

## O SINDICALISMO CONTEMPORÂNEO ENTRE AS TIPOLOGIAS E AS FORMAS DE ACÇÃO

Hermes Augusto COSTA\*

**RESUMO:** Depois de situar os modos como o sindicalismo pode ser analisado enquanto objecto de estudo (*parte de um movimento social, instituição do mercado de trabalho, grupo de interesses*), este texto procura recuperar algumas das suas tipologias que, ao longo das últimas décadas, têm guiado o sindicalismo contemporâneo e se aplicam a diferentes contextos geográficos e políticos (ainda que no texto a realidade portuguesa, e em parte a brasileira, seja objecto de maior atenção). Tais tipologias – como as de *oposição/integração/controlo, negociação/contestação* ou de *sindicalismo de movimento social* – são importantes para perceber os rumos (por vezes opostos, por vezes complementares) que guiam a actividade sindical. Sem prejuízo dessa ideia, argumenta-se que o presente e o futuro do sindicalismo estão sobretudo dependentes da capacidade de resposta a um conjunto de questões muito pragmáticas: as pessoas ainda *confiam* nos sindicatos? Há sinais de *renovação* sindical para que se possa confiar nos sindicatos? Que *influência efectiva* têm os sindicatos na sociedade?

**PALAVRAS-CHAVE:** Sindicalismo. Tipologias. Desafios práticos.

Matriz inquestionável de afirmação dos mais elementares direitos de cidadania no domínio laboral, e que foram ganhando forma sobretudo na sequência da Revolução Industrial, as organizações sindicais têm vindo a ser questionadas quer nas suas retóricas discursivas, quer nas suas formas de actuação não só à escala nacional como transnacional. Esse questionamento é, em parte, ditado também pela

---

\* Universidade de Coimbra. Faculdade de Economia – Centro de Estudos Sociais – Coimbra – Portugal – 3001-401 – hermes@fe.uc.pt

profusão de argumentos e pontos de vista que questionam igualmente a centralidade do trabalho nas sociedades contemporâneas, não obstante poder afirmar-se que o trabalho, material e imaterial, permanece como elemento central no processo de acumulação capitalista (ANTUNES, 2006).

Após algumas considerações iniciais sobre a pertinência da análise do sindicalismo enquanto objecto de estudo, este ensaio recupera, num segundo momento, algumas das principais tipologias que, ao longo de décadas, têm servido de guia para a actividade sindical em distintos contextos geográficos (com destaque, entre outras, para as realidades portuguesa e brasileira). Tais tipologias dão sobretudo a conhecer para o exterior qual o papel do sindicalismo na sociedade e permitem perceber que orientações (referenciais ideológicos) servem de “farol inspirador” aos sindicatos e às suas lideranças. Por fim, sem que se dispensem tais modelos ou tipologias, convirá olhar para os problemas concretos que os sindicatos enfrentam no dia-a-dia. Proceda-se assim, para o efeito, a um elenco de um conjunto de questões sociologicamente relevantes para perspectivar o presente e futuro do sindicalismo. De uma resposta eficaz a tais questões dependerá a revitalização do sindicalismo contemporâneo.

## Os sindicatos enquanto objecto de estudo

A abordagem do “fenómeno sindical” pode empreender-se segundo diversos ângulos de análise de distintos enquadramentos disciplinares. Como sugerem alguns estudiosos do tema (VISSER, 1995; EBBINGHAUSS; VISSER, 2000a), tendo por base o contexto europeu, os sindicatos podem ser estudados enquanto parte de um movimento social, enquanto instituições do mercado de trabalho e enquanto grupo de interesse.

Em primeiro lugar, são **parte de um movimento social** no qual as classes trabalhadoras se inserem no sentido de promoverem uma democracia de massa e criarem condições para uma emancipação generalizada dos trabalhadores, a qual seria capaz de valorizar o seu estatuto. Enquanto parte de um movimento social, ou melhor, enquanto principais organizações do movimento operário, os sindicatos foram historicamente os protagonistas de mobilizações rebeldes destinadas a fazer chegar as queixas dos mais desfavorecidos junto de quem se encontrava no poder (ROSS; MARTIN, 1999a). Na luta por alargarem a democracia política às classes mais desfavorecidas, os sindicatos desenvolveram alianças históricas com os partidos políticos numa altura em que o sufrágio universal ainda era pouco comum. A herança daqui resultante verter-se-ia em distintas orientações políticas, relações e divisões no sindicalismo até aos nossos dias. Mas, segundo Ebbinghaus e Visser

(2000a, 2000b), é precisamente no nosso tempo que parece estar a assistir-se a um certo desvanecimento dos traços originais e inovadores dos sindicatos enquanto movimento social, desde logo também porque a institucionalização dos conflitos de classe “libertou” os sindicatos de uma faceta porventura mais irreverente, passando estes a consolidarem-se enquanto organizações de negociação reconhecidas socialmente.

Ora, a vertente institucional anuncia precisamente uma segunda classificação que concebe os sindicatos como **instituições do mercado de trabalho** das economias capitalistas. Enquanto actores do mercado de trabalho, que se encontram em qualquer sociedade democrática e capitalista onde o trabalho é realizado a troco de um salário e onde os trabalhadores possuem liberdade de associação, os sindicatos são portadores de uma “voz” que articula interesses e congrega exigências (TEAGUE, 1999, p.15). Essa voz permite-lhes superar a simples condição de indivíduos no confronto desigual com os empregadores no mercado de trabalho (OFFE; WIESENTHAL, 1980). A liberdade de associação e organização sindical, ou de realização de manifestações colectivas ou acções grevistas, inscreve-se precisamente nesse registo colectivo, registo esse que sobressai mesmo nas situações em que os sindicatos podem não ser as organizações de trabalhadores mais representativas num determinado contexto (ROGERS; STREECK, 1995). Em todo o caso, se a percepção do sindicalismo como *movimento* social ou parte de um movimento social colocava ênfase no conflito, a concepção do sindicalismo como *instituição*, se bem que não o elimine, não o concebe como foco de referência principal. Como defende Leôncio Martins Rodrigues (1999, p.77), “[...] o foco de análise desloca-se para as estruturas, para o aparelho sindical, para seu funcionamento dentro da sociedade e do sistema político, para a negociação mais do que para o conflito”. Daí que para este autor pensar o sindicalismo como instituição signifique apreendê-lo também como “estrutura burocrática e como sistema de dominação”.

Ebbinghaus e Visser (2000a) consideram, em terceiro lugar, que os sindicatos se encontram entre os principais e mais influentes **grupos de interesses** nas democracias políticas. Na verdade, os sindicatos recorreram tradicionalmente a múltiplas formas de pressão sobre os governos, parlamentos e instâncias públicas e apoiaram candidatos parlamentares, bem como financiaram e influenciaram campanhas políticas e até mesmo referendos. Nesta condição, são comparáveis a outros grupos que defendem interesses específicos, tais como os *lobbies* de negócios, as campanhas ambientalistas ou os grupos de consumidores (VISSER, 1995). Ainda segundo aqueles dois autores, o ressurgimento, nos anos 90 do século XX, da concertação social no contexto da União Económica e Monetária fez ressurgir também o papel do sindicalismo e a sua participação nos sistemas interassociativos e governativos.

Em reforço desta tripla classificação, Jelle Visser (1995) refere ainda que é com diferentes olhos e segundo diferentes perspectivas que se estudam os sindicatos, do mesmo modo que existe uma propensão disciplinar diferenciada para estudar as relações laborais. Em seu entender, observa-se uma preponderância dos economistas para o estudo dos sindicatos enquanto instituições do mercado de trabalho, sobretudo pelo interesse demonstrado por estes no impacto da acção sindical na determinação salarial, na oferta e procura do mercado de trabalho, no desemprego ou na distribuição do rendimento. Por sua vez, historiadores e sociólogos tendem a interessar-se pelo sindicalismo enquanto movimento social, estudando para tal o contributo dos sindicatos para o processo de democratização das sociedades e das organizações, assim como o modo de funcionamento interno dos sindicatos e a participação dos seus membros no conflito industrial. Por fim, os cientistas políticos concentram-se mais na forma como os sindicatos actuam enquanto grupos de interesse e na relação que existe entre partidos e sindicatos.

Esta classificação dos sindicatos enquanto objecto de estudo e o seu enquadramento disciplinar pode ser complementada com a visão proposta por Richard Hyman (1996b, 2001a, 2001b), designadamente quando este autor propõe o estudo das identidades, ideologias e estruturas sindicais enquanto resultado de uma tensão entre mercado, classe e sociedade. **Mercado** porque os sindicatos são actores económicos que actuam no mercado de trabalho. **Classe** na medida em que os sindicatos são veículos de mobilização anti-capitalista e de luta de classes. **Sociedade** porque os sindicatos são agentes de integração social e responsáveis pelo diálogo social na sociedade civil (HYMAN, 1996a, 2001a). Na opinião de Hyman, a identidade, ideologia e estratégia dos sindicatos europeus foram construídas, cada uma delas e todas no seu conjunto, em resultado daquele “eterno triângulo” (HYMAN, 2001a, p.1). Em minha opinião, a leitura de Hyman não difere muito da que é proposta por Ebbinghaus e Visser (2000a). Na verdade, parece existir uma certa correspondência entre a referência ao mercado e a concepção dos sindicatos enquanto instituições do mercado de trabalho, mesmo que a noção de “mercado” possa ser ambígua, ilusória ou difícil de captar (HYMAN, 2001a, 2002). Por outro lado, uma vez que os sindicatos se organizam como grupos de interesses, eles defendem os interesses específicos de uma classe. Por outro lado ainda, o facto de se assumirem como parte de um movimento social que luta pela democracia de massas é revelador do seu papel em prol da democratização da sociedade.

## Tipologias do sindicalismo

Aos três referenciais de análise do sindicalismo contemporâneo acabados de mencionar (e que servem de enquadramento disciplinar do tema) podem somar-se também tipologias ou modelos que condicionam a actuação seguida pelos próprios sindicatos. Identifico aqui apenas 3 conjuntos de tipologias, alertando de antemão para o facto de a sua aplicação poder variar consoante os contextos socioeconómicos e políticos em que têm lugar. A primeira tipologia, avançada por Touraine e Mottez (1970), distingue entre sindicalismo de **oposição**, de **integração** e de **controlo**. Trata-se de uma tipologia algo convergente com as propostas de classificação de Sagnes (1994), Xavier (1993, 1999) ou de De Fillippo, Falco e Dasen (1993). A segunda tipologia, que se pode encontrar, por exemplo, nos trabalhos de Lima (1991), Santos (1995) ou Rosa (1998), parte de uma distinção mais ampla que coloca em confronto o que se poderia designar por um sindicalismo de **negociação** e um sindicalismo de **contestação**. A terceira tipologia, por fim, aponta para um **sindicalismo de movimento social** (MUNCK, 1988; LAMBERT; WEBSTER, 1988; SCIPES, 1992; WATERMAN, 1993; 1999; SEIDMAN, 1994; MOODY, 1997a, 1997b; ADLER; WEBSTER, 1999).

1. Ao estudarem o sindicalismo de um ponto de vista da sociedade global, Touraine e Mottez (1970) discutem o poder social dos sindicatos, segundo essa força se mostra reveladora de **oposição**, de **integração** ou de **controlo**. No primeiro caso – **sindicalismo de oposição**<sup>1</sup> –, estamos perante um tipo de sindicalismo de luta de classes, de vocação internacionalista, que rejeita a sociedade capitalista existente e que tem as suas raízes numa concepção marxista de classes sociais e no seu carácter antagonista. Neste cenário, o sindicato, enquanto apologista da greve geral, da sabotagem, do boicote e da insurreição (FERREIRA, 2002), constitui-se como “um instrumento necessário para a revolução proletária emancipadora” (XAVIER, 1993, p.116; 1999). Ainda que possa ser defendida uma independência face aos partidos ou organismos do Estado, este tipo de sindicalismo adoptou, com frequência, uma orientação paralela à dos partidos comunistas da Europa Ocidental. Para Sagnes (1994, p.17), “[...] este sindicalismo retira a sua força de um projecto global de mudança da sociedade”, funcionando como “uma utopia, um ideal a atingir”. Incluem-se neste tipo de sindicalismo as formas anarquista, comunista e de sindicalismo revolucionário, bem como as variantes dessas diferentes formas.

---

<sup>1</sup> Num sentido convergente, De Filippo, Falco e Dasen (1993, p.7) falam em sindicalismo “horizontal” ou “revolucionário”, ao passo que Sagnes (1994, p.17) utiliza a expressão **sindicalismo de reivindicação e de oposição revolucionária** e Xavier (1993, p.116; 1999, p.58) usa o termo **sindicalismo revolucionário**.

Por outro lado, o **sindicalismo de integração**, o segundo tipo de sindicalismo destacado por Touraine e Mottez (1970), está directamente associado ao poder, nele se distinguindo um elevado grau de integração nas diferentes instituições oficiais (económicas, sociais e políticas)<sup>2</sup>. Nestes termos, embora não desapareça, a vertente reivindicativa do sindicalismo passa para segundo plano pois estamos perante um sindicalismo de gestão, que participa de forma activa na tomada de decisões. Inserem-se neste tipo de sindicalismo os regimes de socialismo de Estado (ditos comunistas)<sup>3</sup> ou os regimes terceiro-mundistas, ambos em crise. Além disso, foi também o caso dos regimes fascistas na Alemanha, Itália, Espanha. De igual modo, penso que poderão incluir-se também neste tipo de sindicalismo as experiências de controlo sobre todos os domínios da actividade sindical registadas nos períodos de ditadura que tanto Portugal como o Brasil atravessaram durante décadas no século XX. Afinal, como faz notar Molitor (1990, p.11), o **sindicalismo de integração** pode ajudar-nos a compreender os limites que a acção sindical tem ou teve naquelas sociedades dominadas por regimes autoritários que utilizaram os sindicatos como instrumentos de controlo social e de mobilização.

Finalmente, o **sindicalismo de controlo** caracteriza-se por aceitar o acesso ao poder da classe operária, mas sem participação directa nele (TOURAINÉ; MOTTEZ, 1970). É um tipo de sindicalismo (que Sagnes designa por sindicalismo de **reivindicação** e de **controlo**) que admite a sociedade capitalista, mas que procura obter dela o máximo de vantagens de modo a controlá-la. Dos três tipos de sindicalismo, este parece ser claramente o mais complexo por fazer apelo a diferentes formas de sindicalismo: uma forma corporativa, mais típica dos EUA; uma forma reformista, ao estilo dos sindicatos britânicos, escandinavos e alemães; e uma forma cristã, na linha da outrora Confederação Mundial do Trabalho<sup>4</sup>. Ao contrário do que se esperaria, estes sindicatos dão prova de um sólido “espírito de classe”, ainda que a sua combatividade seja variável. O objectivo principal é a

---

<sup>2</sup> Este tipo de sindicalismo é designado por De Filippo, Falco e Dasen (1993, p.6) como “vertical” ou “institucionalizado”, ao passo que Xavier fala em *sindicalismo nacionalista*: assente na solidariedade do todo nacional, na colaboração (e não na negação) da luta de classes como meio de colaboração para o desenvolvimento do país. No sindicalismo nacionalista, o sindicalismo deverá “responder perante o Estado e nele ser enquadrado” (XAVIER, 1993, p.117; 1999, p.58).

<sup>3</sup> Para Sagnes, o sindicalismo comunista afirma-se como sindicalismo de reivindicação quando os comunistas não estão no poder, passando a assumir-se como sindicalismo de gestão quando sucede o contrário.

<sup>4</sup> Atendendo certamente a esta diversidade de formas, Xavier (1993, 1999) distingue entre: **sindicalismo reformista** – que tende para uma mudança gradual do sistema e para a transformação, a longo prazo, das relações de produção; além disso, visa melhorar as condições dos trabalhadores e promover a sua influência no plano político e social –; **sindicalismo de controlo** – que aceita o sistema capitalista, procurando extrair dele amplas vantagens para os trabalhadores –; e **sindicalismo de inspiração cristã** – que se filia na doutrina social da igreja e que defende que a uma organização sindical devem ser concedidas funções sociais que assegurem a justiça nas relações de trabalho e a dignificação dos trabalhadores e do trabalho.

obtenção de vantagens importantes decorrentes de acordos estabelecidos em torno do Estado-Providência (SAGNES, 1994).

Em forma de comentário a cada um dos três tipos de sindicalismo – de oposição, integração e controlo –, dir-se-á que o terceiro tipo de sindicalismo foi o que mais se “aguentou” (não obstante a crise do Estado-Providência), o que também se explica certamente pelo facto de ser dotado de uma maior diversidade interna<sup>5</sup>. Inversamente, o sindicalismo de oposição foi perdendo a sua influência à medida que o sindicalismo comunista revolucionário foi perdendo adeptos, num contexto mundial mais propício a aceitar os valores da sociedade capitalista do que a enfatizar as razões de uma corrente doutrinal marxista. Por outro lado, o sindicalismo de integração perdeu também grandemente a sua influência, sobretudo desde a queda das ditaduras fascistas e dos modelos de corporativismo estatal.

2. A segunda tipologia aqui recuperada consiste na relação entre **sindicalismo de negociação** e **sindicalismo de contestação**. O primeiro tipo de sindicalismo, também designado de **sindicalismo de participação**, assenta nas seguintes características: fraca visibilidade de estruturação em termos de classes antagónicas; coincide frequentemente com o reforço da implementação do sistema técnico de produção e com a influência dos processos de socialização ditados pelo sistema escolar; faz depender a eficácia da acção sindical da negociação bilateral ou tripartida entre parceiros sociais; revela poucos sinais de comprometimento com a actividade sindical. Por outro lado, o **sindicalismo de contestação** apresenta uma forte capacidade mobilizadora e apoia-se na ideia de que a contestação tende a ser a forma de acção de classe privilegiada para a obtenção das reivindicações do sindicato. Além disso, neste tipo de sindicalismo os trabalhadores revelam “maiores níveis de poder e têm uma maior militância sindical” (ROSA, 1998, p.345). Portanto, num sindicalismo de contestação a acção sindical expressa-se sob a forma de oposição e antagonismo de classe.

Reflexo da ampla relação entre consenso e conflito, esta classificação dicotómica parece aplicar-se bem, por exemplo, quer ao sindicalismo português, quer ao sindicalismo brasileiro. Tanto a realidade sindical portuguesa, como a realidade sindical brasileira, tornam explícita a tensão entre um sindicalismo que privilegia a contestação e a luta sindical e um sindicalismo que valoriza a negociação e o consenso. No caso português, a dificuldade em conjugar práticas sindicais entre

---

<sup>5</sup> Ainda segundo Lobo Xavier (1999), o **sindicalismo de controlo** (exemplificado pelo sindicalismo norte-americano), bem como o **sindicalismo reformista** “tendem a ser os **dominantes**, tendo como características a **democraciedade** na representação e processos, a autonomia face ao Estado e uma relativa **integração** na sociedade” (através de um método reivindicativo/participativo – como na Inglaterra e Escandinávia –, ou co-gestonário – como na Alemanha –, ou essencialmente pragmático e dentro do sistema – como nos EUA –, ou mais acentuadamente reivindicativo – como nos países da Europa do Sul”.

as duas principais centrais sindicais – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) e União Geral de Trabalhadores (UGT) – vem já desde o final dos anos setenta, aquando da criação da UGT, tendo as ligações partidárias das duas centrais, a dissonância de projectos ideológicos ou as diferenças de composição social (LIMA, 1991, p.913-914), configurado precisamente aqueles dois tipos de sindicalismo, de negociação *versus* contestação. Por sua vez, no caso brasileiro, é possível distinguir entre “sindicalismo de participação” e “sindicalismo de classe” (RAMALHO, 1999, p.169), situações algo semelhantes que têm sucedido ao longo do tempo entre a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a central sindical rival, a Força Sindical (FS) (VIGEVANI, 1998; BOITO JUNIOR, 1998; BARROS, 1999; CARDOSO, 2003). Isso foi evidente, por exemplo, na forma crítica e combativa com que a primeira se confrontou com as propostas de flexibilização da legislação do trabalho brasileira, apresentadas na parte final da legislatura do segundo governo de Fernando Henrique Cardoso, em contraposição com o conformismo e aceitação de tais propostas manifestados pela FS. Por seu lado, também as comemorações anuais do “Primeiro de Maio” tendem a acentuar as rivalidades entre as centrais sindicais, pondo ao rubro uma tensão entre o que se poderia designar de “discursos políticos” e “discursos festivos” sobre o Primeiro de Maio. Tradicionalmente, a CUT foi a protagonista do primeiro tipo de discursos (mais ou menos na linha do que faz a CGTP em Portugal), ao passo que a FS se revelou mais adepta do segundo (mais ou menos na linha do que faz a UGT em Portugal). Em todo o caso, face à eleição do presidente Lula, nas comemorações do Primeiro de Maio de 2003 foi a primeira vez que, ao longo da sua história, a CUT não desferiu ataques frontais ao governo, ao passo que a FS ameaçou fazer protestos de rua se as reformas do governo Lula viessem a “prejudicar o povo”. Na verdade, os governos Lula (e, na mesma linha, a eleição de Dilma Rousseff apoiada pelo Partido dos Trabalhadores) colocaram a CUT numa posição mais “dócil”, levando mesmo à saída de “cutistas” da central, por considerarem estar a desvirtuar-se o projecto contra-hegemónico fundador da CUT.

Estes desenvolvimentos políticos brasileiros da primeira década do século XXI (mas, no fundo, a evolução e alternância dos ciclos políticos em geral) parecem acabar por interferir na definição das tipologias, dificultando, desse modo, a construção de tipologias perfeitas. Ou seja, tal como na primeira tipologia enunciada (oposição, integração, controlo) não se podia falar num sindicalismo de contornos totalmente definidos (sobretudo no que dizia respeito ao sindicalismo de controlo), também nesta tipologia (negociação *versus* contestação) não será ajustado falar de modelos “puros” de sindicalismo. Quero com isto dizer que quer a contestação (que de certo se articularia melhor com um sindicalismo de oposição), quer a participação (mais condizente com um sindicalismo de controlo) podem ser vistas

como referências dominantes mas não exclusivas e impenetráveis. Nesse sentido, parece-me que dificilmente poderíamos conceber o sindicalismo de contestação sem um grau mínimo de participação, nem pensar o sindicalismo de negociação sem um grau mínimo de contestação. Assim sendo, duas vias *per mezzo* seriam, por um lado, a **contestação participativa** e, por um lado, a **participação contestatária**. O anúncio inédito de um pré-aviso conjunto de greve como o que a CGTP e a UGT fizeram a propósito da greve geral de 24 de Novembro de 2010 é talvez um bom exemplo de que o olhar sobre as tipologias não se quer rígido mas sim prudente. Afinal, não foi apenas a UGT que aceitou **lutar** ao lado da CGTP, mas igualmente a CGTP que aceitou **negociar** com a UGT a agenda dessa jornada de protesto face às medidas de austeridade económica impostas aos funcionários públicos e à sociedade em geral.

3. Tanto na primeira como na segunda tipologia a presença de factores políticos e ideológicos foi determinante e encontra-se muito presente<sup>6</sup>. No entanto, esse tipo de condicionantes que, afinal, são responsáveis pela diversidade e especificidade subjacente aos vários tipos específicos de sindicalismo, não cobre toda a actividade sindical. Daí a oportunidade de incluir também no leque de tipologias seleccionadas o **sindicalismo de movimento social**. Desde logo, porque se sugere a constituição de um tipo de sindicalismo diversificado, que não se encontra preso a definições ideológicas: “[...] inclui pessoas de uma variedade de tendências e até mesmo mais pessoas sem nenhuns antecedentes de esquerda. Contém organizações tão diferentes como sindicatos e redes oposicionistas” (MOODY, 1997a, p.71; 1997b, p.289-290). Talvez seja abusivo falar de uma tipologia, porque parece estar a falar-se apenas de um tipo de sindicalismo. No entanto, trata-se de uma forma de sindicalismo que abre precisamente espaço para a combinação de múltiplas experiências de intervenção e organização sindical nas quais a vertente ideológica, se bem que não desapareça (até porque qualquer luta sindical tem de ter sempre uma referencial político e ideológico susceptível de agregar interesses em torno de uma causa ou conjunto de causas comuns), ela não parece condicionar de forma tão decisiva o papel do sindicalismo. Mais do que remeter para uma prática ou conjunto de práticas consolidadas, esta concepção como que sugere uma necessidade ampla de repensar a actividade sindical em geral. Nesse sentido, poderá mesmo ser vista como uma espécie de guia orientador para a renovação do sindicalismo, embora

---

<sup>6</sup> Além daquelas duas tipologias, outras poderiam ser referenciadas pelo seu teor ideológico. Embora algumas delas remetam para tipos de sindicalismo já acima assinalados, na óptica de João Freire (2001) é ainda possível identificar três ideologias sindicais que geraram mais consensos entre os estudiosos destas matérias e outras três menos unânimes. No que concerne às primeiras, o autor distingue a ideologia **reformista** (também conhecida por “trabalhista”, anglo-saxónica” ou “nórdica”), a **socialista-revolucionária** e a **bolchevista**. No que concerne às segundas, distingue a ideologia **corporativa**, a **cristã** e a **nacionalista**.

não colida com outras tipologias. Em todo o caso, distintamente das tipologias anteriores, o sindicalismo de movimento social não experimenta apenas a relação do sindicalismo consigo mesmo, mas sim com o “exterior” do próprio sindicalismo. Também por isso, e por me parecer mais correcto considerá-lo como uma forma de sindicalismo emergente, detenho-me mais demoradamente nele do que nos anteriores tipos de sindicalismo.

Este tipo de sindicalismo – também designado de “novo sindicalismo social” (WATERMAN, 2005, p.232) – distingue-se igualmente quer de um **sindicalismo económico**, quer de um **sindicalismo político** (SCIPES, 1992, 2000; HIRSCHSOHN, 1998). Enquanto que o **sindicalismo económico** (a que atrás já fiz referencia, ao reportar-me às teorias sindicais do **mercado**) se “acomoda” à satisfação dos interesses de bem-estar imediatos dos membros dos sindicatos, o **sindicalismo político** encontra-se subordinado a um partido político ou ao Estado, a quem os líderes sindicais manifestam lealdade (SCIPES, 1992; LAMBERT, 2002). Distintamente, o sindicalismo de movimento social

[...] rejeita especificamente a separação artificial entre política e economia que é aceite por outros tipos de sindicalismo. O sindicalismo de movimento social vê as lutas dos trabalhadores meramente como um entre muitos esforços de mudar qualitativamente a sociedade, e não como o único local de luta política e mudança social ou mesmo o local principal. (SCIPES, 2000, p.6).

Não estamos, assim, nem perante uma versão temperada de um sindicalismo político – comum na América Latina e na Europa, em que os sindicatos apoiam partidos de esquerda –, nem perante uma espécie de coligação liberal ou social-democrata – que tende a ver os sindicatos e os movimentos sociais como elementos de uma coligação eleitoral (MOODY, 1997a, 1997b). Nesse sentido, o sindicalismo de movimento social é carregado por tensões e por uma instabilidade que caracteriza os efeitos contraditórios das lutas sociais (WATERMAN, 1993; HIRSCHSOHN, 1998).

Ao basear-me nas propostas de Ebbinghaus e Visser (2000a), já anteriormente tive oportunidade de referir que o sindicalismo pode ser estudado fazendo parte de um movimento social orientado para uma mobilização emancipatória dos trabalhadores e para a democratização da sociedade. Além disso, como salienta Tixier (1992), o paradigma do movimento social, sendo um dos três paradigmas explicativos do sindicalismo (para além do identitário e do paradigma do conflito e da negociação colectiva), centra-se sobretudo nas dimensões de luta, de mobilização e transformação (TOURAINÉ, WIÉRVIORKA; DUBET, 1984) que, no fundo, constituem uma espécie de “assalto” ao poder das classes dominantes. No entanto,

o final do século XX e a primeira década do século XXI revelaram um certo esvaziamento dessa componente mobilizadora do movimento sindical. Ora, ao falar aqui em sindicalismo de movimento social estou, em certo sentido, a sugerir que essa componente mobilizadora do sindicalismo poderá ser reavivada desde que conjugada em sintonia com outros movimentos sociais. É esse, aliás, o significado subjacente ao sindicalismo de movimento social:

No sindicalismo de movimento social nem os sindicatos nem os seus membros são de forma alguma passivos. Os sindicatos assumem uma liderança activa nas ruas, assim como na política. Eles aliam-se a outros movimentos sociais, mas fornecem uma visão de classe e conteúdo que contribui para uma colagem mais forte do que aquela que vulgarmente sustenta as coligações eleitorais ou temporárias em conjunto. Esse conteúdo não são apenas as exigências dos movimentos, mas a activação da massa dos membros sindicais como líderes da carga – aqueles que em muitos casos possuem a maior alavanca social e económica na sociedade capitalista. O sindicalismo de movimento social encerra uma orientação estratégica activa que utiliza os mais fortes da sociedade oprimida e explorada, geralmente os trabalhadores organizados, para mobilizar os que são menos capazes de se automobilizarem: os pobres, desempregados, os trabalhadores informais, as organizações de vizinhança (MOODY, 1997a, p.59; 1997b, p.276).

Uma nova forma de sindicalismo, sindicalismo de movimento social, nasce quando estas características se materializam – local de trabalho, transcendência dos sistemas de relações laborais através de alianças de longo termo com outros movimentos da sociedade civil e orientação para a acção colectiva (LAMBERT, 2002, p.197).

As origens do sindicalismo de movimento social reconduzem-nos aos movimentos operários da África do Sul, Brasil e do Terceiro Mundo (MOODY, 1997b, p.4 e p.147; MUNCK, 1988, p.117; ADLER; WEBSTER, 1999, p.144)<sup>7</sup>. Num estudo comparado entre o Brasil e a África do Sul, em que se analisou a relação directa entre a industrialização tardia naqueles dois países e as formas concretas de mobilização operária neles ocorridas, Gay Seidman (1994) defendeu que os padrões específicos de industrialização moldaram as estratégias laborais, conferindo-lhes um sentido mais amplo e uma das mais diversificada mobilização de classe. Nesse

<sup>7</sup> Na opinião de Kim Scipes (2000, p.6), antes mesmo de Moody (1997a, 1997b) o “[...] sindicalismo de movimento social” – que sugere que as lutas dos trabalhadores são apenas um entre vários esforços para mudar qualitativamente a sociedade – foi objecto de um debate internacional no final dos anos 80, princípio dos anos 90 do século XX, promovido por Eddie Webster, Rob Lambert, Peter Waterman e pelo próprio Scipes, sobre os novos tipos de sindicalismo que emergiam no Brasil, Filipinas, África do Sul e Coreia do Sul.

sentido, o sindicalismo de movimento social é definido pela autora como “[...] um esforço para elevar os padrões de vida da classe trabalhadora como um todo e não tanto como um esforço para proteger individualmente os interesses definidos dos membros dos sindicatos” (SEIDMAN, 1994, p.2). Num registro próximo deste, Adler e Webster (1999) analisam também os contributos do “sindicalismo de movimento social” – realidade que ocorre quando as características organizacionais dos sindicatos se fundem com a capacidade de mobilização dos movimentos sociais (ADLER; WEBSTER, 1999, p.143) – para as teorias e as práticas associadas ao processo de transição e consolidação democrática na África do Sul. O sindicalismo de movimento social ajuda a clarificar as diferenças entre sindicatos e movimentos sociais, ao mesmo tempo que permite especificar sob que condições os sindicatos e outros movimentos sociais se tornam mais semelhantes entre si (ADLER; WEBSTER, 1999, p.144).

A principal central sindical de cada um daqueles dois países, respectivamente a *Congress of South African Trade Unions* (COSATU), na África do Sul, e CUT, no Brasil, foram, por assim dizer, “porta estandartes” de um sindicalismo de movimento social. A COSATU afirmou-se como modelo deste tipo de sindicalismo, que combina a negociação colectiva convencional institucionalizada com diferentes tipos de acção colectiva associados aos movimentos sociais (HIRSCHSOHN, 1998; BEZUIDENHOUDT, 2002). Na CUT, por outro lado, a edificação de “[...] um sindicato orgânico mas também cidadão, que represente os trabalhadores e seja movimento social, que dê conta dos desafios do capitalismo como modo de produção e processo civilizatório”, permitindo assim uma “integração da consciência operária com a consciência da cidadania” (NASCIMENTO, 1998, p.83), recebeu também uma atenção significativa. Como salienta Roberto Vêras (2004, p.220), desde o início dos anos 90 a central sindical brasileira passou a utilizar com maior frequência a expressão “sindicato cidadão”, que designa:

[...] uma prática sindical de carácter mais «propositivo», que toma como centrais a defesa do emprego e dos direitos sociais, que busca ampliar sua actuação nos espaços institucionais e influir de maneira mais directa na formulação e execução das políticas públicas sociais, que procura articular-se mais fortemente com outras organizações e movimentos sociais, seja nos âmbitos local (sob o tema do “poder local”) e nacional (sob a discussão de “projecto nacional”), seja no âmbito internacional”.

As reflexões de Boaventura de Sousa Santos (1995, 2006) sobre o sindicalismo português e sobre as possíveis teses para a sua renovação não deixam igualmente de fazer alusão ao sindicalismo de movimento social, embora o autor não utilize

este conceito. Em seu entender, a defesa de uma “[...] cidadania fora do espaço da produção convoca o movimento sindical a articular-se com outros movimentos sociais progressistas, movimentos de consumidores, ecológicos, antiracistas, feministas, etc.”, obrigando-o a deslocar muitas das suas energias contestatárias para a “articulação com estes outros movimentos” e a fazer apelo a uma “[...] cultura democrática de cidadania activa para além da fábrica” (SANTOS, 1995, p.135 e p.139). Para este autor, o compromisso político dos sindicatos é com os trabalhadores e com a democracia, mas trata-se de um compromisso difícil e complexo porque sendo os trabalhadores “[...] menos cidadãos da sua empresa do que são do seu país, a democracia representativa é sempre para eles uma experiência limitada e frustrante” (SANTOS, 1995, p.137). A solução passaria, então, por ver completada a democracia representativa pela democracia participativa, tanto no **espaço público** – onde os sindicatos actuam enquanto movimento social –, como no **espaço da produção** – onde os sindicatos actuam enquanto representantes dos trabalhadores. Em simultâneo, não pode certamente descurar-se quer o **espaço mundial** – isto é, a “[...] soma total dos efeitos pertinentes internos das relações sociais por meio das quais se produz e reproduz uma divisão global do trabalho” (SANTOS, 2000, p.258), tanto mais também que do fenómeno da globalização decorrem novos e exigentes desafios para os sindicatos –, quer o **espaço da cidadania**, sobretudo se se valorizar, como refere ainda Santos (1995, p.135), o que de melhor a cultura operária produziu: uma ambição de cidadania partilhável por toda a sociedade<sup>8</sup>.

## Ainda há um “mundo a ganhar” para o sindicalismo?

Parece inquestionável, como procurei demonstrar até aqui, que o enquadramento do papel do sindicalismo e das suas tipologias servem para nos situar perante a sua vocação teórico-histórica. Na prática, porém, se as tipologias nos apontam posicionamentos adoptados pelos sindicatos, nem sempre isso significa capacitação para reverter os problemas do movimento sindical. Como é sabido, nas últimas décadas, tanto na comunidade científica como no mundo do trabalho vulgarizou-se a ideia de “crise do sindicalismo” (HYMAN, 2001c, p.1), ainda que o reconhecimento transnacional da ideia de crise não tenha sido uniforme (SANTOS, 2006), sobretudo porque são distintos os modelos organizacionais e as práticas dos sindicatos tanto entre países do mesmo bloco regional com entre

<sup>8</sup> Ainda no contexto português, cf. também as propostas de Estanque (2004) – sobre o papel do “sindicalismo social” nas estratégias de organização sindical local, regional (dentro do país) e nacional, através do estudo das articulações do sindicato do calçado de São João da Madeira com outros movimentos associativos de base local, nomeadamente no domínio cultural – e ainda de Costa (2005, 2008) sobre os desafios de um sindicalismo de movimento social transnacional.

diferentes regiões do mundo. Para Ronaldo Munck e Peter Waterman (1999), o movimento sindical internacional enfrenta um conjunto interrelacionado de crises: crise económica mundial; crise da transição desigual de uma fase industrial para uma fase informacional de desenvolvimento capitalista; crise dos efeitos nocivos para o trabalho e sindicalismo decorrentes da adopção de políticas económicas neoliberais; colapso de dois projectos políticos internacionais a que os sindicatos estiveram aliados, o comunismo e o terceiro-mundismo (nacionalismo radical); declínio gradual da opção reformista tradicional associada aos partidos trabalhistas e sociais-democratas; e crise provocada pela globalização que, ao desestruturar o Estado-nação, põe também em causa as esperanças dos sindicatos a ele associadas. Em síntese, “[...] elevado desemprego, austeridade pública, transnacionalização, zelo liberal pelo comércio livre, desregulação (incluindo dos mercados de trabalho) e individualismo” (ROSS; MARTIN, 1999b, p.392) são factores de bloqueio da actividade sindical.

De entre os factores frequentemente invocados para justificar a ideia de crise do sindicalismo, destaco três: a **desagregação de interesses** em redor da classe operária, em resultado da crescente diferenciação, segmentação e flexibilização dos mercados de trabalho, da descentralização da produção ou da precarização da relação salarial; a crescente **ausência de lealdade e solidariedade** dos trabalhadores ao sindicato como reflexo da emergência do individualismo contemporâneo, que orienta os trabalhadores para interesses mais amplos e diversificados, mas que é também o resultado do endurecimento da oposição patronal e governamental que ocorre em contextos de liberalização das relações laborais; e a **crise de representatividade** social, que se traduz na dificuldade dos sindicatos mobilizarem trabalhadores para as suas acções de luta, uma vez que diminui o número de sindicalizados (HYMAN, 1992; SANTOS, 1995, p.132; MUNCK; WATERMAN, 1999). Na verdade, as três crises estão interligadas, pois não só a desagregação de interesses anuncia polarizações no interior da classe operária e o crescimento de projectos individuais que põem em causa o modelo de “solidariedade mecânica”, como a própria mudança do colectivismo para o individualismo se reflecte na diminuição das taxas de sindicalização (HYMAN, 1992; CROUCH, 1992; ROSA, 1998; FERREIRA, 2002).

A quebra da sindicalização tem sido o indicador mais invocado para justificar a crise do sindicalismo. Já no final dos anos 80 do século XX, ao estudar a França, Pierre Rosanvallon (1988, p.39) constatava o esgotamento da noção de *adhérent* naquele país. Para este autor, as “[...] organizações sindicais têm, em certa medida, menos necessidade de sindicalizados do que no passado”, como consequência do facto de o número estável de militantes sindicais estar a diminuir ao mesmo tempo que aumenta o carácter temporário das participações sindicais. Esta diminuição crescente do número de sindicalizados faz como que o sindicalismo perca

a autonomia da sua arma mais segura, a greve. Esta é a opinião de Jelle Visser (199., p.39), para quem as greves podem ser declaradas, provocadas, resultar em lutas mais ou menos bem sucedidas, mas só com sindicalizados, com acções de solidariedade efectivamente bem montadas é que se pode constituir uma estratégia sindical verdadeiramente activa. Em forma de síntese e complemento das análises anteriores, para Ariovaldo Santos (2006), o sindicalismo encontra-se na defensiva porque se assiste a um conjunto de ocorrências: dificuldades de organização das categorias para a defesa dos direitos laborais; queda do volume de greves; declínio da militância; perda de novas adesões; incapacidade de as organizações sindicais resistirem aos processos de flexibilização; diante de políticas de moderação salarial, sindicatos renegoceiam conquistas antigas; redução das negociações tripartidas Estado/governo/sindicatos.

Parece, por isso, cada vez mais urgente encontrar respostas para um conjunto interrelacionado de questões para que se equacione a possibilidade de o sindicalismo voltar à “ofensiva”. Em meu entender algumas dessas questões são as seguintes: Até que ponto confiam as pessoas nos sindicatos? Que sinais de renovação sindical são evidentes para que os trabalhadores possam efectivamente ter confiança nos sindicatos? Que influência efectiva têm os sindicatos na sociedade?

Estas três interrogações colocam-nos diante de três ideias-chave, relacionadas entre si: por um lado, a ideia de **confiança** na instituição sindicato, nas suas políticas e nas pessoas que o dirigem, o que faz supor *a priori* que, em face de uma crise de representatividade com a qual é inevitável ter de lidar, essa confiança nem sempre existe ou está longe do desejável; por outro lado, a ideia de **renovação** questiona directamente o carácter imobilista dos discursos (e práticas) sindicais e deixa no ar a ideia de que se os responsáveis sindicais não fizerem alguma coisa para mudar correm o risco de não só não ganharem novos adeptos para as suas causas, como de não recuperarem a confiança daqueles que no passado lha depositaram; e, por outro lado ainda, a ideia de **poder de influência**, isto é, o impacto efectivo (resultados concretos) na sociedade, no mercado de trabalho, junto dos agentes económicos, das instituições do Estado e na esfera pública em geral. Na prática, como disse, as três questões estão articuladas, pois haverá tanto mais confiança quanto houver renovação e haverá tanto mais acolhimento das propostas sindicais quanto estas se traduzirem em conquistas reais para os/as trabalhadores/as e a sociedade em geral.

No entanto, não existe seguramente uma resposta-tipo para cada uma destas questões, tanto mais que elas suscitam olhares diferenciados por parte dos actores que ante elas se posicionam, sejam trabalhadores considerados individualmente, organizações sindicais, governos ou cidadãos em geral. Num cenário de respostas plurais, apresento aqui também apenas algumas possibilidades de resposta

(necessariamente parciais) para aquelas questões. Algumas delas, convirá dizê-lo, sugerem mesmo mais interrogações adicionais do que propriamente respostas.

A primeira questão (até que ponto confiam as pessoas nos sindicatos?) pode avaliar-se se atentarmos nas tendências de sindicalização, ainda que o cálculo destas tendências não tenha sido objecto de análises e interpretações totalmente coincidentes entre os estudiosos do tema em Portugal. Seja com for, num inquérito às atitudes sociais dos portugueses de 2006, observou-se que a percentagem de sindicalizados entre os trabalhadores por conta de outrem é de 17% (COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS, 2007; FREIRE, 2008, p.143). Este facto, alerta para a necessidade que há em reforçar a capacidade organizativa dos sindicatos. Como referi noutros lugares (COSTA, 2005, 2008), **organizar** significa, entre outros pontos, reforçar a representatividade dos sindicatos no apoio a quem está no mercado formal de trabalho<sup>9</sup>, mas igualmente dotar os sindicatos de uma capacidade de olharem para novos grupos de trabalhadores (KLOOSTERBOER, 2008) com maior dificuldade de organização, como os trabalhadores precários, os que trabalham a “recibo verde” e que, portanto, não dispõem de um contrato de trabalho<sup>10</sup> (DUARTE et al., 2009) e mesmo os desempregados (que ou já foram empregados ou ainda não tiveram oportunidade de o ser) que clamam por oportunidades no mercado de trabalho e que engrossam uma massa social em crescimento na sociedade portuguesa. A confiança colectiva nos sindicatos passa, pois, pela capacidade de incorporar/apoiar esses grupos que ficam normalmente colocados “à margem” do sistema, fazendo, assim, jus à tipologia do “sindicalismo de movimentos social” referida atrás.

O facto de haver pelo menos uma aparente contradição entre os cerca de 66% de inquiridos no referido inquérito que declararam que “os sindicatos são muito importantes para a segurança do emprego” e os 69% que declararam nunca ter sido sindicalizados vem de igual modo chamar a atenção para uma componente eminentemente subjectiva que também se encontra associada à questão da confiança. No panorama laboral português, o que parece suceder é que os trabalhadores confiarão tanto mais nos sindicatos quanto estes forem capazes de defender os seus interesses/ou lutar por eles no mercado de trabalho (nomeadamente interesses

---

<sup>9</sup> Para uma análise da forma como a CGTP e a UGT têm vindo nos últimos anos a procurar dinamizar as campanhas de sindicalização, confira CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (2007, 2008a, 2008b) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (2009).

<sup>10</sup> Os recibos verdes abrangem trabalhadores/as independentes, isto é, trabalhadores que trabalham por conta própria e supostamente sem subordinação hierárquica. Trata-se de pessoas que têm ao seu encargo o pagamento do seu seguro de trabalho anual, fazem descontos de IRS (imposto sobre o rendimento singular), pagam a segurança social mensalmente. Além disso, estas pessoas não auferem subsídio de natal ou de férias e não têm direito a subsídio de desemprego (DUARTE et al., 2009). Estima-se que em Portugal o nº de trabalhadores a recibo verde seja de 1 milhão, num universo de cerca de 5 milhões de trabalhadores.

legítimos relacionados com a manutenção do emprego, o equilíbrio do poder de compra, as condições de progressão na carreira, etc.). Ou seja, a busca de um sentido de protecção no trabalho funciona como “moeda de troca” para a confiança que lhes é depositada. Pelo menos no curto e médio prazo não se afigura que os sindicatos – enquanto principal força organizada da sociedade – sejam substituídos por outra(s) entidade(s) protectora(s) dos direitos e interesses de quem trabalha. Como tal, a desconfiança que possa existir face aos sindicatos é a que resulta sobretudo das inseguranças face ao emprego, ainda que a situação também aqui possa parecer paradoxal: por um lado, o trabalho precário e as múltiplas formas atípicas de trabalho tornam mais urgente do que nunca a intervenção dos sindicatos e, portanto, a busca de um sentido de protecção por parte dos trabalhadores; por outro lado, porém, muitos trabalhadores receiam juntar-se ao sindicato (ou exercer actividade sindical), porque quando têm que optar entre um emprego em piores condições (e, portanto, sem suporte sindical) e a porta do desemprego, “preferem” a primeira opção. Ou melhor, receiam que uma vinculação ao sindicato seja sinónimo de perseguição patronal e perda emprego. Não espanta, pois, que os valores mais elevados da sindicalização se situem entre os trabalhadores com contratos sem termo a tempo inteiro, atingindo 37% (COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS, 2007, p.72).

A segunda questão (que sinais de renovação sindical são evidentes para que os trabalhadores possam efectivamente ter confiança nos sindicatos?) sugere a necessidade de mudar para (re)conquistar adeptos para as causas sindicais. A crise de representatividade é só a ponta do *icerberg*, porventura por ser a que suscita maior curiosidade pois se converte em taxas de sindicalização. Mas em parte para perceber a tendência de perda de representatividade, é preciso acrescentar que, de facto, muitas organizações sindicais, tanto nacionais como internacionais, acomodaram-se aos discursos e conquistas do passado, abraçaram lógicas burocráticas ou reproduziram desmedidamente influências partidárias. É inquestionável que muitas se mantiveram “masculinas”, “brancas”, pouco rejuvenescidas e, portanto, pouco disponíveis para a mudança e a inovação. A respeito da produção discursiva das organizações sindicais, um exercício sociologicamente interessante que pode ajudar a avaliar os sinais de “paragem no tempo” passaria por comparar nos textos emanados dos congressos das organizações sindicais (programas de acção, resoluções, relatórios de actividades, etc.) que se realizam, regra geral, de quatro em quatro anos.

Como não estão imunes à crítica, os responsáveis sindicais têm vindo a reconhecer a necessidade de incorporar mais jovens e mais mulheres nos seus quadros como forma de se renovarem tanto “para dentro” (na organização) como “para fora” (na imagem que criam na opinião pública). Da mesma forma que estão atentas às necessidades de sindicalização, tanto as lideranças da CGTP como as

da UGT parecem cientes da necessidade de dar espaço acrescido a departamentos/secções internas como a comissão de igualdade entre homens e mulheres, a Interjovem ou a Inter-reformados (no caso da CGTP), ou como a comissão de mulheres ou de uma comissão de juventude (no caso da UGT). Quanto mais espaço, visibilidade e sentido prático conferirem a essas secções internas, tanto mais estarão em condições de refutar a acusação de que sindicatos favorecem para uma “visão jurássica” das relações laborais.

O reforço da democracia interna dos sindicatos afigura-se igualmente como um oportuno sinal de renovação capaz de melhorar a sua imagem, quer da imagem que os associados têm do sindicato, quer da imagem que deles têm quem não é sindicalizado mas vai tendo conhecimento da existência de procedimentos democráticos. Como referi noutro lugar (COSTA, 2008), trata-se de promover de forma mais regular uma articulação entre o topo e as bases da hierarquia sindical, o que significa contribuir para divulgar e tornar conhecidas junto dos vários níveis organizacionais que compõem as organizações sindicais informações sobre medidas, formas de luta, decisões a tomar. Não se trata, note-se, de subverter ou ultrapassar o papel dos órgãos que, no seio de cada estrutura sindical, têm a legitimidade para tomar decisões em nome do grosso dos trabalhadores filiados nessa estrutura (fazê-lo poderia, inclusive, retardar as capacidades de resposta de um sindicato). Trata-se, isso sim, de descentralizar a tomada de decisões (sobretudo no caso em que os órgãos com poderes de decisão estão divididos quanto a um tema) a um colectivo mais vasto (as bases) de modo a que este se sinta ouvido de forma mais regular em questões passíveis de decisão pouco consensual. Como recorda Kloosterboer (2008), a realização de referendo internos sobre a possibilidade de estabelecer pactos sociais com o governo a propósito de políticas de rendimentos, ou a propósito da definição de regras para sistemas de pensões, ou de auscultar sócios sobre a possibilidade de aumentar as quotizações, etc., são exemplos de práticas que devolverem confiança aos sindicatos em diferentes partes do mundo. No caso português, no contexto da preparação da greve geral de 24 de Novembro de 2010, também alguns sindicatos expressaram a necessidade de consultar os seus associados. O Sindicato Nacional do Ensino Superior (não filiado nem na CGTP nem na UGT), por exemplo, realizou uma Assembleia Geral descentralizada, tendo pedido aos seus associados que se pronunciassem sobre se eram favoráveis ou não à realização da greve geral. A decisão dos associados veio a revelar-se favorável à adesão do sindicato da greve, confirmando, assim, a decisão que já antes fora tomada nesse sentido pelo Conselho Nacional do sindicato.

A renovação da confiança nos sindicatos depende, pois, em primeira mão, deles próprios. Lidar bem com as insuficiências internas é, assim, um passo decisivo nesse sentido. Ainda assim, será justo afirmá-lo, perfilam-se também vários factores

externos que dificultam a capacidade de renovação interna dos sindicatos e que, por arrasto, podem secundarizar as estratégias de renovação. Como refere Waddington (2005), são **ameaças externas** como as elevadas taxas de desemprego (é sabido que os sindicatos em geral têm dificuldade em “absorver” desempregados), a evolução do mercado de trabalho (deslocação do emprego do sector industrial para sectores de serviços heterogéneos, como o comércio, onde os sindicatos têm dificuldade em organizar-se; a multiplicação das formas atípicas de emprego; etc.) ou a postura dos empregadores (cada vez mais reactivos face á presença sindical nas empresas e locais de trabalho). Por outro lado, quando em 2008, na sequência do acordo celebrado na concertação social para a reforma do código laboral, em vez de uma lógica de acção colectiva proposta pelos sindicatos, conferia-se à negociação colectiva a possibilidade explícita de adesão individual a contratos em vigor de trabalhadores não sindicalizados, podia legitimamente questionar-se se este não seria igualmente um factor capaz de tolher as capacidades de resposta dos sindicatos. Será possível compaginar uma confiança individual em contratos colectivos e ao mesmo tempo instigar uma desconfiança colectiva nos agentes com vocação histórica para os negociar?

Ou seja, os sindicatos estão a receber sinais do exterior que também não ajudam à sua regeneração. Isto é, se por um lado eles não se renovam, por outro nem sempre recebem impulsos positivos externos favoráveis essa renovação a essa renovação. Quanto se trata de avaliar, por exemplo, a expressão de uma manifestação convocada pelas estruturas sindicais nem sempre dá o devido relevo inclusive nos órgãos de comunicação social, o que levará a questionar se efectivamente os sindicatos dispõem de uma “boa imprensa”. Mas esta situação é também provavelmente demonstrativa do esforço que, internamente, os sindicatos devem fazer para dinamizarem formas de comunicação com o exterior.

A terceira questão (que influência efectiva têm os sindicatos na sociedade?) é talvez aquela que reclama uma resposta mais imediata ou pelo menos é aquela que “sinaliza” a existência de resultados concretos induzidos pela acção sindical. Como referi acima, esta questão está intimamente ligada com as anteriores e parece constituir um teste a duas das formas de poder dos sindicatos<sup>11</sup>: por um lado (e ou não fossem os sindicatos o principal movimento social saído da sociedade capitalista industrial do século XIX), é inevitável falar de um poder de **mobilização** nos espaços públicos, isto é, um poder que reúne esforços, congrega interesses, reforça a dimensão associativa dos sindicatos e a precipita contra as decisões e posições de empregadores e governos. Em Portugal, esta forma de poder (que, na verdade, é mais de contra-poder) realça de forma mais evidente a dimensão

<sup>11</sup> Para uma discussão das fontes de poder sindical e seu questionamento na actualidade, confira Visser (1995), Costa (2005), entre outros.

conflitual da actividade sindical e tem estado na ordem do dia no final da primeira década do século XXI<sup>12</sup>, não obstante em Portugal as estatísticas das greves (outro indicador da conflitualidade laboral) disponíveis no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (mas com dados apenas até Dezembro de 2007) apontarem para uma tendência decrescente no número de greves realizadas em Portugal (PORTUGAL, 2009). Por outro lado, em paralelo ou complemento ao poder de mobilização, o poder **institucional** confere aos sindicatos, através da consulta, negociação e representação, espaços de afirmação na sociedade, na relação com as associações de empregadores e as instituições públicas.

Sucede, porém, que no caso português este poder institucional nunca foi verdadeiramente forte (não obstante a existência, ainda que tardia face ao resto da Europa, de instituições de concertação social no nosso país) e sê-lo-á provavelmente menos ainda em contextos de crise económica. Como referi acima, a expressão da população organizada em sindicatos próximo dos 17% não retira legitimidade às organizações sindicais para negociar e representar, mas pode levar a que se questione a sua esfera de alcance. Por sua vez, o poder de mobilização sindical, mesmo quando existe, parece ser difícil de contabilizar ou de permitir a identificação de resultados concretos. Como salienta João Freire (2008), é considerável a percentagem dos portugueses (53%) que não veem eficácia na acção dos sindicatos.

Tanto a avaliação da **eficácia negocial** como da **eficácia conflitual** dos sindicatos nem sempre é fácil de fazer, tanto mais que tal avaliação depende de vários factores: capacidade representativa, organizativa e persuasiva dos sindicatos, “boa vontade” e mentalidade dos dirigentes empresariais, situação económica de um país, abertura política dos governos, legislação laboral, condições do mercado de trabalho, etc. Quando a negociação de consensos mínimos entre parceiros sociais falha e as pretensões sindicais não são atendidas a dimensão conflitual pode ser o passo seguinte. Aliás, em teoria, o poder de mobilização sindical é “activado” quando o poder negocial é “desactivado”. Ainda assim, ambas as formas de poder não podem ser dissociadas e depois de um processo de contestação pode voltar-se a um processo de negociação, sobretudo se a expressão concreta de uma mobilização, greve ou forma de protesto levar o sistema político a repensar as suas posições. Quando se têm

---

<sup>12</sup> Com exemplos dessa dimensão conflitual podem dar-se os seguintes: a manifestação convocada pela CGTP contra a política económica do governo em 18.11.2007 (no quadro da cimeira europeia de chefes de governo da UE realizada por ocasião da presidência portuguesa da UE) e que reuniu 200.000 pessoas; a manifestação de 300.000 pessoas que, em 29.05.2010 protestou contra as medidas de austeridade económica decididas pelo governo; ou ainda, na mesma linha, a greve geral 24.11.2010 convocada conjuntamente pela CGTP e pela UGT (com resposta à decisão unilateral do governo português introduzir cortes salariais até 10% nos salários dos funcionários públicos), que apresentou níveis de adesão bastante elevados (cerca de 3 milhões de trabalhadores segundo as centrais sindicais), muito em especial no sector dos transportes, saúde, educação e administração pública, são apenas alguns exemplos.

em mente os resultados associados a formas de luta sindical (greves, manifestações, acções protesto, boicotes, etc.) nem sempre vislumbramos os seus resultados mais imediatos. A medição dos impactos de uma greve, por exemplo, esbarra quase que invariavelmente na oposição entre argumentos técnicos (quantitativos) e argumentos políticos (ideológicos), sendo mesmo recorrente a “guerra dos números” (expressão quantitativa do fenómeno) ultrapassada pela “guerra das posições” de sindicatos, patrões e governos.

Se aceitarmos que não há lutas inerentemente “más” (COSTA, 2010, 2011), creio que os impactos de tais lutas podem ser de curto, médio ou mesmo longo prazo. Por exemplo, a greve geral de 24 de Novembro de 2010 – que, como já antes se referiu, foi convocada para denunciar as medidas de austeridade económica do governo de José Sócrates (traduzidas em cortes salariais, aumento de impostos, redução de prestações e subsídios sociais, etc.) – teve como impacto imediato não só a adesão em si mesma (3 milhões de trabalhadores segundo as centrais sindicais, apesar de o governo apontar valores mais baixos), facto que, de resto, confirmou que a ideia de que a liberdade para protestar, denunciar e exercitar o direito à indignação não pode esperar pelo longo ou mesmo médio prazo. Além disso, mesmo que não se tenha assistido (com, aliás, era expectável) a um recuar imediato do governo nas medidas tomadas, houve pelo menos um reconhecimento político por parte deste (na figura da Ministra do Trabalho, Maria Helena André) de que seria indispensável voltar à negociação em sede de concertação social.

Por outro lado, e prosseguindo no contexto laboral português, quando olhamos para o impacto das lutas no médio prazo, podemos dar o exemplo da luta dos professores do ensino básico e secundário que em 2008 lutaram pela revogação do sistema de avaliação nos termos propostos por Maria de Lurdes Rodrigues (então Ministra da Educação) aos professores e que levou, depois de acções de conflito e formas de negociação, não só a um recuo no formato do modelo de avaliação, como posteriormente a uma substituição da própria Ministra. E no impacto de longo prazo o mesmo se poderia dizer com as lutas dos polícias, que depois da célebre manifestação dos “secos e molhados”, de 1989, viram reconhecido, 20 anos depois, o direito à constituição de associações pró-sindicais.

Os sindicatos terão, pois, de continuar a procurar reforçar a sua efectiva influência na sociedade de modo a recuperarem mais adeptos para as suas causas dentro e sobretudo fora do movimento sindical. Deverão fazê-lo, quer realizando acções conjuntas entre estruturas sindicais (como foi a aliança entre centrais sindicais tornada possível pela greve geral de 24 de Novembro de 2010), quer abrindo-se aos problemas mais vastos sentidos pela população portuguesa (como a precariedade e o desemprego), fomentando para o efeito alianças duradouras com as organizações que já existem no terreno (como os “precários inflexíveis” e o “fartos destes recibos

verdes”/FERVE), quer dinamizando campanhas de sensibilização via internet com o intuito de captar mais adeptos. Só desse modo, dinamizando processos de mudança interna se poderá reforçar a confiança nos sindicatos e, conseqüentemente, avaliar melhor a sua influência na sociedade.

Sem esquecer as tipologias, o sindicalismo no nosso tempo terá, no entanto, de saber efectuar um verdadeiro *trade-off* entre elas e os caminhos que, no terreno, terá de desbravar quotidianamente.

### **CONTEMPORARY UNIONISM BETWEEN TYPOLOGIES AND FORMS OF ACTION**

**ABSTRACT:** *After recalling the ways in which trade unionism can be seen as an object of study (part of a social movement, institution of the labor market, interest group), this text seeks to recover some of typologies that over the past decades have guided contemporary unionism and apply to different geographical and political contexts (although the Portuguese case, and partly the Brazilian one, is privileged). These typologies – such as opposition/integration/control, negotiation/conflict or social movement unionism – are important to understand the directions (sometimes opposing, sometimes complementary) to guide the union activity. At the same time, it is argued that the present and the future of trade unionism are mainly dependent on the ability to respond to a set of very pragmatic questions: people still trust on unions? There are signs of trade unions renewal so that we can trust on unions? What are the real influences that trade unions have on society?*

**KEYWORDS:** *Unionism. Typologies. Practical challenges.*

### Referências

ADLER, G.; WEBSTER, E. The labour movement, radical reform and the transition to democracy in South Africa. In: MUNCK, R.; WATERMAN, P. (Org.). **Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order.** Londres: MacMillan Press, 1999. p.133-157.

ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.

BARROS, M. R. **Labour relations and the new unionism in contemporary Brazil.** Londres: MacMillan Press, 1999.

BEZUIDENHOUDT, A. Towards global social movement unionism? Trade union responses to globalisation in South Africa. In: JOSE, A. V. (Org.). **Organized labour in the 21<sup>st</sup> century**. Geneva: International Labour Organization, 2002. p.373-406.

BOITO JR, A. Neoliberal hegemony and unionism in Brazil. **Latin American Perspectives**, Newbury Park, v.25, n.1, p.71-93, 1998.

CARDOSO, A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS. **Livro branco das relações Laborais**. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2007.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES [CGTP]. **Relatório de actividades 2004-2007**. Lisboa, 2008a.

\_\_\_\_\_. **Programa de acção do XI Congresso**. Lisboa, 2008b.

\_\_\_\_\_. **Caderno da organização e quadros – organizar e sindicalizar mais**. Lisboa, 2007.

COSTA, H. A. Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas. In: ESTANQUE, E; COSTA, H. A. (Org.). **O sindicalismo português e a nova questão social – crise, consolidação ou renovação?** Coimbra: Almedina, 2011. p.13-48.

\_\_\_\_\_. Austeridade europeia, protesto europeu: o valor das manifestações transnacionais. **Le Monde Diplomatique**, Paris, n.47, p.24, set, 2010.

\_\_\_\_\_. **Sindicalismo global ou metáfora adiada?** Os discursos e as práticas transnacionais da CGTP e da CUT. 2005. 854f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2005.

\_\_\_\_\_. **Sindicalismo global ou metáfora adiada?** Discursos e práticas transnacionais da CGTP e da CUT. Porto: Afrontamento, 2008.

CROUCH, C. The fate of articulated industrial relations systems: a stock-taking after the «neo-liberal» decade. In: REGINI, M. (Org.). **The future of Labour movements**. Londres: Sage, 1992. p.169-187.

DI FILIPPO, A.; FALCO, M.; DASEN, C. **Le syndicalisme dans L’Union Européenne**. Suisse: Seminário de Sociologia da Política Social, 1993. Não publicado.

DUARTE, A. M. et al. **Dois anos a FERVER**: retratos da luta, balanço da precariedade. Porto: Afrontamento, 2009.

EBBINGHAUS, B.; VISSER; J. A guide to the handbook. In: EBBINGHAUS, B.; VISSER; J. (Org.). **Trade unions in western Europe since 1945**. Londres: MacMillan, 2000a. p.3-32.

\_\_\_\_\_. European union organizations. In: \_\_\_\_\_. (Org.). **Trade unions in western Europe since 1945**. Londres: MacMillan, 2002b. p.759-802.

ESTANQUE, E. A reinvenção do sindicalismo e os novos desafios emancipatórios: do despotismo local à mobilização global. In: SANTOS, B. S. (Org.). **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário**. Porto: Afrontamento, 2004. p.297-334.

FERREIRA, J. M. C. Trabalho e sindicalismo no contexto da globalização. In: FERREIRA, J. M. C.; SHERER-WARREN, I. (Org.). **Transformações sociais e dilemas da globalização: um diálogo Brasil/Portugal**. Oeiras: Celta, 2002. p.201-230.

FREIRE, J. **Economia e sociedade**: contributos para uma sociologia da vida económica em Portugal na viragem do século. Oeiras: Celta, 2008.

\_\_\_\_\_. **Sociologia do trabalho**: uma introdução. Porto: Afrontamento, 2001.

HIRSCSOHN, P. From grassroots democracy to national mobilization: COSATU as a social model of social movement unionism. **Economic and Industrial Democracy**, London, v.19, n.4, p.633-666, 1998.

HYMAN, R. The future of trade unions. In: VERMA, A.; KOCHAN, T. A. (Ed.). **Unions in the 21st century: an international perspective**. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2004. p.17-29.

\_\_\_\_\_. Europeização ou erosão das relações laborais? **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, v.62, p.7-32, 2002.

\_\_\_\_\_. **Understanding European trade unionism**: between market, class and society. Londres: Sage, 2001a.

\_\_\_\_\_. European integration and industrial relations: a case of variable geometry? In: WATERMAN, P.; WILLS, J. (Org.). **Place, space and the new labour internationalisms**. Oxford: Blackwell, 2001b. p.164-179.

\_\_\_\_\_. Changing union identities in Europe. In: LEISINK, P.; VAN LEEMPUT, J.; VILROKX, J. (Org.). **The challenges to trade unions in Europe**: innovation or adaptation. Cheltenham: Edward Elgar, 1996a. p.53-73.

\_\_\_\_\_. Union identities and ideologies in Europe. In: PASTURE, P.; VERBERCKMOES, J.; DE WITTE, H. (Org.). **The lost perspective? Trade unions between ideology and social**

**action in the new Europe:** significance of ideology in European trade unionism. Aldershot: Avebury, 1996b. v.2. p.60-89.

\_\_\_\_\_. Trade unions and the disaggregation of the working class. In REGINI, M. (Org.). **The future of labour movements.** Londres: Sage, 1992. p.150-168.

KLOOSTERBOER, D. **Estratégias sindicais inovadoras.** Lisboa: Instituto Ruben Rolo, 2008.

LAMBERT, R. Labour movement renewal in the era of globalization: union responses in the South. In: HARROD, J.; O'BRIEN, R. (Org.). **Global unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy.** Londres: Routledge, 2002. p.185-203.

LAMBERT, R.; WEBSTER, E. The re-emergence of political unionism in contemporary South Africa? In: COBBETT, W.; W. Cohen, R. (Org.). **Popular struggles in South Africa.** Londres: James Currey, 1988. p.20-41.

LIMA, M. P. Relações de trabalho, estratégias sindicais e emprego (1974-90). **Análise Social,** Lisboa, v.114, p.905-943, 1991.

MOLITOR, M. **Relations industrielles.** Louvain: Diffusion Universitaire Ciaco, 1990.

MOODY, K. Towards an international social-movement unionism. **New Left Review,** London, v.225, p. 52-72, 1997a.

\_\_\_\_\_. **Workers in a lean world:** unions in the international economy. Londres: Verso, 1997b.

\_\_\_\_\_. **The new international labour studies:** an introduction. Londres: Zed Books, 1988.

MUNCK, R.; WATERMAN, P. Preface. In: MUNCK, R.; WATERMAN, P. (Org.). **Labour worldwide in the era of globalization:** alternative union models in the new world order. Londres: MacMillan Press, 1999. p.ix-xiv.

NASCIMENTO, C. Sindicato cidadão e formação para a cidadania (questões actuais sobre sindicalismo e a qualificação profissional. In: CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **CUT, Educação e Sindicalismo:** caderno de apoio as actividades de formação do programa nacional de formação de formadores e capacitação de conselheiros – Caderno II. Florianópolis, 1998, p.81-89.

OFFE, C.; WIESENTHAL, H. Two logics of collective action. **Political Power and Social Theory,** Greenwich, v.1, p.67-115, 1980.

PORTUGAL. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. **Greves**: anual 2007. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2009. (Estatística).

RAMALHO, J. R. Restructuring of labour and trade unions in Brazil. In: MUNCK, R; WATERMAN, P. (Org.). **Labour worldwide in the era of globalization**: alternative union models in the new world order. Londres: MacMillan Press, 1999. p.158-174.

RODRIGUES, L. M. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: Edusp, 1999.

ROGERS, J; STREECK, W. (Org.). **Works councils**: consultation, representation, and cooperation in industrial relations. Chicago: University of Chicago Press, 1995.

ROSA, M. T. S. **Relações sociais de trabalho e sindicalismo operário em Setúbal**. Porto: Afrontamento, 1998.

ROSANVALLO, P. **La question syndicale**. Paris: Calmann-Lévy, 1988.

ROSS, G.; MARTIN, A. European unions face the millennium. In: MARTIN, A; ROSS, G. (Org.). **The brave new world of European labor**: European trade unions at the millennium. Nova Iorque: Berghahn Books, 1999a. p.1-25.

\_\_\_\_\_. Through a class darkly. In: MARTIN, A; ROSS, G. (Org.). **The brave new world of European labor**: European trade unions at the millennium. Nova Iorque: Berghahn Books, 1999b. p.368-399.

SAGNES, J. Introduction générale. In: SAGNES, J. (Org.). **Histoire du syndicalisme dans le monde: des origines à nos jours**. Toulouse: Privat, 1994. p.11-18.

SANTOS, A. O. A nova crise do sindicalismo internacional. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 447-459.

SANTOS, B. S. **A gramática do tempo**: para uma nova cultura política. Porto: Afrontamento, 2006.

\_\_\_\_\_. **A crítica da razão indolente**: contra o desperdício da experiência. Porto: Afrontamento, 2000.

\_\_\_\_\_. Teses para renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo. **Vértice**, Coimbra, v.68, p.132-139, 1995.

SCIPES, K. **Social movement unionism**: a call for theoretical clarification. Madrid: Universidad Complutense, 2000. p.6. [Newsletter – Comparative Labour Movements Research Committe (RC) 44].

\_\_\_\_\_. Understanding the new labor movements in the «Third World»: the emergence of social movement unionism. **Critical Sociology**, Eugene, v.19, n.2, p.81-101, 1992.

SEIDMAN, G. W. **Manufacturing militance**: workers' movements in Brazil and South Africa, 1970-1985. Berkeley: University of California Press, 1994.

TEAGUE, P. **Economic citizenship in the European Union**: employment relations in the New Europe. Londres: Routledge, 1999.

TIXIER, P. E. **Mutation ou déclin du syndicalisme?** Le cas de la CFDT. Paris: PUF, 1992.

TOURAINÉ, A.; MOTTEZ, B. Classe ouvrière et société globale. In: FRIEMAN, G.; NAVILLE, P. (Org.). **Traité de sociologie du travail**. Paris: Armand Colin, 1970. p.235-281.

TOURAINÉ, A.; WIÉRVIORKA, M.; DUBET, F. **Le mouvement ouvrier**. Paris: Fayard, 1984.

UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES [UGT]. **Programa de acção do XI Congresso**. Lisboa, 2009.

VÉRAS, R. O sindicalismo metalúrgico, o “festival de greves” e as possibilidades do contrato coletivo nacional. In: SANTOS, B. S. (Org.). **Trabalhar o mundo**: os caminhos do novo internacionalismo operário. Porto: Afrontamento, 2004. p.209-235.

VIGEVANI, T. **Mercosul**: impactos para trabalhadores e sindicatos. São Paulo: LTR, 1998.

VISSER, J. Trade Unions from a comparative perspective. In: VAN RUYSSSEVELDT, J.; HUISKAMP, R.; VAN HOOFF, J. (Org.). **Comparative industrial & employment relations**. Londres: Sage, 1995. p.37-67.

WADDINGTON, J. **La syndicalisation en Europe étendue du problème et éventail des réponses proposées para les syndicats**. Brussels: European Trade Union Institute – Research, Education, Health and Safety, 2005. Document de travail.

WATERMAN, P. Internacionalismo sindical na era de Seattle. In: ESTANQUE, E.; SILVA, L. M.; VÉRAS, R.; FERREIRA, A. C.; COSTA, H. A. (Org.). **Mudanças no trabalho e acção sindical**: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização. São Paulo: Cortez Editora, 2005. p.219-260.

\_\_\_\_\_. The new social unionism: a new union model for a new world order. In: Munck, R.; WATERMAN, P. (Org.). **Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order**. Londres: MacMillan Press, 1999. p. 247-264.

\_\_\_\_\_. Social movement unionism: a new model for a new world order. **Review**, [S.l.], v.16, n.3, p.245-278, 1993.

XAVIER, B. G. L. **Iniciação ao direito do trabalho**. Lisboa: Verbo, 1999.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. Lisboa: Verbo, 1993.

Recebido em: 04/12/2010

Aprovado em: 05/03/2011