
Os sindicatos e a realidade: Novas soluções ou velhas práticas

Paulo Fernandes¹

Introdução

A partir de algumas ideias que estiveram presentes ao longo dum trabalho de investigação realizado no âmbito do mestrado em sociologia do trabalho, pretende dar a conhecer alguns resultados e reflectir um pouco sobre estes.

O trabalho foi realizado em duas empresas da indústria naval entre 1996/97 (trabalho empírico), uma mais direccionada, pelo menos inicialmente para a construção naval, enquanto a outra, direccionada para a reparação naval. A esta situação não foi alheia as dificuldades que estas enfrentaram, numa primeira fase a empresa ligada a construção naval, posteriormente, a situação da crise viria a estender-se à outra mais vocacionada para a reparação naval.

Em termos de relações laborais, isto acabou por ter uma série de implicações, nos finais dos anos setenta, princípios e meados dos anos oitenta, com conflitos permanentes, resultantes das diversas dificuldades (reestruturação das empresas, redução de efectivos, conjuntura desfavorável, etc).

Estas empresas, apresentam ainda um outro aspecto, ou “particularidade”, se assim podemos dizer, e que tem a ver com o papel bastante activo que estas tiveram durante a implantação da democracia durante o 25 de Abril de 1974, e no período que se lhe seguiu, onde como alguns afirmam, se jogaram e aplicaram estratégias operárias/patronais, tendo em conta a redefinição das forças presentes nas empresas, no entanto, esta situação não é linear, já que no caso da empresa de construção, os capitais eram públicos (havia sido nacionalizada durante o período revolucionário), assim sendo, o peso do Estado era bastante forte e por outro lado, também limitava os campos de acção.

No caso da outra empresa, sendo maioritariamente constituída por capitais privados apesar de alguma intervenção estatal durante um determinado período), manteve-se sempre na esfera privada, daí ter-se revelado um palco onde os actores presentes tentavam usar as diversas estratégias, de uma forma mais ou menos livre.

O movimento sindical nestas empresas, sempre teve uma dinâmica muito própria, onde o pluralismo, apesar de existir uma maioria sindical fortemente conotada com uma determinada corrente, os resultados nem sempre, foram ou corresponderam aos números das forças presentes, pelo menos na empresa privada (no caso da comissão de trabalhadores, esta chegou a ser liderada pela corrente minoritária).

1. O Objecto de estudo

O objecto de estudo deste trabalho foi a acção sindical nos estaleiros que compunham naquele momento a Lisnave (três estaleiros), incluindo a própria ex-Setenave (Solisnor). A acção sindical envolve várias dimensões de análise que se encontram interligadas e que formam as dimensões deste objecto de estudo.

O interesse pela acção sindical na indústria naval, prende-se com o objecto mais geral do trabalho, que será a crise do movimento sindical, ou das dificuldades que este atravessa, não só em termos internos (organização, associados), como em termos externos (participação em determinados órgãos, globalização crescente das actividades), estabelecendo se possível um paralelismo entre a evolução do movimento sindical na Lisnave e a evolução em termos mais gerais no contexto nacional, mas sem esquecer que se trata de um estudo de caso e por isso não

¹ Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal
Departamento de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos
Campus do IPS – Estefanilha 2914-503 Setúbal Portugal - pfernandes@esce.ips.pt

representativo dessa mesma realidade, embora o seu aprofundamento tenha interesse para o conhecimento desta realidade mais geral.

Esta abordagem do sindicalismo tem como ponto de referência, as várias dimensões da sua expressão, ou seja parte do postulado de continuidade entre as práticas discursivas e não discursivas, sem nunca deixar de ter em conta as suas manifestações concretas, ou seja perceber as descontinuidades que por vezes se manifestam e que acabam por ter implicações no papel dos sindicatos.

Procura-se perceber como os discursos e a prática se conjugam na própria acção sindical, como manifestação de um determinado tipo de consciência sindical. É preciso compreender a justificação e a motivação dos actores sociais como fundamentação das suas práticas, mais do que as suas opiniões.²

Partindo da acção sindical, actuação concreta na realidade, na sua acção em órgãos representativos dos trabalhadores, na comissão de trabalhadores e as manifestações ligadas a estas dimensões, tais como as taxas de sindicalização, a participação nos actos eleitorais para os órgãos representativos dos trabalhadores.

Os sindicatos analisados foram sobretudo os sindicatos dos metalúrgicos, afectos às duas centrais sindicais, já que representavam a grande maioria dos trabalhadores dos estaleiros e são eles que têm maior expressão na representação destes trabalhadores.

2. Metodologia

A metodologia utilizada neste estudo de caso, serviu-se essencialmente de instrumentos de tipo qualitativo, já que foram realizadas um conjunto de entrevistas, a vários dirigentes sindicais, que desempenhavam funções sindicais, ou que já tinham desempenhado nos três estaleiros que a empresa possuía na altura da realização do estudo empírico.

No entanto, os dados quantitativos também estiveram presentes, através da análise estatística dos resultados das votações para as comissões de trabalhadores, bem como dos documentos relativos aos trabalhadores sindicalizados fornecidos pela empresa, ou seja trabalhadores que pagavam a sua quotização através da empresa.

3. As relações sociais de trabalho

As relações sociais de trabalho, no período anterior ao 25 de Abril, eram reguladas por contratos colectivos de trabalho, não havendo nenhum acordo directamente negociado entre a entidade patronal e os seus trabalhadores. O espaço da acção sindical legal, era inevitavelmente reduzido, o que, conjugado com a repressão governamental e patronal, empurrava os trabalhadores para uma acção e organização clandestinas.

Depois da “Primavera” marcelista e com a introdução de algumas aberturas em termos sindicais, principalmente no que dizia respeito à legislação, grande parte destes sindicatos começaram a ser dominados por direcções próximas da oposição ao Estado corporativo, o que de algum modo levou a uma reacção e a um recuo (revogação) de algumas leis que haviam permitido à oposição controlar as direcções destes sindicatos.

Quando o 25 de Abril ocorre, muitas destas direcções voltam ao domínio da oposição, alguns dos sindicatos corporativos são desactivados e sobre as suas “ruínas”, nascem novos sindicatos dominados essencialmente por linhas próximas da CGTP-in, que havia sido fundada em 1973 (legalmente só em 1974) que se encontrava próxima do PCP e de alguns sectores próximos do PS.

Na Lisnave e na própria Setenave os sindicatos tiveram sempre um papel bastante activo, o que por vezes resultava numa grande exteriorização das suas acções (principalmente no período após o 25 de Abril), mas nos últimos a sua visibilidade exterior tem sido menos

² Cf. GAGNON (1991).

notada do que tinha sido nos anos setenta.³ No entanto, a situação nos estaleiros não é homogénea: o estaleiro da Margueira irá ser o mais reivindicativo, seguindo-se o estaleiro da Mitrena na altura fazendo parte da Setenave, que se irá associando aos vários movimentos que surgem no principal estaleiro da Lisnave, já que o estaleiro da Rocha (menores dimensões e mais antigo), terá sempre uma posição mais moderada, talvez esta posição, seja devida às suas características específicas; menor número de trabalhadores, uma relação entre trabalhador/administração mais próxima, com uma natureza mais paternalista das próprias relações internas.

As movimentações sindicais que se verificaram nas empresas, apesar da existência de uma única central sindical, até esse momento, muitas acabaram por fugir ao controlo desta, no caso da Lisnave e da própria Setenave houve algumas acções espontâneas que se encontravam mais ligadas aos movimentos de extrema esquerda, do que ao PCP e ao próprio PS, que se viram nos primeiros tempos, de algum modo ultrapassados pelos acontecimentos.⁴

A maioria dos trabalhadores ou o grupo de facto mais representativo eram os trabalhadores metalúrgicos, o que levou à implantação de um sindicato dos metalúrgicos, o qual viria a ser o mais representativo em termos de efectivos, mesmo após alguma pulverização sindical que se veio a verificar posteriormente. Esta dispersão atingiu maiores dimensões na Lisnave do que na ex-Setenave/Solisnor.⁵

A situação destas empresas evoluiu rapidamente. Nos últimos anos passou de uma situação de conflito ofensivo quase permanente, para uma situação de acalmia em que ainda existia uma conflitualidade defensiva como forma de resistir a uma situação menos favorável, para por fim atingir uma situação estável e de normalização das relações dentro da empresa, em que o conflito é substituído pelo diálogo com a progressiva institucionalização dos vários órgãos representativos dos trabalhadores (ORT's), que tentam gerir as respectivas administrações, a crise e a reestruturação das empresas, sem que a existência das empresas seja posta em causa e resistindo às tentativas mais radicais.⁶

4. Algumas considerações finais

Os resultados finais acabaram por ser bastante reveladores da situação que vive no sindicalismo português, apesar de ser um caso particular e bastante circunscrito, até pelo passado histórico que lhe está associado.

De uma forma geral, o que foi referido pelos intervenientes é que as práticas sindicais tendem a adaptar-se à realidade, pelo menos, dentro de alguns limites considerados como aceitáveis, ou seja, a negociação é feita com base na margem de manobra do momento, mas sem esquecer a estratégia.

Em primeiro lugar, podemos dizer que estas mudanças estão associadas a causas externas aos sindicatos, como, por exemplo, a precarização do emprego, a diminuição dos efectivos das grandes empresas, o aumento da subcontratação e da própria diferenciação entre os vários grupos de trabalhadores.

Em segundo lugar, podemos considerar as causas internas, como por exemplo, ao nível das centrais sindicais aconteceram uma série de alterações que acabaram por se traduzir em transformações, tais como, alterações na estratégia das duas centrais sindicais, em termos de relacionamento entre elas (alguma confluência de pontos de vista).

Importa referir agora alguns aspectos significativos, por exemplo, se a sindicalização não é decorrente da satisfação com a actividade sindical, só essa satisfação garante a ocupação e

³ Com a normalização das relações sociais e com a diminuição dos movimentos exteriores à empresa, a visibilidade da sua vida interna diminui e as acções centram-se mais nos aspectos internos da empresa.

⁴ Cf. Patriarca (1978).

⁵ Os sindicatos dos metalúrgicos afectos à CGTP, continuam a ser os mais representativos, tanto na Lisnave, com cerca de 70% do total dos trabalhadores sindicalizados, enquanto na ex-Setenave/Solisnor esse valor sobe para os 75% do total dos trabalhadores sindicalizados.

⁶ Acordo de 1994 que previa a redução de efectivos, inicialmente um valor, mas após um processo de negociação esse valor viria a ser reduzido.

o alargamento do espaço de representação, e só ela pode garantir que ele não seja perdido, o que não deixa de ser interessante, basta olhar o exemplo da Lisnave, enquanto na ex-Setenave/Solisnor, a corrente sindical ligada à CGTP conseguia resultados negociais, na Lisnave a situação foi outra, o que acabou por se reflectir nas respectivas comissões de trabalhadores (CT's), com situações opostas, por um lado, na Lisnave a CGTP perdeu a hegemonia para a UGT (durante um certo período), enquanto na ex-Setenave/Solisnor, esse domínio manteve-se sempre.

A crise sindical na Lisnave tem uma origem mais exógena, ou seja, resulta mais de factores exteriores ao movimento sindical, do que propriamente por problemas dos sindicatos, já que os níveis de sindicalização continuam a ser muito elevados, situando-se no período analisado acima dos 80% dos trabalhadores efectivos (1996).

Os discursos e as práticas acabaram por ser identificados de forma descontínua, ou seja, por vezes o discurso acaba por ser mais forte que a prática, já que esta procura responder a certos desafios que lhe são colocados dentro do espaço de trabalho.

Em termos de prática sindical, pelos menos alguns sindicalistas referiram-no, a proximidade com os associados acaba por ser um factor bastante valorizado por parte destes, ou seja, apesar de as coisas não se passarem da mesma forma, continua a haver algumas práticas que vêm do passado.

Por fim e para finalizar, podemos afirmar que estas práticas passadas, nalguns casos têm-se adaptado às novas realidades e continuam a dar resposta, pelo menos em determinados contextos de trabalho, o que não podemos generalizar a todos os espaços de produção, já que temos de ter em conta os grupos em presença.

Bibliografia:

- FERNANDES, Paulo (2000), **As Relações Sociais de Trabalho na Lisnave: crise ou redefinição do papel dos sindicatos**, Lisboa, JNICT, Policopiado, ISCTE.
- FREIRE, J. (2001), **Sociologia do Trabalho: Uma Introdução**, Porto, Edições Afrontamento.
- GAGNON, Mónica J. (1991), “Le syndicalisme: du mode d’appréhension à l’objet sociologique”, *in* Sociologie et sociétés, Vol. XXIII, nº 2, pp. 79-95.
- LIMA, Marinús P. de et al. (1992), **Acção sindical e desenvolvimento**, Lisboa, Ed. Salamandra.
- LIMA, M. P. de et al. (1991), “Relações de Trabalho, Estratégias Sindicais e Emprego (1974-90)”, *in* **Análise Social**, nº 114, Lisboa, pp. 905-943.
- PATRIARCA, Maria de Fátima (1978), “Os operários portugueses na revolução: a manifestação dos operários da Lisnave de 12 de Setembro de 1974”, *in* **Análise Social**, nº 56, Lisboa, pp. 695-727.
- TOURAINÉ, Alain et WIEVIORKA, M. (1988), “La classe ouvrière et le mouvement ouvrier”, *in* MEDRAS, H. et VERRET, M. (orgs.), **Les champs de la sociologie française**, Paris, Armand collin, pp. 75-86.