix) sobre as Filipinas. Munck (2000: 93-4) precisou um pouco mais a sua formulação, conferindo-lhe uma acepção mais lata. Quanto aos demais autores, nenhum propôs uma (re)formulação mais ampla do conceito. Extremamente influente, nos tempos mais recentes, é já a utilização que Moody faz do termo, no seu impressionante retrato da situação do mundo do trabalho à escala global (1997). Com efeito, o último capítulo desta obra intitula-se “Para um Sindicalismo de Movimento Social com Âmbito Internacional”! No entanto, o relato que Moody nos oferece deste fenómeno não é mais que uma descrição/prescrição de um sindicalismo mais activista e democrático, ainda capaz de assumir o papel de direcção da classe operária na luta contra o neoliberalismo (290). Assim, embora apregoando um sindicalismo mais flexível, aberto e internacionalista, a proposta deste autor acha-se ainda tolhida pelos pressupostos obreiristas tradicionais. Seattle (v. abaixo) veio mostrar como, sob o capitalismo GCI, uma rede de movimentos sociais está em condições de assumir uma perspectiva mais abrangente e uma estratégia mais sofisticada e mais militante do que as que caracterizam os trabalhadores ou os próprios sindicatos isoladamente. Assim, a afirmação do papel de vanguarda da classe operária na luta contra o neoliberalismo pode revelar-se um gesto empiricamente errado e prescritivamente contraproducente.

vimento social” as organizações sindicais envolvidas em diversos tipos de aliança *popular-laboral*, sobretudo em tempos de movimentações (semi-)insurreccionais contra regimes autoritários militares ou de direita. Do ponto de vista *teórico*, tende a reduzir uma categoria conceptual a analítica, impedindo desse modo que seja aplicada criticamente à evidência oferecida. Do ponto de vista *estratégico*, tende a tomá-la como característica de uma região específica do mundo — e isso numa altura em que a globalização homogeniza/diversifica o mundo de maneiras e formas que simultaneamente exigem e possibilitam a procura de alternativas universais (que não universalistas).

Um novo internacionalismo operário. Preocupado com os problemas do capitalismo GCI (de que as relações inter-estatais constituem apenas um aspecto), este modelo terá que ter consciência de que faz parte de um movimento de solidariedade global, com o qual tem a aprender e para o qual deve contribuir. Um novo tipo de *internacionalismo operário* implicará, entre outras coisas, o seguinte:

— Deve passar do plano das relações internacionais entre sindicatos ou funcionários sindicais para o plano das relações face-a-face entre as partes interessadas e directamente ligadas ao mundo laboral, seja ao nível do próprio local de trabalho, da comunidade, ou de outras organizações de base;

— Deve abandonar o modelo de organização internacional em forma de pirâmide — um modelo por demais centralizado, burocrático e rígido —, estimulando para tanto o modelo dinâmico, descentralizado, horizontal, democrático e flexível que caracteriza as redes de informação internacionais;

— Deve trocar o “modelo da ajuda” (fluxos unidireccionais de dinheiro e bens provindos de sindicatos, trabalhadores ou outras entidades “ricas, poderosas e livres”) pelo “modelo da solidariedade” (fluxos bi- ou multidireccionais de apoio em termos políticos, de informação e de ideias);

— Deve passar das meras declarações de intenções, dos apelos públicos e dos congressos bem intencionados, para se traduzir em acções políticas, em trabalho criativo, em visitas ou ainda em contributos financeiros directos (que continuarão a revelar-se necessários) por parte dos trabalhadores interessados;

— Deve procurar que a solidariedade internacional seja praticada em função das carências quotidianas, das capacidades e dos valores expressos da população trabalhadora comum, e não apenas dos seus representantes;

— Deve reconhecer que embora a esfera do trabalho não seja o arauto privilegiado do internacionalismo, ele lhe é, no entanto, essencial, articulando-se por isso com outros internacionalismos democráticos por forma a reforçar as lutas pela melhoria de salários e a ir para além do mero internacionalismo obreirista;

— Deve ultrapassar a dependência ideológica, política e financeira da solidariedade internacional. Para tanto, deve procurar financiar as actividades internacionalistas com recurso a fundos públicos ou a contributos dos trabalhadores, e prosseguir actividades de investigação e uma orientação política independentes;

— Deve trocar os constrangimentos político-financeiros, os conluios privados e os silêncios públicos dos internacionalismos tradicionais por um discurso entre iguais que seja franco, amistoso, construtivo e público, além de acessível a todos os trabalhadores interessados;

— Deve reconhecer que não existe um lugar ou um nível exclusivo para o combate internacional, e que embora o ponto de partida para esse combate possa ser o local de trabalho, as organizações de base ou a comunidade, as instâncias formais de tipo tradicional podem ser igualmente utilizadas e, inclusivamente, influenciadas;

— Deve reconhecer que o desenvolvimento de um novo internacionalismo obriga a ir colher contributos aos movimentos de trabalhadores do Ocidente, do Leste, do Sul e de outras regiões sócio-geográficas, com os quais se impõe igualmente a constante troca de ideias.

É possível ver elementos deste modo de pensar tanto nas declarações como na prática das instâncias sindicais internacionais. Considero, de resto, que ele se está a transformar no senso-comum do internacionalismo operário de esquerda (*v.*, por exemplo, Lambert, 2001), apesar de haver ainda quem pareça achar que o internacionalismo operário (ou mesmo sindical) é quem lidera, ou devia liderar, a nova vaga de lutas contra a globalização neoliberal (Open World Conference, 2000a). Outros, no entanto, começam hoje a ir além desses tipos ideais, propondo alternativas globais — alternativas de carácter democrático e operário/

popular — à “globalização-a-partir-de-cima”, tanto em termos programáticos como em termos relacionais (Brecher *et al.*, 2000).

Impõe-se uma última palavra no sentido de melhor clarificar e distinguir os conceitos de “internacionalismo”, “internacionalismo operário”, e “internacionalismo sindical”. No discurso dos movimentos sociais, o *internacionalismo* é normalmente associado ao mundo operário do século XIX, ao socialismo e ao marxismo. Podemos, inclusivamente, fazê-lo recuar no tempo, por forma a abranger os antigos universalismos religiosos ou o cosmopolitanismo liberal do Iluminismo. E *devemos* fazê-lo avançar no tempo, de maneira a incluir formas como as lutas das mulheres/feministas, dos pacifistas, das forças anticoloniais, e em prol dos direitos humanos. Dado tratar-se destes dois últimos séculos, e de um “mundo de Estados-nação”, precisamos de uma palavra nova para referir a era da globalização. Alguns autores falam de *transnacionalismo*. Eu prefiro a expressão *solidariedade global*, por traduzir não apenas a globalização mas também o mal-estar que provoca e as alternativas que se nos colocam. Quanto ao *internacionalismo operário*, refere um vasto leque de ideias, estratégias e práticas, passadas e presentes, relacionadas com a realidade da esfera do trabalho, e que vão desde a actividade das cooperativas e dos partidos operários e socialistas até ao papel dos intelectuais socialistas e à cultura, passando pelos meios de comunicação e, inclusivamente, pelo desporto. Quanto ao *internacionalismo sindical*, restringe-se à forma preferencial de auto-articulação dos trabalhadores (quer dizer, de auto-organização e auto-expressão) durante o período NIC. Na parte final do século XX, o internacionalismo sindical desalojou ou sobrepujou o internacionalismo operário a tal ponto que os dois termos acabaram, em grande parte, por se tornar sinónimos. Contudo, nesta nossa era de capitalismo GCI é precisamente o internacionalismo *sindical* que se encontra mais em crise e que mais é posto em causa.

Na secção que se segue irei debruçar-me — à luz do que atrás ficou exposto — sobre os modos como a esfera do trabalho a nível internacional, ou o internacionalismo operário, está ou não a conseguir dar resposta aos novos movimentos de solidariedade global. Mais uma vez, a análise continuará a centrar-se nas instituições sindicais internacionais de tipo tradicional, bem como na questão das formas e dos procedimentos.

3. O Diálogo do Milénio sobre a Esfera do Trabalho a Nível Internacional

“Diálogo do Milénio sobre a Esfera do Trabalho a Nível Internacional” é o nome que dou a algo que existe no plano empírico e que me proponho aprofundar no plano programático. No período 1999-2000 assistimos a um número crescente de diálogos sobre a esfera do trabalho e a globalização, quer entre os sindicatos, quer entre os trabalhadores propriamente ditos, quer ainda entre as forças socialistas ou no meio académico. Torna-se evidente que tais diálogos foram estimulados pela circunstância de o final do milénio ter coincidido com aquilo a que chamamos “crise da globalização”. Esta expressão, por sua vez, designa não apenas a crise que a *esfera do trabalho* atravessa mas também a que caracteriza o próprio *projecto da globalização neoliberal* enquanto tal. Entre os congressos que sobre o tema tiveram lugar, é de salientar, antes de mais, essa grande iniciativa internacional que foi a Conference on Organised Labour in the 21st Century (COL21 — Congresso sobre Organização Sindical no Século XXI; *v. Websites*, no final). Promovido pela CISL e pela OIT nos anos de 1999-2000, foi um congresso electrónico de carácter aberto e bilingue. Por outro lado, tenho conhecimento, sobretudo nesse mesmo período de 1999-2000, de nove ou dez outras realizações internacionais relacionadas com o mundo do trabalho e centradas na temática neoliberalismo/globalização. Neste caso, tratou-se de iniciativas quase sempre periféricas — ou transversais, ou exteriores — às estruturas sindicais internacionais de tipo tradicional.

COL21: diálogo de qual milénio? Não obstante o formato electrónico, a possibilidade de acesso internacional, e o carácter aparentemente aberto, trata-se de facto de um diálogo em larga medida espartilhado pela própria história dos seus dois patrocinadores e pelo interesse de ambos em preservar ou restaurar a centralidade que já detiveram no panorama das relações laborais internacionais. Com uma excepção apenas — a de Richard Hyman (1999a), especialista de esquerda em assuntos do trabalho —, as declarações introdutórias tanto dos convidados como dos patrocinadores institucionais ativeram-se aos tradicionais parâmetros discursivos das “relações industriais”, da “parceria social” e do “desenvol-

vimento”. Outras palavras-chave, como por exemplo a “solidariedade internacional”, a “CISL” e a “OIT” — sem dúvida fulcrais, todas elas, para o futuro do trabalho sindical organizado —, não foram objecto de discussão, e muito menos de questionação. Numa primeira análise do que se passou no COL21, diria que da lista dos participantes constavam os suspeitos do costume: indivíduos de raça branca, de proveniência anglo-saxónica, e do sexo masculino (o mesmo se passando inicialmente com os proponentes da agenda, se se exceptuar o caso do chileno Juan Somavia, Director Geral da OIT). A maioria das comunicações de fundo feitas a solicitação da OIT limitaram-se ao tópico os-sindicatos-e-a-globalização-no-meu-país. Não obstante os contributos plenos de informação, e a ocasional assunção de posições críticas por parte de algumas intervenções, foi pouca ou nenhuma a reacção às declarações de abertura, além de não se notar que houvesse diálogo entre os participantes. Aquando do lançamento do sítio de língua espanhola na “Web”, a maior parte das mensagens foi de cumprimentos. Se posteriormente este mesmo sítio ganhou mais vida, foi provavelmente por ter passado a contar com uma responsável mais dinâmica.¹⁶ Além disso, alguma indagação posteriormente levada a cabo a título pessoal, tanto nas Américas como na Europa Ocidental, é de molde a sugerir que os especialistas em assuntos do trabalho a nível internacional, e nomeadamente os de orientação mais crítica, não se manifestaram particularmente interessados em participar nesta experiência, ainda que o possam ter feito com o estatuto de observadores mudos (isto é, através de uma participação passiva). Nada disto, porém, significa que a experiência deve ser desprezada. Pelo contrário, a presente crítica deve ser entendida como uma provocação no sentido de que se empreenda uma investigação sistemática sobre o COL21, incluindo o respectivo patrocínio e gestão, os temas tratados, os discursos, a participação e o impacto, e ainda as semelhanças/diferenças entre o sítio inglês e o espanhol. A questão fundamental, em suma, é que (e aqui atrevo-me a falar também pelo leitor) necessita-

16. Apesar das diversas tentativas que fiz para fazer chegar ao COL21 mensagens de diferentes tipos e de extensão variável, e apesar ainda das diversas promessas de que uma delas seria divulgada, levou quase um ano até que tal sucedesse efectivamente — se bem que no sítio espanhol da “Web”, e em inglês!

mos urgentemente de um sítio de discussão desse tipo, pois que na verdade ele ainda não existe.¹⁷

Os congressos não-oficiais: que diálogo do milénio? Aos sete congressos a que atrás aludi há que acrescentar um importante precedente, realizado em 1988, e dois outros eventos surgidos já numa fase mais tardia, no final de 2000.¹⁸ Estas iniciativas têm vindo a ter lugar nas

17. Uma possível excepção será a Labor-List, de San Lanfranco (v. *Websites*, no final), onde já houve lugar a uma ou duas discussões aprofundadas sobre certos temas relacionados com o mundo do trabalho a nível internacional. Fica-me, no entanto, a impressão de que os participantes desta lista de discussão ou não estão interessados em debater as questões relacionadas com as organizações e as instituições internacionais, ou sentem-se pouco preparados para o fazer.

18. Segue-se a lista destas iniciativas, de que se fornecem as respectivas fontes, quando disponíveis, no final do presente artigo:

— Um evento “pré-milénio”, patrocinado em 1998 pelo Sindicato Geral dos Trabalhadores Dinamarqueses por ocasião de um aniversário e subordinado ao tema *Uma Nova Agenda Global: Perspectivas e Estratégias para o Século XXI*;

— Uma iniciativa realizada no Brasil, em Setembro de 1999, sob o patrocínio de sindicatos e com o título *Encontro Mundial Contra a Globalização e o Neoliberalismo*;

— Uma iniciativa trotskysta intitulada *Congresso para um Mundo Aberto em Defesa dos Direitos Democráticos e da Independência dos Sindicatos*, realizada na cidade de São Francisco, em Fevereiro de 2000;

— Uma iniciativa de âmbito nacional e carácter sindical/académico/formativo, realizada em Milwaukee, Wisconsin, em Abril de 2000 sob a designação *Os Sindicatos e a Economia Global: A Encruzilhada da Formação Sindical*;

— A segunda edição de um festival/congresso internacional sobre a esfera do trabalho e os *media* electrónicos na era da globalização, intitulado *LabourMedia99* e realizado em Seul, em Novembro de 1999;

— Um congresso sobre *O Sindicalismo no Século XXI*, organizado em Joanesburgo, em Outubro de 1999, pela Iniciativa do Sul sobre a Globalização e os Direitos Sindicais (SIGTUR);

— Um congresso internacional com o título *Construir um Movimento Sindical para uma Mudança Radical*, organizado em Colónia, na Alemanha, em Março de 2000, por iniciativa de uma entidade baseada em Amesterdão, a Transnationals Information Exchange, e que entre os seus principais tópicos contou com o tema “Um Novo Internacionalismo?”;

— Um seminário sobre *O Actual Panorama das Estruturas Sindicais Internacionais: Novos Desafios e Estratégias Sindicais em Face da Globalização*, organizado na Cidade do México em Novembro de 1999 e com contributos estrangeiros/internacionais. Apesar de dirigido a um público nacional, este seminário partilhou das preocupações e orientações das iniciativas atrás mencionadas;

— Um “*Workshop*” sobre os *Direitos Internacionais dos Trabalhadores e a Solidariedade Operária Internacional*, realizada no Wellesley College, na região de Boston, EUA, em Novembro de 2000 com o objectivo de propiciar a troca aprofundada de opiniões entre especialistas das universidades, dos sindicatos e das ONGs e incluindo participantes da Ásia, da América Latina e de outras partes do mundo;

margens — ou nas bases — institucionais, políticas, educativas e académicas das estruturas sindicais internacionais. A maioria teve lugar em países tradicionalmente do centro do capitalismo, mas em vários casos (Coreia, África do Sul, México, Brasil) não foi assim. Além disso, na maior parte dos casos em que as realizações tiveram lugar nos EUA, e tanto quanto é do meu conhecimento, houve participação de membros de países do Sul, só excepcionalmente havendo participantes dos antigos países comunistas.

Já tive oportunidade, noutra local, de comentar um congresso/rede deste tipo (Waterman, 1999a), pelo que de momento me limitarei ao Congresso para um Mundo Aberto em Defesa dos Direitos Democráticos e da Independência dos Sindicatos (CMA), realizado na cidade de São Francisco entre 11 e 14 de Fevereiro de 2000 (OWC — *Open World Conference*, 2000b). Foi este, muito provavelmente, o maior de todos os eventos de carácter informal, com 560 participantes provenientes de 56 países, 200 dos quais de fora da América do Norte. Tratou-se de uma iniciativa trotskysta com intervenções a cargo dos dirigentes do partido organizador, mas onde esta dimensão esteve atenuada e que conseguiu envolver pessoas situadas fora da esquerda tradicional. Além disso, foi inteiramente financiada por sindicatos e por organizações ligadas a movimentos comunitários e laborais, o que permitiu reunir a soma de 11 a 14 mil dólares necessária à realização do evento. Foram nove os painéis realizados, dedicados aos mais variados tópicos: mulheres trabalhadoras, trabalhadores imigrantes, privatização e desregulamentação, sociedade civil e ONGs, paz e autodeterminação, racismo e direitos democráticos, integração dos sindicatos nas estruturas empresariais e/ou estatais (a todos os níveis), o mundo do trabalho e o ambiente. Além disso, o congresso debruçou-se atentamente sobre a ONU e a OIT, considerando que tanto uma como outra têm vindo a abandonar o papel que tradicionalmente lhes cabe e a deixar-se assimilar, numa posição subordinada, no projecto de globalização neoliberal (Sandri, 1999). Tratou-se, em suma, de uma iniciativa notável e até heróica, reveladora da capacidade de um partido socialista de vanguarda de tipo tradicional para

— LaborTECH 2000: *Para Construir um Novo Sindicalismo Global através dos Media*, Universidade de Wisconsin, Madison, EUA, 1 a 3 de Dezembro de 2000. O último de uma série de eventos deste tipo com alcance internacional e um índice de participação significativo.

enfrentar a globalização neoliberal de uma maneira enérgica, ampla e com dimensão internacional. A acrescentar a esse facto, ficou demonstrado que há organizações representativas de centenas de milhares de membros dispostas a responder a um apelo deste género. Finalmente, o CMA viria ainda a criar o seu próprio sítio e a produzir um vídeo e relatórios impressos sobre os trabalhos (*v.* Vídeos, no final), encontrando-se muitos destes materiais traduzidos para outras línguas.

Quero, no entanto, levantar algumas questões sobre certos aspectos deste evento, alguns deles comuns aos outros congressos “alternativos” já mencionados, outros semelhantes ao próprio congresso da CISL. O *primeiro* é o carácter defensivo de que se revestiu, e desde logo a partir do título. A linguagem utilizada é a linguagem da resistência militante: “denunciar”, “preservar”, “desviarmo-nos das (...) tentativas de cooptar”, “responder aos ataques”, “lutar contra”, “defender”, “travar”, “re-nacionalizar”, “recusar”. Não se vislumbra aqui qualquer sinal da passagem (para usar a terminologia feminista da América Latina) “da oposição à proposição”. O *segundo* aspecto é o pressuposto de que a classe trabalhadora é a vítima principal do neoliberalismo. A expressão “classe trabalhadora” é, assim, alargada por forma a abarcar todos os pobres (mulheres, agricultores, povos indígenas, residentes urbanos), negando-se deste modo a estes qualquer outro interesse ou identidade significativos para além dos de trabalhadores pertencentes ao sexo masculino, a sindicatos e ao mundo urbano. Daqui decorre o *terceiro* aspecto, que é o pressuposto segundo o qual o movimento sindical internacional é, ou deverá ser, a força dirigente necessária para proceder à inversão (*sic*) do neoliberalismo. E o pressuposto de que todas as instituições não-tradicionais — sejam as “ONGs”, a “sociedade civil”, “a chamada globalização”, e mesmo as fusões de sindicatos a nível nacional ou internacional — são, objectivamente, instrumentos do inimigo de classe, e que só vêm enfraquecer ou confundir a luta de classes (isto é tanto mais paradoxal quanto o CMA, ou a força que lhe subjaz, o International Liaison Committee — Comité de Ligação Internacional, CLI —, é, ele próprio, uma ONG). Um *sexto* aspecto a referir são as lacunas importantes. Apesar de haver uma sessão sobre/de mulheres, a única reivindicação do congresso neste domínio teve a ver com um mecanismo da OIT relativo às licenças de parto; não foi feita qualquer menção ao assédio sexual e aos direitos que lhe estão associados, nada sendo dito

portanto também a respeito da questão do patriarcado *no interior* tanto do movimento sindical inter/nacional como do próprio CLI/CMA. E apesar de ter havido uma proposta feita por uma mulher no sentido da criação de um comitê internacional de mulheres operárias, a ser dirigido por mulheres, não saiu dos trabalhos qualquer referência ao feminismo, não obstante este ser sem dúvida a principal força teórica e ideológica a conferir forma e impulso às lutas das mulheres trabalhadoras a nível internacional ao longo dos últimos 20 anos. Não se ouviu — e é este o *sétimo* aspecto que pretendo referir — qualquer crítica ao sindicalismo internacional de tipo tradicional propriamente dito.¹⁹ *Finalmente*, e em conformidade com isto, não houve nenhum painel nem nenhuma declaração — e muito menos houve qualquer discussão — sobre o *significado* do internacionalismo, seja no passado ou no presente, seja ao nível dos sindicatos, da esfera do trabalho, do movimento socialista, ou a nível mais geral. O congresso foi, em resumo, marcado não só por uma atitude de radical oposicionismo como também pela ideologia do obreirismo/classismo. O internacionalismo que lá houve foi em grande parte, e por defeito, o do período NIC.

Atrevo-me a fazer uma generalização — ou, se se preferir: a avançar com uma proposição — respeitante às realizações de tipo informal: por norma elas têm os pés assentes na nova terra da globalização neoliberal, mas muitas vezes têm a cabeça no mundo das velhas ideologias e instituições. Isto deve, obviamente, entender-se como uma crítica, mas deve ser também uma *constatação*. A maioria destes eventos, apesar de frequentemente inovadores, tem nos respectivos organizadores e *participantes* pessoas que ainda parecem sentir-se mais à vontade com os discursos do imperialismo ou do nacional-proteccionismo; que continuam agarradas à ideia de que as estruturas sindicais (e/ou o partido trabalhista/socialista) são as principais ou as únicas instituições a ter em conta na luta contra a globalização; que concebem o internacionalismo em termos de relações entre sindicatos nacionais, locais, ligados à

19. As críticas ao sindicalismo internacional que se fizeram ouvir dirigiram-se às *novas* formas por este assumidas, e particularmente à já referida Rede Internacional de Sindicatos. Embora houvesse críticas à central norte-americana AFL/CIO, nomeadamente em conexão com Seattle, o CLI/CMA deve ter-se sentido pouco à vontade para criticar organizações às quais os participantes deviam lealdade.

indústria, ou baseados na realidade da empresa; e que entendem o diálogo internacional como uma “troca de experiências”, e o plano nacional, as mais das vezes, como terreno privilegiado ou exclusivo da resistência e da reafirmação. As próprias metodologias — não obstante, por vezes, as intenções em contrário — tendem a reproduzir as práticas que tradicionalmente caracterizam a actividade sindical e partidária. Alguns destes projectos ainda consideram que são a voz privilegiada do novo internacionalismo operário (o congresso da vanguarda? A rede da vanguarda?). E mesmo quando não têm tais pretensões, não parecem dar-se conta ou ter consciência da existência dos demais, ainda que com eles coincidam no objecto da reflexão e nos propósitos, e inclusivamente quando alguns dos seus participantes marcam presença em uma ou mais iniciativas das outras. Tudo isto não só pode como provavelmente deve ser entendido como um sinal 1) da novidade que são as redes e a conectividade reticular, e 2) da persistência do choque trazido pela globalização, numa altura em que os activistas inter/nacionalistas militantes lançam mão de ferramentas velhas no seu esforço para desalojar um capitalismo radicalmente transformado e que por isso mesmo (tal como acima se indica) exige ferramentas radicalmente transformadas também.

Tudo isto, a meu ver, são razões suficientes para não se equacionar as referidas iniciativas informais em oposição ao COL21, ou mesmo às Conferências do Milénio organizadas pela CISL. Talvez que em certos aspectos, em determinados domínios e nalguns dos temas tratados, a CISL esteja à frente do CMA (como por exemplo na questão das mulheres e nas relações com as ONGs). Considero, por isso, que devemos antes encarar todos estes congressos como um espaço internacional novo e uno, uma *ágora* (uma espécie de praça pública, lugar simultaneamente de encontro e de troca) de que se impõe fazer o novo mapa e de que está ainda por traçar o quadro completo.

4. Comunicações, cultura e computadores: do espaço ao ciberespaço?

A necessidade de conferir uma forma comunicacional/cultural e electrónica à esfera do trabalho e à sua faceta internacionalista tornou-se

agudamente patente por ocasião da “Batalha de Seattle” contra a Organização Mundial do Comércio nos finais de 1999. A iniciativa de realizar a manifestação partiu de uma rede de ONGs — ou, melhor dizendo, de uma rede de redes de ONGs. Houve uma participação significativa de representantes do mundo do trabalho a nível internacional, incluindo dos EUA, mas tanto quanto sei nem uns nem outros desempenharam qualquer papel na condução deste acontecimento ou na definição da sua natureza. De facto, o que se passou foi exactamente o inverso. Os participantes e os observadores internacionais ligados a estruturas sindicais mantiveram-se, por norma, afastados das partes do evento em que não participavam ou que não controlavam. A mobilização a nível internacional foi levada a cabo, em grande parte, através da Internet. As acções de protesto estiveram em larga medida a cargo da Direct Action Network (Rede de Acção Directa), com quem as pessoas receberam treino em formas de acção flexíveis e articuladas. Naomi Klein (2000) descreveu do seguinte modo toda a novidade e riqueza deste multifacetado evento:

Não obstante (...) a sua base comum, estas campanhas não confluíram no sentido de um movimento único. Pelo contrário, interligam-se de uma maneira estreita e intrincada, como os próprios “hotlinks” que asseguram a ligação das páginas que têm na Internet. Esta analogia não é feita por acaso: a tecnologia comunicacional que torna estas campanhas possíveis e eficazes está a moldar o movimento à sua própria imagem. Graças à “Net”, as mobilizações desenrolam-se com recurso a uma burocracia escassa e uma estrutura hierárquica mínima; os consensos forçados e os manifestos longamente negociados vão, assim, ficando para trás, dando lugar a uma cultura de constante troca de informações, marcada por uma prática fluida e por vezes compulsiva (...) O carácter descentralizado destas campanhas não é fonte de incoerência e de fragmentação mas sim *uma adaptação razoável e até engenhosa às mudanças verificadas no panorama da cultura em sentido geral.* (23-4. Sublinhado meu. PW)

Contribuindo com cerca de 50% dos participantes, os sindicatos dos EUA tiveram um envolvimento tardio, organizaram actividades à parte (num estádio e num salão) e procuraram encaminhar a sua marcha para longe dos locais onde a polícia enfrentava com brutalidade a resistência dos manifestantes não violentos (que não deve ser confundida com a pequena minoria que entretanto se lançava sobre as multina-

cionais em High Street). Os sindicatos internacionais estiveram ausentes dos *media* dominantes, embora a sua visibilidade seja pouco maior nos vídeos alternativos feitos sobre o evento (*v.* Vídeos). Alguns dirigentes sindicais nacionais e internacionais ignoraram ou inclusivamente repudiaram a cautelosa política e a estratégia da AFL-CIO. Alguns dos maiores sindicatos dos EUA, bem como inúmeros sindicalistas, pura e simplesmente romperam as fileiras e juntaram-se ao resto dos manifestantes. Mas enquanto os ecologistas apareceram vestidos de tartarugas, os sindicalistas apareceram vestidos de... sindicalistas. E enquanto os sindicalistas não-violentos expressavam a sua resistência correndo risco físico, os dirigentes dos EUA ajoelhavam durante alguns momentos, em atitude de oração.²⁰ Resultado: esses 50% de sindicalistas tiveram direito a 5% de cobertura com imagem nos principais noticiários internacionais (que o mesmo é dizer, dos EUA)! Só se poderia atribuir este facto a um “tendenciosismo dos *media*” se as formas de expressão utilizadas tivessem sido tão originais, apelativas, aparatosas ou lúdicas como as dos demais manifestantes.

Tirando algumas excepções assinaláveis, o movimento operário internacional ainda não compreendeu o significado de tudo isto. Jean-Paul Marthoz (2000), jornalista desde há muito ligado à CISL, reconhece a centralidade crescente dos *media* no contexto do processo de globalização bem como o potencial que tanto os *media* como os seus trabalhadores encerram na luta contra a globalização. Contudo, em face da cobertura mediática que os grupos e as atitudes radicais tiveram em Seattle, este autor considera que a projecção pública conferida aos acontecimentos que ali tiveram lugar é razão “mais para cautela do que para euforia”. *E porque não ambas?* E porque é que — para voltar ao tema dos sindicatos e dos *media* — a esfera do trabalho a nível internacional não surge identificada nem associada de uma forma significativa com o novo movimento internacional para a democratização das comunicações (Voices 21)? Tudo indica que mais uma vez o mundo do trabalho a nível internacional se prepara para responder à nova esfera pública globalizada e às novas formas de expressão colectiva em modo defensivo/agressivo, quando o devia fazer em termos de aprendizagem/criatividade.

20. Deixarei aos observadores americanos a tarefa de explicar as origens históricas exactas e o significado cultural daquilo que para mim constituiu um ritual estranho e até exótico.

Há muito já que é possível detectar, nas atitudes do sindicalismo internacional relativamente às novas tecnologias da informação e da comunicação (TIC), este tipo de reacção verdadeiramente conservadora. Tal sentimento começou a fazer-se notar há quase 20 anos, quando a CISL recusou a oferta, por parte de um especialista de informática social-democrata da Escandinávia, de uma base de dados de livre acesso chamada — ironicamente, dadas as circunstâncias — *Unite*.²¹ Hoje em dia a atitude mantém-se, assistindo-se àquilo que poderíamos chamar uma desastrosa tentativa, por parte da CISL, de criar e controlar na Internet um domínio sob a designação “sindicato” (isto é, “union”, a exemplo de designações já existentes como por exemplo *.com*, *.uk*, ou *.org*).²² É com agrado que se assiste ao aumento, na “Web”, do número de sítios de estruturas sindicais internacionais a oferecer um acesso cada vez maior à informação sobre as actividades que desenvolvem. Mas isso não passa de uma resposta atrasada àquilo que são as virtualidades das TIC enquanto *instrumento* (mais rápido, mais barato e de maior alcance), não enquanto *ciberespaço* (quer dizer, um outro tipo de espaço, com

21. A proposta em causa foi mesmo promovida publicamente *no interior* da CISL por Ian Graham (1982a, b), então editor responsável pela então chamada *Free Labor World*. Posteriormente Graham passar-se-ia para a International Chemical, Energy and Mineworkers Federation (ICEM — Federação Internacional dos Trabalhadores do Sector Químico, da Energia e das Minas), uma organização bastante mais sensibilizada para o papel das comunicações e da informática.

22. Foi essa a conclusão a que cheguei com base numa exposição sobre o assunto feita por Eric Lee (2000). A CISL caracterizou-se, neste caso, por um pensamento burocrático, tecnocrático e territorialista. *Burocrático* na medida em que 1) visava uma relação exclusiva entre órgãos ou funcionários de um determinado aparelho (sendo a outra parte a comissão — dominada pelo mundo empresarial — incumbida da distribuição de nomes de domínios na Internet) e porque 2) até ao momento não foi objecto de publicitação, nem de consultas com especialistas exteriores aos sindicatos, nem de mobilização dos membros da CISL, nem sequer de consultas junto do público interessado. *Tecnocrático* por acreditar que existe um remédio de natureza técnica para os problemas dos direitos democráticos relacionados com o mundo do trabalho. E *territorialista* porque a ideia era que fosse a CISL e os respectivos sindicatos membros ou aliados a decidir quais os sindicatos que são “autênticos”, com direito, portanto, à utilização do nome do domínio. A própria noção de criar um espaço territorial no ciberespaço sugere, enfim, uma falta de compreensão do que este último seja. Lee aponta todo um conjunto de modos como é possível marcar uma presença sindical ao nível do ciberespaço e de achar na “Net” materiais com relevância para as questões do trabalho sem precisar de recorrer à criação de um novo domínio. Ademais, essas modalidades afiguram-se acessíveis a todo e qualquer activista interessado, que para tanto só necessita, além do próprio interesse pelas questões da solidariedade internacional, de se munir de imaginação e das técnicas básicas para navegar na “Web”.

possibilidades ilimitadas no que se refere ao diálogo internacional, à criatividade e à invenção/descoberta/desenvolvimento de novos valores, de novas atitudes e de novos diálogos). Assim, até mesmo esse novo e admirável sítio multi-sindical que é o *Global Unions* não é mais que um serviço — um serviço do tipo magazine e de informação, e eventualmente também de mobilização — maior, mais rápido e de maior alcance.²³ Trata-se, por conseguinte, primordialmente de órgãos de *propaganda*,²⁴ que só ocasionalmente poderão servir para criar as práticas e os entendimentos dialécticos necessários a esta nossa nova realidade capitalista, tão complexa e globalizada.

Para encontrar práticas mais adequadas ao novo clima da globalização, temos de procurá-las em meios de comunicação de tipo mais marginal: por exemplo revistas como a *International Trade Union Rights* (“Direitos Sindicais Internacionais”, que publicou um extenso debate sobre a problemática questão dos direitos e comércio internacionais); sítios da responsabilidade de ONGs e/ou de particulares, como o serviço noticioso (e não só) *Labourstart*, de Eric Lee; ou ainda as propostas provocatórias de novos princípios de organização sindical apresentadas por Richard Barbrook, um homem de esquerda especializado na área das comunicações. Barbrook concebe as TIC, não como algo que os trabalhadores ou os sindicatos se limitam a usar, mas como algo que estes produzem e que por seu turno produz trabalhadores e, mais do que isso, trabalhadores carecidos de sindicatos de um outro tipo:

A exemplo do que sucede nas outras indústrias, os trabalhadores da economia digital emergente necessitam de defender os seus interesses comuns. A maioria das organizações de trabalhadores existentes, porém, não está a conseguir dar uma resposta suficientemente rápida às mudanças verificadas nas vidas de quem trabalha. Apesar de criados para dar luta aos patrões, os sindicatos da indústria foram também criados à imagem da fábrica fordista: buro-

23. Nem mesmo a melhor de todas as novas revistas sindicais impressas e de âmbito internacional, a *Metal World*, da International Metalworkers Federation (IMF — Federação Internacional dos Metalúrgicos, FIM), dispõe de uma secção de cartas dos leitores, e muito menos ainda de um espaço aberto para o debate mais alargado. Compare-se essa lacuna com as duas páginas (em 16) facultadas pela *Labor Notes*, publicação internacionalista produzida nos EUA.

24. Veja-se a definição do termo dada pelo *Shorter Oxford English Dictionary*: “disseminar, difundir (uma declaração, crença, ou prática)”.

crática, centralizada e nacionalista. Para quem trabalha na economia digital, este tipo de organização tem muito de anacrónico. É, pois, necessário que em seu lugar sejam criadas novas formas de sindicalismo, capazes de representar os interesses dos trabalhadores do sector digital. Para além da reforma das organizações sindicais existentes, é altura de estes trabalhadores começarem também a cooperar uns com os outros servindo-se dos métodos que lhes são próprios. Dado que já se encontram em linha, deveriam organizar-se no sentido de promover os seus interesses comuns através da Net. Um sindicato virtual assim constituído, a funcionar no interior da economia digital, deveria ainda pôr uma grande ênfase nos novos princípios de organização do trabalho: uma ênfase no artesanal, no reticular, e no global (Barbrook, 1999).

Para uma compreensão ainda mais geral do papel das TIC relativamente ao internacionalismo, proponho que novamente olhemos para além da perspectiva específica da esfera do trabalho, detendo-nos por momentos sobre o tema “Mulheres@Internet”:

As redes — redes de mulheres, ambientalistas, étnicas, e de outros movimentos sociais — são um espaço de novos actores políticos e uma fonte de práticas culturais extremamente prometedoras. É, por isso, possível falar de uma política cultural do ciberespaço e da produção de culturas capazes de opor resistência, de causar transformações, ou de apresentar alternativas aos mundos virtual e real dominantes. Uma tal política cibercultural poderá ser especialmente eficaz se preencher duas condições: deve ter consciência dos mundos dominantes actualmente em vias de criação pelas mesmas tecnologias em que as redes progressistas se baseiam (incluindo a consciência do modo como o poder funciona no mundo das redes e dos fluxos transnacionais); e deve fazer o vaivém constante entre a ciberpolítica (ou seja, o activismo político na Internet) e aquilo que designo por política do lugar, quer dizer, o activismo político praticado nos espaços físicos em que o utente da Net utiliza este meio e faz a sua vida. (Escobar, 1999: 32)

Conclusão: conectividade reticular, comunicação, diálogo

Aventei atrás a ideia de que o problema fundamental do internacionalismo sindical no contexto do capitalismo GCI se prende com as formas e as práticas, sendo que as formas e as práticas do sindicato são fortemente marcadas pelo capitalismo NIC dentro do qual — e em rela-

ção ao qual — ele tomou forma. Isso quer dizer que a crítica da burocracia, da estrutura hierárquica e da ideologia sindical (proverbial fonte de queixas por parte da esquerda tradicional) é um tanto descabida, para não dizer deslocada no tempo. Faz-nos, de facto, falta um princípio de auto-articulação novo ou mesmo alternativo, quer dizer, um meio que sirva simultaneamente de auto-organização e auto-expressão dos trabalhadores, mas sobretudo que seja verdadeiramente adequado ao nosso tempo. (Faz falta, por outras palavras, um princípio que contrarie de uma maneira permanente e eficaz a reprodução da ideologia e da estrutura burocrático-hierárquica, a qual não deixa de ter lugar também no interior dos sindicatos “radicais” e “revolucionários”).

Como transparece das duas últimas citações, esse princípio é a *rede*, sendo a prática a *conectividade reticular*. Não há que feiticizar a rede ou diabolizar a organização. A “conectividade reticular” é também uma forma de entender as inter-relações humanas, pelo que podemos encarar uma organização em termos de rede, tal como podemos olhar para uma rede em termos organizacionais. Não deixa, contudo, de ser verdade que a passagem do capitalismo NIC para o capitalismo GCI é também a passagem de um capitalismo organizado para um capitalismo reticular (Castells, 1996-8). É das redes e da conectividade reticular internacionais ligadas ao mundo do trabalho que hoje em dia tendem a surgir as novas iniciativas, traduzidas em factores como a velocidade, a criatividade e a flexibilidade.

Quando os sindicatos, ou as forças socialistas, condenam ou simplesmente criticam as ONGs por falta de “democracia” ou de “representatividade”, mostram com isso que não compreendem os novos princípios, formas e práticas dos movimentos sociais democrático-radical. Estes têm por preocupação essencial a capacitação através da informação, de ideias, de imagens, de *son et lumière*, de valores. Quando falamos de uma conectividade reticular, ou de redes — ou de ONGs — democrático-radical, há que ter em mente que estas representam uma grande fonte de renovação e de movimento, seja no seio da sociedade civil, com relação ao capital e ao Estado, seja dentro de — ou entre — organizações como os sindicatos. Um sindicalismo que se pretenda democrático-radical e internacionalista mas que não entenda isto, está inevitavelmente condenado à estagnação. Além disso, a conectividade reticular sindical

à escala internacional estagnar também se não perceber que faz parte de um projecto democrático-radical internacionalista cujo alcance vai muito para além dos sindicatos e dos problemas laborais.

“Conectividade reticular” é uma expressão que tem mais a ver com *comunicação* do que com instituições. Ora a conectividade internacional da esfera do trabalho, se não quiser reproduzir os valores dominantes do capitalismo GCI, tem que resultar — e tem que ser geradora — de um estilo de comunicação e de um sentido de cultura democrático-radical. Chamo a isto uma “cultura de solidariedade global”. A ideia encontra expressão particularmente viva em *Voices 21* (1999), produto de uma rede internacional de especialistas com uma prática democrática — universitários, activistas, etc. — ligados à área das comunicações. Este movimento preocupa-se com questões como o crescente acesso aos *media*, o direito a comunicar, a diversidade de expressão, a segurança e a privacidade. Tal como acima ficou referido, é notória a ausência, neste novo movimento social, das organizações sindicais internacionais. Isso deve-se, em parte, à autodefinição institucional dessas organizações, e em parte à circunstância de os trabalhadores das comunicações terem tendência a recear tanto as “interferências públicas” no seu território quanto receiam os magnatas dos *media* ou a censura estatal. Mas a esfera do trabalho tem uma história cultural longa e rica, e foi capaz, no passado, não só de inovar como inclusivamente de encabeçar movimentos culturais populares, democráticos, e até de vanguarda. O sindicalismo internacional tem, uma vez mais, de ultrapassar a sua autodefinição redutora. Caso contrário, permanecerá invisível na cena mediática internacional, a qual não só coloca cada vez mais desafios e exigências como se está mesmo a substituir aos espaços institucionais enquanto lugar por excelência da contestação e da deliberação democráticas.

O debate é a continuação da guerra por outros meios. A intenção é derrotar ou destruir o outro, quer se trate de uma ideia, um movimento ou uma pessoa. O conversar, por outro lado, implica ouvir o outro, mas sem que isso signifique necessariamente que essa troca seja ultrapassada ou transformada noutra coisa qualquer. Quanto ao *diálogo*, implica uma dialéctica, um processo através do qual as posições iniciais sofrem modificação até se chegar a uma nova síntese. Quando, acima, me referi ao diálogo do milénio sobre a esfera do trabalho a nível internacional,

falava numa perspectiva simultaneamente descritiva e prescritiva. Há efectivos debates e conversas a decorrer neste momento; é bom que uns e outras assumam forma dialógica, tanto dentro como fora do movimento operário internacional (Waterman, 2001a).

Uma nota pessoal: Tendo vindo da tradição polemística do marxismo (incluindo o contributo de Lenine, cujas obras principais se acham desvalorizadas devido ao carácter polémico da respectiva forma e intenção), tive que lutar para escapar dessa concha fechada, em direcção a algo mais parecido com uma conversa ou um diálogo. Uma outra concha, já se vê, é a “baba empolada dos académicos” (para usar a expressão com que, em 1990 — por alturas do final do Período Glaciar do último movimento operário internacional — um funcionário sindical internacional reagiu a um trabalho meu sobre uma lista de discussão relativa a questões laborais). O facto de ao menos ter sido capaz de entabular uma *conversa* pública com Bill Jordan, Secretário-Geral da CISL (Waterman, 2000), é já um pequeno sinal de que os tempos podem estar a mudar. Existem outros indícios de que, quando confrontadas com críticas públicas, as instituições internacionais ligadas ao mundo laboral estão a começar a ultrapassar o modo defensivo/agressivo. Ao longo dos últimos anos tenho-me visto envolvido de forma crescente em situações de diálogo significativo com pessoas ligadas ao mundo do trabalho e outros internacionalistas. Alguma dessa experiência vem contada na obra do académico e activista internacionalista Rob Lambert, embora o presente artigo talvez não deixe entrever que esse diálogo concreto começou há já 15 anos ou mais. Esse nosso diálogo, como é bom de ver, tem sido relativamente fácil, devido à amizade pessoal e ao respeito mútuo que nos une, muito embora também não tenha sido desprovido de tensão e de alguma frustração. Mais recentes, e também mais hesitantes, são as trocas públicas — ou privadas — que tenho vindo a manter com organizações e representantes sindicais a nível internacional. Se é certo que entre os meus amigos radicais ligados aos meios políticos e académicos estas conversas em privado podem ser consideradas um sinal não só de ingenuidade da minha parte, mas também de assimilação institucional, eu vejo esse conversar exactamente nos termos que acima referi, isto é, como uma experiência ou experimentação a partir da qual ambas as partes poderão posteriormente evoluir no sentido de um diálogo aberto. Seja como for, não estou interessado em manter con-

versas privadas — tal como não me interessa fazer consultas ou avaliações remuneradas — se não tiverem em vista permitir o aperfeiçoamento de intervenções públicas como esta, destinadas a fomentar o diálogo aberto. Gostaria que, não obstante as duras críticas que aqui lanço às instituições de tipo tradicional, essa intenção dialógica resultasse bem patente deste meu escrito. Assim os meus leitores me avisem, se não for esse o caso (e um deles já mo fez saber).

A vantagem da “Web” para abordar as questões relacionadas com o mundo do trabalho está em que ela não se limita a *tornar mais fácil* o diálogo internacional e internacionalista. Com efeito, a própria *lógica* do computador é uma lógica de retorno, de “feedback”. A utilização unidireccional e centralizadora do computador, em que um utente se dirige a muitos destinatários numa perspectiva de controlo, constitui a negação desta lógica e das possibilidades que encerra. Juntamente com a hipercapitalista “Web”, a Internet — ela própria também, por vocação, eminentemente militar/industrial/comercial/estatista — são *subversoras* das instituições e da institucionalização capitalistas. Recordem-se as palavras de Marx, escritas (mais uma vez, algo premonitariamente) há 150 anos a propósito do próprio capitalismo:

Todas as relações fixas e cristalizadas, com o seu séquito de preconceitos antigos e venerandas opiniões, são simplesmente postas de lado, e todas as que de novo se vão criando tornam-se antiquadas antes mesmo de terem tempo de ossificar. Tudo o que é sólido se dissolve no ar. (Marx e Engels, 1935: 209)

Não há outro modo de funcionar, neste nosso mundo globalizado e na “virtualidade real” (Castells, 1996-8: vol. I: 327-375) que o cerca e que literalmente o *informa*, que não seja vencendo este nosso medo de voar. Isso vai exigir de nós, enquanto internacionalistas ligados ao mundo do trabalho — quer nos situemos dentro das instituições, nas periferias destas, ou noutras-locais-mas-nem-por-isso-menos-interessados-no-problema —, que nos tornemos, para usar as palavras de Enzensberger (1976), “tão livres como o bailarino, argutos como o futebolista, e surpreendentes como o guerrilheiro”. E isso, por sua vez, exige — de todos nós, mais uma vez — que aprendamos a dialogar uns com os outros à medida que prosseguimos nas nossas lutas; e que,

caminhando e falando, vamos construindo uma estrada que nos conduza para lá do capitalismo.²⁵

Tradução de João Paulo Moreira

Siglas

AFL-CIO, American Federation of Labour-Congress of Industrial Organisations

BC, bandeiras de conveniência

CISL, Confederação Internacional dos Sindicatos Livres

CLI, Comité de Ligação Internacional

CMA, Congresso para um Mundo Aberto

CMT, Confederação Mundial do Trabalho

FITT, Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes

FSM, Federação Sindical Mundial

GCI, globalizado/conectado em rede/informatizado

NIC, nacional/industrial/colonial

OIT, Organização Internacional do Trabalho

ONGs, organizações não governamentais

SPIs, Secretariados Profissionais Internacionais

TIC, tecnologias da informação e da comunicação

25. Se esta afirmação evidencia um certa visão utópica, é porque a utopia também é necessária à reinvenção do internacionalismo operário. Ao criticar as interpretações contemporâneas do dilema com que nos debatemos, Ruth Levitas (2000) chama a atenção para a necessidade de aliarmos o utopismo dialógico (o processo) às antevisões do que será a sociedade pós-capitalista (o lugar). R. Levitas, no entanto, recorda que uma noção indiferenciada da transformação dialógica — ignorando, nomeadamente, os interesses cada vez mais conflitantes existentes no seio da sociedade capitalista contemporânea — terá como consequência que esses conflitos não sejam detectados, deixando-nos no mesmo ponto em que nos encontramos. Recorrendo a um exemplo relevante para o tema aqui em apreço, a autora ilustra o seu ponto de vista com um documento da Comissão Europeia que apela à “solidariedade” entre aqueles cujo “rendimento é ganho pelo trabalho que realizam e os que o ganham [sic] por meio de investimentos” (208-9; “sic” da autora citada — PW). E Levitas sugere ainda que uma base significativa para um diálogo transformador exige que se proceda a uma análise crítica do capitalismo, apostada não (só) em dizer que terrível que é, mas em identificar pontos potenciais de intervenção — que por seu turno possam levar a uma transformação — bem como agentes potenciais dessa mesma transformação (209).

Referências bibliográficas

- ASHWIN, Sarah (2000), "International Labour Solidarity After the Cold War", in Robin Cohen; Shirin Rai (orgs.), *Global Social Movements*. Londres: Athlone, 101-116.
- BARBROOK, Richard (1999), "Frequently Asked Questions: Digital Work — Digital Workers and Artisans: Get Organised!". Disponível em: <<http://www.labournet.org/1999/March/digiwork.html>>.
- BEZUIDENHOUT, Andries (1999), *Towards Global Social Movement Unionism? Trade Union Responses to Globalisation in South Africa*. Geneva: International Labour Organisation/International Institute for Labour Studies. 37 pp. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/bureauc/inst/papers/2000/dp115/>>.
- BRECHER, Jeremy; COSTELLO, Tim; SMITH, Brendan (2000), *Globalisation from Below: The Power of Solidarity*. Massachusetts: South End.
- CAREW, Tony (2000), "A False Dawn: The World Federation of Trade Unions", in Marcel van der Linden (org.), *The International Confederation of Free Trade Unions*. Bern: Peter Lang, 165-186.
- CASTELLS, Manuel (1996-8), *The Information Age: Economy, Society and Culture*. 3 Vols. Oxford: Blackwells.
- CHINA LABOUR BULLETIN (2000), "ICFTU Delegation to China", CLB #35. Disponível em: <http://www.china-labour.org.hk/2005e/feature_icftu.htm>.
- COUPER, A. D. (1999), *Voyages of Abuse: Seafarers, Human Rights and International Shipping*. Londres: Pluto.
- ENZENSBERGER, Hans Magnus (1976), "Constituents of a Theory of the Media", in *Raids and Reconstructions: Essays in Politics, Crime and Culture*. Londres: Pluto, 20-53.
- ESCOBAR, Arturo (1999), "Gender, Place and Networks: A Political Ecology of Cyberculture", in Wendy Harcourt (org.), *Women@Internet: Creating New Cultures in Cyberspace*, 31-55.
- FIMMEN, Edo (1924), *Labour's Alternative: The United States of Europe of Europe Limited*. Londres.
- GALLIN, Dan (1999a), "Organised Labour as a Global Social Force", paper to a Workshop on International Relations plus Industrial Relations, Conference of the International Studies Association, Washington, February 20. Global Labour Institute, Geneva. Email: gli@iprolink.ch.

- GALLIN, Dan. (1999b), "Trade Unions and NGOs in Social Development: A Necessary Partnership", Paper for the United Nations Research Institute for Social Development, Geneva. 38 pp. gli@iprolink.ch.
- _____. (2001), "Propositions on Trade Unions and the Informal Sector in Times of Globalisation", draft contribution to Peter Waterman and Jane Wills (orgs.), *Place, Space and the New Labour Internationalisms*. Oxford: Blackwells
- GRAHAM, Ian (1982a), "Computers of theWorld UNITE?", *Free Labour World*, 1, 2-3.
- _____. (1982b), "Programmed Solidarity? First Studies on a Union Computer Network", *Free Labour World*, 6, 32-33.
- GUMBRELL-MCCORMICK, Rebecca (2000), "Facing New Challenges: The International Confederation of Free Trade Unions (1972-1990s)", in Marcel van der Linden (org.), *The International Confederation of Free Trade Unions*. Bern: Peter Lang, 341-518.
- HYMAN, Richard (1999a), "An Emerging Agenda for Trade Unions". Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/project/network/index.htm>>.
- _____. (1999b), "National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges", *European Journal of Industrial Relations*, 5(1), 89-110.
- ICFTU (2000a), "ICFTU Online... Global Compact an Opportunity for Global Dialogue. 31/07/00". Disponível em: <<http://www.icftu.org/>>.
- _____. (2000b), "The Global Compact: For a Socially Responsible Business World", *Trade Union World*, 9, 22.
- INTERNATIONAL TRANSPORTWORKERS FEDERATION (1996), *Solidarity — ITF Centenary Book*. Londres: Pluto.
- JAKOBSEN, Kjeld Aagard (2001), "Rethinking the International Trade Union Movement", in Peter Waterman; Jane Wills (orgs.), *Place, Space and the New Labour Internationalisms*. Oxford: Blackwells.
- JORDAN, Bill (2000), Remarks of Bill Jordan, ICFTU General Secretary, at the Reception of the International Conference "The Past and Future of International Trade Unionism". Gent, 18 May 2000.
- KLEIN, Naomi (2000), "Does Protest Need a Vision?", *New Statesman (UK)*, July 3, 23-25.
- LAMBERT, Rob; WEBSTER, Eddie (1988), "The Re-emergence of Political Unionism in Contemporary South Africa?", in William Cobbett; Robin Cohen (orgs.), *Popular Struggles in South Africa*. Londres: James Currey, 20-41.

- LAMBERT, Rob (2001), "Southern Unionism and the New Internationalism", draft contribution to Peter Waterman and Jane Wills (orgs.), *Place, Space and the New Labour Internationalisms*. Oxford: Blackwells.
- LEE, Eric (2000), *The Internet Belongs To Everyone: A Radical View Of The Governance Of Cyberspace*. Disponível em: <<http://www.labourstart.org/icann/ericleebook.shtml>>.
- LEVITAS, Ruth (2000), "Discourses of Risk and Utopia", in Barbara Adam; Ulrich Beck; Joost van Loon (orgs.), *The Risk Society and Beyond: Critical Issues for Social Theory*. Londres: Sage, 199-210.
- LINDEN, Marcel van der (org.) (2000), *The International Confederation of Free Trade Unions*. Bern: Peter Lang.
- MACSHANE, Dennis (1992), *International Labour and the Origins of the Cold War*. Oxford: Clarendon.
- MARTHOZ, Jean-Paul (2000), "The Media and Globalisation", *Trade Union World*, 7/8, 30.
- MARX, Karl; ENGELS, Frederick (1935), "The Manifesto of the Communist Party", in *Karl Marx: Selected Works*. Vol. 1. Moscow: Cooperative Publishing Society of Foreign Workers in the USSR, 204-241 [1848].
- MOODY, Kim (1997), *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy*. Londres: Verso.
- MUNCK, Ronaldo (1988), *The New International Labour Studies: An Introduction*. Londres: Zed.
- _____ (2000), "Labour in the Global: Challenges and Prospects", in Robin Cohen; Shirin Rai (orgs.), *Global Social Movements*. London: Athlone, 83-100.
- NATIONAL MINORITY MOVEMENT (s.d.), *Strike Strategy and Tactics. The Lessons of the Industrial Struggles. Thesis Adopted by the Strassburg Conference Held under the Auspices of the Red International of Labour Unions*. [With foreword by P. Gladding]. 29 pp.
- OPEN WORLD CONFERENCE (2000a), <www.geocities.com/owc_2000>.
- _____. (2000b), "Open World Conference in Defence of Trade Union Independence and Democratic Rights", *OWC Report Back Bulletin, n. 1*. San Francisco: Open World Conference. 64pp.
- REINALDA, Bob (org.) (1997), *The International Transportworkers Federation 1914-1945: The Edo Fimmen Era*. Amsterdam: International Institute of Social History.
- SANDRI, Roger (1999), "Confronting Neo-Totalitarianism: Globalisation and the Struggle for Trade Union Independence", Contribution for the Open World

- Conference of Workers in Defence of Trade Union Independence and Democratic Rights, San Francisco, February 2000. 90 pp. Disponível em: <http://www.geocities.com/owc_2000>.
- SCIPES, Kim (1996), *KMU: Building Genuine Trade Unionism in the Philippines, 1980-1994*. Quezon City: New Day.
- SEIDMAN, Gay (1994), *Manufacturing Militance: Workers Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*. Berkeley: California University Press.
- SOUTH AFRICAN LABOUR BULLETIN (2000), "Com.Com: A Series of Irreverent Postcards. Our Inside Reporter Sends a Series of Postcards from Durban at the Time of the ICFTU Congress", *South African Labour Bulletin*, 24(3), 112-16.
- TRADE UNION WORLD (1999), "Special 50th Anniversary Edition: How the ICFTU Has Influenced Global Developments Year After Year", *Trade Union World*, 7, 5-70.
- VOICES 21 (1999), "A Global Movement for People's Voices in Media and Communications in the 21st Century". Disponível em: <<http://www.comunica.org/v21/statement.htm>>.
- WATERMAN, Peter (1998a), *Globalisation, Social Movements and the New Internationalisms*. Londres: Mansell.
- _____. (1998b), "The Second Coming of Proletarian Internationalism? A Review of Recent Resources", *European Journal of Industrial Relations*, 4(3), 349-7.
- _____. (1999), "International Labour's Y2K Problem: A Debate, a Discussion and a Dialogue (A Contribution to the ILO/ICFTU Conference on Organised Labour in the 21st Century)". *Working Paper Series*, No. 306. The Hague: Institute of Social Studies. 64 pp.
- _____. (2000), "From an International Union Congress to an International Labour Dialogue: An Exchange between Peter Waterman, Global Solidarity Dialogue/Dialogo Solidaridad Global, and Bill Jordan, General Secretary of the International Confederation of Free Trade Unions", disponível em: <<http://www.antenna.nl/~waterman>>.
- _____. (2001a), *Globalisation, Social Movements and the New Internationalisms*. (Paperback) Londres: Continuum.
- _____. (2001b), "Capitalist Trade Privileges and Social Labour Rights in the Light of a Global Solidarity Unionism".
- WATERMAN, Peter; WILLS, Jane (orgs.) (2001), *Place, Space and the New Labour Internationalisms*. Oxford: Blackwells.

Séries

International Union Rights. International Centre for Trade Union Rights. UCATT House, 177 Abbeville Rd, London SW4 9RL, UK. Email: ictur@gn.apc.org.

Labour Notes. Labour Education and Research Project. 7435 Michigan Ave, Detroit MI 48210, USA. Email: labornotes@labornotes.org, Website: <<http://www.labornotes.org>>.

Metal World. International Metalworkers Federation. POB 1516, 54 bis, route des Acasias, CH-1227 Geneva, Switzerland. Email: Sjutterstrom@imfmetal.org.

Vídeos

Labour Battles the WTO in Seattle '99 — Workers of the World Unite. 38 min. VHS, NTSC. Labour Video Project, POB 425584, San Francisco, CA 94142, USA. Email: lvpsf@labornet.org.

Open World Conference in Defence of Trade Union Independence and Democratic Rights, San Francisco, February 11-14, 2000: Selected Speech Excerpts. VHS, NTSC. 60 min. OWC, c/o San Francisco Labour Council, 1188 Franklin St, Rm. 203, San Francisco, CA 94109. Email: owc@igc.org.

Showdown in Seattle: Five Days That Shook the WTO. VHS, NTSC. 150 min. Independent Media Project/Deep Dish Television, 339 Lafayette Street, New York, NY 10012. Disponível em: <<http://www.papertiger.org>>.

Websites

Conference on Organised Labour in the 21st Century. <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/project/network/index.htm>>

Global Labour Directory of Directories. <<http://www.labourstart.org/gldod.shtml>>

Global Solidarity Dialogue/Dialogo Solidaridad Global. <<http://www.antenna.nl/~waterman/>>

Global Compact: Human Rights, Labour, Environment.
<<http://www.unglobalcompact.org/>>

Global Unions. <<http://www.global-unions.org/>>

International Confederation of Free Trade Unions. <<http://www.icftu.org>>
Labor-List. LAB-L@YORK-U.CA
LaborMedia 99 Seoul Conference. <http://lmedia.nodong.net/archive_e.html>
LabourStart. <<http://www.labourstart.org/>>
Open World Conference. <http://www.geocities.com/owc_2000/>
SiD's Global Labour Summit. <<http://www.antenna.nl/~waterman/>>
Union Network International. <<http://www.union-network.org>>
Voices 21. <<http://www.comunica.org/v21/statement.htm>>
World Federation of Trade Unions. <<http://www.wftu.cz>>
Open Directory Project. <<http://dmoz.org/society/organizations/labor/unions>>

III Parte
Vozes do mundo sindical



Entrevistas com Geraldino dos Santos (FS) e Carlos Alberto Grana (CUT)*

1. As lutas sindicais estão baseadas em um conceito de trabalho assalariado estável. Contudo, essa realidade do pleno emprego está cada vez mais difícil de ser mantida. Quais as possibilidades do sindicalismo no Brasil em um cenário de mutação? A realidade dos países desenvolvidos, nesse sentido, também nos diz respeito ou não? Quais seriam as formas de incorporar nas lutas sindicais os terceirizados, os trabalhadores precários, os sem carteira assinada? E fora do universo ou do mundo do trabalho, os movimentos sociais ligados aos direitos humanos, ao meio ambiente, às lutas das minorias, por exemplo, teriam algum diálogo ou ponto de interseção com o movimento sindical?

Geraldino dos Santos

O movimento sindical brasileiro assim como o movimento sindical no mundo surgiu por uma necessidade de, eu não diria de enfrentamento, mas de equilíbrio com o capital; nasceu exatamente para defender os direitos dos trabalhadores e com isso defender os direitos sociais. O movimento sindical brasileiro tem um papel fundamental dentro da nossa cultura, na defesa daquelas bandeiras e reivindicações que dizem respeito ao trabalhador.

* Conduzidas por Leonardo Mello e Silva e William Vella Nozaki.

Hoje com a modernidade, com o mundo e o Brasil se modernizando, eu diria que os sindicatos tem uma função um pouco (ou pelo menos terá que ter) mais abrangente e que não se restrinja apenas à reivindicação daquilo que diz respeito somente à fábrica. Os sindicatos têm uma função mais social, e com o nascimento das Centrais que surgem no começo da década de 80, a CGT, a CUT e depois a Força Sindical, nasce junto uma preocupação, que nós temos e mantemos, com os movimentos sociais e que não é apenas com aqueles movimentos que giram em torno do local de trabalho. Porque o trabalhador quando sai de casa e até chegar na fábrica é um cidadão que se depara com todos os problemas da sociedade; quando ele sai da fábrica e volta para casa acontece a mesma coisa, por isso nós temos que ter essa preocupação muito mais abrangente, que vá além das discussões sobre redução da jornada de trabalho, aumento de salário, cesta básica.

O movimento sindical brasileiro, para que ele seja mais importante, precisa passar por reformas. Nós vivemos em uma estrutura sindical que nasceu com Getúlio Vargas. Na época, pode-se dizer que foi um acontecimento extraordinário mas de lá para cá já se passaram 50 anos, o Brasil mudou, o Brasil está mudando e o movimento sindical não pode continuar com essa estrutura. Por isso cremos que a reforma sindical é oportuna e fundamental para que nós tenhamos um movimento sindical forte. Força que não pode se resumir à agitação apenas. Hoje não há mais espaço para esse tipo de sindicalismo: trazer a agitação antes dos propósitos é um erro. No entanto, hoje o trabalhador e a sociedade brasileira não vivem sem o movimento sindical.

Com relação aos países desenvolvidos, entendemos que há uma influência dentro da nossa sociedade, pois se por um lado eles investem aqui, por outro não há contrapartida, não há compromisso com o nosso país. O compromisso dos empresários, infelizmente, ainda é com o lucro, e o retorno social é muito pequeno, nós não ouvimos falar em uma grande obra de assistência social, por exemplo, que seja feita pelos bancos — se fazem eu desconheço. Isso vale para os empresários nacionais, e em maior grau para os de outros países, pois as empresas vêm para cá visando muito lucro e quando percebem que os seus objetivos não estão sendo atingidos, elas vão embora. Um exemplo disso é o que está acontecendo agora na Volkswagen. O Brasil sem dúvida precisa do capital estrangeiro mas precisa obtê-lo com regras definidas, caso contrário nosso

país é sucateado, porque não há lei que obrigue as empresas a permanecerem no país; cabe ao movimento sindical brasileiro talvez colocar barreiras politicamente. Isso porque na medida em que o movimento sindical se fortalece, ele é capaz de barrar certas pretensões das multinacionais. Por isso o capital estrangeiro, embora não deixe de ser um investimento necessário, é de pouco retorno para a sociedade brasileira.

Estamos em uma sociedade em que o setor de serviços parece despontar como grande segmento econômico dessa sociedade — destaca-se o turismo, por exemplo. Paralelamente a isso, temos a modernização das empresas, de maneira que já não empregam mais como nas décadas de 1970 e 1980: hoje toca-se uma Volkswagen com 5000 trabalhadores ao invés de 40000 como antes e isso é um complicador porque o volume de lucro aumenta cada vez mais e o retorno social diminui cada vez mais.

Todos esses complicadores fazem com que o movimento sindical e o cidadão pensem cada vez mais, isto é, quando ganhamos um salário pequeno pensamos mais como administrá-lo do que quando ganhamos um salário mais satisfatório. No movimento sindical isso também acontece. Como eu já disse, o mundo e o Brasil se modernizaram; portanto, de qualquer forma, se nós estivéssemos vivendo o pleno emprego nesse país, de qualquer forma algumas regras continuariam tendo que ser mudadas. Sem dúvida, o desemprego nos fez refletir sobre todas essas questões.

Quando eu comecei no movimento sindical, no Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo (eu sou diretor desse sindicato), no começo da década de 1980, as reivindicações eram para aumento de salário, reposição salarial por causa da inflação; eram reivindicações muito voltadas para a fábrica. Hoje não é mais assim e nós tivemos que nos readequar em um novo quadro de abertura de mercados, participando, inclusive, de intercâmbios com outras Centrais de outros países — somos, inclusive, filiados a CIOSL, viajamos e começamos a conhecer outras realidades, e isso tem influência mas, naturalmente, o aperto, a arrocho salarial e as perdas salariais da década de 1990 — que foram as maiores — nos levam a refletir.

Essa reflexão tem como conseqüências concretas algumas mudanças. Por exemplo: antes o militante sindical não estava atento à política partidária, nós éramos dirigentes sindicais apenas; hoje nós mudamos esse conceito, começamos a entender que o dirigente sindical precisa

participar ativamente da política partidária por que é nela que a transformação acontece. A mudança da sociedade vem não pela política sindical mas pela política partidária. Hoje nosso presidente da república é um sindicalista!

Uma outra questão é que nós temos uma carga tributária hoje que chega a ser selvagem: uma microempresa tem os mesmos deveres do que uma grande empresa. Digo isso porque o emprego informal está ligado às pequenas empresas, que são grandes empregadoras e não agüentam cumprir com essa carga tributária, e quando descumprem são punidas porque é sempre mais fácil para o fiscal encontrar o pequeno e não o grande, que é poderoso. Ora, isso agrava o desemprego, o trabalhador que está desempregado não tem alternativa, acaba aceitando qualquer coisa e vai para a informalidade.

A política fiscal deve mudar, mas não se trata de privilegiar ninguém: alguns acham que nós estamos defendendo o privilégio para a pequena empresa, não é disso que estamos falando. Nós entendemos que tem que haver uma política fiscal diferenciada que possibilite a sobrevivência dessas pequenas empresas dentro de sua realidade; em contrapartida, elas se comprometeriam a tirar os seus empregados da informalidade.

Nós sabemos que o Brasil tem um histórico de taxas de juro muito altas, o que acaba com a possibilidade de investimentos nesse país. Nós temos a dificuldade de que haja investimento, que é a única maneira de um país crescer, de tirar o trabalhador da informalidade, pois, o que leva o trabalhador para a informalidade é o desemprego.

Uma política diferenciada para as pequenas empresas, incentivo para o turismo, e uma política fiscal com taxas de juros menores; não defendemos o calote na dívida externa mas precisamos equilibrar nossas contas externas — todos esses são itens importantes para o país.

Todas as Centrais entendem isso. Aliás, CUT e Força Sindical redigiram um documento com tudo isso e entregaram para o presidente Lula. O documento levou o nome de “Pauta para o Desenvolvimento”. Esses são os nossos alvos.

Com relação aos movimentos sociais diversos, a aproximação do movimento sindical com eles é uma obrigação porque no campo do trabalho do operariado, é onde essas questões são mais aberrantes: nós temos uma diferença que faz com que o salário da mulher seja menor,

por volta de 40% menor do que o salário do homem. O negro sofre ainda muito preconceito. A Força Sindical está atenta a isso e pensa políticas para combater esses problemas, fazendo convênios, intercâmbios com outras centrais sindicais. Essa aproximação é uma obrigação e uma bandeira de luta legítima que deve ser perseguida tanto quando a redução da jornada de trabalho e o aumento de salário. Para citar só um dado, a diretoria do nosso sindicato é composta por 32 membros e só uma mulher. Isso vale também para os partidos políticos. Preconceitos não se quebram com leis; é preciso tomá-los como bandeiras de luta. Esses problemas têm que ser enfrentados no campo político e isso é o que nós chamamos de papel social do movimento sindical, em especial das centrais sindicais. Para isso nós temos as secretarias específicas da mulher, do negro. Participamos dos conselhos federais e estaduais, fazemos convênios, e sempre buscamos discutir essas questões. São ações ainda tímidas para problemas que são culturais e que precisam de mudanças na consciência do cidadão. Mas há uma movimentação para que essas questões não saiam do primeiro plano. O governo Lula, por exemplo, pensa isso de espírito, de coração, o que mostra que não só o movimento sindical, mas a sociedade brasileira caminha para esse enfrentamento.

Carlos Alberto Grana

Essa questão é muito atual até porque nós estamos refletindo sobre essa realidade. De fato, o que ocorre é que os sindicatos se organizam em torno dos trabalhadores com registro, o que é algo cada vez mais raro em nosso país, até mesmo porque mais da metade da população está fora do mercado formal de trabalho, estão na informalidade. Nós temos nos deparado de fato com essas mudanças. O fundamental para entender essa nova realidade é que se mostra mais do que necessário uma reforma sindical, porque os sindicatos estão organizados no Brasil com a mesma estrutura da década de 1930, porém hoje há um novo padrão de produção, um novo perfil da classe trabalhadora. Portanto, o modelo de sindicalismo baseado em sindicato de categoria, na unicidade sindical (que na verdade é um modelo italiano), não atendem os problemas que hoje se apresentam. É preciso que nossa estrutura sindical seja renovada.

O caminho que nós achamos mais adequado para essa renovação é o de nos inspirarmos na convenção 87 da OIT, ou seja, liberdade sindi-

cal. Com isso nós acreditamos que seja mais adequado a forma de organizar os sindicatos não mais por categorias e sim por ramos, e não apenas sindicatos municipais de categoria e sim grandes sindicatos que possam ter um caráter nacional, que negociem convenção coletiva em âmbito nacional e não de forma pulverizada, até porque no Brasil há mais de 15.000 sindicatos de trabalhadores e cerca de 4.000 sindicatos de empregadores. Creio ser essa a visão da CUT para o primeiro passo que fará com que o sindicato possa englobar um número cada vez maior de trabalhadores, inclusive atendendo a busca de trabalhadores que estão hoje na informalidade. Essa não é uma questão que diz respeito somente ao sindicato; mas ao próprio país: fazer o processo de inclusão social dessa massa de trabalhadores, um processo para trazê-los, inclusive, para a formalidade. É evidente que para isso precisamos de um padrão de desenvolvimento econômico e social, a retomada de crescimento, e os sindicatos têm todo o interesse que isso ocorra.

Nesse sentido, a primeira medida concreta foi tomada depois de nosso 8º Congresso: promovemos justamente uma campanha pela carteira assinada, envolvendo poder público, governos estaduais, sindicato — porque na verdade os companheiros já estão exercendo um trabalho, embora estejam sem registro. E no Brasil isso é uma realidade, não precisa ir para o Norte-Nordeste: aqui no Centro-Sul, na cidade de São Paulo, nós observamos que há um contingente brutal de trabalhadores que sequer têm sua carteira assinada, e que por conta do desemprego nos níveis atuais, ele acaba se sujeitando, se submetendo a essa lógica. Um dos primeiros pontos é fazer com que haja um processo de fiscalização, que os sindicatos atuem de forma adequada para registrar esse trabalhador, porque para o empregador é muito cômodo, e até para alguns trabalhadores, que não percebem o problema que terão mais à frente, como a previdência, o risco de correr um acidente de trabalho; (com relação ao próprio processo de sonegação fiscal), o próprio trabalhador acha que ficar na informalidade não é tão ruim assim porque não percebe quais serão os problemas futuros: ele olha para o imediato, para a renda mensal que está conseguindo. Evidente que isso também passa por uma conscientização do próprio trabalhador. Essa é a ação imediata.

Portanto, essa é uma das medidas, aprovada no 8º Congresso há pouco tempo (3-7 de junho de 2003), e que está na rua, como ação política do sindicalismo cutista contra a informalidade.

Nós temos também uma *Agência de Desenvolvimento Solidário* na Central, que busca justamente dar uma assessoria, um acompanhamento técnico para iniciativas de economia. Nós sabemos que, a curto prazo, a empregabilidade, a reinserção desse conjunto de desempregados que temos no Brasil hoje, é muito difícil, então uma das alternativas é o fomento, o estímulo a iniciativas de economia solidária, cooperativas que envolvam o conjunto de trabalhadores para desenvolver determinadas atividades, bem como estimular os trabalhadores que tomaram a iniciativa de continuar tocando massas falidas sem o modelo tradicional do padrão-empregador. Tratam-se das empresas auto-gestionárias, aquelas empresas que por um motivo ou outro entraram em concordata, pediram falência, e há trabalhadores agora as dirigindo.

Essa nossa *Agência* está organizada em todo o país pelos sindicatos para fomentar e estimular o acompanhamento técnico a trabalhadores que tenham interesse neste tipo de investimento.

Quanto à segunda parte da pergunta, a CUT tem uma tradição muito particular, pela sua história, e a nossa relação com os movimentos sociais sempre foi muito estreita. Entre outras podemos citar nossa relação com o MST: nós temos tido um processo de solidariedade, de diálogo e muitas vezes de parceira com esse movimento; há a Central de Movimentos Populares; as Pastorais da própria Igreja; tradicionalmente nós temos iniciativas políticas com a UNE (União Nacional dos Estudantes), a UBES (União Brasileira de Estudantes Secundaristas), e recentemente nós inclusive lançamos um idéia com um conjunto de entidades dos movimentos sociais que é o de constituir uma coordenação dos movimentos sociais. É bom lembrar que nós temos uma tradição de 8 anos participando da Central Nacional de Lutas; há então uma série de iniciativas de que a Central tem participado. Muitas vezes ela é promotora de iniciativas que incluem uma articulação entre o movimento sindical e os movimentos sociais, e muitas vezes também com os partidos progressistas.

A luta pelas “Diretas Já!”, na década de 1980, a luta pelo *impeachment* do presidente Collor, a luta na Constituinte de 1988: o movimento sindical é uma parte integrante dessa luta social mais ampla e é assim que nós nos colocamos.

2. Quais são as perspectivas de uma globalização das lutas sindicais? Estará o sindicalismo fadado a uma atuação apenas no nível nacional?

Qual o impacto que blocos econômicos tais como ALCA, NAFTA, MERCOSUL, causam na atuação do movimento sindical e na política sindical?

Geraldino dos Santos

Os blocos econômicos falam em mercado comum, as centrais sindicais têm suas secretarias de relações internacionais, mas este “comum” deveria ser em todas as instâncias, o que não acontece.

As áreas de livre mercado, de livre comércio, devem ter como contrapartida uma área de troca entre os trabalhadores: troca de idéias, troca de experiências de implantação de leis e políticas, porque nós temos empresas, por exemplo, dos Estados Unidos aqui, e empresas daqui em outros países. Só para se ter uma idéia: a jornada de trabalho nos Estados Unidos é menor do que a nossa e a média salarial é muito maior do que a nossa. Fala-se num mercado comum das Américas e nós, trabalhadores, temos que ter também a nossa ALCA, pois as metas de luta, pelo menos, devem ser as mesmas: jornada de trabalho, salário, combata a discriminações — são lutas comuns e nós temos que discuti-las em conjunto, na nossa própria ALCA.

Porém, as situações dos trabalhadores do Norte e do Sul são muito diferentes. Os países que compõem a Comunidade Européia, com poucas exceções, são países que comungam de certo padrão, de salário, de cultura, de nível de escolaridade, até de expectativa de vida: a Comunidade Européia tem um padrão. Vamos imaginar a ALCA, as diferenças que compõem os países que são cogitados para a composição desse bloco: são várias diferenças; aliás, diferenças dentro da própria América do Sul, onde temos a Argentina, que, apesar de toda a crise, tem uma situação histórica melhor do que a nossa na educação, no salário, no salário mínimo, o que compõe uma base de estrutura melhor do que a nossa. Isso vale também para o Chile.

A luta conjunta, a pauta comum, são conquistas muito difíceis. Se a ALCA não vier a discutir todos esses sentidos, ela não acontece e no prazo estabelecido isso não é possível; não é possível, com essa crise que estamos passando, falar em mercado comum com os Estados Unidos.

Mas isso não significa dizer que isso não vai acontecer, não podemos negar que o mundo hoje parte para essa composição em blocos. O

que não pode acontecer é de um país levar vantagem sobre os outros — essa opinião é compartilhada pela Força Sindical como um todo.

Carlos Alberto Grana

Há muito tempo já nos convencemos de que o movimento sindical nacional, isolado na âmbito nacional ou local, de fato não tem muita perspectiva. Não é à toa que a CUT já decidiu em seu congresso a filiação à CIOSL, que praticamente é hegemônica hoje no mundo. E a CUT conta inclusive com um secretário-adjunto da CIOSL, que é um ex-integrante companheiro da direção nacional da CUT: isso é a expressão de que a luta internacionalista da CUT sempre esteve presente e nós apostamos nessa frente internacional.

Eu posso citar dezenas de exemplos. Um muito próximo é a relação que nós temos com as centrais sindicais do Cone Sul, no caso da Argentina, do Uruguai, e hoje se expandindo para outros países, como é o caso do Chile. Nós já criamos uma coordenação que tem funcionamento permanente e que busca uma intervenção articulada das centrais sindicais do Brasil e desses demais países do Cone Sul, e que é de fato e reconhecidamente uma coordenação muito forte, até mesmo em relação às iniciativas regionais em todo o mundo. Nós podemos citar também exemplo de integração nas empresas multinacionais: nós hoje estimulamos os nossos sindicatos e trabalhadores de base, inclusive lideranças do próprio local de trabalho, a desenvolver o intercâmbio com trabalhadores e sindicatos de uma mesma unidade empresarial em outros países.

O mais famoso é o exemplo da Volkswagen. Só foi possível, há dois anos, uma luta pela defesa do emprego dos trabalhadores da unidade de São Bernardo do Campo e de Taubaté justamente por essa visão de integração internacional: nós já tínhamos uma relação antiga com os companheiros da Alemanha, da DGB, do IGMETAL, que é o sindicato dos metalúrgicos da Alemanha, e com os próprios companheiros da comissão de fábrica. Isso nos proporcionou negociar, lá na Alemanha, o destino de trabalhadores que haviam sido demitidos. É muito presente na nossa tradição cutista a relação internacional. É lógico: as empresas estão internacionalizadas, globalizadas, as decisões muitas vezes não são tomadas no âmbito local e é evidente que o sindicato também tem que se globalizar, nós já nos convencemos disso há bastante tempo.

Esses são exemplos para um novo internacionalismo operário; o registro aponta para esse conceito de uma relação internacional não só para as empresas mas também para os movimentos sociais e para o movimento sindical. A luta, por exemplo, contra a ALCA e as lutas que ocorrem em cada reunião da OMC ou do G8 têm sido acompanhadas por esses movimentos e os sindicatos estão presentes — particularmente a CUT está sempre presente. Inclusive, no último encontro em Quebec para ser tratado a assunto da ALCA, nós fizemos uma conferência paralela para debater também como os movimentos sociais se globalizam, a fim de combater essa globalização, que é excludente.

A classe trabalhadora não é contra a globalização, ninguém defende o isolamento mas tem que ser uma globalização que seja solidária, inclusiva, e não o modelo em que as únicas a ganhar são as grandes empresas. Ou seja: cada evento que ocorre desses organismos internacionais, multilaterais, nosso interesse é ir lá, estar presente para manifestar que existe uma outra globalização possível, um outro modelo em que o ser humano seja fundamental, e não as mercadorias.

Indiscutivelmente, a CUT está muito à frente em relação a outras centrais, até por ela ser a maior central sindical, ser a primeira a ser fundada pós-ditadura. Percebe-se que há um esforço grande também das demais centrais — da Força Sindical, da CGT, da CGTB, da própria SDS, da CATI —; todas as outras centrais também têm uma participação, como também estão integradas na coordenação do Cone Sul. Agora, é evidente que a CUT acumulou mais experiências e o que ocorre é que elas estão hoje fazendo um esforço muito grande para se integrar.

Apesar das diferenças políticas, ideológicas, de relações, da própria concepção de sindicalismo entre as centrais brasileiras, quando nós nos apresentamos nos fóruns internacionais, nós temos nos pautado sobre uma unidade de ação que muitas vezes não conseguimos desenvolver até internamente no país. Nós nos apresentamos de forma unificada ou nos apresentamos, na maioria das vezes, de forma conjunta. O último exemplo foi a própria conferência da OIT, que ocorreu agora no mês de abril, onde nós tivemos uma atuação articulada, madura. Preservada as nossas diferenças — o nosso campo de disputa é o nacional e não o internacional — seria até muito desagradável nos apresentarmos de forma dividida nesses fóruns internacionais, sejam eles a CIOSL, a OIT, a própria OMC, ou o Mercosul.

Em relação aos temas da pauta internacional, há muitas convergências e pontos em comum. Essa convergência, que parece superar diferenças ideológicas com outras centrais, tem muito a ver com a estrutura sindical no Brasil: aqui o trabalhador se filia ao sindicato único, e o sindicato é que se filia à Central. Na tradição européia, que já tem mais de 100 anos, essa convergência é mais difícil. A nossa estrutura sindical é ainda a herdada da era Vargas, onde o trabalhador se filia ao sindicato da categoria e não a uma central sindical; a filiação é menos ideológica, e a opção é mais da direção do sindicato do que propriamente do conjunto dos seus associados, em que pese haver assembleia para decidir se se filia a esta ou aquela Central. Muitas vezes, no Brasil, o trabalhador não sabe se o seu sindicato é filiado a uma determinada central. Nossa expectativa na reforma sindical que está em curso — tendo sido criado, inclusive, o Fórum Nacional do Trabalho, por iniciativa do governo Lula — está justamente em tratar de mudar esse modelo: tem que consolidar a central sindical.

A CUT, a Força Sindical, e todas as outras centrais não são constituídas do ponto de vista jurídico, formalmente. Enquanto uma central sindical, nós somos uma ONG que filia sindicato; o sindicato é que tem representação formal dos trabalhadores. A CUT não pode entrar com uma ação legal de inconstitucionalidade no Congresso; ela não pode entrar em uma ação representando os trabalhadores — é o sindicato quem tem esse poder ou essa prerrogativa formal. A primeira coisa a fazer é mudar isso, fazer com que, de fato, as centrais façam parte da organização sindical. São elas que negociam com o governo, que pautam a agenda do movimento sindical, porém não são consideradas formalmente como uma central de representação sindical.

3. Que conseqüências a crescente flexibilização e precarização do trabalho, intensificada sobretudo a partir do início da década de 90, que resultou em uma cada vez maior segmentação entre trabalhadores estáveis e menos estáveis (colocando, inclusive, o sindicalismo na defensiva), têm trazido para o sindicalismo brasileiro?

Geraldino dos Santos

Nós temos no Brasil duas categorias de cidadãos: os que trabalham e os que estão desempregados. O movimento sindical brasileiro

— e isso é até uma autocrítica a nós, dirigentes dos movimentos sindicais — nós sempre nos preocupamos com quem está empregado: as nossas pautas de reivindicação, normalmente, são direcionadas a quem está empregado. Mas eu diria que, com o nascimento das centrais, de 20 anos para cá, a gente começa a inverter essa situação, buscando estabelecer políticas de reintrodução desse pessoal no mercado de trabalho, até para que ele resgate a sua cidadania. Eu acho que um trabalhador que fica um ano desempregado perde a sua cidadania; ele não tem mais cidadania. Uma pessoa dessas em uma sociedade vaidosa, ambiciosa como a nossa, de consumo, é posta de lado e o movimento sindical, durante alguns anos, também fez isso, mas hoje esse quadro se reverte.

Nós temos aqui em nosso prédio o *Centro de Solidariedade*, que não atende a quem está empregado: ele atende exclusivamente os desempregados, tem toda uma estrutura de psicólogos, assistentes sociais, para atender a esse público. Como a economia brasileira promove uma rotatividade muito alta de empregados — uma das maiores do mundo — nós temos uma média de emprego muito baixa: esse giro gera também um certo número de ofertas de emprego, que também é temporária: não passa de 3 ou 4 meses. O *Centro* capta essas vagas, principalmente com as grandes empresas — como o Carrefour — e nós alocamos essas pessoas nessas vagas.

Hoje em dia ninguém se especializa mais, o trabalhador tem que ser uma espécie de polivalente, portanto é comum o metalúrgico ir para o comércio, para a hotelaria. Quando o Paulinho (Paulo Pereira da Silva, presidente da Força Sindical) teve essa grande idéia, nós gostamos, fizemos, e acho que hoje o *Centro* faz um trabalho muito bom, é aplaudido: eu acho que o *Centro de Solidariedade* é uma unanimidade, eu nunca ouvi ninguém falar mal. Essa é uma das grandes iniciativas concretas do sindicalismo para combater o desemprego: o trabalhador que fica 6 meses ou 1 ano desempregado perde sua auto-estima e resgatá-la é a primeira coisa que nós fazemos aqui. Não se trata de uma solução definitiva para o problema mas é sem dúvida uma boa experiência. Nós trabalhamos inclusive com recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador); é um projeto que é um caminho importante para a solução da questão do desemprego. Esse é um papel social dos sindicatos que deve ser levado à frente.

Carlos Alberto Grana

Nós costumamos observar que a década de 1990 foi uma década de resistência. Observando o que ocorreu na década de 1980, percebemos que era o período em que estávamos saindo da ditadura, a economia apontava alguns indicadores de crescimento, foi o grande momento do movimento sindical, que estava, vamos dizer, represado pela ditadura, havendo depois dela uma explosão de lutas, de movimentos, de greves, de ação sindical. Por um lado, a economia dava um suporte mas, por outro, a economia era também bastante fechada, havia um protecionismo muito grande das empresas, resultado de um modelo da década de 60, o próprio Plano Nacional de Desenvolvimento, criado pelos militares. Foi um período de muitas conquistas, os sindicatos começaram a se constituir. Até a Constituinte de 1988, nós agregamos muitos direitos além daquilo que já estava estabelecido na CLT: foram as convenções coletivas de trabalho.

Com a década de 1990 e a abertura iniciada no início no governo Collor, não de forma gradual e seletiva mas de forma abrupta, isso trouxe como conseqüência que muitas empresas não estavam preparadas para competir, pois não foram dadas as condições para isso. No entanto, para obedecer às orientações e ao Consenso de Washington, tiveram que se submeter a essa lógica, o que acabou ocorrendo. Houve de fato um enfraquecimento do movimento sindical não só no Brasil mas em toda a região da América do Sul, em todo o conjunto da América.

Nós observamos que em alguns países o movimento sindical foi arrasado a zero. Hoje, fazendo o balanço, nós tivemos muita resistência: ao invés de aumento salarial, a nossa luta é para garantir o emprego; cláusulas sociais que tínhamos adquirido na década de 80 eram colocadas permanentemente em risco em toda as negociações coletivas. Queriam retirar direitos cada vez mais.

Mas, fazendo um balanço, mesmo com toda essa avalanche neoliberal que se passou na década de 1990, o movimento sindical terminou com um fôlego, com uma expressão de força social importante.

Em algumas lutas nós fomos vitoriosos. Eu vejo o exemplo das privatizações: evidente que boa parte das empresas estatais foram privatizadas mas de qualquer forma nós conseguimos, no final da década de 1990 e início do ano 2000, começar a reverter na sociedade a idéia de

que a privatização iria melhorar. Isso caiu por terra. De um modo geral, uma parcela estava convencida de que essa era a melhor forma de tratar esse debate — inclusive os trabalhadores que foram atingidos pela globalização, assim como na sociedade, naquele período, a maioria achava que tinha que ter as privatizações. Hoje nós temos o resultado de que nós ganhamos essa disputa na sociedade pois hoje ela percebe que aquele não foi o melhor caminho. A cada dia que tem um anúncio de aumento de tarifa, um anúncio de demissões, um anúncio de empresas que não pagaram o empréstimo para o BNDES, se confirma a nossa luta, que afirmava que por trás da privatização estava a lógica da flexibilização, da precarização do trabalho e assim por diante.

Se fizermos um balanço do que mudou na legislação, até por medida provisória, por decreto, eles fizeram uma colcha de retalhos, uma série de medidas para flexibilizar cada vez mais. E é mentira dizer que a nossa legislação não é flexível; ela é muito flexível: a própria CLT permite até redução salarial.

Mas agora entramos em uma fase completamente nova, temos um novo governo, uma nova orientação, dentro do próprio movimento sindical. Agora vai ter um corte: antes do governo Lula e depois do governo Lula. Os sindicatos, no Brasil, não vão se atrelar ao governo como foi na era Vargas. Hoje nós temos uma visão muito madura de que o sindicalismo não pode ser governista, não pode ser adesista, ele não faz parte do governo, tem que manter a sua autonomia, a sua independência como está escrito na nossa certidão de nascimento: nós defendemos a autonomia e a independência em relação aos partidos políticos, aos governos, à religião.

4. Como encara a relação da central sindical com os partidos políticos, no caso brasileiro? Em sua opinião, levando-se em conta outras experiências no mundo, como está esta relação hoje e qual seria a relação ideal entre partidos e sindicatos?

Geraldino dos Santos

A Força Sindical acha que nem um e nem outro deve ser correia de transmissão, ou seja, não pode acontecer de ter idéias subordinadas de um sobre o outro. Porém, o partido tem que ser um instrumento importante da Central e a Central tem que ser um instrumento importante do

partido. Sem isso, não funciona, e foi aí que o movimento sindical pecou muito: sem a participação dele (movimento sindical) na política partidária, naquela época, nós esquecíamos de que tudo o que nós discutimos precisa o deputado votar para virar lei. Esse esquecimento se deu a tal ponto que havia sindicalistas que diziam: “política partidária é da porta do sindicato para fora”. Esse foi o nosso maior erro.

Há, às vezes, uma tendência dos partidos políticos usarem o movimento sindical e isso não pode acontecer, tem que ser uma relação política, de discussão, de conclusão de bandeiras, de transformação de leis. As centrais sindicais, principalmente, tem que participar ativamente da vida política porque é lá que as idéias são concluídas: por exemplo, as reformas sindical e trabalhista, é lá que nós vamos transformar isso em lei.

Nós estamos em luta para reduzir a jornada de trabalho porque entendemos que é um instrumento para geração de emprego e para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador. Mas isso só vai acontecer se as centrais sindicais estiverem presentes lá no Congresso Nacional, na disputa de correlação de forças. É importante termos os nossos parlamentares em Brasília, nas Assembléias Legislativas e nas Câmaras Municipais, e até mesmo no Executivo. A CUT saiu na frente nessa questão e não podemos negar que o projeto PT-CUT deu certo, tanto é que elegeram o presidente da república. Mas a Força Sindical não copia, o trabalhador é “pluri” por natureza: nós temos religião e time de futebol dentro da central sindical, não dá para se estabelecer o partido único, embora tenha isso na CUT. Mas por uma questão de princípio nós não concordamos com isso e defendemos a pluralidade, porém uma pluralidade que deve ser controlada porque não dá para ter dirigentes em partidos de direita ou de extrema esquerda, tem que se manter a coerência mas com liberdade, respeitando a livre escolha.

A participação política é muito importante e hoje o presidente da nossa central está no PDT e, sem impor nada para ninguém, está tentando, ele, organizar o partido no estado de São Paulo. Uma central sem uma participação político-partidária terá resultados muito pequenos.

A existência de mais de uma central mostra que existe um campo ideológico diferente, e em alguns casos até discordante mas isso está quase ultrapassado: as 6 centrais (Força Sindical, CUT, CGT, CGTB, CATI e SDS) fizeram um documento que foi enviado para Lula, no Fórum do

Trabalho. As 6 centrais estão juntas; é evidente que nós não temos consenso em todos os temas, mas estamos juntos.

A campanha salarial no estado de São Paulo hoje é conjunta entre CUT e Força Sindical, fizemos em conjunto uma única manifestação. Do ponto de vista internacional, isso já é até mais avançado: as bancadas das várias centrais compõem e se organizam em conjunto, principalmente no Mercosul; viajam juntas para a Europa, para as reuniões da OIT, e isso hoje se reflete em nossas atuações aqui dentro do país. Documentos, campanha salarial, Fórum do Trabalho, são esforços conjuntos. No começo, eu particularmente achava isso impossível e hoje eu já acredito que é extremamente possível. No início das Centrais, a coisa era mais acirrada: a Força Sindical aqui começou com o Medeiros e aí passou para o Paulinho, que já é uma figura diferente; lá na CUT também, Jair Meneguelli, depois Vicentinho, já com uma visão mais ampla, e agora o Marinho, com uma visão totalmente mais ampla. Nós temos divergência e esse é o motivo de existir mais de uma Central, mas na unidade de ação a divergência tem que ficar de lado porque quem ganha com isso é o trabalhador, e a nossa visão é: o trabalhador acima de tudo. Na medida em que a bandeira é comum, não há motivos para estarmos em palanques diferentes; temos que estar em palanque juntos. É o que nós chamamos de unidade de ação.

Carlos Alberto Grana

Não dá para negar que a maioria dos integrantes da CUT também é filiada ao PT. Tanto a CUT quanto o PT foram resultado de um acúmulo que se colocou no início da década de 80 contra a ditadura e a classe trabalhadora brasileira precisava de instrumentos para ampliar a sua luta.

Observando a experiência internacional, obviamente nós tínhamos que construir uma Central Sindical, mas também tínhamos que constituir um partido político, caso contrário correríamos o risco de ter uma luta espetacular, extraordinária, mas no dia seguinte o governo, através do Congresso Nacional, edita uma medida provisória e derruba tudo aquilo que você conquistou na luta direta entre capital e trabalho.

Na opção de constituir estes dois instrumentos, o partido e a central sindical, tanto nos princípios do PT quanto nos da CUT, se coloca muito clara a relação de autonomia do movimento sindical em relação

ao partido político e também no respeito do partido político à autonomia da central sindical. Sobre esses princípios é que a vida real foi apontando uma série de momentos, inclusive de conflitos, e eu cito dois ou três deles.

O primeiro foi quando as centrais sindicais estavam negociando a reforma da previdência, em 1989. As centrais chegaram a um acordo, depois o governo voltou atrás mas, enfim, o PT foi contra. Recentemente, em 2002, houve um acordo do Ministério do Trabalho em relação à perda dos planos econômicos sobre as contas do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço): nós nos colocamos contra a última proposta apresentada pelo Ministério do Trabalho do Governo Federal, governo Fernando Henrique, e os deputados do PT votaram a favor daquele acordo, no Congresso Nacional. Então eu citei estes dois exemplos para dizer o seguinte: tem uma autonomia, inclusive nessa reforma da previdência que, eu diria, talvez tenha sido, no curto período ainda do governo Lula, o ponto de maior tensão, pois a CUT foi contra a proposta de reforma da previdência que o governo apresentou e negociou com os governadores. Apresentamos, inclusive, uma série de emendas e os deputados da base governista, com exceção de alguns do próprio PT, votaram a favor e nós fizemos manifestação e fomos contra, denunciando que na reforma haveria perda de direitos.

Estou dizendo isso para ilustrar que essa vai ser a nossa marca frente ao governo Lula e aos partidos políticos. Nós vamos agir com autonomia e não se trata de simplesmente dizer: vamos apoiar medidas positivas e vamos denunciar medidas que nós não concordamos — não é exatamente assim. O que nós vamos fazer é agir com autonomia, porque nós temos a responsabilidade de ter apoiado a candidatura do presidente Lula; nós fomos uma das entidades que apoiaram, no processo eleitoral, de forma oficial, a candidatura do Lula, porque do ponto de vista dos trabalhadores nós achamos que seria melhor um governo Lula do que um governo José Serra, que seria a continuidade do programa liberal do Fernando Henrique Cardoso. Agora, isso não implica que a CUT vai se agregar ao governo, porque quem teve uma postura como essa, na história da Europa, quem teve esse comportamento, no final do governo terminou muito enfraquecido e nós queremos terminar o governo Lula pelo sucesso, pela vitória, que ele consiga realizar o seu programa de governo. Mas, evidentemente, nós queremos terminar o go-

verno mais fortalecidos, porque os governos passam mas os direitos dos trabalhadores continuam.

É preciso observar, também, a presença de integrantes de outros partidos dentro da CUT. Foi criada realmente essa imagem de que a CUT é PT. Pois há outros partidos, integrantes de outros partidos, de outras visões partidárias e até mesmo gente sem partido, que atua na CUT, e esse pluralismo é excelente. Hoje nós temos dentro da Executiva Nacional da CUT, que são 32 membros, temos integrantes do PT, PCdoB, PSTU, PSB, e dirigentes que não são integrantes de nenhum partido. Para nós, e para a história da CUT, essa pluralidade foi muito saudável, inclusive para praticar a tolerância e o cuidado de não tratar a central sindical como um partido político, porque ela tem um papel mais amplo que é o de tratar dos direitos dos trabalhadores. Ela não tem uma plataforma política, ela tem uma plataforma sindical, independentemente do que pensam os partidos políticos.

Se os partidos políticos estão de acordo com a nossa plataforma, ótimo, podemos atuar juntos, mas esse não é o objetivo principal, pois quando os dirigentes tentam, a partir das resoluções dos seus partidos, enquadrar uma central, isso é plenamente condenável dentro da CUT. Certos posicionamentos devem ser discutidos dentro dos partidos políticos e não dentro da Central; aqui é uma frente ampla de luta dos interesses gerais; se não for assim, não tem por que de uma central sindical. Esse respeito existe. Óbvio que tem, permanentemente, muitas tensões quanto às observações da conjuntura, da estratégia, da tática de como a central deve se posicionar diante de determinados temas mas isso é saudável porque é um processo de debate permanente.

5. Existe (ou não) compatibilidade entre, por um lado, direitos trabalhistas e, por outro lado, produtividade, qualidade e crescimento econômico?

Geraldino dos Santos

Ter as duas coisas é extremamente possível. Quando diz que não, o empresariado está na sua razão: eles acham que vão conseguir produtividade com salário baixo, trabalhador passando fome — desse modo, não vão conseguir muito porque produtividade está muito relacionada a bem estar, qualidade de vida, e isso quer dizer: salário bom, com o qual você pode comer, pode pagar educação, saúde. Por que temos tan-

tos direitos no texto da CLT, como um terço de férias, 40% do fundo de garantia e vai por aí? Primeiro porque o salário é baixo, e os sindicatos foram reivindicando as incorporações; em segundo lugar, porque o Estado brasileiro é ausente em muitas coisas e saúde e educação são duas delas. Então, fazer com que a empresa pague plano de saúde não é nenhum benefício, é a conquista do sindicato frente ao patrão.

Dentro do Congresso, do fórum tripartite, o empresariado tem, por algum motivo, dificuldade de enfrentar politicamente o governo — não estou falando do governo Lula mas de todos, e eles acham que é mais fácil enfrentar os trabalhadores fora desses lugares. De fato, por exemplo, aqui em São Paulo o empresariado tem uma carga tributária muito grande, a folha de pagamento aqui praticamente dobra, com um trabalhador que ganha R\$1.000,00 eles praticamente têm que desembolsar R\$2.000,00 mas isso não é por culpa de alguns direitos que os trabalhadores têm; é por culpa de uma carga tributária astronômica que cai sobre a folha de pagamento.

A consciência que o empresariado tem que ter é a de que quanto melhor eu pagar o meu trabalhador, melhor ele vai produzir, porque, como eu já disse, produtividade está ligada à qualidade de vida, que está ligada a um bom salário para sobreviver no meio de uma sociedade de consumo, em uma sociedade capitalista.

Nós entendemos que a convergência dessas duas coisas é possível sim; os empresários afirmam o contrário justamente porque o alvo deles são os direitos dos trabalhadores: décimo terceiro, férias, os 40% do fundo de garantia. Se nós abrissemos mão dos direitos dos trabalhadores em nome não sei do que, aí sim, a produtividade dos trabalhadores estaria comprometida, porque aí o trabalhador teria menos renda e comprometeria a produtividade.

Nós não podemos confundir produtividade e qualidade de produção com desemprego. Existem outros métodos para as empresas reduzirem custos mas elas não se propõem a fazer isso. Hoje nós temos, por exemplo — e isso é lei mas nós ainda não conseguimos fazer valer —, a participação nos lucros e resultados: aí sim, tem condições de discutir a redução de custos e a qualidade para que o produto saia. Mandar embora e dizer que isso é redução de gastos, com isso nós não concordamos. O caminho é outro, é fazer investimento, é estimular o crescimento para aumentar o emprego e a qualidade.

Carlos Alberto Grana

Os trabalhadores não são contra a melhoria da produtividade e da competitividade, o problema é quem é que desfruta desses resultados. Tem sido a realidade do Brasil e do mundo que esse padrão de desenvolvimento e esses resultados que são atingidos não são apropriados pela sociedade e pelos trabalhadores; ele é um modelo excludente e de concentração maior da riqueza e do poder. O problema é do modelo de desenvolvimento e de como a sociedade tem se organizado.

Dizer “sou contra o avanço tecnológico” é o equivalente à situação, hipotética, de dizer: “vamos quebrar as máquinas de banco 24 horas porque está tirando o emprego de bancário”; então, o sindicato dos bancários puxa uma luta e diz: “companheiros, vamos destruir essas máquinas!”. Não. O problema é quem se apropria, porque esses avanços poderiam ser utilizados justamente para melhorar os direitos dos trabalhadores se os resultados fossem distribuídos para a sociedade através da redução da jornada de trabalho, por exemplo.

Existe um conceito que foi se difundindo ao longo dos anos, de que “o trabalho enobrece o homem”, e que foi construído ao longo da nossa vida, (mas) o trabalho cansa, desgasta, o objetivo não é o de construir uma vida para trabalhar mas o de construir uma vida para ser desfrutada. Essa incompatibilidade é do ponto de vista da lógica do modelo hegemônico, que é concentrador, que não possibilita à sociedade participar dos resultados do avanço tecnológico.

Eu acompanho muito a indústria automobilística, o avanço de produtividade a cada ano de homem/carro é algo espetacular. Agora, o que é pregado no local de trabalho é que tem que melhorar aqui porque se não vamos perder nossos empregos para os chineses, para os japoneses, então se estabelece uma lógica em que a disputa e a competitividade fazem parte da vida do trabalhador, e não é; é do modelo de desenvolvimento. Para que os trabalhadores possam ter também as suas participações nesses resultados é que o sindicato tem que ser forte; é o único instrumento que tem, justamente, para minimizar essa concentração e essa exclusão. Agora, o sindicato também é limitado, porque ele atua em nível local e mesmo em nível global tem muitas contradições. Nós vivemos num período recente a discussão sobre se uma grande montadora iria produzir no Brasil ou se iria produzir no México; qual é a postura dos trabalhadores do sindicato mexicano e a posição dos tra-

balhadores do sindicato brasileiro; o jogo do modelo do sistema era colocar-nos um contra o outro, mas nós reunimos os dois sindicatos e dissemos: “nós não podemos entrar na lógica da empresa, nós temos que equilibrar onde todos possam ganhar”, e muitas vezes essa equação é o fio da navalha. Essa disputa teve um resultado interessante: a planta acabou não se consolidando nem no México, nem no Brasil: foi para o Leste Europeu, que apresentava condições do ponto de vista competitivo mais interessantes para eles. Após a queda do muro de Berlim, as empresas européias descobriram ali, onde era a Alemanha Oriental, uma mão-de-obra barata, extremamente qualificada. É um exemplo de que não podemos entrar nessa lógica.

Crescimento, desenvolvimento, produtividade com ampliação de direitos e melhora na qualidade de vida são, sim, compatíveis: se não for para isso, que mundo estamos construindo? Dificilmente vamos ganhar apenas no debate sindical, sobre: o modelo de desenvolvimento, as relações internacionais, rediscutir o papel da ONU, da OIT, da OMC, do G8 — isso implica que os governos tenham, fundamentalmente, poder de barganha com relação às empresas.

Hoje as empresas têm mais poder do que os governos, é isso o que está colocado: as empresas determinam e definem mais do que os governos, estão acima deles. Uma General Motors não segue nenhuma orientação governamental, a vinda daquela planta industrial para o Brasil ou para o México (ver exemplo mencionado acima) dependia justamente de uma interferência governamental, que não ocorreu. Essas empresas têm hoje um poder de acúmulo de capital, de comunicação, muito grandes, e os governos locais ficam, simplesmente, à margem dessas decisões.

Por que nós tivemos que, dois anos atrás, negociar um acordo lá na Alemanha? Porque o governo brasileiro não tinha nenhuma possibilidade de influenciar em nada as empresas. Portanto, os governos têm que recuperar esse poder de intervenção na política econômica do modelo de desenvolvimento econômico e social, e não deixar apenas as empresas porque a lógica que prevalece é a da incompatibilidade entre os termos da pergunta. Quem concentra para se fortalecer mais ainda é a empresa multinacional.

Questionar tudo isso e introduzir esses temas no debate é vital para o movimento sindical hoje. Isso se dá ainda de forma muito setorial mas

nas direções sindicais há o amadurecimento, o fortalecimento e a compreensão de que é preciso influenciar esses organismos internacionais, sobretudo na OIT e na OMC; de que é preciso reivindicar uma regulação no mercado. A OIT foi criada justamente com esse intuito: é um órgão dentro da ONU. Ela é tripartite para regular as relações entre capital e trabalho, criar um certo equilíbrio na relação entre os trabalhadores e os empregadores. O problema é que a OIT não tem força; qualquer multinacional é mais poderosa do que ela. As convenções da OIT são desrespeitadas a todo o momento, inclusive por países que escrevem essas convenções. Então, há uma necessidade e uma compreensão — não vou dizer que é uma compreensão hegemônica, linear, e que todos os dirigentes têm clareza disso mas pelo menos nas direções e os mais responsáveis têm essa clareza — de que tem que influenciar nesses organismos internacionais para regular a ação dessas empresas. Elas chegam, se instalam, não respeitam absolutamente nada e no dia seguinte dizem: “aqui não está sendo competitivo, vamos mudar para outro local”, e o que fica de custo social é culpa do governo local. A responsabilidade social das multinacionais é uma bandeira forte.

Por que nós conseguimos, no Brasil, a luta contra o trabalho infantil, chegando inclusive a estabelecer a legislação que protege e impede esse tipo de trabalho? Foi pela luta internacional, pelas denúncias nos fóruns internacionais, de onde veio uma pressão sobre as multinacionais. Algumas empresas não usavam diretamente mão-de-obra infantil mas os seus fornecedores, nas suas cadeias produtivas, haviam espalhado muito trabalho infantil.

A principal campanha que foi feita na OIT e que nós conseguimos influenciar foi a do trabalho decente. Logo a questão do salário, da jornada, da não discriminação, do respeito ao trabalhador, com a ajuda dos diversos segmentos e movimentos sociais, foram levadas à frente. Nós temos muitos exemplos: o sindicato local não tem força, ele vai perder porque, no limite, a empresa diz: “estou mudando daqui”. Por isso é preciso regular essas relações e os governos têm que ter força, pois, se o governo não tiver força, se os sindicatos não estiverem atuando de forma integrada, a empresa vai se aproveitar porque o sindicato pequeno não consegue ter acesso nem a rádio! Isso explica a mudança, inclusive, de empresas para áreas sem influência do movimento sindical, e que ocorreu muito na década de 90.

Mas alguns hoje já dizem: é melhor administrar e estabelecer um contato com o sindicato. Porque, caso contrário, daqui há alguns anos, se terá o mesmo problema. Um exemplo típico sobre isso é o da Cofap: ela saiu de Santo André e foi para o sul de Minas Gerais: ali tinha mão-de-obra mais barata, não tinha sindicato, ela ali se instalou. O que nós fizemos? Fomos até lá e dissemos para os trabalhadores que eles tinham que se organizar em sindicatos. Então eles organizaram todas as unidades em sindicatos e estavam integrados — inclusive, nós levamos para os trabalhadores lá no sul de Minas informações sobre os direitos que nós já tínhamos conquistado aqui em Santo André. Então, a pressão dos trabalhadores para atingir um grau de condições mínimas era permanente.

O Boletim do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, na década de 70, que deu o maior impacto nos trabalhadores foi justamente quando o sindicato apresentou um estudo comparando o salário dos trabalhadores no Brasil, na Alemanha, nos Estados Unidos. Isso foi um choque porque a diferença era brutal, chegava a ser de dez vezes mais (relativamente ao Brasil). Hoje essa distância diminuiu mas isso foi uma coisa que fez pegar fogo porque nós mostramos as contradições. Com isso você mostra: “aqui você conseguiu transporte, assistência médica, direito de se organizar no seu local de trabalho”... Essa ferramenta do comparativo sempre foi uma coisa que, bem utilizada, rendeu muitos resultados para o movimento sindical. Esse exemplo da Cofap foi fantástico porque, depois, ela fez um balanço e concluiu que teria sido melhor manter a produção em Santo André.

6. Qual foi o marco da virada no movimento sindical que levou a central a participar dos fóruns de concertação social, dos fóruns tripartites? É possível reproduzir as práticas de concertação social em âmbito supranacional?

Geraldino dos Santos

A Força Sindical, quando nasceu (a criação da Força Sindical data de 1991), já nasceu com esse propósito de participar. Nós entendemos que uma das maneiras de defender a transparência, o equilíbrio da nossa sociedade é nós participarmos da vida do Estado; nós sempre entendemos isso como positivo. A CUT não começou assim mas eles reviram sua posição e hoje também fazem isso abertamente. Nós participamos

hoje de praticamente todos os conselhos. Vou citar os mais famosos: Conselho do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Conselho do BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social), Conselho do FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador) — esse último é o que tem mais dinheiro e nós temos uma participação muito direta nele. Nós queremos participar mais porque, apesar de terem os conselhos tripartite, a palavra final é sempre do Estado. Por exemplo, no FAT o aval final é sempre do Ministério do Trabalho. Mas nós participamos de todos os conselhos e também dos fóruns, do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, no qual o Paulinho é o titular. Nós entendemos que é melhor concordar ou fazer a crítica lá do que fazer isso fora. A Força Sindical sempre pensou assim e sempre participou desses fóruns e conselhos.

A participação nos conselhos não nos afasta da vocação sindical, ao contrário, nos permite fiscalizar aquilo que é nosso: o Fundo de Garantia, o FAT, são dinheiros do trabalhador, então nós temos que estar presentes lá para fiscalizar o uso do que é nosso. Isso é uma maneira de, na prática, nós fiscalizarmos aquilo que diz respeito diretamente aos trabalhadores.

Carlos Alberto Grana

Esse é um debate que sempre volta nos congressos da CUT, que é justamente sobre a participação em fóruns tripartite. Existe um setor minoritário dentro da Central que acha que a CUT não tem que participar de nenhum fórum; a CUT tem que ter uma pauta, ela apresenta e negocia em cima dessa pauta com os governos ou com os empresários. A absoluta maioria tem defendido, e tem sido uma marca da CUT, a participação nos fóruns tripartite, sejam eles internacionais — como a própria OIT —, sejam eles nacionais ou regionais, porque trata-se justamente de não perder espaço: no limite, você está apresentando, no fórum, denúncias de maus tratos, de descumprimento de direitos dos trabalhadores.

No Brasil, a nossa experiência sindical nos põe como bandeira que os trabalhadores têm que participar de forma autônoma das decisões do país. Existem dezenas de fóruns em que a CUT participa. Eu, particularmente, sou do Codefat (Conselho Deliberativo do FAT), que é um fundo público, e nós temos uma participação para decidir em que lugar esse fundo será melhor investido. Isso tem tudo a ver com renda, emprego, qualificação, seguro-desemprego; se os trabalhadores não estão lá,

deixar só governo e empresários boa coisa não pode acontecer; por melhor intencionado que seja esse governo, muitas vezes ele vai ficar refém dos interesses empresariais. A participação do movimento sindical no Cofat é assim de extrema importância. Um outro exemplo é o Conselho da Previdência Social, e agora os mais recentes, que foram implementados pelo presidente Lula. O Fernando Henrique, durante os seus 8 anos, nunca se sentou com o movimento sindical para discutir uma medida provisória que interfere na relação capital-trabalho. Ele implantou banco de horas sem dialogar com o movimento sindical; implantou a lei do trabalho por prazo determinado com incentivos, reduzindo FGTS, INSS. Então, comparando isso ao que temos hoje, ou seja, um governo que se propõe fazer uma reforma sindical e trabalhista e para isso constituiu um Fórum Nacional do Trabalho, é uma coisa excepcional, nós não podemos deixar de estar lá, de ocupar esse espaço. A nossa avaliação dos fóruns, portanto, tem sido positiva.

Quanto ao Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social que foi criado, ele é um conselho consultivo, sugestivo, para o presidente Lula. A sua composição não é a da lógica do tripartismo. Ele convidou personalidades, o convite é pessoal, não é um convite institucional: é assim que a CUT considera. Há lideranças da CUT que são membros do Conselho; é um convite pessoal do presidente, então não necessariamente ele precisa acatar as sugestões. Nós não estamos tratando isso de forma institucionalizada. Evidentemente, os conselheiros trazem o debate para o diálogo na direção da CUT, e a CUT também apresenta o seu ponto de vista mas não é uma relação institucional, diferente do Fórum Nacional do Trabalho: aqui é a bancada da CUT institucionalmente estabelecida.

Entrevistas com Manuel Carvalho da Silva (CGTP-IN) e João Proença (UGT)*

1. Muitos analistas têm vindo a traçar um diagnóstico pessimista do sindicalismo de hoje, sublinhando a sua crescente fragilização. Uma crítica que, por vezes, se aponta aos nossos dirigentes sindicais é que continuam a organizar os programas de luta actuais com base no pressuposto do trabalho estável — e num conceito de emprego que entretanto está a desaparecer — e não conseguem encontrar formas de conjugar a defesa dos direitos dos trabalhadores com os dos desempregados, pobres e excluídos. Gostaríamos que comentasse esta questão e nos apresentasse as perspectivas de acção para o futuro imediato do sindicalismo português a este propósito. Existem debates internos e ideias novas em torno destes problemas? Faz sentido pensar a acção sindical futura em articulação com outros movimentos associativos, por exemplo, movimentos anti-racistas, de defesa do ambiente, dos direitos humanos, dos direitos dos “consumidores” e outras ONGs?

Manuel Carvalho da Silva

Em relação a este primeiro conjunto de questões, e quanto ao diagnóstico do sindicalismo, gostava de referir uma expressão que ouvi no Fórum Social Mundial de Porto Alegre ao director geral da OIT. Disse ele, a determinada altura, que as teorias do fim do trabalho não foram muito objectivas, pois a realidade actual mostra que, afinal, o fim do trabalho

* Conduzidas por Elísio Estanque e Hermes Augusto Costa.

não era exactamente o anunciado, mas sim a pretensão do fim do trabalho com direitos. Isto é, estamos numa fase em que nos debatemos no mundo do trabalho com um grande ataque aos direitos que os trabalhadores, essencialmente na Europa, e nos países mais desenvolvidos, foram incorporando nas relações de trabalho ao longo de duas décadas.

Um segundo aspecto a salientar diz respeito à evolução do conceito de trabalho. Penso existir um défice muito grande de debate e reflexão (dentro do próprio movimento sindical, mas também fora dele) que é prejudicial aos trabalhadores e às forças de esquerda. O conceito de trabalho precisa de ser debatido à luz da reflexão histórica. Apesar da crise do valor do trabalho, ele continua a ter um lugar central na sociedade actual, desde logo como factor de produção, mas também como factor de socialização, ou seja, como factor de onde emanam qualificações diversas para a sociedade de hoje, e fonte e espaço de onde emergem direitos sociais e direitos de cidadania. O trabalho tem ainda uma centralidade na sua relação com os estilos de vida, na sua relação com o ambiente, que marcam esta sociedade de consumo e de lucro. Relativamente à relação do trabalho com o meio ambiente, permitam-me dizer que, quando entro numa empresa e quero observar se esta tem ou não futuro, uso muitas vezes a observação sobre as condições de trabalho, o ambiente de trabalho, as condições de higiene e segurança no trabalho, como indicador fiável para essa observação. As questões do ambiente e da ecologia relacionadas com o trabalho são áreas potenciais de criação de postos de trabalho, mas também marcam as características do trabalho.

Há ainda uma outra vertente da centralidade do trabalho que vale a pena mencionar e onde é preciso desenvolver muita reflexão: o trabalho como fonte de dignidade humana. Neste aspecto é preciso desenvolver reflexão sobre o que significa esta centralidade do trabalho à luz da afirmação da cidadania. Portanto, o trabalho continua a ser importante, mas a organização dos indivíduos no trabalho está a evoluir e a modificar-se, e é aqui que se centram muitas batalhas do sindicalismo. O sindicalismo é hoje uma forma de organização, uma intervenção/organização colectiva e também individual dos trabalhadores-cidadãos que, numa perspectiva de classe, terá que ser e é profunda e crescentemente combativo e de massas.

Diz-se, muitas vezes, que o sindicalismo se ancorou em certas formas velhas. Mas não será que há na sociedade um peso significativo

dessas formas, que faz com que os trabalhadores estejam profundamente presos e prisioneiros dessas tradicionais formas de trabalho? Muitas das formas de trabalho emergentes incorporam os velhos condicionalismos e mecanismos da organização do trabalho e isso obriga a que os sindicatos, em múltiplos casos, não saiam muito dos contornos centrais do processo em que estão historicamente situados. Fazem-se acusações sobre a fragilidade dos sindicatos, sobre a sua ingenuidade, sobre o seu défice de representação, mas os mesmos que as fazem são, muitas vezes, aqueles que impedem, até ao limite, que os sindicatos se manifestem, se afirmem livremente do ponto de vista ideológico, material, orgânico (desde logo nas empresas), e em diversos campos. De qualquer forma, penso que os problemas de adequação dos programas de luta dos sindicatos à realidade actual constituem um desafio muito importante a travar que tem a ver com todas estas questões e também com a sua capacidade de articular acção com outros movimentos.

Há três grandes problemas com que os sindicatos se debatem, no que diz respeito a programas de luta eficazes e atribuo a cada um deles a mesma importância. O *primeiro* diz respeito à relação com os poderes, em particular ao poder económico, que dispõe hoje de meios que lhe permitem facilmente deslocalizar o ponto e o momento do conflito, através de manipulações múltiplas das contabilidades, da deslocalização dos processos produtivos, da subcontratação, etc. Assim, o conjunto de mecanismos de regulação e de conflito entre trabalho e capital, entre a entidade patronal e o trabalhador, movem-se constantemente, e quando chega o momento de se colocarem em posições de confronto, o ponto de conflito foi deslocalizado, saindo muitas vezes os trabalhadores e os sindicatos de mãos vazias, não pela falta de trabalho preparatório ou disponibilidade para agir, mas sim porque a sua acção nem sequer chega a ter visibilidade e a produzir qualquer efeito. O *segundo* aspecto diz respeito à crescente separação entre poder político e responsabilidade social. As decisões políticas têm múltiplas dimensões e qualquer decisão política tem uma componente social, mas hoje o poder político diz cada vez mais que não é assim e o social fica entregue aos determinismos do económico. Trata-se, portanto, de uma vulnerabilidade imensa que traz novos desafios aos sindicatos e à sociedade, pois o social entregue à dependência do lucro e à lógica do consumo esvazia-se em absoluto. O *terceiro* aspecto diz respeito ao problema de os sindicatos conseguirem

articular a dimensão de intervenção institucional, de que não devem abdicar, com a essência da sua acção como movimento social. A este respeito, registre-se que estão a surgir novos sinais e novas dinâmicas como a que hoje (23.03.2002) está a ocorrer em Itália. Nos últimos dois anos, a Confederação Europeia de Sindicatos vem fazendo, de 6 em 6 meses, grandes manifestações. Tivemos em Março uma manifestação em Barcelona, genuinamente sindical, onde a própria polícia disse estarem mais de 100 mil trabalhadores, mobilizados em torno de temas muito diversificados do mundo do trabalho. Em Portugal, esta viragem teve início em 2000 (23 de Março) com uma enorme manifestação em Lisboa, na altura da Cimeira de Março (com cerca de 80 mil pessoas), organizada pela CGTP-IN e com a presença do Secretário-Geral da CES e depois em Junho, com uma manifestação no Porto, com participação da UGT, uma forte representação do Movimento Sindical espanhol e francês e da generalidade do movimento sindical europeu.

Há, pois, movimentação social diversa, mas existe na sociedade portuguesa um défice elevado de participação, que atinge também os sindicatos. Isto prende-se com a posição do poder político em Portugal em relação ao movimento sindical. Há uma atitude de imposição de uma representatividade instituída, com esquemas previamente montados pelo poder político, por exemplo, em relação à concertação social, onde estão presentes três confederações patronais e as duas confederações sindicais. As confederações patronais têm feito da sua participação mais uma intervenção política e de obtenção de contrapartidas imediatas, do que um exercício de afirmação de posições inerentes ao desenvolvimento estruturado das empresas que representam e das mudanças necessárias à evolução do sector produtivo. Nos processos de negociação há assim, objectivamente, um défice de representação patronal. Quanto às confederações sindicais, elas são apresentadas como uma espécie de faces iguais da mesma moeda. Isso cria défices e dificulta o relacionamento no próprio movimento sindical e limita a sua capacidade de intervenção. Mas, se temos nesta sociedade défices de participação que atingem os sindicatos, temos também uma grande fragilidade dos movimentos sociais e ainda uma confusão entre movimentos sociais e as chamadas ONGs.

Para mim é verdade que os sindicatos estão atrasados na sua acção de articulação com outros movimentos sociais. Pela nossa parte

(CGTP-IN) temos, neste momento, uma discussão séria sobre o assunto na sequência de dinâmicas que observámos no ano passado e este ano no Fórum Social Mundial de Porto Alegre, de debates que fizemos durante o último ano com a CUT do Brasil, com a CTA da Argentina, etc. Há um mês, encarregámos um membro da comissão executiva de começar a coordenar um plano de trabalhos naquilo a que chamamos alianças sociais, que são necessárias neste campo. Neste trabalho é preciso ter presente que uma sociedade com trabalho digno, é uma sociedade integrada, de paz e com potencialidades de desenvolvimento.

Sou defensor de que o movimento sindical deve ter um espaço de que não pode nem deve abdicar. Cometeríamos um erro estratégico se deixássemos que as questões sindicais fossem tratadas como as questões de mais uma ONG. Temos, entretanto, obrigação de articular a acção do movimento sindical com outros movimentos sociais e também com as ONGs, mas também aqui precisamos de um debate, pois os movimentos sociais são uma realidade muito concreta. Concordo com Alain Touraine quando ele afirma que um movimento social “põe sempre em causa relações de poder instituídas”. Penso que nos situa bem em relação à génese do próprio movimento sindical, da qual as ONGs diferem profundamente.

Na articulação de acção que defendo como estratégia de intervenção dos movimentos sociais, quer eles se organizem em torno do tema da exclusão, quer do ambiente, quer da igualdade, quer da paz, etc., terá que se clarificar os espaços, as representatividades específicas e ter respeito por todos, pois não é por um ser muito representativo e o outro ser pouco que o tratamento tem de ser diferente, terá que ser diferenciado. Na sociedade actual, há uma carência de participação e daí uma necessidade de pluralidade de movimentos e de dinamização da sua acção. Uma visão ampla do conceito de trabalho, como a que referi, conduz hoje obrigatoriamente os sindicatos para um trabalho de articulação com a generalidade desses movimentos sociais.

João Proença

O trabalho está a mudar de uma maneira cada vez mais acelerada, no quadro das mudanças que ocorrem nas empresas, sujeitas a uma competitividade crescente, com necessidade de uma resposta cada vez mais rápida aos desafios da globalização e da evolução tecnológica. Sur-

gem novas formas de organização de trabalho, quer no interior das empresas, quer em situações muitas vezes de fronteira entre o trabalho dependente e o trabalho independente (como acontece com o teletrabalho). Mas, ao contrário do que muitos previam, o trabalho por contra de outrem permanece largamente predominante. Os sindicatos, como organizações de defesa dos interesses destes trabalhadores, são cada vez mais necessários, tanto mais que as condições de vida e de trabalho estão cada vez mais dependentes de decisões fora da empresa, quer a nível nacional, quer internacional. O aumento do desemprego, no fim dos anos 80 e princípio dos anos 90, trouxe grandes dificuldades ao movimento sindical, com uma diminuição dos trabalhadores sindicalizados e a necessidade de se adaptarem a um mundo em mudança.

Esta situação está em grande parte ultrapassada e os sindicatos estão novamente em crescimento no número de trabalhadores filiados. Mas o processo de adaptação à mudança prossegue com vista também a responder aos desafios da pobreza e da exclusão (ligados na maioria dos casos ao desemprego e à precariedade), do aumento da economia informal, da defesa de trabalhadores por conta própria sem trabalhadores subordinados.

Hoje os sindicatos vêm desenvolvendo experiências inovadoras no apoio aos desempregados, desde os jovens à procura do primeiro emprego até aqueles que, com mais de 50 anos, são confrontados com o desemprego e perspectivas muito distantes de encontrar um novo emprego. Não só os sindicatos os defendem e apoiam, como a luta contra o desemprego e por melhor emprego, cada vez mais qualificado, permanece como prioridade sindical. O mesmo no referente aos reformados, que permanecem organizados nos sindicatos de que faziam parte enquanto empregados (veja-se, por exemplo, a experiência extremamente rica das Secções dos Reformados dos Sindicatos Bancários e muitos outros), mas também constituem uma Organização Autónoma no interior da UGT — o Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas — MODERP.

A luta contra a pobreza e exclusão permanece ligada à defesa do direito ao emprego e a pensões dignas, bem como ao Rendimento Mínimo, este não só no sentido de assegurar um mínimo de rendimentos como também, e sobretudo, pela dimensão de inserção social. Veja-se também a luta por regular, a nível nacional e europeu, as novas formas

de organização do trabalho, como o teletrabalho, e a protecção dos trabalhadores abrangidos pela precariedade ou por formas atípicas de trabalho — contratos a prazo e a tempo parcial, por exemplo. Além disso, o movimento sindical assume a luta pela integração dos jovens e das mulheres no mundo do trabalho, sem discriminações. Luta pela igualdade de direitos, pela sindicalização e por uma qualificação inicial.

Muitas questões permanecem em aberto na procura de soluções adequadas. É o caso da representação dos trabalhadores autónomos, em que há experiências inovadoras, por exemplo na agricultura e nos quadros. Como é também o caso dos trabalhadores com múltiplos empregadores, para quem uma organização sindical de carácter sectorial não dá a devida resposta. O movimento sindical vem reforçando a sua ligação a muitas organizações não governamentais (ONGs), quer no diálogo bilateral, quer multilateral, em especial através de instituições onde estão representadas (CES, CITE, CIDM, etc.). É também o caso do emprego dos trabalhadores imigrantes e da luta pela sua integração e pela igualdade de direitos no trabalho, em que a posição sindical portuguesa está na primeira linha da luta sindical a nível mundial. Aqui, não só existe uma ligação estreita com as ONGs como também há um diálogo com as Centrais Sindicais dos Países de origem, em especial no quadro da Comunidade Sindical dos Países de Língua Oficial Portuguesa. Apesar disso, temos bem presente que a cooperação entre o movimento sindical e as ONGs está ainda a dar os primeiros passos a nível internacional. No âmbito europeu a primeira declaração conjunta apenas apareceu em 2000, no quadro da defesa da Carta Europeia dos Direitos Fundamentais.

Também o movimento sindical de há muito se mostrou aberto à defesa de novos valores, como a defesa do ambiente e do desenvolvimento sustentável e a defesa dos consumidores (que levou, aliás, à criação da União Geral de Consumidores), como ainda na defesa dos direitos humanos, de que os direitos sindicais são uma base indispensável. Também aqui há uma clara ligação com as ONGs. É evidente que nesta ligação às ONGs se põe também um problema de representatividade, em que há que reconhecer que os sindicatos são as organizações mais representativas da chamada sociedade civil, financiadas pelas quotas dos trabalhadores filiados. Isto, independentemente de se reconhecer o papel relevante que vem sendo desempenhado por muitas organiza-

ções de carácter humanitário e de apoio ao desenvolvimento, num mundo em que se têm agravado as desigualdades e tem aumentado a pobreza e a exclusão.

2. Atendendo a que os principais problemas com que se debate hoje o sindicalismo e o mundo laboral se prendem com a crescente globalização das economias e dos mercados, será de esperar que as novas propostas de acção sindical ou políticas de alianças (como, por exemplo, as mencionadas na pergunta anterior) devam ganhar um alcance cada vez mais transnacional? No caso português, em concreto, serão os sindicatos e federações nacionais capazes de se tornar mais europeus? Que dificuldades e obstáculos se colocam a uma tal estratégia? Que contributos poderão ser dados pelo sindicalismo português nesta matéria e como será possível articular as lutas de base nacional com os problemas globais?

Manuel Carvalho da Silva

Esta dinâmica de globalização em que nos encontramos tem realidades muito concretas que apelam a movimentos e a iniciativas diversas. Nós temos procurado estar lá, temos tido alguma participação, apesar de as deslocações de Portugal para outros países serem muito caras e nós termos um nível de vida muito baixo. Este aspecto pesa bastante e afecta a postura do movimento sindical português na Europa. Pessoalmente considero, muito sinceramente, que a CGTP tem um défice no trabalho solidário a nível internacional, que advém do cruzamento de factores diversos. Estamos num período de forte mudança da situação internacional. Por outro lado, em Portugal, há ainda muito a sensação de que as questões da Europa são de outro mundo e este pensamento não vai ser fácil de mudar, e não sei se algum dia mudará em absoluto e até se há caminhos alternativos. Além destas dificuldades, teremos que gerir o impacto de toda a transformação mundial no plano político. No entanto, o reencaminhamento das solidariedades e os processos da sua construção e reconstrução não são um problema que esteja a ser difícil apenas para o movimento sindical português. Olhando a situação presente, numa perspectiva de classe sobre o conjunto do movimento sindical, podemos dizer que o problema é difícil para movimentos sindicais de muitos outros países, porque durante décadas existiam dois sis-

temas que se confrontavam e os movimentos sindicais, mesmo com distanciamentos ideológicos significativos entre si, trabalhavam também com perspectivas alternativas, mas hoje não existem perspectivas de alternativa construídas. O movimento sindical, como outros, anda um pouco à procura destes reencontros e, em Portugal, não temos uma cultura de solidariedade muito sólida. Aquilino Ribeiro dizia que os portugueses são muito bons no primeiro contacto, mas não solidificam muito essas relações. Tudo isto tem a ver com o nosso posicionamento geográfico e com o nosso percurso histórico. Somos uma sociedade marcada por um percurso complexo de séculos de colonização, sem sermos uma potência e, em especial, pelos 48 anos de fascismo.

Quanto aos obstáculos a uma maior discussão e participação concreta a nível internacional, que não se confunde com turismo ou posicionamento de seguidismo face ao pensamento dominante que outros assumem, é preciso ver que os sindicatos portugueses andam muito ocupados com problemas básicos de ordem salarial, de condições mínimas de vida ou de protecção social que os ocupam nos planos sectorial e nacional num confronto que tem a ver com a essência do modelo de desenvolvimento que o país tem seguido. Continuamos a ser um país cuja matriz de desenvolvimento assenta nos baixos salários, na baixa qualificação, nas muitas precariedades, e não só no trabalho — as precariedades na sociedade portuguesa são uma questão complexa — e somos um país onde se cultiva uma atitude de desrespeito pelas leis. Não há em Portugal, por exemplo, a nível da concertação social, acordo nenhum que depois, no período da sua aplicação concreta, se veja impulsionado por uma atitude sólida de compromisso quer do patronato quer dos governos. O problema dos baixos salários e do baixo nível de qualificação desgasta os sindicatos e limita a sua intervenção, sendo muito difícil proporcionar aos trabalhadores liberdade para outros campos de intervenção.

Além disso, em Portugal, a atitude, por parte dos poderes para com os sindicatos, é uma atitude mais reactiva e retrógrada em comparação com qualquer outro país da Europa. Por exemplo, na CGTP-IN à volta de 85% dos custos do global da nossa actividade são suportados exclusivamente por quotas dos trabalhadores, o que não se verifica com os movimentos sindicais nos outros países e, até em Portugal, em relação a outras organizações, há apoios chorudos. Aos sindicatos, em particular à CGTP-IN, apenas dão combate, o que de certa forma é, por outro

lado, bom sinal. E temos uma sindicalização muito precária, dependente dos jogos pontuais como o do patrão que resolve, de um momento para o outro, deixar de cumprir a sua obrigação do envio das quotas, face às declarações dos trabalhadores, ou ficar com o dinheiro dos trabalhadores, ou do patrão que impede que seja recebida a quota à porta da empresa ou a perseguição e discriminação de quem é sindicalizado.

Temos um patronato muito conservador que aumenta os entraves a uma atitude mais livre na organização e acção dos trabalhadores no plano interno e internacional. Seria interessante fazer um estudo profundo do que tem sido o comportamento patronal, pois de certeza que não se descobre um grande plano de modernização e de renovação que signifique um desafio sólido dos patrões à sociedade. Há ainda a questão do ataque à legislação laboral, a insistência em certos mecanismos de flexibilização, de adaptações e polivalências, fazendo comparações cegas com outros países que têm realidades de formação e qualificação, de salários e de protecção social, totalmente diferentes e mais favoráveis que os nossos. Vivemos situações de enorme instabilidade. Apesar dessas dificuldades, que têm também a ver com o estado de desenvolvimento da sociedade portuguesa, temos organizações e quadros sindicais que, em algumas áreas, vão tendo importante intervenção também a nível europeu e no plano geral do movimento sindical. E parece-me que, os próximos anos, trazendo novos retraimentos no comportamento dos trabalhadores, vão ser ao mesmo tempo de aumento de disponibilidade para o combate. O alargamento da UE está a ser e vai ser utilizado até ao limite pelas forças mais conservadoras e retrógradas da UE, invocando a questão da entrada de países onde a “liberdade do mercado” e a desregulação são totais, para um grande ataque ao modelo social europeu. Este modelo tem realidades diversas, a realidade portuguesa é a mais frágil, mas todos vamos ter que encontrar caminhos de unidade e luta para uma resposta adequada.

Ainda em relação à intervenção do sindicalismo neste processo de globalização, penso que o movimento sindical precisa de uma atitude clara e de ruptura com este modelo, e não de uma atitude passiva. Sendo defensor dessa atitude de ruptura, vi com muito interesse que a tónica dominante dos sindicalistas que estiveram no II Fórum Social Mundial de Porto Alegre é já de ruptura e não de adocicar o actual modelo. Ao mesmo tempo que defendo a ruptura, alerta para o facto de termos de

agir fortemente dentro do sistema e até para o facto de determinadas dimensões de intervenção se ganharem no plano institucional deste sistema capitalista. E é preciso articular bem todas estas direcções de acção.

Face às dinâmicas globais, o caminho não é centrarmo-nos apenas na visão do todo, no global. Do meu ponto de vista, é preciso ver e agir sobre o todo e as partes, isto é, as dimensões macro e micro. Penso também que estamos numa sociedade de crescentes horizontalidades e que esse traço é um desafio do ponto de vista de definição de objectivos, mas também do ponto de vista da orientação que se assume para a organização nos mais diversos planos. Temos que articular o movimento sindical no plano mundial, mas temos que actuar ao nível do concreto, nas empresas, nos locais, nos países, reagindo aos problemas com base em movimentos organizados. A resposta dos sindicatos e dos outros movimentos sociais terá que ser desenvolvida com base num trabalho “de formiguinha”, porque não se responde a esta dinâmica da globalização com improvisos ou só com intervenção e acção por objectivos momentâneos e dispersos. É necessário muito trabalho de base, muita articulação e reforço dos movimentos sindicais nos locais de trabalho, a nível nacional e também uma intervenção e programas de resposta aos problemas criados pelas multinacionais.

Os processos de deslocalização geram conflitos de interesse e ambientes carregados entre trabalhadores, povos, países, e até continentes, que não são facilmente geríveis. Por isso, terá de existir uma articulação. A luta, por exemplo, por normas sociais mínimas numa organização como a Organização Mundial do Comércio é uma luta extremamente importante, que tem reflexos depois ao nível de cada país. O trabalho de levar para o interior da OMC algumas normas mínimas que tenham reflexo a nível concreto dos países e que potenciem dinâmicas sociais novas e mais solidárias é uma luta antiga dos sindicatos, mas que tem que ser intensificada, dado que está a andar para trás. A dinâmica belicista, acelerada depois do 11 de Setembro, tem raízes e objectivos mais profundos e, por exemplo, anula muito o efeito positivo desse trabalho de anos.

João Proença

Neste novo milénio somos confrontados com o crescimento das desigualdades dentro de cada país e, sobretudo, entre países. A pobreza aumenta e atinge níveis insustentáveis. No último século aumentou a

desigualdade de rendimentos entre pobres e ricos: 1 para 11 em 1913; 1 para 35 em 1973; 1 para 72 em 1992. Os 20% mais ricos representam 86% do PIB mundial; os 20% mais pobres, 1%. Há mil milhões de desempregados e 1,2 a 2 biliões de pobres; 250 milhões de crianças trabalham. A população mundial aumenta 80 milhões de habitantes por ano, dos quais 76 milhões nos países em vias de desenvolvimento. Daqui até 2010 mais 700 milhões de jovens chegarão ao mercado de trabalho nestes países.

A economia global acentuou as desigualdades, aumentou a pobreza. As bases que sustentam o actual processo de globalização têm conduzido à perda de soberania dos países, a uma exploração ilimitada e não controlada dos recursos naturais, a restrições da intervenção dos sindicatos nas empresas multinacionais, ao não respeito das normas sociais e de trabalho internacionalmente reconhecidas, a um acentuar das desigualdades de desenvolvimento e de distribuição da riqueza entre países e regiões e também a uma pressão crescente para fazer recuar os direitos dos trabalhadores e baixar as normas sociais. Desencadeou-se um processo de desenvolvimento dual, que provocou graves disparidades, quer entre regiões e países, quer entre os domínios económico e social.

Este modelo dual e os seus impactos negativos não são consequência inevitável do processo de globalização dos mercados (cuja teorização aponta para um aumento global e equilibrado do bem-estar à escala mundial), mas sobretudo da opção por um modelo de desenvolvimento económico neoliberal, fazendo com que a globalização assente quase exclusivamente no pilar económico-financeiro em detrimento dos pilares político e social. Os dogmas neoliberais têm vindo a perder a sua credibilidade e é cada vez mais reconhecida a necessidade de a globalização ser sustentada num equilíbrio entre a eficácia económica, a justiça social e a estabilidade política, num contexto de pleno respeito pela sustentabilidade ambiental.

O nosso objectivo deve ser o desenvolvimento democrático e equilibrado. A globalização aparece hoje assente em quatro bases:

- a) O aumento do comércio internacional. A este respeito, há que ter presente os seguintes dados fundamentais: (i) o comércio mundial, nos últimos dez anos, mais do que duplicou, em volume; (ii) as importações e exportações crescem a um ritmo de cerca do dobro do crescimento do PIB; (iii) a riqueza aparece

concentrada nos países industrializados: 29% na América do Norte e 34% na Europa e Rússia, com somente 4% em África, 7% na América Latina e Caraíbas, 1,5% na Oceânia e 25% na Ásia; (iv) o comércio internacional aparece também concentrado nas regiões mais desenvolvidas: a Europa Ocidental permanece como o maior parceiro comercial mundial, pesando 25% em termos de exportações entre regiões contra 18% da América do Norte (se incluirmos também o comércio dentro das regiões, os números passam para 40% e 16%, respectivamente); (v) a exportação de serviços (a começar pelas viagens e turismo) também cresceram acentuadamente.

- b) A livre circulação de capitais. Este é o factor dominante e mais perigoso das trocas internacionais. Hoje, em cada 100 dólares que circulam no Mundo, só 2 estão ligados a trocas de bens ou serviços. Dos 98% restantes, alguns, poucos, são para pagar investimentos, mas a grande maioria destina-se à especulação financeira. Assim, há que ter presente o seguinte: (i) 85% dos capitais são puramente especulativos; 40% vão e voltam em menos de 3 dias e mais de 80% em menos de uma semana; (ii) os centros financeiros da especulação estão claramente concentrados — 32% em Inglaterra; 18% nos EUA; 8% no Japão; 7% em Singapura e 5% na Alemanha (só estes centros representam 70% do total).
- c) O peso crescente das multinacionais. As multinacionais são um elemento estruturante da globalização, sendo cada vez mais poderosas e mais numerosas. Das 60 maiores potências económicas mundiais (Estados e empresas) 20 são empresas. A seguir aos EUA (1º), Japão (2º), Alemanha (3º), França (4º) e Inglaterra (5º), aparece em 23º a General Motors, em 26º a Ford, em 28º a Mitsui, etc. Há, pois, a registar que: (i) mais de 70% das multinacionais são americanas; (ii) só 5% pertencem a países em vias de desenvolvimento; (iii) as 200 maiores empresas controlam 25% da economia mundial e empregam 0,75% da população mundial.
- d) A evolução tecnológica. A evolução tecnológica, sobretudo nas áreas da informática e das telecomunicações, alterou profundamente a inter-relação entre países e entre economias. A “sociedade da informação”, de que a Internet é elemento central, pro-

voca alterações profundas no próprio processo produtivo. A mudança tecnológica é cada vez mais acelerada, com consequências profundas no trabalho. Em 10 anos calcula-se que 80% das tecnologias presentes nos locais de trabalho vão mudar, enquanto cerca de 80% dos trabalhadores se manterão, o que significa um desafio fantástico em termos de formação ao longo da vida.

A globalização provoca uma nova realidade económica, em que as empresas cada vez mais concebem as suas estratégias num espaço mundial. Levou à criação em 1/1/95 da Organização Mundial do Comércio (OMC), sucedendo ao GATT e ao ciclo de negociações comerciais multinacionais (Uruguai Round). Tais negociações conduziram a acordos de abertura dos mercados (com redução dos direitos aduaneiros da ordem dos 40%) na área das mercadorias, serviços e propriedade intelectual.

Temos que passar de uma sociedade de mercado (dominada por este) a uma sociedade com mercado, com valores e objectivos. A sociedade da informação/sociedade do conhecimento e a globalização exigem uma resposta sindical cada vez mais forte, valorizando a cidadania e o primado essencial dos direitos do homem, dos direitos e liberdades fundamentais, dos direitos económicos e sociais, valorizando os direitos de terceira geração, bem como a paridade entre mulheres e homens, o direito a um ambiente saudável, os novos direitos à privacidade, à história, à identidade e à memória. Há que dar a nível mundial prioridade à educação. O pleno emprego, a coesão social, o Estado-providência ou de bem-estar e a erradicação da pobreza não são utopias, mas sim prioridades centrais. Em nome da igualdade, há que promover uma diferenciação positiva em defesa dos mais fracos.

É neste quadro que o movimento sindical tem conduzido uma reflexão no sentido de criar uma resposta também a nível global. A Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), que representa hoje a esmagadora maioria dos trabalhadores organizados a nível mundial, conduziu durante dois anos um debate envolvendo os seus filiados e restantes Organizações Internacionais — a chamada “Reflexão do Milénio” — visando uma nova Organização Internacional capaz de dialogar com as Organizações que hoje controlam a globalização, em especial a OMC, o FMI, o Banco Mundial e o G8, bem como fazer face às diferentes Organizações Regionais — União Europeia, Mercosul, Alca, ASEM, etc.

Tal levou à criação dos “Sindicatos Globais”, como estrutura de diálogo entre a CISL, a CES (Confederação Europeia de Sindicatos), a TUAC (Conselho Consultivo Sindical junto à OCDE), os Secretariados Internacionais da CISL e as Federações Europeias da CES. Tal estrutura vem trabalhando em crescente articulação com outras Organizações Internacionais, em particular a Confederação Mundial do Trabalho (CMT) e com as Organizações das Nações Unidas, em particular a Organização Internacional do Trabalho (OIT). O seu papel fundamental é o da defesa de uma globalização diferente, associando à crescente abertura dos mercados a defesa da cláusula social e ambiental, a eliminação da dívida dos países menos desenvolvidos e um novo modelo de desenvolvimento, assente na diminuição das desigualdades. Os “Sindicatos Globais” batem-se, em especial, pela ratificação das oito Convenções Fundamentais da OIT — liberdade sindical, direito à negociação colectiva, igualdade de remuneração, luta contra a discriminação (no emprego e na profissão), proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado — e por uma associação estreita da OIT aos trabalhadores da OMC.

A UGT está filiada nestas Organizações Sindicais Internacionais — CISL, CES, TUAC — e os seus Sindicatos nos Secretariados Internacionais e nas Federações Europeias. Mas a presença portuguesa nestas organizações exige repensar também a organização interna do movimento sindical, com sindicatos cada vez mais fortes, o que implica fusões e associações entre os mesmos, capazes de lhes garantir condições para uma acção sindical a nível internacional. A evolução é lenta e difícil, mas os resultados começam a aparecer, como prova a participação portuguesa nas manifestações europeias, no Fórum Económico Mundial e no Fórum Sindical Mundial.

3. Estudos recentes têm identificado novas formas de insegurança e de “risco” que estão a surgir no mundo laboral, relacionando-as com a crescente individualização das relações sociais e a conseqüente inibição da acção colectiva e da solidariedade. Novas clivagens parecem emergir no seio das relações de trabalho. Por um lado, a clivagem entre sectores laborais, que se caracterizam por uma relativa segurança e estabilidade, e os sectores onde prevalecem os trabalhadores em situações mais precárias. Por outro lado, a clivagem entre os segmentos mais qualificados da força de trabalho e os mais tradicionais, onde pontificam os trabalha-

dores mais vulneráveis e sem qualificações, que se afastam da luta sindical devido ao medo de enfrentar um futuro profissional imprevisível. Que impactos têm esses fenómenos nas actuais condições da luta sindical? Como pode o movimento sindical responder a estas tendências?

Manuel Carvalho da Silva

A matriz de baixos salários, de baixa qualificação e de grande precariedade e de desrespeito pelas leis que caracteriza o andamento da sociedade portuguesa, foi dada como muito sólida para um período temporal significativo pelo capital internacional. Foi dado como adquirido no contexto da União Europeia que Portugal é um país de mão-de-obra barata e que alguns dos países do alargamento vão chegar a uma matriz de desenvolvimento muito mais qualitativa, primeiro do que nós. Segundo alguns observadores, é dado como um facto que Portugal não sai da actual matriz pelo menos até 2012. Como sabemos, as multinacionais deslocalizam estruturas de utilização de mão-de-obra pouco qualificada e baixamente remunerada, mas não deslocalizam todos os produtos. Não é um processo ligado à totalidade do sistema produtivo, que inclua o conjunto de actividades a que estão ligadas as multinacionais, quando os seus responsáveis dizem isso é discurso para enganar inocentes.

É neste contexto de articulação das dinâmicas globais com o local que eu vejo a resposta dos sindicatos. Sobre o problema das novas clivagens, penso que esta questão é mais complexa e mais delicada. A reflexão sobre as novas clivagens implica um estudo profundo sobre a evolução das profissões, das formas de prestação de trabalho, de como se processa a valorização das qualificações e dos saberes, bem como das contradições em que os trabalhadores se situam em função de défices de formação ou de anseios de vida, contradições essas que hoje estão a ser manipuladas como instrumentos de exploração. Ou seja, estas manipulações estão a ser conduzidas pelo capital no sentido de manter baixos salários, muitas vezes para profissões altamente qualificadas, mesmo profissões de ponta, pois estas são muito momentâneas e a creditação dos saberes adquiridos não é incorporada nas relações de trabalho pelos gestores e pelo capital que, aliás, rapidamente descarregam um indivíduo que domina um mecanismo ou um saber temporariamente muito importante para um estado de desqualificação muito grande. Esta questão das clivagens leva-nos à necessidade de reflectir sobre este tipo de

problemas e articulá-los com a tal dinâmica global que hoje marca a sociedade, também porque, como disse, precisamos de olhar a sociedade muito transversalmente.

É verdade que há sectores mais estáveis. Por que é que o emprego ligado ao Estado continua mais estável? Esta é uma questão importante. Reparemos que está a atravessar-se uma fase de pressão para o aumento da instabilidade e desregulação, através designadamente da pressão para as privatizações e da subcontratação, mas vai mais rapidamente do que se pensa ter que se mudar de rumo. Eu vejo a sociedade do futuro com esperança e de forma positiva, acho que os homens e as mulheres das novas gerações não vão abdicar do essencial dos direitos adquiridos. Por exemplo, com o aumento da esperança de vida, da circulação do conhecimento e de informação e num contexto de excepcional capacidade de produzir riqueza, as sociedades têm condições e necessidade para apelos a novas dimensões de qualidade de vida, mas isso não vai ser obtido sem grandes conflitos. A sociedade em geral não vai abdicar de direitos sociais e de cidadania, cuja afirmação e defesa têm que continuar a ser asseguradas pelo Estado. E é no Estado que continuarão a situar-se os mecanismos de definição e funcionamento da justiça, da saúde, do ensino, da protecção social e outros e para executar estes bens à sociedade com um mínimo de qualidade é preciso emprego estável.

Quando se fala de divisões no mercado de emprego, é preciso olhar para a manipulação das qualificações, para a instabilidade, as flexibilidades, as polivalências, por um lado, e para a insegurança e instabilidade acrescidos da própria organização da vida das pessoas, por outro. Temos que procurar mecanismos de regulação e de estabilidade nestes dois campos. Quando hoje se diz simplisticamente que desapareceram as velhas homogeneidades (que estruturavam, por exemplo, a contratação colectiva de trabalho) e que a organização do trabalho hoje já não é taylorista, é preciso reagir e mostrar que a organização é taylorista, não-taylorista e de outros modelos de organização que se inventaram até agora. Há milhões e milhões de seres humanos que trabalham hoje em sistemas laborais de características do mais profundo taylorismo. Há quem diga que desapareceram as homogeneidades, que caracterizavam as relações de trabalho mas eu digo que muitas se mantêm e que surgiram e surgem novas homogeneidades. Outros dizem que hoje a questão é qualidade! E eu pergunto: quem é que determina quais são os

factores de aferição da qualidade? Quem é que faz a análise da aplicação desses factores para chegar à classificação dos trabalhadores, a uma justa remuneração e definição de horário de trabalho?

Procure-se então identificar os factores necessários para essa análise e ponham-se as partes a intervir na aferição desses factores. Esta é que é a questão, mesmo em relação a trabalhadores jovens altamente qualificados, que estão hoje debaixo de uma grande instabilidade. Por isso, tem que se discutir a questão das trajectórias profissionais, das carreiras profissionais.

Os caminhos do sindicalismo passam pela valorização das profissões, das qualificações. É preciso dizer ainda que muitas das velhas profissões não desapareceram. Nós vamos continuar a ter trabalhadores na construção civil, vai continuar a haver trabalhos manuais, vamos continuar a precisar de serralheiros, a precisar de electricistas, de estucadores, de ladrilhadores, etc., etc. O movimento sindical anda a discutir isso, mesmo que muitas vezes não transpareça. Eu digo que, com maior ou menor duração de um contrato, com maior ou menor flexibilidade, o problema é discutir e encontrar os mecanismos em que as duas partes intervenham nas relações de trabalho, pois estas não podem ser instituídas unilateralmente. Daqui, tem que se partir depois para a análise de todas as conexões com os direitos e deveres e com toda a organização da vida fora do local de trabalho. É este o caldo dos grandes conflitos de hoje. O desequilíbrio entre o poder patronal e o poder sindical é hoje um desequilíbrio mais acentuado do que em qualquer outra fase recente da organização da sociedade. As relações laborais são dominadas pelo poder unilateral dos patrões, com cobertura e apoio do poder político. Perante esta situação, também se percebe os porquês de uma atitude defensiva por parte dos sindicatos. Porque sempre que os sindicatos abrem, o que lhes aparece do outro lado é a contraposição do vazio com retirada de direitos adquiridos. Não lhes aparecem propostas de regulamentação novas, valorizando o trabalho, salvo raras excepções. Portanto, esta luta é uma luta muito complicada.

João Proença

Registaram-se, essencialmente na última década, progressos importantes nalgumas empresas e sectores que apostaram em factores de competitividade como a qualidade, a inovação tecnológica, a formação

profissional e a internacionalização. Desenvolveram-se, ainda que de forma insuficiente, sectores e actividades ligados às novas tecnologias de informação e de comunicação, caracterizados por melhores salários e elevada produtividade.

Temos, actualmente, um *desenvolvimento dual* caracterizado pela coexistência de empresas competitivas e modernas — com elevados níveis de produtividade e de competitividade, com níveis salariais acima da média e de elevada intensidade capitalista — com empresas tradicionais, de baixos níveis salariais e de reduzida incorporação dos avanços tecnológicos, modelo que tem induzido assimetrias económicas e sociais, importantes desigualdades salariais, riscos de desemprego e de exclusão diferenciados e desigualdades no desenvolvimento local. Esta dicotomia ocorre sobretudo ao nível das empresas mais do que ao nível de sectores ou ramos de actividade em que coexistem empresas com características distintas. Esta dualidade introduz certamente riscos de clivagens entre os trabalhadores. Há igualmente riscos crescentes de uma dualização no mundo do trabalho em função do tipo de vínculo laboral — separando trabalhadores com vínculo permanente dos trabalhadores precários, qualquer que seja a forma que assume esta precariedade — e em função das qualificações dos trabalhadores, separando trabalhadores qualificados dos trabalhadores não qualificados. Também as relações entre empresas têm vindo a sofrer mutações que não podem ser ignoradas neste âmbito. O recurso crescente a figuras como a concentração empresarial, o *outsourcing*, a subcontratação, entre muitas outras, cujo objectivo é essencialmente a redução dos custos globais da empresa, tem contribuído igualmente para o acentuar de algumas desigualdades entre trabalhadores, na medida em que o direito do trabalho não tem conseguido acompanhar estas mudanças, deixando bastante desprotegidos um importante conjunto de trabalhadores afectados por estes mecanismos. Esta dualidade pode verificar-se dentro de cada país e sobretudo entre países. Os sindicatos têm procurado, por vias distintas, evitar esses dualismos e as inerentes discriminações que daí resultam. *Em primeiro lugar*, defendendo uma vinculação que assegure uma segurança maior no emprego. Tal não significa defender a todo o custo “um emprego para a vida”, mas sobretudo adoptar um modelo que assegure que a flexibilidade e a adaptabilidade necessárias às empresas sejam acompanhadas de um reforço da segurança para os trabalhadores, o

que deve ser obtido privilegiadamente por via da contratualização das relações laborais.

Em *segundo lugar*, pelo combate inequívoco às formas de precariedade ilegais que têm vindo a ser utilizadas como elemento central na redução dos custos de trabalho que, para além de nocivas para os trabalhadores, são igualmente nocivas para a sociedade em geral. O nosso objectivo é o de combater estas práticas ilegais que não têm qualquer justificação. Não se trata de acabar com algumas modalidades de trabalho mais precário, mas sobretudo assegurar que essa precariedade exista somente em situações que a justifiquem, sendo igualmente indispensável clarificar e avaliar as diferentes formas que assume, como os contratos a prazo, o trabalho temporário, ou outras formas atípicas de trabalho. Trata-se ainda de desenvolver um enquadramento jurídico que regulamente essas novas relações contratuais.

Em *terceiro lugar*, promovendo as condições para que as novas formas de relacionamento entre as empresas sejam devidamente enquadradas do ponto de vista legal, não apenas na vertente económica, mas sobretudo na do direito do trabalho. A reposição do Estado de Direito nesta área implica analisar, em especial, as subcontratações, muitas vezes baseadas na exploração de trabalho ilegal. Haverá aqui que introduzir a responsabilidade solidária do dono da obra e do empreiteiro geral, bem como tornar obrigatório o conhecimento de todos os sub-empregados presentes e respectivos trabalhadores. Implica, ainda, discutir os direitos e os deveres dos trabalhadores e das empresas em situação de funcionamento em rede e ou grupo.

Por último, por via da defesa da melhoria generalizada da qualificação dos recursos humanos. Com efeito, hoje as pessoas — factor com menos mobilidade — são certamente um dos recursos estratégicos para o desenvolvimento do país, por via da sua capacidade de inovação, de adaptação sendo elementos-chave de concorrência nos mercados internacionais. Os riscos de marginalização e de exclusão de certos indivíduos ou grupos — o que poderia levar ao referido dualismo — são tanto maiores quanto maiores os défices e as fragilidades das suas competências profissionais. Como é sabido, a nossa população activa tem um nível de escolaridade média relativamente baixa uma vez que o aumento do número de anos de escolaridade obrigatória é bastante recente. O mesmo não acontece com o nível de qualificação, relativamente mais

elevado fruto de uma “formação no posto de trabalho”, sendo contudo ainda bastante frágil. Portanto, é necessário desenvolver esforços continuados neste domínio.

Apesar dos significativos desenvolvimentos das últimas décadas — veja-se o crescimento intenso do número de licenciados em Portugal —, continuam a existir importantes défices de profissionais qualificados, nomeadamente ao nível da engenharia, matemáticas, arquitectura, medicina, entre outros. Temos defendido que a melhoria das habilitações escolares e da formação inicial só será plenamente frutuosa se associada a uma formação e aprendizagem ao longo da vida que permita uma permanente actualização de saberes, reforçando a adaptabilidade dos indivíduos, promovendo a sua mobilidade e permitindo as necessárias adaptações das empresas. O movimento sindical tem estado atento a estes problemas, como bem o provam os Acordos de Concertação Social celebrados nestas matérias.

4. Concorda com a crítica, já antiga, segundo a qual tem existido no sindicalismo português, devido à própria história da sua organização no período do pós-25 de Abril de 1974, um excesso de “instrumentalização” político-partidária? Existe ou não uma influência partidária forte, interna às estruturas dirigentes, e com poder para influenciar as agendas e iniciativas sindicais? Acha que se prende com isso o facto de, por exemplo, a celebração do dia 1º de Maio continuar a ser efectuada em separado por parte das duas confederações sindicais portuguesas? É desejável ultrapassar tal situação? Sob que condições?

Manuel Carvalho da Silva

Eu vou tentar ser directo e muito objectivo. Em relação à instrumentalização do movimento sindical, a maior tentativa de instrumentalização a que se assiste hoje é a do poder económico e os grandes entraves a uma dinâmica forte de evolução do movimento sindical e de entendimento no seio dos trabalhadores, vem daí, inquestionavelmente. Isto deriva da ideologia dominante que é profundamente conservadora e continua a remar contra os avanços que, ao longo de século e meio, os trabalhadores, com a sua luta, foram incorporando nas relações de trabalho e na sua condição na sociedade.

Eu acho que há três problemas complicados: *Primeiro*, como já aqui referimos, há na sociedade portuguesa muito pouca valorização do trabalho e pouca valorização do sector produtivo. E debaixo desta limitação é muito difícil o movimento sindical evoluir mais. Por exemplo, quando se referem às grandes taxas de sindicalização e grandes lutas a seguir ao 25 de Abril, é preciso dizer que não eram só as condições políticas no país e fora dele, eram também as condições sociais, sociológicas, o ambiente todo, era também uma afirmação forte de valores como o trabalho, e o papel do sector produtivo que contribuía para essa situação. Hoje não estamos nesse estágio e o sindicalismo encontra-se por isso fragilizado em determinadas vertentes. *Segundo aspecto*: há uma ausência muito grande, por parte das forças políticas da esquerda em geral (numas mais do que noutras), de reflexão sobre as questões do trabalho e do sindicalismo. Sendo o Partido Comunista historicamente influente no movimento sindical português, acho que é muito interessante a relação que muitas vezes se pretende colocar entre os seus problemas e a situação de dificuldades do movimento sindical, da CGTP e das suas perspectivas de acção. Não negando a importância de analisar essa questão vale a pena entretanto perguntar, por exemplo, quanto tempo é que os dirigentes do Partido Socialista dedicam num ano às questões do trabalho e do sindicalismo? Como é que o PS reflecte sobre as questões do trabalho? Que reflexão introduzem? Pouca! E mesmo as dinâmicas políticas novas que surgiram na sociedade e que se associam, por exemplo, ao Bloco de Esquerda como força política emergente nestes últimos anos, nos devem levar a reflectir. Que reflexão trazem sobre o trabalho? E as organizações católicas que no nosso país têm um percurso e acção importantes na caminhada do movimento sindical e na abordagem dos problemas do trabalho que dificuldades manifestam hoje? E, portanto, o sindicalismo sofre também com isto.

O *terceiro aspecto* refere-se, digamos, à fragilização que está inerente à mudança que aqui já abordámos provocada pela situação política no plano internacional. Muita da afirmação dos sindicatos depois da II Guerra Mundial foi feita mobilizando os trabalhadores do ponto de vista de conteúdos reivindicativos, económicos e sociais muito concretos, mas tendo sempre a hipótese de uma alternativa de modelo da sociedade para ser esgrimida. E isso hoje está fragilizado.

Depois da chamada queda do Muro de Berlim houve um americano administrador da OIT que chegou a uma reunião e disse: “isto, a OIT, já não se justifica, porque a ameaça de uma alternativa que em última instância mobilizava os trabalhadores já não se coloca e, portanto, elimine-se isto”. Essa posição tem que ser contestada e combatida. Continuamos e continuaremos a ter que defender direitos e interesses dos trabalhadores e a situar as suas responsabilidades no trabalho e fora dele e temos que o fazer enquanto procuramos alternativas a este sistema capitalista. Muitos dos caminhos e valores que Marx traçou há 150 anos continuam válidos. Com certeza que devem ser readaptados, tendo em conta as conquistas que foram feitas ao longo do tempo pelos trabalhadores apoiados nesses valores e há novas aspirações que são possíveis na sociedade actual, que é muito diferente e está sempre em mudança. A sociedade actual apela a que se cruzem todas as teorias e experiências. Estamos num outro estágio de desenvolvimento das sociedades humanas. Não tenho dúvidas que as fragilidades existem e é preciso discutir mais as questões do sindicalismo e do trabalho, mas não vejo perspectivas que isso aconteça facilmente a curto prazo, com a dimensão que a sua importância exige. Nesta fase de mudanças, o que eu posso dizer é que a CGTP tem aguentado razoavelmente o espaço sindical e pela nossa parte tudo estamos a fazer para o aguentar. Julgo que tem as forças, e experiência para agir neste sentido. O número de sindicalizados que a Central tem é significativo. No último congresso estavam representados 879 000 trabalhadores. Houve uma crise crescente até meados dos anos 90, mas estabilizámos a partir de 1997 e temos tido um ligeiro crescimento geral da sindicalização.

Em 1999 lançámos uma campanha visando em 4 anos fazer 200 000 novas sindicalizações e eleger 4000 novos delegados sindicais e este ano estávamos com receio de não atingir a meta necessária (50 000) na contabilização final de 2001, e que o segundo semestre de 2001 revelasse uma primeira queda naquele crescimento. No entanto, os últimos dados mostram o contrário. Conseguimos em 2001 fazer 59 257 novas sindicalizações, o que é um resultado muito significativo. Além disso, um outro indicador importante é o facto de o número de mulheres ser superior ao número de homens. Em 2000 a relação já era de 53% para 47%, em números redondos, e em 2001, o número de mulheres aumenta ainda mais. É um indicador muito positivo porque, como sabemos, está

a aumentar o número de mulheres no mercado de trabalho quer do ponto de vista quantitativo quer qualitativo. A isto junta-se ainda um outro dado interessante que é o aumento do número de jovens. Os dados de 2001 apontam para 39% dos novos sindicalizados terem até 30 anos, o que, face às idades de entrada no mercado de trabalho hoje, é muito animador.

É verdade que tudo isto resulta muito de um trabalho organizado, e não de uma mera procura espontânea, em termos gerais. Há um esforço, no trabalho de base, mas tem que se reconhecer que muitos sindicatos estão desadequados na forma de contacto regular com os trabalhadores e nos processos de recrutamento de novos sindicalizados. Isso deve-se em arte a uma estrutura sindical que privilegia a estrutura e práticas verticalizadas, o que não se compadece com a realidade de hoje. É preciso mais descentralização, apostar na organização e acção articulada a nível local e regional, sem descaracterizar os laços profissionais e de sector. Esse é um aspecto que tem que mudar. Também a articulação do movimento sindical com outros movimentos sociais vai depender destas mudanças.

Um outro indicador interessante sobre a sindicalização é o volume das declarações do IRS de 2000, que apresentam 672 000 agregados familiares que incluíram na sua documentação a declaração da quotização sindical. A análise destes dados é complexa porque, por exemplo, há muitos sindicatos que só enviam ao trabalhador o documento confirmativo do desconto se o trabalhador o pedir. Esta observação que fizemos vai obrigar-nos a chamar a atenção dos sindicatos e dos trabalhadores para o uso das declarações de quotização. Se jogarmos com o facto de os agregados familiares em muitos casos incorporarem mais do que um elemento que trabalha, com o número de trabalhadores que por diversas razões não incluem as declarações, estes dados que referi apontam para um número real de sindicalizados superior a 1 milhão.

A CGTP paga quotizações à CES por 705 000 trabalhadores, isto é, em número de sindicalizados regulares somos a maior central sindical da Península Ibérica. É bom referir que na CES cada confederação paga quotas de acordo com o número de filiados e tanto paga um trabalhador português como um alemão ou norueguês, razão pela qual o número que declaramos é um bocado inferior ao real da nossa representação.

Claro que uma central não se mede só pelo número de sócios, é também pela actividade desenvolvida, é por muitas outras coisas, mas isto tem o seu significado. Há, portanto, uma base orgânica muito significativa que a CGTP aguentou, devida à intervenção sindical nos locais de trabalho, à intervenção social e temática, que tem desenvolvido.

A propósito das influências partidárias tantas vezes invocadas por comentadores da acção do movimento sindical, apetece-me dizer que, comparando-se o número de sindicalizados por exemplo com o número de militantes ou eleitores dos partidos (do PCP e dos outros), facilmente se conclui do espaço próprio, amplo e unitário da CGTP-IN e do movimento sindical.

Sobre as agendas sindicais e a definição de iniciativas e temas centrais de acção posso dizer com toda a segurança que a agenda da CGTP-IN tem sido rigorosamente definida pelos seus órgãos, observando e analisando a situação social e política em cada momento e tendo em conta a estratégia e as opções tácticas que o poder patronal, o poder político e todas as forças sociais e políticas vão esboçando em cada contexto. Em Portugal, temos um movimento sindical preparado ideologicamente a partir preponderantemente de “escolas” como a formação na área social da igreja e na militância no partido comunista. Mas se estas duas fontes se fragilizaram ao longo das últimas décadas, ao nível do que muitas vezes chamamos de consciência operária e consciência sindical, também se fragilizaram outras.

Quanto à CGTP-IN as relações com os partidos, como se sabe, não são directas no sentido orgânico ou de comportamentos de dirigentes que se portem como burocratas partidários em tarefa sindical, nem em relação ao PCP nem com nenhum outro. Além disso, há uma outra coisa que gostaria de dizer: parece-me que as dificuldades mas também os desafios que se colocam hoje aos partidos de esquerda, a todos eles, estão a conduzir a um aumento de sinais dos próprios partidos para se debruçarem mais sobre a actividade de múltiplos movimentos sociais e sobre a acção dos sindicatos. O movimento sindical manter-se-á como ancoradouro importante de intervenção social e isso produz efeitos no posicionamento dos partidos. É curioso que nesta campanha eleitoral (as Legislativas de 17 de Março de 2002), essa nota de atenção aos sindicatos e aos movimentos sociais, cruzou partidos como o PS, o PCP e o

Bloco de Esquerda. Nesta campanha, é curioso também que, a determinada altura, a *marca CGTP* (usando uma expressão de um nosso dirigente) era mais utilizada pelo Partido Socialista do que pelo Partido Comunista. Há dirigentes sindicais que têm referido que seria justo analisar se, em função das políticas desenvolvidas, o PS não deveria, pelo menos no plano ético, ser mais moderado. Tudo isto confirma afinal, que a *marca CGTP-IN* tem valor próprio e significativo na sociedade. Pode-se observar que há ancoradouros e há raízes bastante significativas na Central que lhe garantem o futuro, independentemente de instabilidades e evoluções nos partidos. Como já disse, acho que o Partido Comunista desempenha na sociedade portuguesa um papel muito importante e a fragilização do Partido Comunista, em relação ao sindicalismo, é uma perda muito grande. Quanto a isso não tenho dúvidas, por aquilo que conheço do todo do movimento sindical. Claro que pode haver, no seio da CGTP-IN, alguma repercussão dos problemas próprios do PCP, admito que sim... Pode haver salpicos.

E, perante as dificuldades, no PCP, como noutros partidos, há por vezes a tentação de substituir a intervenção e acção política, que é desejável e importante, pela influência administrativa de presença simbólica ou de presença e controlo burocráticos que apenas serve para descarregar a consciência de quem a promove, provocando na prática fragilidades na construção de uma acção sindical dinâmica e de uma proveitosa política unitária.

A primeira vez que eu fui eleito para o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte como dirigente, da equipa de 9 membros da Comissão Administrativa éramos apenas dois militantes do PCP no conjunto. Com o nosso trabalho, com a acção e dinâmica dos delegados e activistas, desenvolvíamos influência e construíamos orientação sindical unitária, com importante contributo das perspectivas que trazíamos do debate no seio do PCP. Este meu exemplo como o de muitos outros sindicalistas comunistas, socialistas, independentes, católicos ou outros, constituem o essencial do caminho seguido e a seguir no seio da CGTP-IN.

Em relação à unidade, apenas uma nota muito curta, que é a seguinte: eu sou convictamente pela unidade e pela unidade na acção. Por exemplo, unidade orgânica para paralisar não interessa. Portanto, há um aspecto em relação ao qual não vale a pena andar à volta. Unidade

na acção implica, em primeiro lugar, acção! Não é possível discutir unidade sem haver compromisso de acção. E o problema do movimento sindical português para dar saltos qualitativos, de unidade, de convergência de projectos, de propostas, passa por isto. É um erro continuar-se a falar em unidade, partindo de um pressuposto de que há duas realidades idênticas e simétricas no movimento sindical português (CGTP-IN e UGT). A CGTP não é o movimento sindical todo e cometeria uma ton-tice se construísse anseios de monopolização do movimento sindical. Mas é o cerne do movimento sindical português com todas as virtudes e os muitos defeitos que tem! É a essência do movimento sindical que actua, que age para transformar a sociedade.

A UGT é uma realidade e uma componente do processo, mas uma componente muito relativa, sem qualquer representatividade em vários sectores e regiões, comprometida na base de uma aliança social de direita, que a paralisa na sua acção, com uma estrutura dependente dos poderes político e até económico. E continua a reger-se por preconceitos anti-comunistas, o que é um absurdo. Mas, pontualmente, em função de problemas concretos pontuais ou globais, não temos qualquer problema em desenvolver iniciativas conjuntas. Neste momento, a retracção está do outro lado. Mas reconheço que durante mais de uma década houve, no meu entender, um erro estratégico claro, que passou por permitir que a UGT fosse empolada como “inimigo” muito referido, o que possibilitou à UGT afirmar-se mais do que a sua base real de partida permitia, com os patrões a explorarem esse facto na negociação colectiva e não só.

João Proença

O movimento sindical português encontra-se profundamente marcado pelo ocorrido na semana que se seguiu ao 25 de Abril de 1974: grande número de sindicatos corporativos foram tomados de assalto por militantes do único partido que estava organizado na altura — o PCP. Aconteceu mesmo que direcções democráticas de sindicatos que tinham estado na génese da criação da CGTP na clandestinidade foram objecto de tentativas de substituição pela força. Deveriam ter-se seguido eleições democráticas nesses sindicatos, o que na sua esmagadora maioria não aconteceu. Por isso, surgiu o “Movimento Carta Aberta”, animado por 34 sindicatos e por militantes sindicais de todas as correntes de-

mocráticas, o que veio a originar a criação da UGT em 1978 e o aparecimento de novos sindicatos, geralmente nacionais e verticais, que fez com que na UGT se pudessem filiar trabalhadores de todos os sectores de actividade. A UGT orgulha-se de ter sindicatos com maiorias de todas as tendências político-sindicais e de se terem verificado alternâncias em muitos dos seus sindicatos, resultantes de eleições democráticas. Nos órgãos nacionais da UGT estão representadas todas as tendências e as decisões são normalmente por unanimidade ou por grandes maiorias, nunca se tendo verificado rupturas por posições assumidas face às políticas dos vários governos (salvo num caso — greve geral — que deu origem a um congresso extraordinário). Hoje, em toda a Europa há liberdade sindical, que leva à possibilidade de os trabalhadores escolherem livremente os seus sindicatos. Em todos os países, salvo em Inglaterra, Irlanda e Áustria, existem duas ou mais centrais sindicais, por razões que têm a ver com opções livremente assumidas pelos trabalhadores.

Nos países do Sul da Europa existem centrais com representação geral (abrangendo trabalhadores de todos os sectores de actividade) que ultrapassaram divisões e procuram a unidade na acção. É o caso de Itália (com as suas 3 grandes centrais sindicais), Espanha (com as suas 2 grandes centrais), França (com as suas 5 grandes centrais) que hoje prosseguem formas diversas de unidade na acção, independentemente de divergências pontuais. De registar que na recente manifestação europeia de Barcelona o secretário-geral da CGT (de orientação comunista) falou em nome das centrais francesas presentes, demonstrando assim que hoje as barreiras entre centrais já não existem e que o diálogo é possível, tanto mais que todas as centrais estão filiadas na Confederação Europeia de Sindicatos.

Infelizmente, em Portugal ainda persistem divisões, originadas por tentativas hegemónicas e marcadas profundamente por divisões entre aqueles que preferem o diálogo, a negociação e a concertação permanentes e aqueles que persistem numa política de conflito pelo conflito e que só pensam que unidade na acção é discutir greves e manifestações e não as políticas reivindicativas que se pretendem levar à prática, procurando aqui definir objectivos comuns e modos de os alcançar.

É por isso que não são ainda possíveis comemorações comuns do 1º de Maio em Portugal, para as quais a UGT sempre manifestou a sua

disponibilidade. Até 1981 nunca houve reuniões entre confederações sindicais e patronais, apesar de os sindicatos e as associações empresariais se sentarem repetidamente à mesma mesa para negociar contratos. Tal situação foi ultrapassada nesta data, com a deslocação de uma delegação da UGT à sede da CIP. Em 1984 foi criado o Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS), mas só quatro anos depois a CGTP ocupou aí o seu lugar e reuniões bilaterais formais UGT-CGTP só surgiram no final dos anos 80 e mesmo essas só em sede de CPCS.

Hoje, estas barreiras formais já não existem. Esperemos que no futuro a nível de empresa, dos sindicatos e das confederações sindicais também deixem de existir tentativas permanentes de imposição de políticas de facto consumado e sejam possíveis acções reivindicativas comuns, visando a obtenção de resultados concretos na negociação colectiva sectorial e de empresa e na concertação social.

5. É possível promover uma economia competitiva em Portugal, com direitos laborais efectivos e respeitados no seio das empresas? Como compatibilizar justiça social no trabalho com produtividade e crescimento económico? Acha fundamental que o discurso sindical deva, no panorama actual, dar maior atenção às questões do desenvolvimento e da modernização do nosso tecido produtivo (reconversão de trabalhadores, formação profissional, etc.)?

Manuel Carvalho da Silva

Durante estes últimos 6-7 anos ouvimos horas e horas de discurso do primeiro ministro António Guterres sobre o futuro, apresentando sempre o caminho do futuro numa construção seguidista em relação às posições dominantes na actual globalização capitalista e pela via linear que outros países seguiram, sem ter em conta a realidade que somos do ponto de vista do nosso estágio de desenvolvimento económico, da formação e qualificação das pessoas, das capacidades e défices que temos nos mais diversos planos. Por exemplo, apresentou-nos o futuro das profissões e actividades à luz da introdução em Portugal de doses significativas de novas tecnologias e de mecanismos de informação e de comunicação, (que não passaram de intenções, no essencial) falando-nos de profissões do futuro, num abstraccionismo quase total, uma coisa

distante, mas apresentado como “o moderno”. Eu penso que a modernização não é isso. Há inúmeras “velhas” profissões e saberes que vão continuar a ter que ser valorizados.

É necessário valorizar os trabalhadores e valorizar a responsabilidade, pois há pouca cultura de responsabilidade. O que é que os sindicatos podem fazer? O programa de formação e qualificação dos trabalhadores terá que ser articulado com a escola, pois debatemo-nos simultaneamente com um déficit enorme de formação escolar e de formação profissional, mas não naquela visão de pôr toda a gente a trabalhar com as tecnologias, que hoje o uso horizontal da Internet nos apela a fazer e que é necessário incorporar, mas não numa visão absolutista. Terá que se ter em linha de conta a formação concreta, a qualificação dos trabalhadores, saber onde estão as carências. Faltam-nos hoje inúmeras profissões produtivas, como já atrás referi, e os patrões ganharam dinheiro a despedir precocemente centenas de milhar de trabalhadores, desses trabalhadores qualificados e produtivos.

Os sindicatos têm que exigir um grande esforço de combate às teses dominantes, de valorização produtiva, de valorização das profissões. Por exemplo, temos mais de 250.000 jovens no mundo do trabalho que já não vão sair dele para irem para a escola, jovens que têm no máximo o 9º ano de escolaridade. Eles precisam de aprendizagem, de saberes práticos, mas precisam também de aprendizagens escolares, e isto implicava uma estratégia de responsabilização, por parte das empresas, para propiciarem formação. Podiam-se articular aqui as disponibilidades de milhares de professores que estão numa situação precária, jovens professores que não têm onde dar aulas, etc. O movimento sindical disponibilizar-se-ia para um compromisso, por exemplo, para um programa destes. E era um desafio interessante, que, entretanto, implicava romper com a matriz de desenvolvimento que vem sendo seguida e fazer-se formação a sério, mas esta formação que reclamo não dá vantagens financeiras directas e imediatas aos patrões nos moldes a que eles estão habituados.

Podemos agora ver o problema dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, que se actuássemos sobre ele poderia produzir-se uma alteração muito significativa nas condições de organização e gestão das empresas, com impacto na produtividade e competitividade.

Quanto à ideia de que os trabalhadores mais qualificados e com mais instrução se tornarão inevitavelmente mais individualistas, acho que isso não é bem assim. A tendência dos mais qualificados para o individualismo é muito passageira.

Quero lembrar também que as questões da inovação, da formação e das qualificações específicas podem levar a lógicas reivindicativas de pendor corporativo, mas não são os sindicatos e, em particular, os do sector produtivo que as impulsionam. A lógica corporativista no campo da educação, por exemplo, teve avanço na segunda metade da década de 80. Esse corporativismo foi alimentado como instrumento para a manutenção do poder, foi para conquistar votos. Essa foi uma das marcas dos governos do professor Cavaco Silva.

A consciência dos trabalhadores depende de misturas complexas, como o meio envolvente, as suas vivências, os seus anseios e expectativas nesta sociedade de consumo o seu envolvimento nas dinâmicas do trabalho na empresa, ou nos serviços, sejam escolas, hospitais, etc. A consciência é trabalhada, é um produto de acção, é inter-acção do indivíduo.

Quanto ao posicionamento face à questão do desenvolvimento, os sindicatos, quando chamados, respondem positivamente aos apelos do contributo para o desenvolvimento. Mas é preciso alguma reflexão sobre o conceito de desenvolvimento e a contestação de múltiplas verdades que nos são hoje apresentadas como dados adquiridos sobre a situação económica das empresas. A manipulação de carteiras de encomendas, da contabilidade, de processos de subcontratação, os processos de deslocalização, exigem que um sindicalista tenha sempre presente a preocupação de recusar o conceito de adaptação tal como ele é hoje apresentado.

E a atitude de reserva face aos argumentos patronais ou do poder é ela própria dinamizadora de muitos processos de desenvolvimento. Por exemplo, todo o processo de evolução do Vale do Ave ou do sector vi-dreiro, ou da TAP, como tantos outros mostram imensas situações de resistência que foram factor de mudança e desenvolvimento muito significativos. As atitudes de resistência não têm a carga de rejeição dos processos de desenvolvimento que muitas vezes se quer fazer crer, e os sindicatos são produtores de propostas de desenvolvimento e são também, com a sua acção, dinamizadores da modernização e da competi-

vidade, através dos impactos sociais e económicos, das reivindicações que fazem, dos quadros que formam para a intervenção nas mais diversas áreas, da dinâmica da participação cívica que concretizam, etc.

João Proença

A melhoria da produtividade e da competitividade das nossas empresas e da nossa economia é certamente um dos grandes desafios de curto e médio prazo para Portugal, devendo ser entendida como uma prioridade nacional. A UGT entende que modernizar as nossas empresas e sectores e reforçar a sua competitividade interna e internacional é compatível com a efectiva garantia dos direitos dos trabalhadores. Mas, tal implica abandonar um modelo de desenvolvimento que durante décadas apostou nos baixos salários e nos baixos custos do trabalho como único factor de competitividade, modelo que hoje, dado o contexto de crescente mundialização dos mercados, se encontra esgotado.

Implica igualmente que, neste contexto, a modernização das empresas deixe de ser feita à custa dos trabalhadores: da perda de direitos sociais, do incumprimento das normas de trabalho, do aumento do desemprego, do aumento da precariedade e da instabilidade do emprego, do afastamento do mercado de emprego de grupos de trabalhadores como os mais idosos, as mulheres, os menos qualificados e os jovens, do aumento da pobreza e da exclusão social e do aumento das desigualdades na distribuição de rendimentos e qualidade de vida entre os cidadãos.

Com efeito, temos vindo a assistir a um crescente recurso a práticas perversas, muitas delas ilegais, que acabam por subverter o nosso ordenamento laboral e fiscal, ameaçando a sociedade, quer em termos de justiça humana e social, quer em termos económicos. Estas formas não prejudicam apenas os trabalhadores. São igualmente nocivas para as empresas que cumprem a legislação laboral e fiscal, que se debatem com uma distorção das normais e sãs condições de concorrência e para a sociedade em geral. A sociedade e a economia não podem continuar a permitir tais situações que, para além de inaceitáveis socialmente, não são economicamente sustentáveis a médio e longo prazo. Assim, é fundamental que a generalidade das nossas empresas reencontre novos e mais dinâmicos factores de competitividade, o que exigirá certamente

uma reflexão sobre a modernização da organização do trabalho e sobre o envolvimento dos seus trabalhadores, hoje principal elemento nestes processos de modernização.

Esta modernização tem de assentar num conjunto de objectivos múltiplos que têm de ser prosseguidos articuladamente, nomeadamente o reforço da competitividade e da produtividade das empresas, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador, a humanização do trabalho e a melhoria das condições de trabalho e a igualdade de oportunidades entre trabalhadores. A aposta na valorização dos recursos humanos é, sem dúvida, um instrumento fulcral para a competitividade das empresas, garantindo maiores competências e capacidades de adaptabilidade e mobilidade interna aos trabalhadores. A competitividade não se constrói na base da desregulação das condições de trabalho, sendo o Modelo Social Europeu uma componente fundamental da competitividade das empresas europeias, que faz com que a União Europeia seja o maior parceiro comercial a nível mundial. Modelo este que implica, também, uma participação na vida das empresas, através do diálogo, da negociação e da concertação, para discutir situações como as da recuperação de sectores e empresas em dificuldades (matéria incluída num acordo de concertação) e funções profissionais mais enriquecidas através da devida qualificação inicial e continua.

6. O diálogo social nas suas diferentes expressões e níveis de negociação constitui uma característica estruturante do mundo laboral. Por outro lado, as “raízes” nacionais da negociação sócio-laboral vão sendo cada vez mais desafiadas pelas “opções” do diálogo social supra-nacional, como sucede com a União Europeia e a OIT. Que balanço faz da experiência portuguesa de diálogo social, nomeadamente, em sede de concertação social, negociação colectiva, diálogo nas empresas, participação em instituições tripartidas como o IEFP, etc.? Como perspectiva as possibilidades de articulação entre o diálogo social de base nacional e o diálogo social desenvolvido em instâncias supra-nacionais?

Manuel Cavalho da Silva

Quando se fala dos desafios crescentes do diálogo social supranacional, temos que lembrar aquilo que já referi em relação à globalização, que é a necessidade de o movimento sindical olhar para o global e os

problemas pontuais concretos e assumir uma atitude de ruptura face ao modelo dominante. Para falarmos em diálogo social, consideremos duas variáveis indispensáveis quando se procuram alternativas: uma é a participação, outra é o exercício geral da democracia.

Nos debates que os sindicalistas fizeram em Porto Alegre, a determinada altura considerava-se que o papel desempenhado pelas organizações supranacionais, principalmente o Banco Mundial e a OMC, está absolutamente instrumentalizado pelos poderosos nesta globalização comandada por um capitalismo selvagem e com uma actuação muito dura.

Por outro lado, há hoje toda uma camuflagem e subversão de certos conceitos (como o de “solidariedade” ou o de “mercado livre”) que esvaziam o próprio conceito de democracia que está cada vez mais despedido de valores. Isto precisa de ser reconsiderado, pois não é possível um processo de diálogo social, limpo, numa sociedade que está com estes problemas todos. Mas estamos nela e temos que agir. Entretanto penso que a luta por uma nova ética do trabalho e pela sua valorização vai provavelmente ser tão difícil e demorada quanto foi a luta pelos direitos sociais e laborais durante o século XX. Ela vai ter de conjugar a dimensão local com a dimensão internacional, na abordagem da caracterização das novas relações de trabalho, na inerente definição de direitos e deveres, nas estratégias da sua afirmação, quer no plano individual, quer colectivo, assumidas pelas organizações dos trabalhadores e também, por exemplo, pelos construtores e executores do direito do trabalho. Essa luta tem de confrontar os interesses dos trabalhadores de uma região com os dos trabalhadores de outra região, na procura de novos equilíbrios entre interesses diversos nas várias regiões do mundo, tendo sempre presente que a solidariedade é uma construção humana e quantas vezes obtida a partir de conflitos bem fortes e por isso nunca admitindo a consagração de tratamentos discriminatórios e desiguais. É neste contexto que vemos hoje a intervenção sindical no que se refere a patamares e exercício de diálogo social supranacional.

É necessário avançar com reivindicações globais articuladas, no nosso caso, em primeiro lugar a nível europeu, acompanhadas de negociação, mas também no plano mundial, designadamente, em função da actuação das multinacionais, no quadro da OMC, como instituição reguladora do comércio internacional que deve, obrigatoriamente, incor-

porar regulamentações sociais em articulação com a actividade normativa da OIT, o que convoca também a revitalização desta organização das Nações Unidas, designadamente como espaço de negociação importante de normas e fonte de afirmação da dignidade do trabalho. No plano europeu, o Tratado prevê que os parceiros sociais possam participar na elaboração de legislação social europeia, segundo regras fixadas no Protocolo Social de Maastricht e que, no essencial, foram inseridos no Tratado de Amesterdão.

Abrangendo domínios muito largos, que vão desde o ambiente de trabalho, condições de trabalho, informação e consulta dos trabalhadores, questões da igualdade, etc., a negociação europeia conheceu alguns desenvolvimentos, espelhados em vários acordos de que são exemplos a licença parental, o trabalho a tempo parcial, os contratos de duração determinada, até à negociação, em curso, do teletrabalho. Este processo continuará a desenvolver-se. Por outro lado, a participação dos trabalhadores nas suas diferentes condições é uma questão central para encontrar caminhos alternativos. É preciso descobrir formas de aumentar a participação. Há dimensões de participação no mundo do trabalho que estão institucionalizadas, a nível nacional e a nível internacional. Não devemos abdicar delas, mas a participação não se esgota na vertente institucional. Tem que ser e é muito mais do que isso, tem que ver com outros campos.

O diálogo social e a negociação que se desenvolvem a nível da concertação social, fazem-se dentro dessa dimensão institucional de participação feita por grupos de interesses credenciados pelo poder político (confederações sindicais e organizações patronais) e dentro duma cultura de compromisso capital/trabalho que, como se sabe, é questionável sempre e, em particular, quando em determinados contextos históricos se torna arreata para os trabalhadores e seus sindicatos. Essa credenciação, perante a sociedade é, muitas vezes, frágil. No caso português é muito frágil. O poder político trata mal os sindicatos, desvaloriza-os, e não age de forma a que, quando se estabelecem compromissos, eles sejam respeitados na sua aplicação. Por exemplo, para que os sindicatos se envolvessem mais em questões como as da inovação e da modernização de estruturas da sociedade, tinha que haver negociação sustentada, ou seja, com a certeza do respeito pelo que se estabelece em negociação.

A história da concertação social em Portugal mostra que o desenvolvimento dos processos teve muito a marca da instrumentalização dos governos para a gestão de determinados processos políticos ou para amarrar os sindicatos a compromissos laterais do patronato com o governo, deixando aos sindicatos uma mão cheia de promessas.

No início dos anos noventa (1990-91) houve um processo de negociação com uma dimensão e percurso que não se encontra paralelo até 1998-99. Nessa altura, houve algumas discussões com profundidade e abordagem de temas com uma certa abertura. Cavaco Silva tinha, na altura, alguma sensibilidade em relação a alguns problemas sociais, coisa que hoje o PSD não mostra e, por outro lado, sentia necessidade de um ancoradouro para estabilizar a sua governação. Mas depois optou por fechar um acordo com os patrões e a UGT, sem levar o processo até às suas últimas consequências, e continuou o processo de instrumentalização e gestão governamentalizada e pequenina das coisas da concertação...

Pela nossa parte, demos um contributo significativo nos últimos anos para inverter as coisas, eliminar instrumentalização e corporativização do sistema de concertação. O Eng. Guterres, que na oposição havia aberto alguma perspectiva de mudança, na aproximação às eleições de 1995, fez um compromisso sobre algumas matérias com sectores patronais portugueses, um dos quais era a alteração do conceito de tempo do trabalho, a célebre questão introduzida no processo da redução do horário formal de trabalho para as 40 horas, com alteração do conceito de “período normal de trabalho”. Como se sabe, desse compromisso do governo com os patrões surgiu a base de uma proposta de “acordo estratégico” que em 1996 o governo subscreveu com a UGT e os patrões. Não foi assinado pela CGTP porque o processo estava envenenado desde o início com esse compromisso. Para mim, foi um pouco doloroso ver a ministra da altura (Maria João Rodrigues) a querer fazer a quadratura do círculo. Tentaram aplicá-lo numa perspectiva administrativa e tomando uma estratégia corporativa de exclusão da CGTP-IN. Com esse acordo introduziam-se alterações noutras conteúdos da legislação laboral que eram preocupantes, como o conceito de retribuição, o trabalho a tempo parcial (que mais tarde se conseguiu que ficasse num quadro razoável). Os patrões tinham ainda outras pretensões em relação a matérias como os despedimentos, que nunca abandonaram...

A CGTP resistiu ao acordo de 1996, o que foi um processo interessantíssimo, de luta laboral e social. Conseguiu-se desenvolver a luta pelas 40 horas com uma certa expressão e isso foi um grande contributo para o acordo ser desarmado. Fizemos também simultaneamente e com grande êxito um debate significativo do ponto de vista teórico. Conseguiu-se dizer e provar que o funcionamento da comissão de acompanhamento do acordo era corporativa, pois previa que quem não assinasse o acordo ficava de fora, ou seja, os subscritores do acordo substituíam o órgão de concertação. Fizemos essa travagem que provocou efeitos políticos de dimensão: a demissão da própria Maria João Rodrigues e do Secretário de Estado Monteiro Fernandes e, por arrastamento, do Ministro da Economia (Augusto Mateus) que estava instável. Ferro Rodrigues foi para ministro (ele tinha percebido o que se passava) e voltámos ao apelo inicial que tínhamos feito a António Guterres, que era a concertação ser um processo de negociação contínua e com discussões múltiplas em função dos temas, sem pretensão de as inscrever todas num acordo e podendo haver acordo sobre umas e desacordo sobre outras, processo de negociação esse que o 1º Ministro definiu de “geometria variável”, e a partir daí introduziu-se a discussão temática.

A concertação social produziu, assim, nos últimos anos três acordos importantes: os acordos do emprego, da higiene e segurança no trabalho (que são, de certa forma, a repetição de acordos de 1991, o que não é por acaso) e o da segurança social. O acordo sobre o emprego é um acordo estruturalmente muito importante que vai muito mais longe do que o de 1991. Um acordo que tem conteúdo, mas a questão está em termos ou não condições para a sua aplicação, ou seja, o Governo e o patronato assumirem-no de facto, mas isso é um outro problema. O acordo da segurança social também é muito importante, visto ser uma das matérias estruturantes na sociedade. Como se sabe, o acordo da segurança social foi trabalhado durante quase dois anos e só foi possível nos termos em que está porque os intérpretes foram quem foram, ou seja, a CGTP respondeu positivamente ao desafio. Foi muito difícil gerir a sua discussão, porque havia um distanciamento muito grande no plano político entre as posições do PS e do PCP. As posições do Governo estavam longe das da CGTP-IN e dentro da CGTP havia diferentes posições, o que era também muito complicado. Mas tratava-se de algo muito importante, pois é um novo sistema de financiamento e um novo

sistema de cálculo que estão em jogo. Assim sendo, concretizou-se um salto qualitativo, e é fundamental que o movimento sindical tenha realizado nestes anos a credibilização da segurança social, uma questão, repito, com um impacto muito grande no país (o papel político e de negociação de Ferro Rodrigues e Paulo Pedroso nesta matéria foi positivo). No entanto, o sistema de segurança social não está garantido indefinidamente, dadas todas as pressões ligadas à evolução do mundo do trabalho, à evolução da esperança de vida, às múltiplas contradições e alterações na sociedade. E tudo isto agora vai estar debaixo de fogo, pois o actual Governo é contra a essência estrutural do sistema, como sistema público, universal e solidário.

Poderá dizer-se assim que houve o início de um processo novo na concertação social, houve contornos novos, com uma dimensão mais profunda. Primeiro, uma travagem a uma dinâmica corporativa e, segundo, a introdução da ideia da concertação como um processo constante, de debate, de auscultação. Aumentou-se significativamente este tipo de actividades, o que passou por mais iniciativas, mais debates temáticos mesmo sobre coisas em que não se avançou com acordos. Mas, como já disse, não se esgota aí o exercício do direito de participação e da intervenção dos cidadãos.

Também existem, no que respeita ao diálogo social em instituições tripartidas, como o IIEP, limitações e obstáculos que têm relação com a tal visão instrumental que o poder tem de tais instituições. Por exemplo, entendo que a participação (da qual também aqui não devemos abdicar) dos sindicatos, se se limitar à presença no Conselho de Administração, não passa de um simulacro de participação. É essencial que, a nível dos Conselhos Consultivos Regionais, se introduzam, acima de tudo, práticas e conteúdos que confirmem sentido à participação, sob pena de esvaziamento total do conceito de diálogo social nestes espaços de gestão de múltiplas vertentes do emprego e da qualificação/formação. Por exemplo, em relação às Comissões de Trabalhadores (CTs), elas estão hoje muito fragilizadas, mas não se podem desprezar. Os patrões, ao desarticularem as comissões de trabalhadores, estão a dar uma machadada numa cultura de participação dos trabalhadores nas empresas, muito importante quer pelas funções que lhes estão cometidas, quer pelo seu carácter unitário. O movimento sindical ganhava muito se conseguisse

uma dinamização significativa das CTs, mas claro, depois coloca-se o desafio da evolução orgânica por parte dos sindicatos para acompanhar esse trabalho das CTs, pois se não há essa evolução, elas distanciam-se dos sindicatos e entram facilmente em conflito com estes, o que por vezes as torna organizações de fácil instrumentalização por parte da entidade patronal, uma vez que estão isoladas no espaço da empresa e falta-lhes uma articulação com o conjunto do movimento sindical. Os ataques às CTs a que se tem assistido ou se devem a essa razão estratégica patronal ou a uma visão de preconceitos ideológicos, de anti-comunismo, de forças políticas e sociais, sempre no pressuposto de atacar influências do PCP, mas objectivamente destruindo mecanismos de participação dos trabalhadores nas empresas. Acho lamentável que na direcção da UGT haja uma predominância de preconceitos ideológicos a esse respeito, o que se traduz na desvalorização desses importantes órgãos dos trabalhadores nos locais de trabalho. A luta pela democracia nas empresas deve ser o princípio de enquadramento da atitude dos sindicatos do ponto de vista estratégico, para o desenvolvimento de todas as formas de participação. Entretanto, um dos problemas sérios com que nos debatemos tem que ver com a limitação de direitos que, como se sabe, é imposta unilateralmente pelo poder patronal.

João Proença

O modelo de desenvolvimento económico-social foi, nestes últimos anos, marcado por um maior protagonismo das figuras da participação consultiva, da concertação e da co-decisão como formas de regulação, dando novos contornos à democracia participativa. Os parceiros sociais e os sindicatos têm sido crescentemente chamados a participar em instâncias e órgãos, na maioria de carácter consultivo, no domínio económico e social e particularmente nas questões relacionadas com o mercado de emprego e condições de trabalho, a educação e a formação profissional, a protecção social e as políticas sectoriais. Alguns anos de acordos de concertação social evidenciaram potencialidades e fragilidades desta forma de democracia participativa, que urge discutir e repensar. A concertação social tem sido, para além de um elemento essencial de dinamização da mudança, um elemento de consensualização dessa mudança, assegurando menores custos nos ajustamentos estruturais empreendidos.

A concertação social desempenhou um importante papel no desenvolvimento equilibrado da economia, através dos acordos sobre a política de rendimentos. Efectivamente, nos anos em que tais acordos foram subscritos, alcançou-se um elevado crescimento económico, uma descida e controlo das taxas de inflação e, em simultâneo, um crescimento positivo dos salários reais e da aproximação destes à média comunitária. A renovação dos temas da negociação colectiva, defendida há vários anos, tem avançado de forma desequilibrada e a passos lentos. Contudo, esta mudança só poderá produzir os seus efeitos em plenitude se se discutir um novo enquadramento da negociação colectiva, que evite o seu gradual esvaziamento e com uma renovação da legislação do trabalho, que adapte a protecção dos trabalhadores à mudança ocorrida no seio das relações de trabalho.

A negociação colectiva tem de ser capaz de reencontrar a capacidade de desenhar e regular as relações de trabalho, respondendo às formas de trabalho e de organização que se foram desenvolvendo e garantindo uma adequada protecção a todos os trabalhadores. O diálogo social na empresa é certamente o nível privilegiado de negociação e de consensualização quanto a estratégias de modernização, nomeadamente em domínios como a competitividade, produtividade, carreiras profissionais, formação profissional, redução e adaptação dos tempos de trabalho em articulação com a conciliação entre o tempo de trabalho e a vida familiar, entre muitos outros. Para assegurar a eficiência deste diálogo e o seu contributo positivo para o país há que assegurar, em primeiro lugar, os direitos à informação, consulta e participação dos trabalhadores no dia-a-dia da empresa e uma verdadeira cooperação entre trabalhadores e administração. A articulação dos diferentes níveis de diálogo social bem como as respectivas modalidades é um tema que merece ser debatido com profundidade.

A Europa Social baseou-se naquilo que os diferentes países tinham em comum: altos níveis de relações de trabalho, elevada protecção social (na saúde e segurança social) e de intervenção do Estado na economia. A dimensão europeia na Europa Social desenvolve-se sobretudo a partir dos anos 80: criação do Diálogo Social Europeu em 1985, direito à negociação colectiva europeia em 1991, introdução dum capítulo do emprego nos Tratados, em 1997. A moeda única vem reforçar a necessi-

dade de uma articulação entre o diálogo e concertação nacional e os de nível europeu, havendo que rediscutir as bases em que assenta a negociação colectiva nacional. A globalização dá à competição um quadro mundial, que deve garantir um desenvolvimento sustentado pelo aumento do nível de vida e este baseado na negociação livre entre trabalhadores e empregadores, no respeito pelas Convenções da OIT.

O sistema de relações de trabalho está em profunda interacção com a sociedade e a economia em cada país e, por isso mesmo, na União Europeia, cada país tem o seu sistema de relações de trabalho, diferente dos restantes. Mas se não é possível importar modelos, todos temos a ganhar com a análise das experiências alheias, tanto mais que a moeda única vai introduzir novos parâmetros negociais, exigindo maior coordenação europeia e nacional da negociação, sem prejuízo do facto de as negociações salariais estarem excluídas do âmbito europeu. É necessário continuar a reforçar o diálogo, a negociação e a concertação a nível europeu, assumindo cada vez mais a complementaridade do legislativo com o contratual, como bem o demonstra o recente Relatório do Grupo Europeu de Alto Nível sobre o futuro das Relações de Trabalho, presidido pela Prof^a Maria João Rodrigues.

Não devemos fugir ao debate da trilogia crescimento-competitividade-emprego e das questões da produtividade e de uma maior adaptabilidade das empresas associadas e a uma maior segurança do emprego, esta mesma condição sustentada pela melhoria das qualificações por via da formação contínua. O que exige reforçar o papel da contratualização das relações sociais, em especial através do reforço da participação e da negociação directa entre trabalhadores e empregadores. Numa sociedade e economia em mudança, também o sistema de relações de trabalho está em evolução, sendo importante discutir o enriquecimento da negociação colectiva e o seu papel, que não se pode resumir a uma negociação de mínimos e da qual devem sair as bases da adaptabilidade nas empresas. Repensar a negociação colectiva implica discutir os actuais bloqueamentos e o modo como se deve desenvolver no respeito pela liberdade sindical, pelo direito à negociação colectiva e pela vontade maioritária dos trabalhadores na empresa ou no sector. Repensar também o reforço da negociação colectiva de empresa, complementar à de sector.

Acreditamos que no Portugal de hoje, com a moeda única e o alargamento aos países do Leste europeu, as mudanças são necessárias e urgentes, mas as mesmas não são possíveis em climas de ruptura social. E, tal como os adiamentos, também têm custos muito elevados para todos. Na negociação, como na concertação, só são possíveis acordos quando todos ganham. Não estamos perante um “jogo” de soma zero (o que uns ganham, os outros perdem), mas perante a natural diferença de interesses é possível partir para compromissos/acordos em que cada um veja salvaguardados os seus principais objectivos negociais, nomeadamente uma adaptabilidade interna crescente na empresa, associada a uma maior segurança de emprego e melhores condições de trabalho.

Precisamos em Portugal de uma concertação social diferente, com maior continuidade, centrada nas questões que mais directamente envolvem trabalhadores e empregadores e visando acordos específicos, eles próprios incentivadores da negociação colectiva. Acordos que procurem envolver todos, na negociação como na sua celebração, assumindo que sindicalismo reivindicativo e sindicalismo de participação não são alternativas, mas sim duas faces da mesma moeda, e que há vantagens para todos em procurar os caminhos da unidade na acção, nomeadamente em termos de proposição e negociação.



Nota sobre os autores

ANTÓNIO CASIMIRO FERREIRA

(casimiro@fe.uc.pt)

Professor auxiliar da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Investigador Permanente do Centro de Estudos Sociais. Publicações recentes: “Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos”, in B. S. Santos (org.), *Globalização: Fatalidade ou Utopia?*, Porto: Afrontamento, 2001; “O sistema português de resolução dos conflitos de trabalho: Dos modelos paradigmáticos às organizações internacionais”, in J. M. Pureza e A. C. Ferreira (orgs.), *A Teia Global: Movimentos Sociais e Instituições*, Porto, Afrontamento, 2002; *Trabalho procura Justiça: A Resolução dos Conflitos Laborais na Sociedade Portuguesa* (Dissertação de Doutoramento em Sociologia), Coimbra, Faculdade de Economia, 2003.

BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS

(bsantos@fe.uc.pt)

Professor catedrático da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Director do Centro de Estudos Sociais. Publicações recentes: *Toward a New Legal Common Sense: Law, Globalization, and Emancipation*, London, Butterworths, 2002; *Democracia e participação. O caso do Orçamento Participativo de Porto Alegre*, Porto, Afrontamento, 2002; *Conflito e transformação social: uma paisagem das justiças em Moçambique* (org.), Porto, Afrontamento, 2003 (2 volumes); *Conhecimento Prudente para uma Vida Decente: um “Discurso sobre as Ciências” Revisitado*, Porto, Afrontamento, 2003; *Reconhecer para Libertar: os caminhos do cosmopolitismo cultural*, Rio de Janeiro, Record, 2003; Boaventura de Sousa Santos (org.) *Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa*, Porto, Afrontamento, 2003/Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2002.

ELÍSIO ESTANQUE

(estanque@fe.uc.pt)

Professor auxiliar da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Investigador Permanente do Centro de Estudos Sociais. Publicações recentes: *Entre a Fábrica e a Comunidade: subjectividades e práticas de classe no operariado do calçado*, Porto, Afrontamento, 2000; "Class and Social Inequalities in Portugal" in F. Devine and M. Waters (eds.), *Social Inequality in Comparative Perspective*, Oxford/Malden-MA: Blackwell, 2004; "O efeito classe média: desigualdades e oportunidades no limiar do século XXI", in M. Villaverde Cabral *et al.* (orgs.), *Desigualdades e Justiça Social em Perspectiva Comparada*, Lisboa: ICS, 2003; "Trabalho e acção sindical num contexto de despotismo paternalista", *Manifesto*, 4, 2003; "A Reinvenção do Sindicalismo e os Novos Desafios Emancipatórios: do despotismo local à mobilização global", in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*, Porto, Afrontamento, 2004/Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2005).

FRANCISCO DE OLIVEIRA

(Chicool@uol.com.br)

Professor titular de Sociologia da Universidade de São Paulo. Director do Centro de Estudos dos Direitos da Cidadania (CENEDIC/USP). Publicações recentes: *Os direitos do antivalor: a economia política da hegemonia imperfeita*, Petrópolis, Vozes, 1997; (co-organizador com Maria Célia Paoli), *Os Sentidos da Democracia: políticas do dissenso e hegemonia global*, Petrópolis, Vozes, 1998; *Crítica à razão dualista: o ornitorrinco*, São Paulo, Boitempo, 2003; "Who is Singing l'Internationale again? A Brazilian illustration", in Boaventura de Sousa Santos (ed.), *Another production is possible: beyond the capitalist canon*, London, Verso, 2004.

HERMES AUGUSTO COSTA

(hermes@fe.uc.pt)

Assistente da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Investigador Permanente do Centro de Estudos Sociais. Publicações recentes: "A europeização do sindicalismo português: entre novos discursos institucionais e velhas práticas sociais", in J. M. Pureza e A. C. Ferreira (orgs.), *A teia global: movimentos sociais e instituições em tempo de globalização*, Porto, Afrontamento, 2002; "A integração regional do sindicalismo: uma visão comparativa Brasil-Portugal", *Novos Estudos-CEBRAP*, 65, 2003; "Saving jobs, protecting rights: the Autoeuropa Agreement", *Transfer — European Review of Labour and Research*, 10 (1), 2004; "Portuguese trade unionism vis-à-vis the European Works Councils", *South European Society and Politics*, 9 (2), 2004.

LEONARDO MELLO E SILVA

(leomello@usp.br),

Doutor em Sociologia. Professor da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (USP). Pesquisador do Centro de Estudos dos Direitos da Cidadania (CENEDIC/USP). Publicações recentes: “Novas formas de ação sindical. as câmaras setoriais e a câmara setorial do complexo químico”, in Paulo Fontes (org.), *A química da cidadania*, São Paulo, Viamundo, 2002; “Trabalhadores do Mercosul, uni-vos! A construção de uma voz colectiva contra-hegemónica: quando o dissenso é “pôr-se de acordo com, a propósito de””, in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*, Porto, Afrontamento, 2004/Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2005; *Trabalho em grupo e sociabilidade privada*, São Paulo, Editora 34, 2004.

PETER WATERMAN

(waterman@antenna.nl)

Investigador do Institute of Social Studies (Haia). Coordenador do *Global Solidarity Dialogue* (www.antenna.nl/~waterman/). Publicações recentes: (co-organizador com Ronaldo Munck), *Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order*, London, MacMillan Press, 1999; *Globalization, Social Movements and the New Internationalisms*, London, Continuum, 2001; (co-organizador com Jane Wills), *Place, space and the new labour internationalisms*, Oxford, Blackwell, 2001; “Adventures of emancipating labour strategy as the new global movement challenges international unionism”, *Journal of World-Systems Research*, 10 (1), 2004; “Emancipating Labour Internationalism”, in Boaventura de Sousa Santos (ed.), *Another production is possible: beyond the capitalist canon*, London, Verso, 2004.

ROBERTO VÉRAS

(rbveras@uol.com.br),

Doutor em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP). Professor Adjunto da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), pesquisador do Centro de Estudos dos Direitos da Cidadania (CENEDIC/USP) e colaborador da Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (UNITRABALHO). Publicações recentes: “O Sindicalismo Brasileiro e os Desafios do Poder Local: Riscos ou Oportunidades?”, *Organizações e Trabalho*, 27, Lisboa, 2002; “A Ousadia da Resistência: A Luta dos Trabalhadores da Ford Contra 2800 Demissões”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, Coimbra, 2002;

O ABC da Resistência: Quando Certos Personagens Resistem para Permanecer em Cena, São Bernardo do Campo, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2002; “O Sindicalismo Metalúrgico, o ‘Festival de Greves’ e as Possibilidades do Contrato Coletivo Nacional”, in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*, Porto, Afrontamento, 2004/Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2005.

RICHARD HYMAN

(r.hyman@lse.ac.uk)

Professor de relações laborais na London School of Economics. Director do *European Journal of Industrial Relations*. Publicações recentes: (co-organizador com Anthony Ferner), *Changing industrial relations in Europe*. Oxford: Blackwell, 1998; *Understanding European trade unionism*. London, Sage, 2001; “European integration and industrial relations: a case of variable geometry?”, in P. Waterman e J. Wills (eds.), *Place, space and the new labour internationalisms*, Oxford: Blackwell, 2001; “The Future of Unions”, *Just Labour*, 1, 2002; “An emerging agenda for trade unions?”, in Ronaldo Munck (ed.), *Labour and Globalisation: Results and Prospects*, Liverpool, Liverpool University Press, 2004.



