O que esperam os Trabalhadores dos Sindicatos? :Entre Militantes e Clientes¹

António José Almeida
antonio.almeida@ese.ips.pt

Escola Superior de Ciências Empresariais/IPSetúbal

Resumo: Portugal, à semelhança dos restantes países do sul da Europa, tem vindo a viver ao longo das últimas décadas um período marcado pelo forte declínio da filiação sindical (Dornelas, 2000) com a consequente diminuição da capacidade das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores em se afirmarem enquanto interlocutores no quadro dos mecanismos de negociação colectiva e de regulação laboral. Este declínio pode ser explicado a partir de um conjunto articulado de circunstâncias socioeconómicas e histórico-culturais (Pichault e De Coster, 1998) associadas não só à crise do movimento sindical mas também à crescente individualização das relações de trabalho e à alteração dos tradicionais equilíbrios entre capital e trabalho. Neste quadro, e na ausência de estudos sistemáticos sobre os mecanismos que determinam a filiação/desfiliação sindical em Portugal, afigura-se-nos relevante procurar compreender as razões que levam os trabalhadores a aderir aos sindicatos e, em particular, o tipo de relação que com estes estabelecem. Assim, recorrendo a uma amostra de conveniência constituída por 25 trabalhadores com diferentes tipos de relação sindical, realizamos um estudo qualitativo de natureza exploratória com base num conjunto de entrevistas semi-directivas tendo em vista compreender a sua situação perante a sindicalização, as suas simpatias sindicais e a avaliação que fazem da acção sindical. Os resultados permitem-nos realçar o carácter dinâmico dos processos de sindicalização, a existência de diferentes simpatias sindicais bem como uma expectativa face à acção sindical fortemente marcada ora por uma lógica de cliente ora por uma lógica de militante.

Palavras-chave: Relações laborais, sindicalismo, sindicatos, gestão de recursos humanos

¹ Este trabalho contou com a colaboração dos alunos da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos da ESCE/IPS que, no âmbito da disciplina de Relações Laborais Nacionais e Internacionais, realizaram as entrevistas que lhe deram suporte.

Introdução

A discussão em torno da crise do sindicalismo tem vindo a merecer ao longo dos tempos diversos estudos e reflexões que nos remetem para o carácter heterogéneo dessa crise e para a multiplicidade de factores que lhe estão subjacentes. Com a investigação predominantemente centrada nos factores externos ao sindicalismo, porventura pelo seu carácter estruturante na explicação do fenómeno, tem vindo a adquirir alguma relevância a discussão dos factores internos que contribuem, igualmente, para explicar a relação entre trabalhadores e sindicatos.

Assim, não menorizando o papel desses factores externos, de que a globalização, a precarização das relações de trabalho ou o desemprego estrutural são elementos centrais, propomo-nos no presente texto discutir a opinião dos trabalhadores acerca dos sindicatos, as razões que evocam para a sua filiação bem como a avaliação que fazem do recurso aos sindicatos. Para a prossecução destes objectivos recorremos a um estudo qualitativo de natureza exploratória, baseado em 25 entrevistas semi-directivas a trabalhadores empregados residentes na Península de Setúbal.

Tendo em vista dar conta da problemática de partida e dos resultados empíricos obtidos estruturamos o nosso texto em cinco pontos: a discussão das dinâmicas do sindicalismo e a sua relação com os factores externos e internos à organização sindical; a explicitação da metodologia de pesquisa; a caracterização sociográfica dos trabalhadores entrevistados; a caracterização da situação perante a sindicalização e das razões para a sindicalização/não sindicalização; e, por último, o balanço das experiências no recurso aos sindicatos.

As dinâmicas do sindicalismo e a sua relação com os factores externos e internos à organização sindical

Embora seja reconhecido o papel histórico dos sindicatos enquanto “organizações que melhor deram voz aos interesses da classe trabalhadora” (Costa, 2011: 15) na luta pela dignificação e valorização económica do trabalho humano², ou nas palavras de Monteiro Fernandes (2001: 56) na “socialização dos conflitos” através da redução do “terreno disponível para a concorrência individual entre trabalhadores, criando ao mesmo tempo espaços de ‘competição política’ entre colectividades organizadas”, as últimas décadas têm vindo a evidenciar alguns traços que apontam no sentido de uma crise desta forma de representação colectiva dos trabalhadores traduzida, entre outros indicadores, num decréscimo da taxa de sindicalização, nomeadamente ao nível dos países da União Europeia (Visser, 1993 e Dornelas, 2000). Contudo, esta crise não se apresenta como um fenómeno uniforme quer do ponto de vista geográfico,

quer temporal, quer sectorial ou profissional. Não só se constata que as taxas de sindicalização tendem a ser diferentes em função dos países, como também podem variar em função de momentos históricos concretos, dos sectores económicos e dos grupos profissionais.

Esta constatação empírica reflecte o aumento dos desequilíbrios de poder na relação capital-trabalho (Kovacs, 2002), assim como a crescente fragmentação de interesses que atravessam quer os detentores do capital quer os detentores da força de trabalho³. Seria, no entanto, limitado não questionar o contributo das práticas de gestão de recursos humanos e da acção concreta das organizações sindicais para a explicação desta crise do sindicalismo num contexto em que, apesar das propostas de que caminharíamos para uma sociedade sem trabalho (Rifkin, 1997), este tende a ser cada vez mais um problema central nas sociedades de capitalismo avançado.

Como refere Cerdeira (2004), se para uns são os factores exógenos aos sindicatos que mais contribuem para explicar a crise do sindicalismo (Visser, 1993), nomeadamente os efeitos decorrentes da globalização, da liberalização dos mercados de trabalho ou do aumento do desemprego, para outros, são também os factores endógenos aos próprios sindicatos que contribuem para a explicação dessa mesma crise (Pichault e De Coster, 1998), nomeadamente as formas de organização do “mercado sindical”, as estratégias sindicais, as formas organizacionais adoptadas e os mecanismos de participação e de comunicação com os seus membros.

Ao analisar o caso português, Cerdeira (2004: 157) chama a atenção para o facto de essa crise do sindicalismo ser ainda o resultado de uma espiral de transformações internas ao próprio movimento sindical dado que “à medida que o sindicalismo perde aderentes, a divisão sindical conhece um desenvolvimento crescente, expressa na constituição de sindicatos representativos dos mesmos trabalhadores”, o que não deixa de ter implicações sobre a sua capacidade reivindicativa e sobre a imagem que os trabalhadores constroem sobre a sua acção. Do mesmo modo, também Stoleroff (1988: 160) nos chama a atenção para o facto de Portugal apresentar uma especificidade, no contexto europeu, que se traduz na “manutenção da influência partidária, ou mais precisamente da direcção partidária, no sindicalismo”, decorrente das condições históricas de luta contra a ditadura e do processo político de instauração da democracia que se seguiu à revolução de 1974.

Apesar de objecto de controvérsia, dada a ausência de dados estatísticos fiáveis, o declínio da sindicalização tem sido um dos traços marcantes da realidade portuguesa das últimas décadas. Se até 1985, a taxa de sindicalização estimada ultrapassava os 50% (Cerdeira e Padilha, 1990); no início da década de 90, essa mesma taxa situava-se entre os 36 e os 41% (Stoleroff e Naumann, 1993), enquanto que, em meados da década

² É de notar que para a OIT (cit in Costa, 2011), os sindicatos desempenham três grandes funções: uma função democrática, uma função económica e uma função social.

³ É esta fragmentação de interesses que dá sentido à perspectiva pluralista de abordagem das relações laborais proposta por Salamon (1998).

de 90, não ultrapassava os 30% (Cerqueira, 1997 e 2004). Mais recentemente, num estudo que teve por base um inquérito aplicado em 2006 a uma amostra representativa da população portuguesa, Dornelas (2009) estimava a taxa de sindicalização em 18,4%. Embora os pressupostos metodológicos que suportam estas estimativas sejam diferentes⁴, podendo por isso influenciar os valores obtidos, o que é claro é a existência de uma tendência decrescente na taxa de sindicalização desde a instauração da democracia. A este facto não será também alheio o modo de institucionalização dos sindicatos que foram, ao longo do tempo, assumindo um papel de parceiro social, tornando-se co-responsáveis quer pelo enquadramento legal das relações laborais quer pelas medidas de política pública adoptadas pelo Estado (Almeida *et al*, 2010).

Esta crescente quebra do laço institucional entre trabalhadores e sindicatos contrasta, contudo, com o facto de uma larga maioria dos trabalhadores lhes atribuir uma grande importância na promoção da segurança do emprego e da melhoria das condições de trabalho, apesar de uma atitude de indiferença em relação às duas principais Centrais Sindicais CGTP e UGT - e à eficácia da sua acção (Dornelas, 2009). A mesma lógica de avaliação da relação entre trabalhadores e sindicatos já havia sido referenciada quer por Almeida (2009) quer por Ribeiro *et al*, (1994) ou ainda por Alves *et al* (1998). O primeiro, a partir de uma sondagem estratificada a uma amostra de 1010 portugueses com mais de 16 anos de idade, realça a opinião positiva dos inquiridos em relação aos sindicatos (65%), pese embora defendam a necessidade de uma atitude mais reivindicativa e de uma maior capacidade de negociação. Os segundos, com base num inquérito a uma amostra estratificada de 500 indivíduos representativa dos trabalhadores portugueses e em entrevistas a 35 sindicalistas, concluem que a avaliação da acção sindical, por parte dos trabalhadores, é negativa no que respeita à sua defesa e à ligação aos trabalhadores ao agir sem ouvir a opinião daqueles que é suposto representar. Os terceiros, num estudo multi-caso ao nível de duas empresas da Península de Setúbal, concluíram pela existência, num dos casos, de uma avaliação bastante crítica da acção e do modo de organização dos sindicatos nomeadamente por: não defenderem eficazmente os trabalhadores; o fazerem só em relação a alguns grupos profissionais; tomarem poucas vezes em conta a opinião dos trabalhadores; estarem demasiado ligados aos partidos políticos. Assim, para Alves *et al* (1998) estamos perante a existência, na opinião dos trabalhadores, de um défice democrático no sindicalismo português, o que coloca na ordem do dia a necessidade de transformação da organização sindical.

Metodologia de pesquisa

⁴ Freire (2008) realça a centralidade da discussão da taxa de sindicalização não só pelos problemas metodológicos que levanta mas também pela instrumentalização a que essa "informação de guerra" está sujeita.

Tendo por objectivos analisar as razões pelas quais os trabalhadores se sindicalizam e o tipo de relação que estabelecem com os sindicatos, o presente estudo tem por base 25 entrevistas semi-directivas realizadas em 2010 a trabalhadores empregados residentes na Península de Setúbal. Trata-se de um estudo de qualitativo de natureza exploratória baseado numa amostra de conveniência e, por isso, os seus resultados visam compreender e tipificar alguns dos mecanismos presentes nas retóricas produzidas pelos trabalhadores e que estão subjacentes aos processos de filiação e de desfiliação sindical não sendo, por isso, passíveis de qualquer extrapolação.

O guião de entrevista estruturou-se em torno de sete dimensões de análise, pese embora neste texto nos debruçemos apenas sobre três: 1) caracterização sociográfica do entrevistado, 2) situação perante a sindicalização e razões para a sindicalização/não sindicalização e 3) experiências no recurso aos sindicatos.

Caracterização sociográfica dos trabalhadores entrevistados

Em termos sociográficos, os entrevistados caracterizam-se pelo facto de serem 68% homens e 32% mulheres. Esta distribuição sexual acompanha a realidade nacional e europeia já que o sindicalismo tende a ser uma actividade conjugada no masculino⁵. Por sua vez, no que respeita à escolaridade, apesar de minoritário, é elevado o peso dos detentores de formação de nível superior já que representam 40% dos entrevistados.

Do ponto de vista etário, estamos perante um conjunto de trabalhadores que se distribui entre os 30 e os 60 anos, em que o escalão etário com maior peso é o dos 41 aos 50 anos, no qual se posicionam 44% dos entrevistados.

Quadro 1
Distribuição dos entrevistados por escalões etários

Escalões etários	Número	%
30-40 anos	9	36
41-50 anos	11	44
> 50 anos	5	20
Total	25	100

Fonte: Inquérito por entrevista

Distribuídos entre actividades públicas e privadas, destaca-se o facto de a maioria

⁵ De acordo com os dados disponibilizados no EIROonline, o peso dos homens sindicalizados é maior do que o das mulheres na generalidade dos países europeus, pese embora possamos encontrar em países nórdicos algumas centrais sindicais maioritariamente femininas.

exercer a sua actividade profissional em empresas privadas (72%), enquanto que a administração pública central e local não representa mais do que 28% dos entrevistados. Numa análise mais desagregada evidencia-se o predomínio dos entrevistados que trabalham no sector dos serviços (48%), enquanto que na indústria trabalham 24%. Nesta distribuição sectorial é de destacar a ausência de qualquer entrevistado oriundo do sector primário.

Quadro 2
Distribuição dos entrevistados por sectores de actividade

Sectores de actividade	Número	%
Indústria	6	24
Serviços (s/ AP)	12	48
Administração Pública	7	28
Total	25	100

Fonte: Inquérito por entrevista

Por último, é de referir a diversidade de níveis de qualificação os quais vão desde os operários industriais e o pessoal administrativo aos profissionais altamente qualificados e quadros médios e superiores passando, em dois casos, pelas chefias intermédias e de enquadramento.

Situação perante a sindicalização e razões para a sindicalização/não sindicalização

A análise da situação perante a sindicalização mostra-nos que os entrevistados se dividem quase equitativamente entre a condição de filiado (52%) e a de não-filiado (48%).

Quadro 3
Distribuição dos entrevistados por tipo de situação sindical

Situação sindical	Número	%
Filiado	13	52
Não-filiado	12	48
Total	25	100

Fonte: Inquérito por entrevista

Se tivermos em conta os escalões etários de pertença, constatamos que é entre os

trabalhadores com 41 a 50 anos que se concentra o maior número de filiados (62%), enquanto o escalão dos mais jovens, 30 a 40 anos, congrega o maior número de não-filiados (58%)⁶.

Quadro 4
Distribuição dos entrevistados por escalões etários segundo a situação sindical

Escalões etários	Filiados		Não-filiados	
	Número	%	Número	%
30-40 anos	2	15	7	58
41-50 anos	8	62	3	25
> 50 anos	3	23	2	17
Total	13	100	12	100

Fonte: Inquérito por entrevista

As razões evocadas pelos entrevistados para se terem filiado num sindicato são múltiplas. Contudo, do ponto de vista analítico, podemos agrupá-las em três categorias: altruísmo, egoísmo e mimetismo.

A sindicalização por altruísmo surge associada a uma consciência política da importância do associativismo sindical enquanto forma de solidariedade e de defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores. As passagens que se seguem procuram ilustrar essa concepção:

“...era uma forma de dar força aos sindicatos para apresentar os problemas junto da entidade patronal” (E1);

“(Foi) pelo facto de perceber que os sindicatos têm um papel importante na luta pela defesa dos direitos dos trabalhadores na organização a que pertencem, na luta contra a exploração e pelo desenvolvimento, entre os trabalhadores, de valores como a solidariedade” (E9);

“Porque quando as pessoas são sindicalizadas têm mais força... têm mais capacidade reivindicativa” (E13);

“...eu achei que estando o patronato organizado no sentido de salvaguardar os seus interesses, eu como trabalhador também deveria estar organizado numa estrutura que salvaguardasse os meus interesses” (E16).

⁶ Baseando-se numa amostra representativa da população portuguesa, Dornelas (2009) também chama a atenção para a existência de uma relação entre o grupo etário de pertença e a situação perante a filiação.

Embora estas afirmações mostrem a existência de diferentes graus de consciência política e de concepções ideológicas heterogéneas, elas parecem-nos reveladoras de uma consciência colectiva, operária ou profissional, que tende a justificar a adesão ao sindicalismo.

A sindicalização por egoísmo é devedora de uma concepção de matriz individualista. As passagens seguintes revelam-nos a existência de um interesse instrumental que parece justificar a filiação sindical, traduzido na necessidade de apoio individual.

“(Foi) para ter apoio e consulta ao nível jurídico” (E2);

“Resolvi sindicalizar-me para ter mais conhecimento sobre os meus direitos enquanto trabalhadora” (E6);

“(Sindicalizei-me) por segurança, primeiro, e por solidariedade e obrigação. ...era importante pertencer a um dos sindicatos mais fortes que é o da banca” (E15);

“(Foi) para ficar mais esclarecida e envolvida e dessa forma poder participar mais na vida da escola... e, como é óbvio, futuramente se vier a defrontar algum problema também estarei mais apoiada e protegida” (E17);

“Sindicalizei-me porque achei que os sindicatos defendem os direitos dos trabalhadores e dão as devidas informações” (E36);

“Porque na altura me encontrava a contrato e necessitava ver esclarecidas dúvidas que tinha em relação a tal situação” (E38);

“Porque os meus direitos não estavam a ser respeitados, há muito tempo que não havia aumentos. Além de que estávamos em vias de um despedimento colectivo” (E40).

Nesta categoria analítica também encontramos uma heterogeneidade de factores justificativos da opção pela filiação sindical. Se para uns é o acesso à informação e ao apoio jurídico que justifica a sua opção, para outros é o confronto com uma ameaça laboral concreta que parece determinar o momento e a natureza da decisão:

“Na altura em que me sindicalizei trabalhava para outra empresa e surgiram alguns problemas, por isso achei certo sindicalizar-me” (E5).

“...na altura não tinha vínculo contratual definido e os sindicatos demonstravam interesse em ajudar” (E8);

“Porque na altura me encontrava a contrato e necessitava ver esclarecidas dúvidas que tinha em relação a tal situação” (E38);

“Porque os meus direitos não estavam a ser respeitados, há muito tempo que não havia aumentos. Além de que estávamos em vias de um despedimento colectivo” (E40).

Por último, encontramos a sindicalização por mimetismo que está expressa nas razões evocadas por dois entrevistados que apresentam como razão para se terem filiado, o facto de trabalharem num contexto organizacional marcado pela forte presença sindical em que a opção pela filiação não parece resultar de uma acção deliberada por parte do trabalhador: *“A maior parte dos meus colegas são sindicalizados... por isso também me sindicalizei” (E12).* Contudo, este mimetismo, para além de estar associado ao contexto organizacional ou profissional, parece resultar igualmente das estratégias de recrutamento dos sindicatos: *“...eles (sindicatos) fazem questão de vez em quando se mostrarem para que as pessoas se sindicalizem...” (E15).*

Do mesmo modo, também quando procedemos à análise das razões evocadas pelos trabalhadores para não se terem sindicalizado é possível tipificá-las em categorias analíticas próprias. Assim, constatamos que tal opção resulta, fundamentalmente, de uma concepção egoísta da sindicalização em que, a ausência de qualquer vantagem individual parece constituir-se na principal razão para a não-filiação⁸.

“Acho que aquilo (o sindicato) não me resolve problemas nenhuns. Como nunca tive problemas que necessitasse de recorrer aos sindicatos nunca me debrucei sobre isso” (E3);

“...até agora nunca senti necessidade disso” (E4);

“Nunca senti qualquer necessidade ou mesmo interesse” (E7);

“...não senti ainda apelo ou necessidade de estar sindicalizado” (E10);

“...até à data nunca me vi na necessidade de fazer uso dos serviços do sindicato ...um dia mais tarde, se vier a precisar, não hesitarei em me associar ao sindicato” (E11);

“Não vejo vantagens para mim, daí não ter intenção de me sindicalizar. Também nunca me despertou curiosidade de modo a procurar informação...” (E37)

Contudo, se a avaliação dos ganhos individuais e a necessidade parecem atravessar as razões de todos os entrevistados, alguns há que lhe acrescentam um juízo político sobre os sindicatos, pese embora esses juízos assumam lógicas diferentes: se um remete para a ideia de que há um desvirtuar da função histórica dos sindicatos, outro assenta na ideia da incapacidade técnica dos sindicatos para negociar.

⁸ Esta concepção egoísta baseada nos ganhos individuais é o resultado do processo de inculcação ideológica levado a cabo pelo discurso dominante que, nas palavras de Kovacs (2002: 141), “criou o mito da flexibilidade do mercado de trabalho, da empresa e do indivíduo”.

“...eu considero que ser sindicalizado não traz vantagens nenhuma, acho que hoje em dia os sindicatos não servem para aquilo que foram criados, servem para fazer política⁹ e como não concordo com isso não sou sindicalizado ...não acredito na boa fé ou boas intenções dos sindicatos” (E14);

“...nunca senti necessidade. Não tenho intenção de me sindicalizar porque acho que os sindicatos não sabem negociar com o Governo e, muitas vezes, pedem condições que sabem que não podem ser dadas” (E39)

Apesar de fazer um juízo político negativo dos sindicatos e de actualmente não estar sindicalizado, um dos entrevistados pondera sindicalizar-se uma vez que considera que *“as críticas só resultam quando nos envolvemos nas coisas. Se ficar de fora, de braços cruzados a assistir, não tenho muito direito de continuar a criticar”* (E4).

Dos trabalhadores não-filiados, dois já tiveram um vínculo sindical e, curiosamente, trata-se, em ambos os casos, de trabalhadores do sexo feminino¹⁰. As razões evocadas prendem-se com a mudança de emprego, situação que terá induzido a desfiliação¹¹, como nos refere uma das entrevistadas:

“Na altura em que me sindicalizei trabalhava para outra empresa e surgiram alguns problemas, por isso achei certo sindicalizar-me. Depois deixei de trabalhar lá e achei que não fazia sentido continuar sindicalizada. (Penso sindicalizar-me) porque actualmente também tenho alguns problemas no meu novo trabalho” (E5).

Contudo, as duas situações parecem configurar realidades diferenciadas já que, se no caso exposto a desvinculação sindical parece ter decorrido de uma inércia pessoal, no segundo caso parece ter sido o receio de poder ser prejudicada que conduziu à desvinculação sindical: *“Já fui (sindicalizada) mas actualmente não sou. Digamos que mudei de emprego e achei que aqui não era boa ideia ser...”* (E18)

Também ao nível das razões para a desvinculação sindical surge a avaliação que os trabalhadores fazem da acção sindical. Como nos refere um dos entrevistados que interrompeu o seu vínculo sindical numa determinada fase da sua vida, *“(O sindicato) não consegui (ajudar) ou não se esforçou muito e eu deixei pura e simplesmente de pagar as quotas* (E16). Neste caso, é a avaliação negativa da acção sindical que conduz à desvinculação.

9 A ideia, com um sentido negativo, de que os sindicatos servem para fazer política decorre da existência de uma estreita relação entre sindicatos e direcções partidárias (Stoleroff, 1988) facto que tem vindo a influenciar de forma relevante quer a decisão de desfiliação quer a de não-filiação (Ribeiro et al, 1994).

10 Note-se, no entanto, que os dados estatísticos disponíveis apontam para um maior peso da desfiliação entre homens (65,3%) do que entre mulheres (34,7%) (Dornelas, 2009).

11 A importância da desfiliação na explicação da redução das taxas de sindicalização em Portugal é um dos elementos que tem vindo a ser destacado já que os estudos apontam para a existência de, num caso, cerca de 23% (Ribeiro et al, 1994) e, noutro caso, de cerca de 14% de trabalhadores que já foram sindicalizados e actualmente não o são (Dornelas, 2009).

Balço das experiências no recurso aos sindicatos

Independentemente da condição de filiado ou não-filiado, o recurso aos sindicatos com vista à solicitação de apoio para a resolução dos problemas individuais ou colectivos de trabalho, parece ser um facto transversal à maioria dos entrevistados, o que nos remete para a importância atribuída pelos trabalhadores portugueses ao sindicalismo de serviços em detrimento do sindicalismo de classe (Ribeiro et al, 1994 e Almeida, 2009).

“Houve uma reclassificação de categorias profissionais, que achei injusta, e recorri ao sindicato... e a minha reivindicação foi aceite. ...Tive muitos colegas que foram levados a tribunal e que tiveram sucesso, com o apoio do sindicato” (E1);

“Na altura, quando estava com vínculo precário, sim. De uma forma geral contribuíram para a resolução do problema... Contribuíram muito para estabilizar a nossa situação” (E8);

“Já precisei de recorrer ao serviço do sindicato. Senti que me ajudaram a resolver determinados problemas. No entanto, noutros não me conseguiram ajudar embora tivessem feito o possível (E6);

“Já (recorri). As situações foram solucionadas, demoraram mas foram solucionadas” (E15);

“...despediram-me sem justa causa ...eu processei a entidade patronal com a ajuda do advogado do sindicato. Foi uma ajuda preciosa. ...recebi uma boa indemnização por despedimento sem justa causa” (E18.)

O recurso aos sindicatos parece marcado por dois atributos essenciais: ele decorre da existência de problemas associados à aplicação da legislação do trabalho¹², pelo que o apoio solicitado corresponde à disponibilização de apoio jurídico¹³ e é marcado por uma relativa satisfação com os resultados obtidos. A destoar deste quadro apenas a demora na resolução dos problemas merece algumas referências.

Apesar de alguns dos entrevistados afirmarem nunca ter recorrido ao apoio sindical, por nunca terem tido necessidade, na generalidade dos casos existe um conhecimento de pessoas próximas que, tendo recorrido aos sindicatos, conseguiram obter resultados positivos.

“Não (recorri). Porque nunca foi necessário, nunca tive problemas laborais... Conheço muitas pessoas (que recorreram aos sindicatos). Em termos jurídicos

12 Ao adoptarem práticas de gestão que passam por não respeitar legislação laboral, as empresas assumem o carácter instrumental da gestão de recursos humanos enquanto função ao serviço das lógicas de poder e de dominação (Almeida, 2004).

13 A importância dada por parte dos trabalhadores ao apoio jurídico já havia sido realçada no estudo realizado por Almeida (2009).

normalmente quando há problemas laborais recorrem aos sindicatos e eles vão defendê-los em Tribunal... (E13);

“Nunca necessitei de recorrer ao sindicato, devido a algum problema que tenha tido. No entanto, no ano passado, houve um despedimento colectivo onde alguns colegas recorreram ao sindicato e foram reintegrados. O despedimento foi impugnado e a empresa perdeu a causa” (E36);

“Tenho conhecimento (de quem recorreu) mas nunca recorri. O motivo que o levou (o meu colega) foi devido à deslocalização de uma parte do fabrico para outra região¹⁴... Ao recorrer ao sindicato conseguiu ter resultados positivos” (E37).

Se há experiências de sucesso, a verdade é que nalguns casos isso não acontece. Os dois exemplos abaixo são disso prova já que nem sempre as situações em causa estão enquadradas pela lei ou dependem exclusivamente da vontade sindical, como nos referia um dos entrevistados: *“os sindicatos tentam mas a última palavra é sempre da entidade empregadora” (E6).*

“...deparei-me no início da minha actividade profissional com um conflito em que recorri ao sindicato e o sindicato invocou que não me podia ajudar porque na empresa onde eu trabalhava não havia delegados sindicais... (E16);

“Não, nunca aconteceu recorrer ...Tenho um irmão (que recorreu) e o processo começou há mais de dois anos e continua num impasse... admito que tenha influência na ideia que faço dos sindicatos” (E20).

As diferentes experiências de recurso aos sindicatos evidenciam um reconhecimento inequívoco não só da sua existência mas, sobretudo, das circunstâncias em que o seu apoio pode ser útil, independentemente da condição de filiado ou não. Mesmo no caso dos não filiados, as experiências concretas de familiares ou colegas parecem suficientemente relevantes para merecerem um registo no baú de memórias de que os entrevistados são portadores.

Conclusão

A análise da relação que os trabalhadores estabelecem com os sindicatos e que explicam, em parte, a decisão de filiação, de desfiliação ou de não-filiação, mostra-nos que esta é atravessada por um conjunto múltiplo de factores que passam ora por processos externos aos sindicatos ora por processos que lhes são internos. Se os factores associados à especificidade da relação de trabalho, em particular a crescente precarização e vulnerabilização da situação dos trabalhadores, ajuda a compreender

¹⁴ Como referem Lima et al (2008), a deslocalização das empresas, sendo uma consequência da globalização dos mercados, é uma das alterações estruturais que mais desafios tem colocado aos actores sindicais.

as suas atitudes e comportamentos, também os factores associados à organização sindical parecem contribuir para potenciar ou condicionar essas mesmas atitudes e comportamentos.

Neste sentido, os resultados obtidos reflectem a existência de diferentes concepções relativamente ao papel dos sindicatos, concepções essas que conduzem a que, quando se filiam, os trabalhadores o façam tendo por base diferentes valores: o altruísmo, o egoísmo ou o mimetismo. Para além da heterogeneidade de valores, esta tipologia reflecte, ainda, a situação concreta dos trabalhadores no contexto da relação de trabalho bem como a sua posição de classe na sociedade.

A análise das experiências, directas e indirectas, no recurso aos sindicatos mostra-nos, por outro lado, que a opinião, positiva ou negativa, que os trabalhadores constroem acerca das organizações sindicais está associada ao balanço que fazem dos resultados obtidos seja no plano colectivo seja no plano individual.

Bibliografia

- ALMEIDA, António José (2004) Uma reflexão crítica sobre a Gestão de Recursos Humanos, in Lança, Isabel Salavisa; Suleman, Fátima e Ferreiro, M^a de Fátima (orgs) Portugal e a Sociedade do Conhecimento. Oeiras: Celta.
- ALMEIDA, António José; CORDEIRO, João Pedro e FERNANDES, Paulo (2010). “A negociação colectiva ao nível da empresa: o caso da Volkswagen/Autoeuropa”. Sociedade e Trabalho, nº 40, pp. 7-19.
- ALMEIDA, Paulo Pereira de (2009)- O Sindicato-Empresa: uma nova via para o sindicalismo. Lisboa: Bnomics.
- ALVES, Paulo; DUARTE, Teresa; PIRES, Leonor e Rodrigues, Eugénia (1998). Trabalhadores e sindicatos: contributos para uma discussão sobre a crise do sindicalismo. Comunicação apresentada no XIV Congresso Mundial de Sociologia, Montreal, (texto policopiado).
- CERDEIRA, M^a da Conceição (1997) - A evolução da sindicalização portuguesa de 1974 a 1995. Lisboa: MQE.
- CERDEIRA, M^a da Conceição (2004) - Dinâmicas de transformação das relações laborais em Portugal. Lisboa: MAET/DGERT.
- CERDEIRA, M^a da Conceição e PADILHA, Edite (1990) - A sindicalização e alguns comportamentos sindicais. Lisboa: MESS.
- COSTA, Hermes Augusto (2011). Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas” in Estanque, Elísio e Costa, Hermes Augusto (orgs) O sindicalismo português e a nova questão social: crise ou renovação?. Coimbra: Almedina/CES.
- DORNELAS, António (2009) Relações laborais na empresa, in Freire, João (org) Trabalho e relações laborais. Lisboa: ICS.

- DORNELAS, António (2000) Os sindicatos e as relações industriais em Portugal (1974-1996), in Caetano, António e Vala, Jorge (orgs) Gestão de Recursos Humanos: contextos, processos e técnicas. Lisboa: RH Editora.
- FREIRE, João (2008) - Economia e Sociedade: contributos para uma Sociologia da vida económica em Portugal na viragem do século. Oeiras: Celta.
- KOVÁCS, Ilona (2002) - As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação, Oeiras, Celta.
- LIMA, Marinús Pires de et al (2008) "Globalização e relações laborais". Actas do VI Congresso Português de Sociologia. [Consult. 18 Outubro].Disponível na Internet: http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/es_016.pdf.
- MONTEIRO Fernandes, António (2001) Por um Direito do Trabalho competitivo, in Rodrigues, M^a Graciete (coord) Trabalho e Relações Laborais. Lisboa: DEPP/MTS.
- RIBEIRO, Joana; LEITÃO, Nuno e GRANJO, Paulo (1994) - Visões do Sindicalismo: trabalhadores e dirigentes, Lisboa: Edições Cosmos.
- PICHAULT, François e DE COSTER, Michel (1998) Les syndicats face aux défis de la participation, in De Coster, M. e Pichault, F. (eds) Traité de Sociologie du Travail. Bruxelas : DeBoeck.
- RIFKIN, Jeremy (1997) La fin du travail. Paris : La Découverte.
- SALAMON, Michael (1998) - Industrial Relations: theory and practice. London: Prentice Hall.
- STOLEROFF, Alan (1988). "Sindicalismo e relações industriais em Portugal". Sociologia: Problemas e Práticas, nº 4, pp. 147-164.
- STOLEROFF, Alan e NAUMANN, Reinhard (1993). "A sindicalização em Portugal: a sua media, a sua distribuição e os seus determinantes". Sociologia Problemas e Práticas, nº 14, pp. 19-47.
- VISSER, Jelle (1993). "Syndicalisme et desyndicalisation". Le Mouvement Social, nº 162, pp. 17-39.

As concepções constantes nesta publicação, assim como o modo como estas se exprimem, são da inteira responsabilidade do(s) seu(s) autor(es)

Investigação e Intervenção em Recursos Humanos: Gestão para a Cidadania
ARAÚJO, Manuel; MARTINS, Dora (coord.)

ISBN
978-972-8688-74-5

Gestão Editorial
Ana Pestana

Apoio Técnico
Patrícia Geraldes

Capa e Paginação
Paulo Magalhães

Impressão
Sersillito, Empresa Gráfica, Lda.

Depósito Legal
345925/12

Tiragem
500 exemplares

© Edições Politema – Fundação Instituto Politécnico do Porto
Porto, Junho de 2012

Edição apoiada por
Câmara Municipal da Póvoa de Varzim
Câmara Municipal de Vila do Conde

Contactos
Edições Politema
Fundação Instituto Politécnico do Porto
Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 537
4200 – 072 Porto
Telefone 22 830 25 55
Fax 22 830 25 56
politema@fipp.pt

INVESTIGAÇÃO E INTERVENÇÃO EM RECURSOS HUMANOS 2011

GESTÃO PARA A CIDADANIA

MANUEL ARAÚJO & DORA MARTINS
(coord.)