

SOCIEDADE ABERTA

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES

Professor do ISCTE



O sindicato necessário

Hoje, a actividade sindical está decisivamente condicionada por factores económicos e políticos que transcendem as fronteiras nacionais.

As razões do enfraquecimento do sindicalismo estão, em grande parte, identificadas pelos próprios responsáveis do movimento sindical nos vários países. Podem estar partidariamente condicionados, mas não é crível que andem a dormir, agarrados a velhas fórmulas e a métodos de actuação obsoletos.

O que ocorre é que o mundo em que os sindicatos se movem mudou muito – e eles não. Esse imobilismo não resulta, necessariamente, de uma teima conservadora. É, sobretudo, consequência da extrema dificuldade de encontrar uma resposta organizacional e operatória cabal aos desafios da actualidade – ao mesmo tempo que se lida com restos do passado.

Hoje, a actividade sindical está decisivamente condicionada por factores económicos e políticos que transcendem as fronteiras nacionais.

*Ninguém pode deitar foguetes.
Os empresários que hoje encaram
com bonomia a hipótese
de caducidade das convenções
colectivas existentes descobrirão,
mais tarde ou mais cedo,
que também eles
perdem com isso, e muito.*

Duas recentes reuniões – os congressos da Confederação Europeia de Sindicatos, em Sevilha, e da Federação Europeia dos Metalúrgicos, em Lisboa – andaram à volta da criação de uma dimensão transnacional forte para a acção colectiva dos trabalhadores.

Mas o sindicato é, antes do mais, uma realidade nacional. Está ligado a uma cultura, a uma tradição, a um campo de actuação que são os do país em que nasceu. É também aí que, antes do mais, se joga o seu futuro.

As formas de estruturação das empresas, os métodos de organização e gestão do trabalho das pessoas, as condições de mobilidade do capital produtivo e da mão-de-obra, a interminável re-

volução tecnológica que não pára de destruir emprego sólido na indústria (para a qual o sindicato foi talhado) e o cria, frágil, no terciário (que lhe é desconfortável), a dissolução dos referenciais revolucionários, a onda da privatização de todo o género de actividades, incluindo algumas naturalmente “públicas”, o furor competitivo geral que empurra “para o fundo” e torna improvável toda a estratégia de melhoria e incremento nas condições de trabalho – tudo isso evoluiu contra o sindicato.

O impacto destes factores na importância do fenómeno sindical tem sido tremendo. Se os números mais recentes são fiáveis (e é preciso dizer que ou resultam de ‘surveys’ ou de meras estimativas), a taxa de sindicalização, em Portugal, andarà entre os 12 e os 15 por cento. A queda, a partir de meados da década de oitenta do século passado, foi enorme.

Sabe-se que a representatividade das associações de interesses não pode reduzir-se ao número dos seus filiados. A representatividade é, sobretudo, capacidade exprimir e de mobilizar. E reflecte-se na maior ou menor “relevância” política e social das posições sustentadas. O problema principal não está, pois, na taxa de sindicalização, mas na crescente “irrelevância” do sindicato, isto é, na diminuição da sua capacidade de influir no rumo dos acontecimentos.

A situação, tão badalada, de “bloqueio” da negociação colectiva de trabalho – em vários ambientes nacionais, e não só no português – está relacionada com essa perda de relevância. As circunstâncias sugeriram a algumas organizações sindicais estratégias defensivas e de contenção que, perante a velocidade dos acontecimentos, as vão fazendo escorregar para as margens do tabuleiro. O fenómeno não resulta só de obstinações – é imposto pelos factos. Mas tem efeitos dissolventes no que resta da influência sindical.

Ninguém pode deitar foguetes. Os empresários que hoje encaram com bonomia a hipótese de caducidade das convenções colectivas existentes descobrirão, mais tarde ou mais cedo, que também eles perdem com isso, e muito.

Se se quer capacidade de ajustamento, desembaraço competitivo, trabalho motivado e qualificado, tem que se dispor de interlocutores válidos e de relações industriais dinâmicas. Sem isso, pode ter-se flexibilidade na lei, mas não na fábrica ou no escritório. Se se quer racionalidade e previsibilidade na utilização dos recursos humanos, é preciso aceitar que o “jogo” tenha regras equilibradas e assimiladas – de ambos os lados do campo. ■