



Macro

MERCADO DE TRABALHO

A sangria dos sindicatos e do poder dos trabalhadores

Os dados mostram que a sindicalização ainda influencia positivamente os trabalhadores, mas o peso dos sindicatos continua a recuar

Texto Nuno Aguiar

Vivemos um momento paradoxal no mundo laboral: os trabalhadores perdem poder de compra há meses e poder negocial há décadas. No entanto, quando haveria mais motivos para contestação, os sindicatos continuam a sangrar, perdendo peso e número de membros. Como chegámos até aqui? O que podem os sindicatos fazer diferente?

Essa aparente contradição é ainda mais difícil de explicar quando os dados mostram que os sindicatos dão um impulso aos salários e às carreiras dos trabalhadores. Thomas Lemieux, professor na Universidade de British Columbia, no Canadá, explica à EXAME que “o consen-

so geral é que os sindicatos têm um efeito positivo nos salários e nas condições dos trabalhadores” e que, “no contexto da América do Norte, os dados sugerem que os sindicatos levam a um aumento de 10% a 15% nos salários”.

Lemieux esteve em Portugal, em junho, numa conferência sobre contratação coletiva, com alguns dos maiores especialistas do mundo no tema, em que se debateu o efeito da sindicalização. Kjell Gunnar Salvanes, professor na Faculdade Norueguesa de Economia, foi outro dos participantes. O estudo que apresentou analisava o impacto dos sindicatos ao longo da carreira dos trabalhadores, concluindo que esse efeito muda consoante a idade. Embora beneficiem todos,

“os jovens têm um maior aumento nos salários por pertencerem a um sindicato”, enquanto “os mais velhos beneficiam mais de um melhor ambiente de trabalho”, afirma, referindo à EXAME que isso se observa quando há menor utilização de baixa por doença e adiamento da reforma.

Parte do efeito dos sindicatos é intuitivo: se juntarmos as reivindicações de vários trabalhadores, isso permite-lhes ter mais força do que negociando individualmente com a empresa. Mas há dimensões desse efeito que são menos claras. E se os trabalhadores sindicalizados receberem mais apenas porque trabalham em empresas mais produtivas? No *paper* que apresentou, Lemieux conclui que os sindicatos conseguem, de facto, “extrair”



LUÍSE BARRO

mais para os trabalhadores, independentemente desse nível de produtividade.

Importa, contudo, fazer uma distinção geográfica. Ana Rute Cardoso, investigadora do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e uma das organizadoras da conferência, admite que, no mercado norte-americano, a ciência do trabalho chegou a alguns consensos: empresas com sindicatos reconhecidos pagam um prémio salarial e têm menos desigualdade nas remunerações. Mas, na Europa, os efeitos são mais complicados de estimar, porque contratos coletivos assinados entre sindicatos e empresas podem ser estendidos a setores inteiros, independentemente da sindicalização dos trabalhadores. Em Portugal, por exem-

plo, menos de 20% dos trabalhadores são sindicalizados, mas mais de 70% estão cobertos por um contrato coletivo. Uma proteção que não impede ajustamentos salariais, como vimos durante a última crise. Em momentos de dificuldades, os empregadores usam a entrada de trabalhadores no mercado laboral ou a transição entre empresas para os colocar em categorias mais baixas.

MUNDO FRAGMENTADO

De uma perspetiva histórica, há uma coincidência difícil de ignorar: a perda de dinamismo salarial acompanha a decadência da sindicalização. Essa relação tem sido notada por vários académicos. A perda de influência dos sindicatos, somada a mais ativismo de acionistas e a uma gestão mais agressiva das empresas, tem pressionado a capacidade reivindicativa dos trabalhadores e, por arrasto, os seus salários.

Em Portugal, a percentagem de sindicalizados afundou de 75%, antes da Revolução de 74, para pouco mais de 15%, em 2016. Na média da OCDE, o ponto de partida era mais baixo do que o português, mas o valor atual está próximo do nosso. “As taxas de sindicalização têm vindo a diminuir e são, hoje em dia, baixas em diversos países”, aponta Ana Rute Cardoso, por email.

Como se explica essa degradação? “Há uma tendência geral, na sociedade, que se observa há décadas: as pessoas estão menos dispostas a assumir um compromisso claro com um sindicato, partido ou organização. Até podem estar interessadas, mas apenas pontualmente, não querem fazer parte de um clube”, explica Reinhard Naumann, investigador do Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e do Território do ISCTE. Isso não seria necessariamente mau se os sindicatos continuassem a trazer os não-sindicalizados para a luta. Não é isso que tem acontecido. Embora as greves estejam em níveis do período da Troika, a participação dos trabalhadores não acompanha. “É nítido que a intensidade grevista diminuiu nas últimas décadas. Hoje, quando há uma greve geral, é largamente simbólico, com serviços públicos – como os transportes – a parar e o resto da economia a funcionar normalmente. É totalmente diferente dos

anos 80 e 90. Houve claramente uma perda de força do campo sindical e ganho de força no campo patronal.”

Paulo Pedroso concorda que “a tendência de diminuição da importância sindical é universal” e identifica uma série de grandes transformações na economia, nas empresas e na abordagem ao trabalho. “As empresas tendiam a ser verticais: do porteiro ao membro do conselho de administração, todos eram funcionários e cobertos pela negociação. Agora, no mesmo sítio, pode haver pessoas a trabalhar para dez empresas. Há muita subcontratação e muito *outsourcing*. Uma das componentes fortes do sindicalismo era a solidariedade do local de trabalho e a consciência de um destino comum; e um dos poderes dos sindicatos era proteger os mais desprotegidos. Hoje, esses trabalhadores – limpezas, transporte de valores – já não estão na empresa”, refere o ex-ministro do Trabalho. “Os sindicatos nasceram quando concentrámos trabalhadores com condições de vida semelhantes e eles desenvolveram reivindicações. Hoje, há fragmentações por todo o lado.”

Estes obstáculos podem ter-se agravado ainda mais com a pandemia e, agora, com a maior prevalência do teletrabalho. “Ainda estamos a processar esses efeitos. Mas vemos um isolamento do teletrabalhador e a autoexploração. Demorámos 200 anos a separar a vida familiar do trabalho. O horário de trabalho não foi inventado para escravizar, mas para libertar”, acrescenta Pedroso.

REAÇÃO CONSERVADORA

Com um mundo do trabalho muito diferente daquele que existia há 50 anos – mais virado para os serviços, mais volátil e precário, mais digital –, faz sentido questionar se as instituições laborais se adaptaram e se ainda são eficazes. “As configurações do mundo do trabalho e as suas instituições e movimentos foram historicamente pensados para superar adversidades ditadas pelo contexto de industrialização, mas tendo como fim o alcance de cenários de estabilidade”, responde Hermes Augusto Costa, professor na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Essa formalização do mundo laboral é atualmente desafiada por

Exame

01-08-2023

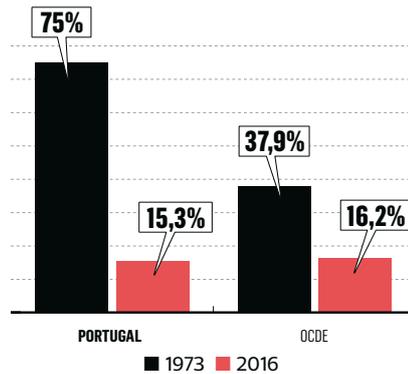
“zonas nebulosas, múltiplos contextos de precariedade, relações laborais instáveis e incertezas quanto ao futuro”, com uma “tensão entre velhos e novos modos de trabalhar, num contexto em que as próprias leis do trabalho (muito orientadas para o passado) estão a procurar adaptar-se aos novos temas, linguagens e conceitos (internet das coisas, Inteligência Artificial, uberização, big data, etc.)”.

Para Rute Cardoso, “a ação sindical ainda não conseguiu ajustar-se a um mundo laboral em que ‘flexibilidade’ e ‘mobilidade’ são palavras-chave”. “Lutar pela garantia de funções imutáveis ao longo do tempo, horários rígidos, imobilidade geográfica, não se coaduna com as necessidades de muitas empresas e, por vezes, com a própria vontade ou disponibilidade de trabalhadores mais jovens e qualificados”, acrescenta, notando que a mobilidade e a flexibilidade, desde que reguladas, “não têm necessariamente de prejudicar o trabalhador”.

Perante o choque desta transformação, os sindicatos tiveram uma “reação conservadora”, critica Pedroso. “Quando algumas profissões são expulsas das empresas, os sindicatos lutam pelas que ficam, acabando como guardiões daqueles que já são os mais protegidos do mercado de trabalho. Não se aproximaram dos precários, mas sim dos núcleos da geração que já era predominante nos sindicatos. Um bom exemplo são os trabalhadores de plataformas: ninguém os aceita.”

Geram-se assim fatias de trabalhadores, normalmente mais frágeis, sem representação. Recorde-se que, nos momentos mais agudos da crise e austeridade do período da Troika, proliferaram novos movimentos que contribuíram para organizar as megamanifestações, que não só obrigaram o governo a recuar na subida da TSU para os trabalhadores como acabaram por ser o momento de maior pressão sobre a governação de Pedro Passos Coelho.

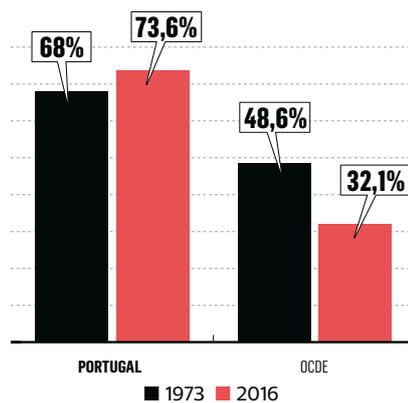
Esse conservadorismo reflete-se na própria forma como são conduzidas as negociações. “Temos uma contratação coletiva que não chega a novos temas. É muito baseada na negociação de categorias e tabelas salariais, onde os sindicatos conseguem alguns avanços, principalmente entre os rendimentos mais baixos”, acrescenta Pedroso.



SINDICALIZAÇÃO

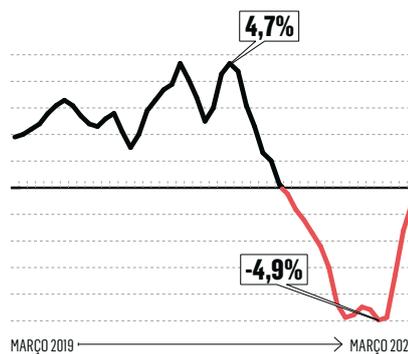
% de trabalhadores sindicalizados

Cada vez menos trabalhadores aderem a sindicatos, especialmente no privado



% de trabalhadores abrangidos por acordo de contratação coletiva

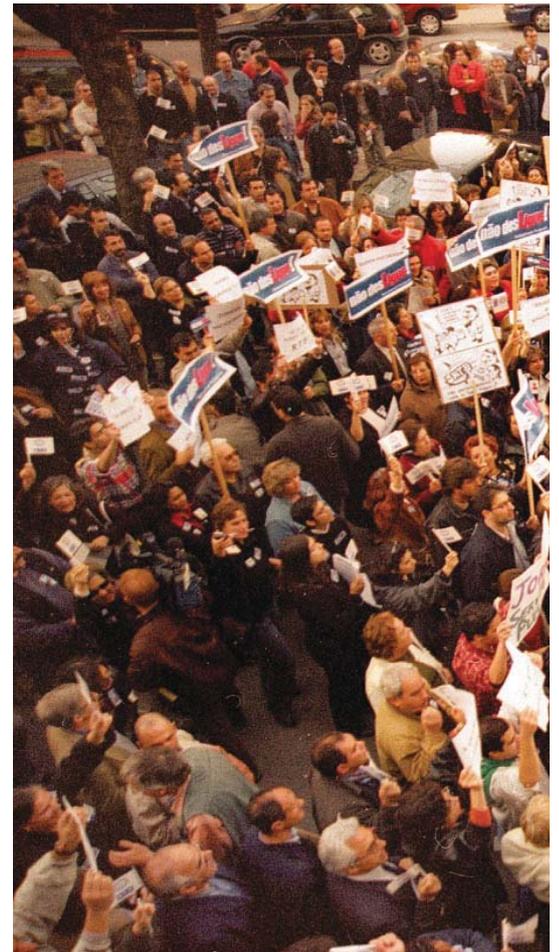
Porém, a cobertura por convenções coletivas manteve-se estável em Portugal



SALÁRIOS REAIS AFUNDAM

Variação homóloga real das remunerações brutas

Devido à inflação, trabalhadores enfrentaram fortes perdas de poder de compra



TIROS NOS PÉS

Numa entrevista recente à VISÃO, o Nobel da Economia David Card, coorganizador da conferência em Lisboa, mencionava as dificuldades que os sindicatos estão a enfrentar na transição de uma economia industrial para uma economia de serviços (veja-se a fraca força que existe nos setores da hotelaria e da restauração), mas também uma questão geracional. “Um dos problemas é que muitas pessoas envolvidas nos sindicatos são mais velhas, mais antiquadas, e os trabalhadores do futuro são muito diferentes daqueles com os quais cresceram”, assinalava. “É preciso repensar aquilo que os sindicatos tentam representar entre os trabalhadores.”

As últimas décadas não foram simpáticas para os sindicatos. Houve uma vaga de liberalização na economia, uma série de crises graves, às quais vieram agarra-



INÁCIO LUDGERO

dos movimentos de austeridade e precariedade. Isso foi especialmente intenso em países do Sul da Europa, como Portugal, que tiveram programas de ajustamento. No entanto, os sindicatos podem olhar para dentro e refletir sobre o que é possível fazer diferente para reconquistar algum do peso perdido.

Hermes Costa reconhece que “podem ser atribuídas ‘culpas’ aos sindicatos” pela situação atual. E exemplifica várias áreas em que a sua ação tem sido insuficiente: “Dificuldades de agregação de interesses e de construção de identidades coletivas, défice de eficácia da ação sindical, temerário rejuvenescimento de quadros, baixa presença de mulheres nas direções dos sindicatos, limitada abertura a outros temas e estruturas não sindicais, excesso de partidarização da ação sindical, défice de internacionalização.”



As pessoas estão menos dispostas a assumir um compromisso com um sindicato. A intensidade grevista diminuiu nas últimas décadas”

Reinhard Naumann
ISCTE

À EXAME, Manuel Carvalho da Silva, ex-secretário-geral da CGTP, não recusa alguma responsabilidade da parte dos sindicatos. Embora prefira destacar o que descreve como “um aprofundamento do individualismo” e “uma polarização da sociedade em todas as áreas”, reconhece que há aspetos a melhorar. Carvalho da Silva refere os “atrasos na formação de quadros”, a “desatenção à memória histórica” e a “incapacidade de articular agendas sociais e laborais com as agendas políticas” dos partidos. Além disso, admite que, “numa sociedade de imediatismos, o sindicalismo não tem tido capacidade para dar resposta às mudanças tecnológicas”.

Nalguns casos, são os próprios sindicatos a dar tiros nos pés. O ambiente sindical português é marcado por fortes tensões e competição entre a CGTP e a UGT, ainda agarradas a um velho conflito partidário. Por vezes, as duas estruturas parecem esforçar-se mais por combater entre si do que para trabalhar em conjunto, o que contrasta com as confederações patronais, que, tirando diferendos pontuais, falam a uma só voz.

O ex-líder da CGTP concorda que essa concorrência entre as centrais “prejudica, e de que maneira”, a luta laboral, dizendo que é necessário um esforço de aproximação de ambos os lados.

É tentador olhar para os exemplos de outros países – onde existe mais cooperação e quadros negociais mais pacíficos –, mas não existem modelos perfeitos, e o ambiente sindical que se vive em Portugal tem raízes históricas. “O contexto português inscreve-se no grupo de países do Sul (França, Itália, Espanha, Portugal e Grécia), que tem, na sua base, características como: industrializações tardias, auto-emprego elevado, predomínio de pequenas e médias empresas e uma tradição de partidos comunistas fortes e de movimentos operários e sindicatos ideologicamente divididos”, explica Hermes Costa. “As relações laborais são muito politizadas, marcadas pelo conflito e orientadas para a negociação com o governo, sendo que a regulação do emprego depende mais da legislação do que da negociação coletiva.”

Acabamos por ter instituições de mercado de trabalho altamente dependentes da cor do partido que está no poder. “As

ANA RUTE CARDOSO / Investigadora do ICS da Universidade de Lisboa

“A AÇÃO SINDICAL NÃO CONSEGUIU AJUSTAR-SE A UM MUNDO DE FLEXIBILIDADE E MOBILIDADE”

A especialista em mercado de trabalho falou com a EXAME sobre os efeitos da sindicalização

Qual é consenso académico em relação ao efeito da sindicalização nos trabalhadores e nas empresas?

Em países onde o salário negociado na contratação coletiva é pago aos trabalhadores sindicalizados (EUA, Canadá, Reino Unido), nas empresas onde os sindicatos são reconhecidos, existe consenso em torno de duas ideias: nas empresas sindicalizadas os trabalhadores auferem um salário mais elevado, ou seja, existe um “prémio salarial” associado aos sindicatos; a distribuição de salários é mais comprimida (menor desigualdade) no setor sindicalizado. Porém, na maioria dos países da Europa Continental, os salários da contratação coletiva aplicam-se também a trabalhadores não sindicalizados, por via das extensões dos contratos coletivos. Nestes países, é difícil quantificar o impacto da sindicalização sobre os salários, pois a esmagadora maioria dos trabalhadores encontra-se coberta pelos salários da contratação coletiva (acima de 80%, no caso português), embora a parcela de sindicalizados seja, em diversos países, muito mais baixa.

Esses efeitos têm-se degradado/acentuado?

Não temos evidência de grandes alterações nesses efeitos (mas alguns desses tópicos só recentemente começaram a ser tratados).

Assiste-se a uma perda de representatividade dos sindicatos entre os trabalhadores? Que consequências pode ter?

As taxas de sindicalização têm vindo a diminuir e são, hoje em dia, baixas em diversos países. Existe ainda outro fenómeno, mais recente, de aparecimento de sindicatos que agregam um número extremamente reduzido de trabalhadores e são criados com o intuito de

fragmentar a negociação e dividir o lado dos trabalhadores. Isso leva à redução do poder negocial dos trabalhadores.

As instituições laborais (sindicatos, confederações, mecanismos de contratação coletiva) estão adaptadas às novas realidades do trabalho? Que alternativas existem?

A ação sindical ainda não conseguiu ajustar-se a um mundo laboral em que “flexibilidade” e “mobilidade” são palavras-chave. Lutar pela garantia de funções imutáveis ao longo do tempo, horários rígidos, imobilidade geográfica, não se coaduna com as necessidades de muitas empresas e, por vezes, com a própria vontade ou disponibilidade de trabalhadores mais jovens e qualificados. Para um operador de máquina a vapor, quando esse equipamento deixa de ser utilizado, a alternativa é requalificação para outra função ou desemprego. Por isso, a mobilidade de funções, a flexibilidade de horários ou a mobilidade geográfica não têm necessariamente que prejudicar o trabalhador. Devem ser negociadas e reguladas. Não deveriam ser um tabu.

Uma alternativa ao atual sistema de negociação coletiva de que se fala bastante consiste em aproximar a negociação ao nível da empresa, por exemplo, através de comités de empresa, ou seja, descentralizar a negociação. A experiência em alguns países é positiva. Porém, é importante não usar isso como um sofisma para eliminar a palavra “coletiva” da negociação, sobretudo num país como Portugal, onde 2/3 das empresas têm entre 1 e 4 trabalhadores. “Descentralizar” a negociação, num país em que predominam empresas de tão pequena dimensão, significa cada trabalhador passar a “negociar” com o patrão... perde-se qualquer dimensão, voz, ou força coletiva. Em Portugal, não poderá ser o modelo-padrão.



portarias de extensão dão uma ilusão de poder aos sindicatos”, observa Paulo Pedroso, referindo-se ao mecanismo que estende a um setor inteiro o acordo conseguido entre sindicatos e empregadores. “Quando a base sindical é muito fina, deixa de haver poder para impor progresso. Generalizam-se conquistas mais fracas.”

MOVIMENTOS ALTERNATIVOS

Não significa que não haja exemplos de vitalidade no mundo sindical português. Alguns sindicatos mantêm viva a sua capacidade de recrutamento de trabalhadores e a sua força negocial. Em primeiro lugar, há uma diferença grande entre público e privado. No público – como se observa, por exemplo, com as manifestações e greves dos professores –, há níveis de sindicalização mais elevados e armas que obrigam a cedências de governos que também querem ganhar eleições.

Porém, também há bons exemplos no privado. Naumann aponta o Sindel (Sindicato Nacional da Indústria e da Energia) e o STAD (Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza,



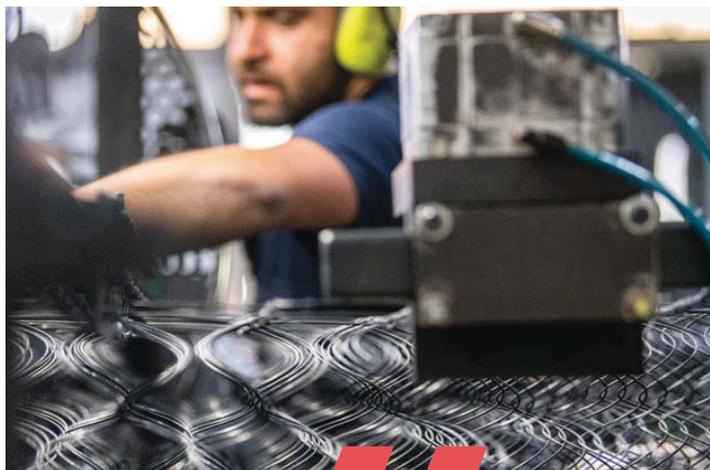
D.R.



GONÇALO ROSA DA SILVA



MARCOS BORGES



D.R.

Domésticas e Actividades Diversas). Um é afiliado à UGT, o outro à CGTP. “Representam o sindicalismo eficaz, mobilizador e representativo, que consegue resultados interessantes”, elogia o académico.

No entanto, perante as dificuldades gerais dos sindicatos ou a desilusão com a sua atuação, vão surgindo outros movimentos alternativos. No caso da luta dos professores, vimos como foi um novo sindicato, o STOP, a dar fôlego às manifestações, com métodos, aliás, bastante criticados (entretanto, foi também noticiado que há a intenção de formar um novo partido político a partir desse sindicato). Além disso, temos visto outros movimentos inorgânicos a nascer, e André Ventura anunciou a vontade de entrar no jogo sindical, uma área até agora historicamente dominada pela esquerda.

Mesmo no seu campo político tradicional, vão aparecendo novidades. É o caso do Sindicato do Proletariado, fundado em maio do ano passado. João Castro, 38 anos e técnico de manutenção de aeronaves, é o coordenador da direção e explica à EXAME que a decisão de fundar o sindicato



O trabalho continuará a ser central, portanto continuará a ser imprescindível a organização de trabalhadores no espaço de trabalho”

Manuel Carvalho da Silva
Ex-secretário-geral da CGTP

nasceu do “desencanto com outras estruturas sindicais”. O que o frustrava? “Falta de democracia interna dos sindicatos, não do ponto de vista formal, mas não era promovida a participação dos trabalhadores; falta de resposta às questões individuais, com muita burocracia e pouca eficiência; e uma luta coletiva sempre passos atrás das lutas dos trabalhadores”, critica, dando como exemplo o período da Geringonça, em que a contestação sindical esteve mais adormecida, apesar de os problemas não terem desaparecido.

Não revela quantos membros conseguiram arregimentar até agora; diz apenas que têm trabalhadores em todos os distritos do País. Assume igualmente a sua ligação pessoal ao MRPP, e não é difícil ver aqui uma via para o partido ganhar uma influência social que não tem conseguido alcançar nas urnas.

Basta entrar no *site* do Sindicato do Proletariado (SP) para perceber que estão a tentar modernizar a comunicação. “Grande parte dos sindicatos manteve a sua estrutura comunicacional rígida. Têm *sites* que parece que saíram dos anos 90”, aponta João Castro, dizendo que, no SP, tentam ser ágeis na utilização do WhatsApp. Têm um TikTok. “Das duas, uma: ou tentamos alterar os sindicatos por dentro – e alguns de nós tentaram, sem sucesso – ou criamos um sindicato novo, em que tentamos implementar as políticas que achamos corretas.”

Para Naumann, o nascimento destes novos organismos não deve ser visto como um desenvolvimento negativo. “Vivemos numa sociedade aberta, e pode ser bom isso acontecer quando os mecanismos tradicionais não funcionam”, explica. Contudo, alerta que tal “pode levar a uma pulverização do setor sindical”, que, aliás, já é um problema em Portugal. “Há mais de 20 sindicatos na PSP, há mais de 40 entre os professores, acordos coletivos em grandes empresas como a EDP têm a assinatura de 50 sindicatos”, refere. Alguns microssindicatos nascem para representar causas únicas ou de nicho, por vezes pretendendo apenas desorganizar o diálogo social num setor. “Em certas situações, não representam literalmente ninguém. Essa pulverização diminui claramente a capacidade dos que ainda têm força para representar uma classe.”

Exame

01-08-2023



JOSE CARLOS CARVALHO

Vale também a pena mencionar que há uma corrente que defende a necessidade de descentralizar a negociação coletiva, colocando-a mais ao nível da empresa. Foi um debate que esteve muito presente durante o programa de ajustamento. Rute Cardoso reconhece que “a experiência em alguns países é positiva”, mas “é importante não usar isso como um sofisma para, efetivamente, eliminar a palavra ‘coletiva’ da negociação, sobretudo num país como Portugal”. Porquê? Porque dois terços das empresas têm menos de cinco trabalhadores, e a grande maioria não tem mais do que um por categoria profissional. Descentralizar nestas condições “significa cada trabalhador passar a “negociar” com o patrão... perde-se qualquer dimensão, voz ou força coletiva”, antecipa. “Em Portugal, não poderá ser o modelo-padrão. De modo semelhante, a ideia recente de que somos todos ‘colaboradores’ de empresas e já não trabalhadores é também um modo de individualizar a negociação.”

Nesta equação, é necessário incluir ainda o Estado, principalmente num país tão dependente dele para definir os equilíbrios nas relações laborais. Em Portugal,

esse debate surgiu em torno da caducidade das convenções coletivas, um dos principais pontos de discórdia entre PS e PCP/BE. A solução de arbitragem encontrada na “Agenda do Trabalho Digno” – pouquinho para os sindicatos, inconstitucional para os patrões – fica a meio caminho. Devem os governos ir mais longe e encontrar formas de incentivar a sindicalização, mesmo que custem dinheiro? O estudo de Gunnar Salvanes conclui que taxas de sindicalização mais elevada têm impacto nas despesas com subsídio de desemprego e outros apoios sociais, o que significa que “há um efeito orçamental na sindicalização que mais do que compensa a perda de receitas fiscais com um subsídio à participação”.

Segundo Lemieux, “o benefício para o Estado é que salários mais altos e menor desigualdade reduziram a necessidade de políticas redistributivas caras, que têm de ser financiadas por receitas fiscais”.

Neste texto, ainda não foram referidos os patrões, que, com os sindicatos, formam os dois lados da moeda de um ambiente laboral beligerante. A mistura de sindicatos esvaziados e trabalhadores

insatisfeitos acabará por resultar em formas de contestação mais duras, inorgânicas e com menos capacidade e vontade de dialogar. “É importante que a atitude do patronato mude nalguns setores. Mas o essencial é que os sindicatos, eles próprios, se coloquem numa situação que lhes permita responder aos desafios, com mais transparência, participação democrática e uma atitude proativa, virada para resolver problemas. Se não o conseguirem, não ganharão o apoio os trabalhadores”, antecipa Naumann.

Carvalho da Silva reconhece as dificuldades e diz ser necessário “manter a resistência”, “trazer a precariedade e os baixos salários” para a frente das reivindicações, formar e qualificar melhor os quadros dos sindicatos e usar todos os mecanismos de comunicação disponíveis. “O trabalho continuará a ser central. Portanto, continuará a ser imprescindível a organização de trabalhadores no espaço de trabalho”, sublinha.

Conhecendo o papel importante que os sindicatos têm para os salários e outras condições materiais, a sua incapacidade de travar a hemorragia pode significar também a derrota dos trabalhadores. ●