



1.º DE MAIO

Radicalização em vez de negociação? É um futuro que pode estar à vista

Investigadores consideram que acções de novos sindicatos podem pôr em causa o sindicalismo e a tradição de negociação colectiva, em nome de interesses de apenas alguns grupos

Clara Viana

Os novos sindicatos e movimentos sociais que têm vindo a surgir em Portugal nos últimos tempos ganharam o estrelato por vias de acções de longa duração, que se têm destacado pelos “estragos” causados, mas que a prazo poderá pôr em causa a negociação colectiva que tem estado na base das convenções de trabalho actualmente existentes. Esta é a opinião do economista António Casimiro Ferreira, que tem também experiência no campo da arbitragem de conflitos de trabalho.

Nos últimos meses, uma greve nos blocos cirúrgicos proposta por um movimento informal de enfermeiros, que foi apadrinhada por dois sindicatos, levou ao adiamento de milhares de cirurgias. E uma outra paralisação decretada pelo novo Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas (SNMMP) levou quase ao colapso do país. São dois exemplos do que Casimiro Ferreira classifica

como “um sindicalismo situacional, ou mesmo populista, por combinar os legítimos processos de reivindicação laboral com o descontentamento e a desconfiança relativamente à democracia e aos modelos sindicais institucionalizados”.

Esta é outra das características dos novos sindicatos: a recusa de estarem filiados nas centrais sindicais já existentes. Mas Casimiro Ferreira, que é também investigador do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, duvida que em muitos casos “este novo sindicalismo possa ser entendido como tal”.

Primeiro porque afastam “os princípios da comunidade e solidariedade laborais, que não obstante as diferentes profissões, sempre conferiram unidade às lutas laborais, através da identidade partilhada pelos sindicatos”. E em segundo lugar porque com “a convocação de greves por tempo indeterminado e o recurso ao *crowdfunding*” para as financiar, como sucedeu com os enfermeiros, “tendem a colocar os processos reivindicativos fora da

regulação democrática dos conflitos laborais”.

São tudo motivos que levam a crer que “a dicotomização nas estruturas sindicais pode, efectivamente, não só colocar em causa a dinâmica normal dos processos negociais em seu lugar uma radicalização que advém apenas da capacidade de afirmar interesses específicos”, alerta.

O investigador do ISCTE-IUL Reinhard Naumann partilha as mesmas críticas. Afirma que tanto a greve dos enfermeiros, como a dos motoristas de matérias perigosas, vão no sentido totalmente oposto ao que foi identificado como a hipótese de sobrevivência do sindicalismo num estudo promovido pelo Instituto Sindical Europeu (*Rough waters - European trade unions in a time of crises*). E qual é ela? “Os sindicatos serem capazes de convencer a população que as suas lutas são no interesse geral e não servem apenas interesses particulares”, resume.

Sindicatos em queda

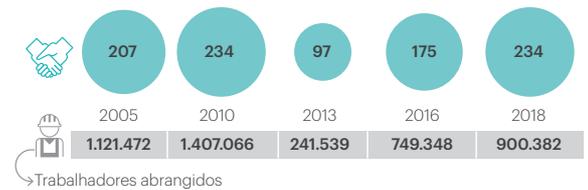
Tudo isto acontece numa altura em

Evolução da regulamentação colectiva de trabalho em Portugal continental*

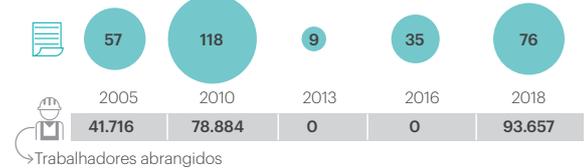
Número total de trabalhadores abrangidos



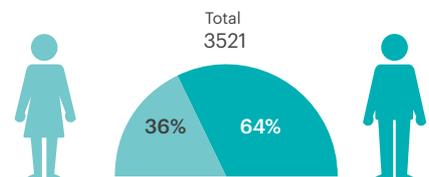
Acordos que resultaram de negociação colectiva



Instrumentos de regulamentação não negociáveis**



Total de dirigentes sindicais eleitos por género em 2016



* Inclui os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho resultantes de negociações colectivas (contratos colectivos de trabalho, acordos colectivos de trabalho, acordos de empresa, acordos de adesão, decisões arbitrais por via da conciliação/ mediação) e os que não são negociáveis, com peso predominante para as portarias de extensão que alargam a todo um sector de actividade um acordo que foi negociado por entidades patronais e sindicatos. Por lei, estes acordos só começam por abranger as empresas pertencentes às organizações patronais signatárias e os trabalhadores membros dos sindicatos também signatários

** A aplicação prática das portarias de extensão pode não coincidir com a data da sua publicação

*** Só estão contabilizados os meses de Janeiro e Fevereiro

que os sindicatos um pouco por todo o mundo, mas sobretudo em muitos países da Europa, estão em queda livre no que respeita à sua representatividade. Que se pode medir através da proporção de trabalhadores assalariados que estão filiados em sindicatos. Em Portugal esta percentagem caiu de 60,8% em 1979 para 18,5% em 2012, sendo que destes apenas cerca

de 8% trabalham no sector privado. Na Alemanha passou de 35% para cerca de 17%, no Reino Unido de 51,7% para 25,7%. Na verdade, na Europa, só os países nórdicos e a Bélgica escapam a este fenómeno, mantendo taxas de sindicalização entre os 53,3% e os 69,8%.

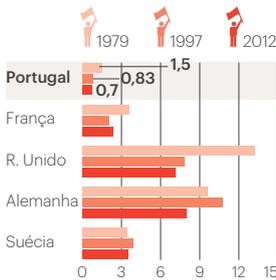
O economista João Cerejeira, professor na Universidade do Minho,



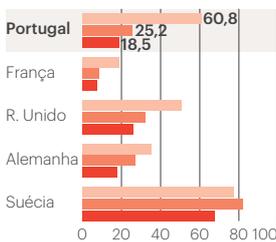
Evolução do número de sindicalizados

Número total de sindicalizados

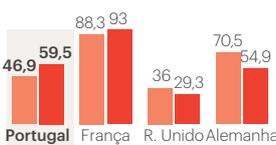
Em milhões



% de sindicalizados em relação ao total de assalariados



% de trabalhadores com acordos de trabalho



Taxa de sindicalizados de países da Europa por comparação ao total de trabalhadores assalariados



Fonte: Base de dados ICTWSS/Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) PÚBLICO

adianta que a manutenção de taxas elevadas de sindicalização no norte da Europa se deve, por exemplo, “à oferta de serviços complementares por parte dos sindicatos, por exemplo no âmbito da protecção na saúde, desemprego ou na velhice, e a uma maior ligação e coordenação com as comissões de trabalhadores”. Na sua opinião, “a oferta deste tipo de incen-



É fatal a combinação da extensão de convenções subscritas por sindicatos ultraminoritários com a caducidade unilateral das convenções colectivas

Maria da Paz Lima
Investigadora do ISCTE

tivos, um maior recurso às redes e plataformas digitais, em termos de comunicação, bem como uma maior independência face à actividade partidária, poderia contribuir para reverter a queda da filiação sindical” registada em Portugal.

Es os precários?

Uma maior atenção face aos trabalhadores precários também poderia contribuir para aumentar o número de filiados e fazer diminuir a desconfiança face aos chamados sindicatos tradicionais, referem vários investigadores. Este é um problema comum aos sindicatos de muitos países europeus: ignoraram por demasiado tempo aquela que é a “grande transformação” do mundo do trabalho ou seja, a existência “de um número cada vez maior de trabalhadores precários que vivem a ameaça permanente de caírem no desemprego”, afirma o sociólogo Paulo Alves.

Nos países da OCDE, os precários representam em média 11,2% do total de trabalhadores por conta de outrem. Quase metade está acima desta média e Portugal, com 22% de precários é um dos que está mais: ocupa o 5.º lugar. Num estudo sobre as respostas dos sindicatos ao mundo dos precários, o investigador holandês Maarten Keune considera que “não é por acaso que o crescimento do emprego precário coincide com o declínio do poder dos sindicatos”, que tradicionalmente se mostraram mais interessados em proteger os trabalhadores com emprego certo, que são também a maioria dos seus filiados. Mas esta estratégia já começou a mudar. Paulo Alves dá alguns exemplos. “Há organizações que alteraram os seus estatutos para poderem acolher os ‘trabalhadores por conta própria’, nomeadamente os falsos recibos verdes, como foi o caso do Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo (SITESE); outros dão apoio jurídico a trabalhadores precários no sentido da sua passagem a efectivos; outros surgiram em ramos de actividade onde a precariedade é elevada, como é o caso do Sindicato de Trabalhadores de Call Center e outros ainda decretam greves tendo por objectivo a integração dos trabalhadores precários nos postos nacionais (Sindicato dos Estivadores e da Actividade Logística)”.

Muitos dos direitos no mundo do trabalho são negociados e decididos por poucos

Clara Viana

o contrário de outros países europeus, como a Espanha ou França, em Portugal qualquer sindicato pode assinar com as entidades empregadoras contratos ou acordos colectivos de trabalho independentemente da sua representatividade. Como uma das características portuguesas no âmbito da regulamentação colectiva do trabalho passa por alargar estes contratos a trabalhadores e empresas que não estavam abrangidos à partida, esta é uma conjugação que pode pôr em perigo a negociação colectiva, alerta a socióloga Maria da Paz Lima.

Mais concretamente, especifica esta investigadora do ISCTE-IUL, o que se revela “fatal é a combinação da extensão de convenções subscritas por sindicatos ultraminoritários com a caducidade unilateral das convenções colectivas, num quadro que estimula a perda continuada dos direitos do trabalho, quer por via da eliminação dos contratos, quer por via de negociações de concessão sem fim à vista”. Por lei, os contratos colectivos de trabalho apenas abrangem os trabalhadores filiados nos sindicatos que os assinaram e as empresas representadas nas associações patronais que também são signatárias. Mas por via das chamadas portarias de extensão, os sucessivos Governos têm conseguido estender estes acordos a todo o sector de actividade a que pertencem os signatários.

Esta é uma das razões que explicará a discrepância existente entre a reduzida taxa de sindicalização em Portugal e a elevada percentagem de trabalhadores abrangidos por convenções colectivas. Os últimos dados existentes dão conta de que a proporção de trabalhadores sindicalizados tendo em conta o total de assalariados era em 2012 de 18,5%. Já a percentagem de trabalhadores cobertos por contratos colectivos estava então nos 89,7%, um valor que desceu para 86,5% em 2017.



A taxa de sindicalização em Portugal é baixa

Muitas das convenções objecto de extensão foram assinadas apenas por sindicatos filiados na UGT. Esta é uma das marcas das clivagens sindicais existentes no país, que é definida na plataforma sobre o mundo do trabalho da Universidade de Amsterdão (ICTWSS) como sendo “intensa (tanto a nível político, como ideológico e organizacional), estando associada a conflitos e competição”. Mas a extensão das convenções não é, só por si, pernicioso, comenta a investigadora, adiantando que este instrumento permite evitar “o dumping social”, que se traduz na desvalorização do preço da mão-de-obra.

O problema, e aqui voltamos ao início, é quando este objectivo é corrompido e as portarias de extensão acabam por se traduzir na imposição de acordos “menos bons”, resultantes da disponibilidade de “minorias sindicais em fazer todas as concessões em troca de influência”, adianta Maria da Paz Lima. Que alerta para a mistura letal que pode resultar desta prática quando se junta com a possibilidade, introduzida em 2003, de se decretar a caducidade unilateral das convenções colectivas antes que estas sejam substituídas por outras, o que geralmente sucede por iniciativa das entidades patronais. O PCP e o BE já apresentaram projectos de lei

com vista a pôr fim à caducidade unilateral, mas PS, PSD e CDS votaram contra, o que determinou o seu chumbo.

Mas na negociação colectiva em Portugal também se têm registado evoluções positivas, nomeadamente com a integração nos contratos e acordos colectivos de novos direitos, como por exemplo a adopção de horários flexíveis em função do “interesse dos trabalhadores”. O que pode, por exemplo, passar por estes poderem escolher as horas em que começam ou terminam a jornada de trabalho, como se encontra estipulado em contratos recentes abrangendo sectores da indústria do calçado, dos transportes ou da indústria metalúrgica ou farmacêutica.

Por outro lado, e em contracorrente da tradicional conflitualidade sindical, também há a registar este caso de “boas práticas na área sindical”, apontado pelo investigador do ISCTE Reinhard Naumann. Em 2017, “depois de anos de concorrência intersindical que provocou uma grave crise na contratação no sector da vigilância privada, os sindicatos foram capazes, contra todas as expectativas, de criar uma frente comum (que envolveu sindicatos da CGTP e da UGT) e negociar um novo contrato colectivo”.

cviana@publico.pt