

# Portugalglobal

Pense global pense Portugal

## **Manuel Carvalho da Silva**

Defender direitos em diálogo 12

## **INOV Contacto**

Edição 2010/2011 confirma sucesso das anteriores 6

## **Magrebe**

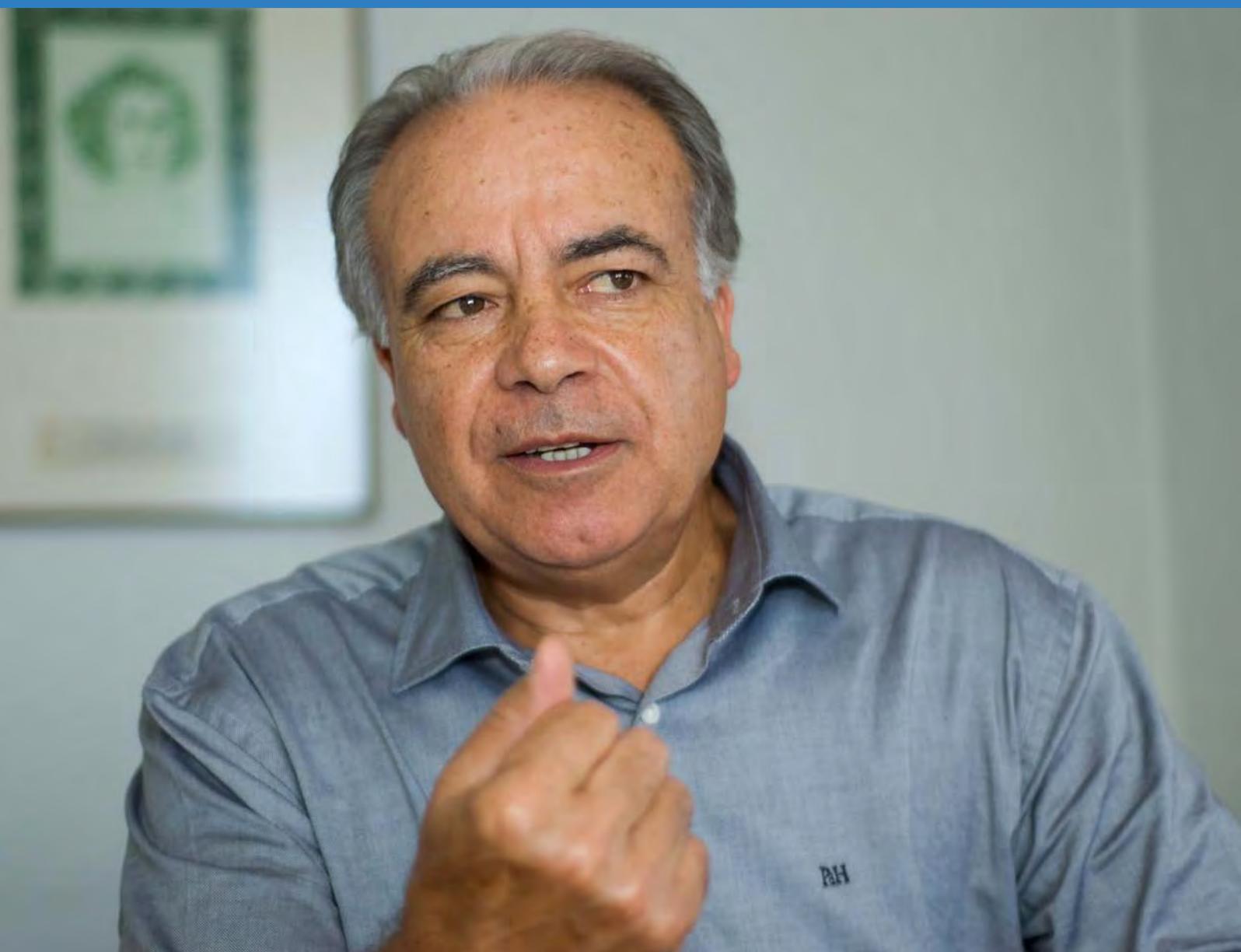
Muito potencial de crescimento 26



Manuel Carvalho da Silva - Secretário-geral da CGTP

# SEM INOVAÇÃO SOCIAL NÃO HÁ INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E ECONÓMICA SUSTENTÁVEL

Actualmente Secretário-geral da CGTP, Manuel Carvalho da Silva é licenciado em Sociologia e doutorado, destacando-se pela sua liderança no seio do movimento sindical. Construtivo na sua análise, o sindicalista traça nesta entrevista uma ampla panorâmica dos principais factores que afectam a economia e as relações laborais, não apenas em Portugal mas à escala global. Desde cedo empenhado em causas colectivas, o seu testemunho reflecte uma experiência de vida intensamente preenchida pelas dinâmicas sociais, e por isso também os seus livros e debates analisam, com conhecimento de causa, factores críticos do desenvolvimento do país e constituem uma proposta de fundo para o sindicalismo contemporâneo.



**Na sequência da crise global, o mundo das relações de trabalho não é actualmente dos mais pacíficos. Por um lado, acentua-se a tendência para o desemprego e a precariedade e, por outro, grande parte das empresas debate-se com novas dificuldades. Os sindicatos portugueses – e em particular a CGTP – estão preparados para enfrentar este novo cenário?**

O cenário não é propriamente novo, pois têm-se vindo a verificar frequentes mudanças estruturais e organizacionais a nível da economia e da sociedade globais. É certo que a inovação técnico-científica e a utilização das novas tecnologias têm vindo a colocar novos desafios, alguns com consequências socialmente negativas, à organização do trabalho e à gestão do processo produtivo. Por isso, o conceito de inovação e todas as mudanças que dele decorrem tornam incontornável a necessidade da implementação de uma inovação social efectiva, com amplitude democrática. Este é o cenário em que actua o sindicalismo nos nossos dias.

**Quer isso dizer que inovação tecnológica e as novas relações de trabalho, sem inovação social efectiva, podem causar distorções no bom funcionamento das sociedades?**

O mundo está “condenado” – e esta é uma afirmação pela positiva – a ser mais multilateral, mais multicultural, mais universalista, sendo estes alguns dos aspectos mais construtivos a colocar na economia, nos direitos, no saber e na cultura, que têm de estar presentes na globalização. Esta realidade globalizada exige, contudo, para ser verdadeiramente integrada e sustentável, que o desenvolvimento da inovação tecnológica e empresarial seja acompanhado e sustentado pela inovação social.

**Do ponto de vista sindical, da defesa dos direitos no mundo do trabalho, existem actores que podem vir a dificultar este processo?**

Há um actor, cujo papel é subestimado, que se torna avassalador neste cenário, sobrepondo-se a tudo e a todos, mesmo no plano da decisão política e da soberania, sobretudo nos países economicamente mais vulneráveis: as multinacionais. Estas procuram nos países em que se instalam não só um mercado consumidor, mas também energia, matérias-primas e mão-de-obra baratas. Caso a vantagem destes quatro factores – que motivam a opção por um dado mercado – se altere desfavoravelmente para a multinacional, esta abandona o mercado e transita para outro que lhe seja mais favorável. Além desta movimentação parasitária, a multinacional têm a seu favor a superioridade financeira e tecnológica, e o seu forte e “persuasivo” poder de negociação.

**Seja como for, as multinacionais produzem uma dinâmica económica favorável ao desenvolvimento?**

São actores económicos que num primeiro momento podem estimular o crescimento da economia dos países em que se instalam, mas que, porque são desprovidos de regulação (até porque os seus mercados/clientes, serviços e produtos são considerados numa óptica global) frequentemente sobrepõem os seus interesses aos dos próprios Estados,

assim como aos das empresas e recursos laborais nacionais. Esta actuação já foi, em diferentes ocasiões, objecto de críticas de várias instituições internacionais, nomeadamente da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta instituição até já começou a definir normativos de regulação, mas não são aplicados e não surgem outros mais eficazes.

**Há outros factores que podem travar um saudável processo de recuperação e mudança?**

O contexto em que os sindicatos defendem os interesses e direitos dos trabalhadores é complexo e tem múltiplos actores. Além da actuação das multinacionais, há ainda um outro factor que actualmente incide de forma muito negativa sobre a maioria da população trabalhadora: o fundamentalismo financeiro e monetarista (que gere em seu proveito a moeda em circulação, o crédito e as taxas de juros, controlando a liquidez global do sistema económico), que associado ao liberalismo económico, não morre de amores pela ética, pela regulação e por uma política de defesa de direitos no âmbito do mercado de trabalho, como aquela que defendem os sindicatos.

**Como vê, no caso português, as tentativas de revisão do actual Código de Trabalho?**

A revisão do Código de Trabalho acompanha e integra uma dinâmica neo-liberal em curso na Europa contra o Modelo

**“O conceito de inovação tecnológica e todas as mudanças que dele decorrem tornam incontornável a necessidade da implementação de uma inovação social efectiva, com amplitude democrática. Este é o cenário em que actua o sindicalismo nos nossos dias.”**

Social Europeu que, entretanto, se vai degradando, e que, a prazo, se os trabalhadores e os cidadãos não reagirem, pouco significará. Não se chame saída da crise a políticas que não criam emprego, que reduzem a retribuição do trabalho e que aceleram as inseguranças e instabilidades.

**Quais são para si as consequências mais imediatas da actuação destes actores?**

Temos taxas elevadas de quebra do poder de compra, mais desemprego e intensificação da precariedade que resultam objectivamente de algumas destas alterações de contexto. Contudo, quero sublinhar que actualmente o desemprego e a precariedade do emprego são sobretudo uma consequência das novas estratégias de gestão das empresas, que têm um objectivo prioritário: obtenção de lucro máximo, a qualquer preço, no mais curto espaço de tempo, para conseguirem ser competitivas. O que conduz à redução drástica dos custos com a mão-de-obra, que tem como consequência a baixa remuneração, penúria, o desemprego, a precariedade, o emprego pouco qualificado, a impossibilidade de progressão profissional, a ausência de protecção social. Os custos so-

ciais e humanos destas práticas são excessivamente elevados e colocam em risco a sustentabilidade e estabilidade sociais.

#### Pode clarificar um pouco mais esta questão?

O desemprego e a precariedade tornaram-se incontestavelmente um instrumento de gestão nas empresas globais e em Portugal um negócio. Ou seja: um instrumento estratégico ao serviço dos detentores do capital financeiro e económico, que lhes é particularmente útil nos países menos desenvolvidos, onde uma mão-de-obra mais barata num primeiro impulso pode atrair o investimento multinacional. Devo lembrar que já na Cimeira Inter-Governamental de 2009, no âmbito da conferência anual da OIT, um dos motivos de alarme foi a constatação de que poderíamos estar à beira de uma perigosíssima redução da retribuição do trabalho, acarretando não só a desigualdade na distribuição da riqueza (nos países e entre países) mas também uma clivagem social de risco, em que as camadas mais desfavorecidas da sociedade são as primeiras vítimas.

#### Como vê esta Cimeira que decorreu recentemente na Noruega, em que participaram, quase em parceria, a OIT e o FMI?

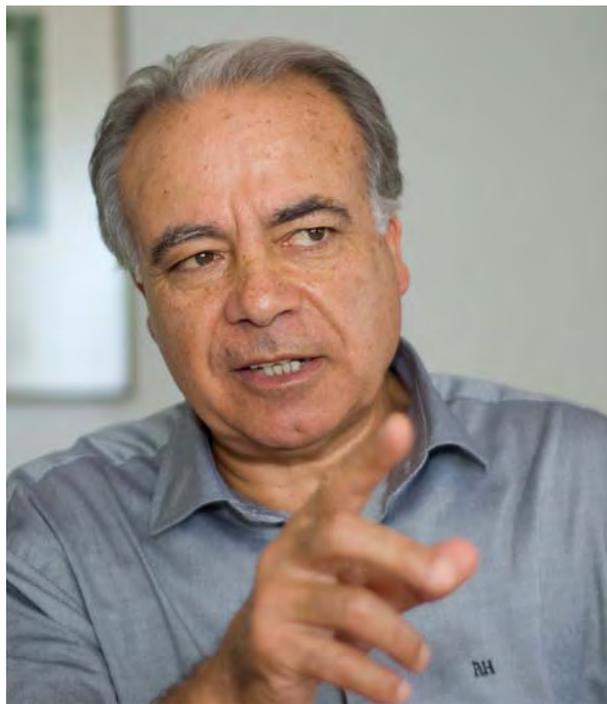
A Organização Mundial do Trabalho tem vindo a chamar a atenção para todos esses aspectos que envolvem a degradação das condições de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores. É claro que deveria existir uma parceria, efectiva, entre o FMI e a OIT, isso se o FMI desempenhasse o papel que era suposto desempenhar – o de ser um factor de desenvolvimento sustentável e de equilíbrio social –, não se limitando à opção de um certo tipo de economia, fortemente parcial e questionável, que constrange e afecta negativamente a maioria dos países e populações mundiais que são objecto das suas medidas coercivas.

#### Estes alertas da OIT têm surtido efeito?

Há muito que a Organização Internacional do Trabalho tem vindo a afirmar que a crise, tal como está a ser encarada pelos governos e instituições financeiras, tende a afectar negativamente o desenvolvimento do tecido empresarial e impedido que se criem factores de segurança e estabilidade no emprego, como factores fundamentais da rentabilidade económica das próprias empresas. Por outro lado, o facto dos accionistas dos grandes grupos económicos e financeiros, no plano global, estarem a apoderar-se avidamente, em nome do que perderam com a crise (que directa ou indirectamente eles próprios provocaram), dos resultados até agora conseguidos com muito esforço, numa fase em que já deveria haver respostas adequadas e sinais consolidados de recuperação, impede o reinvestimento/reencaminhamento, o que está a constituir-se como a primeira causa do desaparecimento de empresas, sobretudo de PME.

#### Quais são as consequências desta aparente contradição entre capital financeiro e capital produtivo?

Eu não sou especialista na matéria, mas que tem consequências tem. E estas estão bem patentes aos olhos de todos.



“Devo lembrar que já na Cimeira Inter-Governamental de 2009, no âmbito da conferência anual da OIT, um dos motivos de alarme foi a constatação de que poderíamos estar à beira de uma perigosíssima redução da retribuição do trabalho, acarretando não só a desigualdade na distribuição da riqueza mas também uma clivagem social de risco.”

#### Ou seja, os sindicatos podem actuar sobre o capital produtivo, sobre a economia real, mas dificilmente sobre o capital financeiro?

As grandes questões do sindicalismo, que historicamente, em algumas componentes da sua intervenção, tinham apenas uma abordagem sócio-laboral, deixaram de a ter, sendo esta abordagem agora necessariamente mais complexa. Uma coisa é certa: na situação actual e perante a extrema voracidade da acumulação de riqueza, sobretudo através de mecanismos financeiros, que escapam à regulamentação e ao poder político, mas que lhes ditam as regras do jogo, tudo indica que este contexto está e irá continuar a afectar negativamente a vida da maioria dos cidadãos e do tecido empresarial global, num clima de progressivo agravamento. Neste cenário, a recuperação é apenas aparente e irá ser partilhada por uma parte minoritária do capital produtivo.

#### Neste contexto, qual vai ser o papel das grandes economias emergentes, como a Rússia, a China, o Brasil ou a Índia?

Há dados novos no processo de globalização, tanto mais que as grandes economias emergentes, para defenderem os seus interesses imediatos, estão a adoptar os mesmos processos económico-financeiros das suas congéneres e

concorrentes (europeias, norte-americanas e outras) que já lideram nos mercados. Por isso as economias emergentes adquirem mais quotas de mercado, jogam com a dívida externa dos países, fazem um forte “lobbying” em matéria de influência estratégica. O risco deste crescendo e reforço da cartada económico-financeira, por parte das grandes economias, é que podemos estar a caminhar para o predomínio, sem regulação, do financeiro associado a uma “guerra” monetarista de contornos muito complexos, cujos primeiros sinais já são perceptíveis e que não auguram nada de construtivo e sustentável em termos sociais e económicos globais, e mesmo quanto à anunciada recuperação da crise.

#### Há algum antídoto eficaz contra esta nova tendência da economia global?

A economia produtiva não se pode tornar cada vez mais refém de uma lógica de agiotagem por parte do capital financeiro (e dos grandes grupos multinacionais), em que há entidades financeiras que todos os dias nos podem subverter as regras do jogo, por melhor que trabalhem e se esforcem os cidadãos e as empresas (que do ponto de vista financeiro estão sempre em dívida), em particular as PME, que são as mais vulneráveis quando se trata da sustentabilidade do tecido económico produtivo.

#### Pode a estratégia de desenvolvimento de um país ou de uma sociedade fazer frente a este desafio?

Nós, em Portugal, assistimos durante décadas à emissão de mensagens de falso modernismo, criando a ideia de que seria possível construir um país moderno sem sector produtivo, o que facilitou o desaparecimento de muitas empresas e, em muitos casos, de grandes empresas. Numa economia globalizada, um país, para defender os seus interesses, afirmar a sua soberania e afirmar-se nos mercados, precisa de um sector produtivo forte e inovador. E nós temos vindo a



valorizar o sector de serviços (por vezes apenas na propaganda) em detrimento do sector produtivo. Por outro lado, criou-se o mito de que todos os países vão crescer e todos vão-se desenvolver numa lógica de vender mais aos outros, quando todos querem fazer precisamente o mesmo: exportar, vender cada vez mais nos mercados externos.

#### Quer dizer que a solução está num maior equilíbrio entre produção para o mercado interno e produção para exportação?

Tem que existir uma maior preocupação com a produção de bens e serviços úteis e necessários ao desenvolvimento

“Além da actuação das multinacionais, sem regulação eficaz, há ainda um outro factor que actualmente incide de forma muito negativa sobre a maioria da população trabalhadora: o fundamentalismo financeiro e monetarista.”

interno de uma dada sociedade, neste caso a portuguesa, que reduza a dependência das importações, e neste sentido as PME e as micro-empresas podem beneficiar largamente desta resposta do tecido produtivo às necessidades internas de consumo. Mas, é claro, os governos precisam adoptar uma estratégia de desenvolvimento que potencie, de forma evolutiva e sustentada, a produção e o consumo internos – sem consolidar a ideia de que consumo é sinónimo de moderno –, que reduzam a importação de bens e serviços que o país pode e deve produzir. Esta opção traduzir-se-á por mais *know-how*, mais qualificação, mais motivação, mais inovação, mais investigação, mais qualidade, melhores preços, e até mais exportação.

#### Há factores de contexto que são fundamentais para o bom funcionamento e para o sucesso das empresas?

Em termos de investimento produtivo e de mercado interno, há questões – porque são vitais para o desenvolvimento – que deveriam ser amplamente debatidas tanto no plano interno como europeu, como sejam, entre outros, os recursos energéticos, o custo dos transportes, a burocracia. Acredito que se conseguirá criar alternativas face aos bloqueios que a própria sociedade produz actualmente em vários domínios, originando o perigo de rotura nos planos social, ambiental, energético, bem como face a novas perspectivas, como por exemplo em matéria de políticas agrícolas.

#### Os sindicatos procuram olhar estes problemas na sua globalidade sem perder de vista a sua especificidade?

É necessário um maior sentido de responsabilidade social e, portanto, um compromisso mais sólido com o bem-estar das pessoas. Esta questão de uma atitude responsável, por parte das empresas, do mercado e dos próprios cidadãos, é particularmente determinante quando os insistentes apelos ao consumo e ao individualismo, ao salve-se quem puder, frequentemente se potenciam negativamente. Esta questão

merece uma atenção especial por parte da acção sindical e torna-se um desafio complexo para todos os actores colectivos, incluindo o próprio Estado.

**Há cada vez mais desempregados e estes têm cada vez mais dificuldade em conseguir um novo emprego ou podem nunca chegar a conseguí-lo. Estamos diante de um desemprego endémico, sem solução à vista?**

O trabalho tem uma centralidade incontornável na vida das sociedades, que se projectam de forma sadia e próspera no futuro. Se não se revaloriza rapidamente o conceito de emprego, assegurando remunerações e direitos de trabalho condignos, estamos a criar um tremendo factor de exclusão e de conflito social. Contudo, hoje a economia está novamente a utilizar o desemprego como instrumento para a redução da retribuição do trabalho. A tendência, segundo declarações do antigo presidente da CIP e actual Presidente do Fórum para a Competitividade, Pedro Ferraz da Costa, é para que os novos empregos, com as mesmas funções, passem a ser remunerados 20 a 30 por cento, ou mais, abaixo do que eram há poucos anos.

**Qual é a resposta dos sindicatos a esta redução da retribuição do trabalho?**

A evolução das sociedades modernas, nomeadamente de Portugal, foi conseguida – basta ver o nosso país na década de 50 do século passado – pela criação de emprego e pela prática de salários mais justos, pois é preciso não esquecer que a remuneração tornou-se historicamente parte do valor da riqueza produzida pelo trabalho, conferindo-lhe mais estabilidade e segurança em matéria de empregabilidade. Nesta medida, a negociação entre o capital e o trabalho, nem sempre fácil, permitiu no entanto a consolidação do moderno desenvolvimento da economia e da sociedade, tendo sido o trabalho justamente remunerado que trouxe mais estabilidade, segurança, produtividade e geração de riqueza às sociedades. Fazer regredir agora as remunerações salariais, em nome do que quer que seja, significa não só comprometer a estratégia do desenvolvimento social e económico sustentável, como colocar a democracia social em risco.

**Porque é para os sindicatos tão importante a contratação colectiva?**

Os estudos da OIT demonstram que, na segunda metade do século XX, o instrumento mais eficaz na produção e distribuição da riqueza em todo o mundo e com todo o tipo de governos, foi a contratação colectiva. Nenhum outro conjunto de políticas de trabalho teve tanta importância como o desenvolvimento da contratação colectiva. Contudo, esta está a ser posta em causa. Por isso, torna-se fundamental a revalorização do tempo de trabalho e do salário e da contratação colectiva, o que só pode ser feito se se verificar uma revalorização e dignificação das actividades profissionais instaladas, valorização das novas profissões e, sobretudo, do trabalho enquanto actividade produtiva, numa óptica de realização humana e de desenvolvimento social.

**O sindicalismo nórdico tem claras preocupações de desenvolvimento e sustentabilidade social,**

**tendo um modelo de parceria institucional activa e de participação financeira vantajosa para os seus associados. Porque é que os sindicatos mais a Sul não seguem o mesmo modelo?**

Os sindicatos nórdicos têm uma participação muito activa, gerindo, alguns deles, fundos de segurança social e fundos de desemprego. O sindicalismo mais a Sul da Europa não tem a mesma tradição e o mesmo comprometimento com a gestão económica e política, mas ninguém pode responsabilizar os nossos sindicatos de terem um modelo diferente,



**“Numa economia globalizada, um país como Portugal, para defender os seus interesses, afirmar a sua soberania e afirmar-se nos mercados, precisa de um sector produtivo forte e inovador, exportador mas também produtor de bens e serviços úteis e necessários ao seu desenvolvimento interno, que reduza a dependência das importações.”**

porque se o poder político e económico realmente quisesse, tinha condições de desafiar e colocar os sindicatos em posição de aceitar essa participação em matéria de gestão de parcerias em matéria de segurança social e fundos de desemprego. Contudo, os sindicatos, os governos e os patronatos devem dialogar e continuar a procurar soluções. É certo que as associações patronais são bastante activas na defesa dos seus interesses, mas têm plena consciência de que as soluções não dependem apenas delas, mas da procura de soluções por parte dos diferentes parceiros sociais, em que se incluem os sindicatos.

**O que pensa dos actuais apoios ao emprego?**

Precisamos de uma recentragem dos serviços de emprego (e formação), que deveriam estar muito mais voltados para um acompanhamento privilegiado, a todos os níveis, da inserção no mercado de trabalho, seja do desempregado

seja daqueles que procuram o primeiro emprego. Quer isto dizer que os serviços de emprego deveriam estar na posse de um bom conhecimento do tecido laboral, empresarial e económico, e ter poder político e legislativo para proteger, dignificar e fazer cumprir aquilo que, em senso comum, se designa por “empregabilidade”.

**O desempregado deve aceitar qualquer tipo de actividade profissional que lhe seja proposta pelos serviços de emprego?**



É incorrecta, do ponto de vista da gestão de recursos humanos, a ideia de que uma pessoa tem que estar preparada para aceitar qualquer tipo de trabalho, sem formação adequada para a função que vai desempenhar e estando descontextualizada da cultura da empresa de acolhimento, e ser-lhe exigido que produza logo a 100 por cento. É aqui que o conceito e a prática da precarização do trabalho, com contratações e subcontratações efémeras, tem um efeito fortemente nefasto sobre a produtividade e conduz a um abaixamento da qualidade do serviço prestado, o que se torna particularmente crítico nas grandes empresas. A CGTP-Intersindical Nacional assumiu a abordagem e combate à precariedade como um dos temas centrais da sua acção para o período 2008-2012.

**E quanto a motivação?**

Se o trabalhador é colocado numa situação em que aufera uma baixa remuneração e em que tudo é provisório, inseguro, instável, ele – que é dotado de uma psicologia humana – tende a responder necessariamente com menos disponibilidade e empenho. E com menos motivação.

**Resumindo: o que é e para que serve um sindicato hoje, e de que modo pode ser parceiro social?**

É preciso dizer que o sindicalismo enfrenta hoje desafios – que tem de articular – de dimensão local, regional, nacional e global, o que o obriga a responder às dinâmicas políticas, sociais e económicas europeias que todos os dias lhe entram pela porta. Depois, também para os sindicatos nem sempre é fácil dar resposta ao comportamento das multinacionais, que por terem

meios de decisão e acção muito próprios, se sobrepõem frequentemente às políticas sindicais e à legislação dos próprios Estados. Contudo, os sindicatos são, apesar de todas as suas fragilidades, o movimento social mais representativo e perene desde a Revolução Industrial. Em Portugal temos associações de classe (embriões de sindicatos) desde o final da década de 30 do século XIX. E têm tido uma participação activa na sociedade, fundamental no seu processo de desenvolvimento e democraticidade. Nesta medida, a organização das pessoas no trabalho e as próprias organizações de trabalhadores, que se

batem pela defesa de direitos fundamentais na relação capital-trabalho, terão que existir, como actores colectivos de diálogo e negociação, mas também enquanto movimento social que questiona o sistema desde a sua génese e que, a partir do social, evidencia a necessidade de reformas e roturas no processo de transformação social e política das sociedades, papéis que notoriamente desagradam às actuais políticas neo-liberais.

**Os sindicatos, enquanto organização dos trabalhadores, são insubstituíveis?**

Os sindicatos têm que afirmar a centralidade, as questões e os valores do trabalho, trazê-los para a sociedade, mobilizando-a, pois não há mudança sem a mobilização de cidadãos. Recordo que em França existe uma taxa de sindicalização relativamente baixa, mas a capacidade de mobilização da sociedade francesa, por parte dos sindicatos, é muito alta.

**Este tema conduz novamente ao conceito de parceria dos sindicatos. Qual a sua importância?**

Quanto à condição de parceiro do sindicalismo, que tantas vezes se utiliza, é preciso que se diga que não há entendimento e denominadores comuns sem primeiro haver a afirmação das partes – os direitos têm que ser representados, expressos, confrontados – porque a sociedade também é feita de conflitualidades, de interesses contraditórios, nomeadamente nas relações do capital e do trabalho. Mas o que é fundamental é chegar ao diálogo e gerar dinâmicas construtivas, de negociação e compromisso, para que a sociedade não entre em processo de rotura e evolua com

sustentabilidade em matéria de direitos e geração e distribuição de riqueza. Quando se fala de uma relação de parceria, aquilo que pode dar mais resultados é a efectivação de uma negociação real, directa, entre os trabalhadores e os empresários, nos locais de trabalho e na realidade sectorial,

“O fundamental é chegar ao diálogo e gerar dinâmicas construtivas, de negociação e compromisso, para que a sociedade não entre em processo de rotura e evolua com sustentabilidade em matéria de direitos e geração e distribuição de riqueza.”

de modo a que os interesses em confronto se exponham, dialoguem, negoceiem, procurem soluções.

#### A Autoeuropa pode ser considerada como um caso exemplar?

Em Portugal existem inúmeras empresas, de grande dimensão e PME, que adoptaram práticas de negociação tão boas ou mesmo melhores do que aquelas que decorreram na Au-

toeuropa. Só que esta teve mais visibilidade mediática porque é uma multinacional muito conhecida e uma referência forte na economia nacional. Mas tem sido um laboratório que demonstra que, com mais ou menos críticas, os trabalhadores portugueses têm não apenas sentido de organização e eficácia quanto à defesa dos seus direitos e interesses, mas também sentido de responsabilidade social. É nestas condições que a inovação social é trabalhada e consolidada sobretudo a partir de casos exemplares, que depois se generalizam. Na inovação tecnológica é mais fácil fazer uma alteração e generalizar, mas na inovação social é preciso muito trabalho de mudança, e é aqui que as parcerias podem ser importantes.

#### Como estamos em matéria de justiça do trabalho em Portugal?

Verifica-se uma inefectividade generalizada das leis. Há legislação, não há efectividade, não se faz cumprir o que deve ser cumprido. Vivemos num país que tem uma atitude de enorme vulnerabilidade perante as leis. Isto é particularmente grave em matéria de relações entre capital e trabalho, relações que nas últimas décadas se têm desequilibrado em detrimento dos trabalhadores, muito tendo contribuído para isso o desemprego e a precarização no trabalho, a deterioração da qualidade e das condições de acesso ao emprego, que como direito fundamental, passa actualmente por uma das suas maiores crises. ■

## Breve biografia

Manuel Carvalho da Silva nasceu em Viatodos, Barcelos, em 1948, no seio de uma família de pequenos agricultores. Frequentou a Escola Industrial Carlos Amarante, em Braga, onde concluiu o curso de Formação Montador Electricista. É actualmente Secretário-Geral da CGTP-Intersindical Nacional, tendo entrado para a respectiva comissão executiva em 1977 e assumido a sua liderança em 1986. Tem uma Licenciatura (2000) e um Doutoramento (2007) em sociologia, pelo ISCTE, em que defende o trabalho como suporte dos direitos. Além de dirigente sindical, tem participado nos últimos anos em inúmeras iniciativas académicas, proferindo conferências em diversas universidades e publicado artigos e livros. É autor dos livros: Acção Sindical – Transformação e Desenvolvimento, Campo das Letras, 2000; Agir Contra a Corrente – reflexões de um sindicalista, Campo das Letras, 2002; Trabalho e Sindicalismo em Tempo de Globalização – Reflexões e Propostas, Circulo de Leitores/Temas e Debates, 2007.

