

#4

Do contexto das reformas
laborais às respostas do
campo sindical

Hermes Augusto Costa

junho de 2015

cadernos do observatório

Do contexto das reformas laborais às respostas do campo sindical

Hermes Augusto Costa^(*)

^(*) Este texto recupera, de forma abreviada, a linha argumentativa apresentada em 19 de junho de 2014, no âmbito do colóquio “A transferência de rendimentos do trabalho para o capital: contexto, dimensões e instrumentos”, Lisboa, Auditório do Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos. Uma análise mais aprofundada de alguns dos pontos assinados neste texto pode encontrar-se em Costa (2012b) e Leite *et al.* (2014).

Nota introdutória

Quaisquer considerações e análises que se façam sobre o processo de transferência de rendimentos do trabalho para o capital não podem deixar de ser enquadradas no sistema de relações laborais em que se inserem. Neste texto parto precisamente do sistema de relações laborais e do quadro de precariedade(s) e desigualdade(s) em que se encontra imerso. Na linha das tendências das reformas laborais no contexto europeu, as secções seguintes, por seu lado, sintetizam algumas medidas de austeridade que têm incidido sobre as relações laborais e identificam questões controversas delas decorrentes. Por fim, nas secções finais, reportam-se alguns impactos *qualitativos* e *quantitativos* resultantes das transformações laborais em curso e assinalam-se alguns momentos importantes de reação sindical face à austeridade. A fechar, enumeram-se algumas linhas de força e são levantadas algumas interrogações dirigidas sobretudo ao universo sindical.

Sistema de relações laborais, precariedade(s) e desigualdade(s)

Se recordamos algumas das características associadas ao sistema relações laborais em Portugal certamente poderemos identificar, por exemplo, as seguintes: deficiente institucionalização das formas de resolução dos conflitos de trabalho; modelo pluralista e competitivo de relacionamento *intra* e *inter* organizações de interesses do trabalho e do capital; forte politização dos processos de negociação das condições de trabalho; ligação das organizações sindicais e patronais ao sistema partidário; centralidade do Estado na relação capital-trabalho (apesar do quadro jurídico e institucional assentar no princípio de autonomia das partes e na sua capacidade de autorregulação); bloqueio progressivo da negociação coletiva (Ferreira e Costa, 1998/99; Dornelas, 2009; Costa, 2012a).

De igual modo, num quadro de austeridade pronunciada, dificilmente se pode sustentar que o sistema de emprego beneficiou com ela, ainda que os decisores políticos pudessem entender que sim. Trata-se de um sistema de emprego que tem sido caracterizado por baixa produtividade, baixos salários, uma conexão entre emprego e mão-de-obra intensiva, baixo nível de instrução, de habilitações e de qualificações, défices de qualidade do emprego e peso elevado de diferentes modalidades de emprego “atípico”: contratos a prazo, trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, trabalho na economia informal (que se estima representar cerca de 25% do PIB). Entre nós, o fenómeno dos “recibos verdes” – que em 2009 abrangia 900.000 pessoas (AAVV, 2009) – é um

sinal bem evidente da precarização das relações laborais que a crise e as políticas de austeridade vieram reforçar.

Este olhar sobre as definições/classificações quer do sistema de relações laborais, quer do sistema de emprego deixa antever, só por si, uma relação desequilibrada entre capital e trabalho. E no contexto de crise que atravessamos parece cada vez mais evidente que um crescente número de pessoas está a ficar afastado de sistemas nacionais de proteção social. Presentemente, a posição mais precária e instável do campo laboral parece ser ocupada pelo *precariado*, o grupo que está a “puxar para baixo” a camada outrora mais “estável” da classe média nas democracias ocidentais (Estanque, 2012). Para Guy Standing (2009; 2011), trata-se de uma crescente legião de pessoas que circulam entre empregos inseguros e mal pagos, que não sabem o que é segurança no trabalho, que não usam o título profissional para dizer o que fazem e que preenchem o vasto mundo da “economia informal” onde a palavra direitos está posta de parte. “Flexi-trabalhadores” ou “geração Y” (nascida depois de 1980) são apenas alguns dos rótulos de um novo precariado que usa uma linguagem nova – bem como novas formas de denúncia e ativismo, por via do *email*, sms, facebook, etc. – e que por vezes é mesmo designado de “ciberproletariado” (Huws, 2003). Tais sectores, com uma forte marca juvenil, passaram ao lado dos direitos formais de cidadania. Não chegaram a afirmar aí “uma base material ou um estatuto ocupacional que lhe permita desenvolver o lazer e intervir politicamente”, ou seja, “o precariado não é livre, porque perdeu o sentido de segurança” (Standing, 2009: 314). Na verdade, o *precariado* é internamente fragmentado pois inclui tanto velhas comunidades e famílias da classe trabalhadora que, sendo em geral pouco instruídas, “perderam o seu passado”, como migrantes e minorias que não dispõem de um sítio a que possam chamar seu e por isso “não têm presente”, bem como ainda cidadãos instruídos, qualificados, mas que têm trabalhos inconstantes e por isso não têm um “sentido de futuro” (Standing, 2014: 14-15).

De par com esta fragmentação interna do precariado, são também, conseqüentemente, múltiplas as formas de segurança laboral que são postas em causa: *segurança no mercado de trabalho* (traduzida numa prestação salarial/rendimento adequado a uma participação permanente no mercado de trabalho), *segurança de emprego* (proteção contra despedimentos arbitrários), *segurança no trabalho* (adoção de medidas que salvaguardem a saúde do trabalhador/a, ou que estipulem limites de tempos de trabalho), *segurança de reprodução/aquisição de competências* (oportunidade de reforçar conhecimentos, receber formação), *segurança de representação* (ter voz no mercado de trabalho, pertencendo a um sindicato ou fazendo greve), etc. (Standing, 2009: 37).

Reformas laborais no quadro europeu

Foi sobretudo desde 2008 que as autoridades públicas e os legisladores nacionais adotaram medidas com o propósito de aumentar a flexibilidade empresarial. Para Clawaert e Schömann (2012), é possível identificar dois tipos de medidas. Por um lado, medidas de carácter transitório, relacionadas sobretudo com o tempo de trabalho (de que são exemplo o aumento do tempo de trabalho ou a redução do pagamento do trabalho suplementar) e com os contratos de trabalho atípicos (duração determinada, trabalho a tempo parcial, trabalho temporário, trabalho intermitente, teletrabalho). Por outro lado, medidas de carácter permanente, como por exemplo as relacionadas com a flexibilização das regras dos despedimentos ou com os sistemas de relações laborais e de negociação coletiva (sendo a tendência para a descentralização da negociação coletiva e para o progressivo enfraquecimento da representação sindical).

Igualmente segundo aqueles autores, três ilegitimidades estiveram associadas aos processos de reforma laboral na Europa. Por um lado, a ideia de crise esteve subjacente às reformas na legislação laboral e funcionou como pretexto para as introduzir. Por outro lado, essas reformas produziram impactos negativos sobre a proteção social e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Em terceiro lugar, foram notórios os sinais de ausência de bases democráticas associados a tais reformas, sendo exemplo disso a forma como o “resgate” foi apresentado no caso português: ao contrário do sucedido na Grécia e Irlanda, o *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica em Portugal* – subscrito em maio de 2011 entre o Governo português e os credores internacionais, a saber o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Central Europeu (BCE) e a Comissão Europeia (CE) – não foi debatido e aprovado no Parlamento.

Síntese de algumas medidas de austeridade

Como é sabido, as medidas contidas no *Memorando de Entendimento* (quer na versão original quer nas atualizações), permitiram ilustrar bem a o peso da austeridade sobre as relações laborais. No entanto, tais medidas não foram exclusivo do *Memorando*, estando por isso também inscritas quer nas políticas governamentais (que por vezes foram mesmo além do *Memorando*), quer no acordo de concertação social (ACS) *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, assinado em 18.01.2012 pelo Governo, organizações patronais e pela União Geral de Trabalhadores (UGT).

As medidas adotadas revelaram-se de natureza muito diversa, embora se possam classificar em três grandes categorias: (i) medidas de índole tributária,

(ii) medidas de proteção social e, obviamente, (iii) medidas de natureza laboral (Leite *et al.*, 2014). Na vertente laboral, foram várias as medidas adotadas¹:

- Cortes salariais entre 3,5 e 10% impostos aos trabalhadores da administração pública, incluindo aos do Sector Empresarial do Estado, com salários superiores a 1.500,00€;
- O corte de 50% (sobretaxa extraordinária em sede IRS) nos subsídios de Natal em 2011;
- A supressão dos subsídios de férias e de Natal em 2012 e 2013 devidos aos funcionários públicos e pensionistas (com subsídios acima de 600,00€ e a partir de rendimentos brutos de 1.100,00€);
- A eliminação das promoções e progressões na carreira da Função Pública;
- Um forte *aumento da carga fiscal*, incidindo sobretudo sobre os consumidores e assalariados, ampliando o fosso de rendimentos entre capital e trabalho;
- Para os contratos de trabalho celebrados após 1.11.2011 foi determinada a redução das compensações por despedimento por causas objetivas e outros casos de fim de contrato, de 30 para 20 dias por cada ano de serviço, até um máximo de 12 salários, mas com extensão progressiva à generalidade dos contratos;
- Criação de condições para tornar mais facilitados os despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho;
- Aumento da duração do trabalho, pela via da redução de 3 dias de férias (resultantes da assiduidade do trabalhador e previstos no Código do Trabalho desde 2003), supressão de 4 feriados e liberalização do “banco de horas”;
- Orientação no sentido da redução da duração do subsídio de desemprego para um máximo de 18 meses para os futuros desempregados;
- A desvalorização do papel dos sindicatos na contratação coletiva, desde logo atendendo à necessidade que o *Memorando* previu de aferir a representatividade das organizações negociadoras em função de indicadores quantitativos, ou ao facto de o ACS ter admitido que matérias como a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição pudessem ser reguladas não apenas por comissões sindicais, mas por comissões de trabalhadores.

Por outro lado, em resultado da entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, foi possível identificar, ainda dentro das medidas de natureza laboral, dois grupos: i) as medidas de desvalorização predominantemente económica e ii) pessoal (Leite *et al.*; 2014: 142 e ss). Entre as medidas de desvalorização económica, inclui-se o tempo de trabalho não pago (redução do número de dias feriado; redução do período de férias; eliminação dos descansos compensatórios), a redução do

¹ Para uma análise detalhada e comentada de algumas destas medidas e, nalguns casos, da sua evolução face aos acórdãos do Tribunal Constitucional, cf. Leite *et al.* (2014).

preço pago por determinadas prestações de trabalho (redução das majorações do trabalho suplementar, redução do preço do trabalho normal prestado em dia feriado, redução do preço da isenção de horário de trabalho) e a redução do custo do despedimento e de outros casos de extinção do contrato (aqui se incluindo, entre outras, a compensação por despedimento fundado em motivo não inerente ao trabalhador e a compensação por extinção de contrato a termo). Entre as medidas de desvalorização pessoal – que apontam no sentido da “desconsideração da pessoa do trabalhador” – opera-se um processo de “identificação do trabalhador com os descartáveis (seres fungíveis), os de magros recursos, os de reduzido património social, os de baixa escolaridade, os que não sabem falar, os que não têm voz, os de carácter corroído pelas sucessivas amarguras da vida, afinal os descendentes do antigo servo, herdeiro, por sua vez, do escravo, o precário” (Leite *et al.*, 2014: 151). Neste tipo de medidas, incluem-se: normas sobre mobilidade geográfica e funcional; cláusulas de não renovação de contratos a prazo; silêncios [forçadamente] positivos do trabalhador e a norma sobre aceitação da compensação de fim de contrato.

Questões “quentes”

Da síntese das medidas anteriores, emergiram questões controversas, tais como a flexibilização do mercado de trabalho, a desvalorização dos salários ou o aumento dos tempos de trabalho.

Por um lado, desde a elaboração do *Livro Verde sobre as Relações Laborais* (2006), foi identificada em Portugal a existência de uma rigidez formal da legislação laboral. Tornou-se frequente mencionar a dificuldade em despedir trabalhadores com contratos sem termo (Dornelas *et al.*, 2006: 186) e o elevado grau de proteção de que gozam os empregos com contrato permanente, apontado como característica do modelo de emprego dos países do Sul da Europa (Karamessini, 2007: 24). No quadro das medidas de austeridade, a redução das indemnizações por despedimento ou a facilitação dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho foram algumas das mudanças mais relevantes do *Memorando de Entendimento* para flexibilizar o mercado laboral.

Mas seguir esse caminho implicará sempre “analisar primeiro que normas carecem efetivamente de alteração, ponderando que efeitos produzirão essas mesmas alterações” (Gomes, 2012). O que significa que “mudar a lei não diminui o desemprego. Poderá mudar é a sua distribuição. Os empregadores dizem que tem de ser mais fácil despedir. Mas (...) o que tem de ser mais fácil é contratar e não despedir”.²

² Ex-ministro do trabalho sueco, entrevista ao *Jornal Público*, 11 de dezembro de 2011.

Por outro lado, a somar ao sentimento de injustiça social decorrente dos já mencionados cortes salariais dos funcionários públicos, os salários mais baixos foram igualmente penalizados. Importante fonte de justiça social, o salário mínimo é sem dúvida um apoio pecuniário indispensável à sobrevivência de muitas famílias, sobretudo em países como Portugal, onde o risco de pobreza dos trabalhadores é de 12% (8 na Europa), indício de que os salários são diminutos para fazer face a situações de pobreza (Dornelas *et al.*, 2011: 18). Apesar disso, na segunda atualização do *Memorando de Entendimento* (dezembro de 2011) podia ler-se que “qualquer aumento no salário mínimo apenas terá lugar se justificado por desenvolvimentos económicos e do mercado de trabalho e acordado no quadro de uma revisão do programa” (ponto 4.7. i).

A desvalorização dos salários continuou, pois, na ordem do dia do Governo, tendo estado bem presente nas leis dos Orçamentos do Estado dos últimos anos. De resto, como assinalou em outubro de 2013 o Banco de Portugal, com base em estatísticas da Segurança Social, entre 2011 e 2012 mais de 39% dos trabalhadores que conseguiram manter o emprego sofreram uma redução salarial. Essa redução foi na ordem dos 23%. A juntar a este facto, os portugueses que mudaram de emprego durante este período viram também os seus rendimentos cair cerca de 11%. Por outro lado ainda, de entre os “trabalhadores que mantiveram o mesmo empregador e cuja remuneração permaneceu constante em 2012, cerca de 18,6% recebem o salário mínimo” (Banco de Portugal, 2013: 37).

Por fim, o aumento dos tempos de trabalho sem contrapartidas remuneratórias – e, conseqüentemente, o embaratecimento do trabalho – foi conseguido através dos cortes de dias de férias e feriados, dos bancos de horas individuais e do fim do descanso por trabalho suplementar. E, aliás, a consumação do retrocesso nos tempos de trabalho foi testemunhada pela Lei n.º 68/2013, que aumentou o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas de 35 para 40 horas semanais. Ao colocar Portugal no quadro dos países onde se trabalha mais horas por semana, esta lei (com o aval do Tribunal Constitucional) veio afigurar-se muito questionável do ponto de vista da sua eficácia no aumento da produtividade. Como atesta um estudo da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) publicado em janeiro de 2013, trabalhar mais está longe de significar ser mais produtivo: “Não existe uma relação consistente entre o número de horas trabalhadas e a produtividade”. E “ainda que Portugal tenha um número médio de horas trabalhadas por semana, tanto no emprego total como no emprego a tempo inteiro (39,1 e 42,3 respetivamente), superior ao da Alemanha (35,6 e 42), o seu índice de produtividade é pouco mais de metade do alemão” (Asencio *et al.*, 2013: 57).

Impactos da austeridade nas relações laborais

São, pois, vários os impactos que, para além do aumento das formas de trabalho precário e do desemprego, a austeridade *convertida em lei* (com a revisão do código laboral) produziu nas relações laborais: 1) a perda de autonomia dos parceiros sociais, sobretudo dos sindicatos, que vêem a sua posição cada vez mais subalternizada, sob um verdadeiro estado de necessidade face a desafios importantes, como as tendências de individualização das relações laborais que a crise tem vindo a acentuar, o enfraquecimento dos seus poderes na contratação coletiva ou a salvaguarda de direitos e deveres regulados pela negociação coletiva (Costa, 2012b); 2) uma maior tensão nas relações entre os próprios atores das relações laborais (inclusivamente dentro do campo sindical); 3) um reforço das assimetrias no mercado de trabalho, designadamente entre classes de rendimentos elevados e classes de rendimentos baixos, ou na relação entre sector público e sector privado; 4) uma forte diminuição do poder de compra das famílias, bem espelhado no facto de, até março de 2012, os portugueses terem perdido 765 milhões de euros em salários, ou seja, uma quebra de 3,9% nas remunerações pagas na economia (a maior de sempre desde que há registo no INE); 5) a criação de condições para maior contestação social; 6) a não redução do défice de competitividade das empresas; 7) um menor controlo por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), uma vez que as empresas deixam de ser obrigadas a enviar à ACT o mapa do horário de trabalho ou o acordo de isenção de horário, etc. (Fernandes, 2012; Rebelo, 2012; Gomes, 2012; Leite *et al.*, 2014).

Por outro lado ainda, em resultado da Lei n.º 23/2012, o exercício de quantificação das transferências de rendimentos do trabalho para o capital realizado por Leite *et al.* (2014: 184-185), e tendo por base o valor da remuneração base média registada em outubro de 2012, permitiu observar, entre outros aspetos, o seguinte:

- A redução para metade da retribuição por trabalho suplementar e por trabalho em feriado resultou num corte médio da retribuição total do trabalhador entre 2,3% e 2,9% em 2013;
- A redução do pagamento por trabalho suplementar para o conjunto dos trabalhadores que declarou realizá-lo correspondeu a um corte entre 12% e 17% do valor dessa parcela do rendimento;
- A redução do pagamento por trabalho em feriado correspondeu a um corte de 75% dessa parcela do rendimento do trabalhador;
- O tempo de produção aumentou sem a devida retribuição: por cada quatro horas de trabalho suplementar, o período de produção aumentou uma hora (agora não paga), enquanto o próprio preço da hora suplementar se reduziu para metade;

- O corte de retribuição suplementar obriga o trabalhador a fazer mais horas extraordinárias para repor o mesmo nível de rendimento;
- A subtração do tempo de lazer converte-se em tempo de trabalho, pois ao eliminar 4 feriados, 3 dias de férias e acabando com o descanso compensatório pelo trabalho suplementar, a lei introduz, em termos médios, um corte entre 21% e 30% do tempo de descanso dos trabalhadores;
- Ao fim de um ano, o trabalhador deu à empresa entre 7,9 a 12,8 dias úteis de trabalho, sem qualquer retribuição adicional;
- As vantagens concedidas às empresas podem ser estimadas num acréscimo do excedente bruto de exploração das empresas entre os 2,1 e os 2,5 mil milhões de euros;
- Todas estas alterações (mesmo que com um impacto estimado) apresentam uma dimensão semelhante ou superior ao efeito pretendido com a alteração da TSU, que visava reduzir os custos salariais das empresas e pretendia obter um acréscimo de rendimentos das empresas de 2,3 mil milhões de euros.

Se atentarmos no resultado deste exercício quantificador das medidas resultantes das alterações à legislação laboral, poderemos constatar que ele converge, afinal, com a atitude mais “dócil” das associações de empregadores face à austeridade. É certo que será exagerado (a até precipitado) afirmar que os empregadores vêm com bons olhos a austeridade. No entanto, a posição patronal inicial face à austeridade e ao *Memorando* parecia apontar no sentido de tolerar (aceitar) a austeridade sobretudo porque esta era legitimadora das posições patronais. Como afirmei noutra lugar (Costa, 2012b: 406), a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) olhou para o *Memorando* e para o ACS como permitindo a redução dos custos associados à prestação do trabalho e uma maior facilidade em despedir. Por seu lado, a Confederação do Comércio Português (CCP) saudou a redução do número de feriados, férias e pontes, bem como a introdução dos bancos de horas (que permite elevadas concentrações de trabalho em momentos que a atividade comercial exige), ou ainda a redução do pagamento das horas extraordinárias. A Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), por sua vez, realçou igualmente o papel do banco de horas (que pode ir até 50 horas semanais de trabalho e 150 anuais), como forma de responder aos períodos de sazonalidade da atividade agrícola, ou ainda a redução do pagamento do trabalho suplementar em 50%.

Reações no campo sindical

Como é sabido, nos últimos anos a sociedade portuguesa conheceu vários protestos sociais de grande amplitude, sendo o “12 de março” [de 2011] e o “15 de setembro” [de 2012] apenas dois exemplos emblemáticos e mobilizadores. Ainda que não se tenham centrado apenas no mundo do trabalho, tais protestos – convocados por estruturas não institucionais, por redes de cidadãos e, em grande medida, com recurso a formas de ativismo geradas a partir de redes sociais – realçaram as múltiplas recomposições e processos de precarização que assolam o mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, pareceram tornar possível um *regresso ao materialismo* (Estanque, Costa e Soeiro, 2013: 33), particularmente relacionado com o trabalho e o emprego, por sinal os tópicos principais que têm motivado o poder de indignação das pessoas e o desenvolvimento de formas de ação coletiva.

O contributo sindical foi igualmente decisivo, tendo-se assistido mesmo a formas de ação conjunta entre a CGTP e a UGT. Juntar estruturas sindicais portadoras de ideologias distintas foi talvez o único “mérito” da austeridade. Isto é, a austeridade permitiu criar articulações em torno de interesses concretos, criando momentos de unificação de diferentes ideologias e correntes sindicais contra a ideologia do governo. Isso sucedeu, por exemplo, com a realização de três greves gerais conjuntas entre CGTP e UGT. Foi o caso das greves gerais de 24.11.2010 (contra os cortes entre 3,5% e 10%, a partir de janeiro de 2011, dos salários dos funcionários públicos com rendimentos acima de 1.500€), de 24.11.2011 (contra os cortes dos subsídios de férias e de natal aos funcionários públicos em 2012, assim como da sobretaxa de 50% em sede de IRS do subsídio de Natal) e de 27.06.2013 (em resultado dos cortes previstos no Documento de Estratégia Orçamental e, portanto, das medidas associadas à reforma do Estado: reforma aos 66 anos; horário da função pública das 35 para 40 horas; redução de férias; aumento das contribuições para a ADSE; redução de 30.000 funcionários públicos, regime de mobilidade especial, etc.) (Costa, Dias e Soeiro, 2014: 177).

Ainda assim, mesmo reconhecendo que conflitualidade laboral se configura como a busca de compensação face à frustração decorrente do reforço das assimetrias nas relações laborais, a unificação das respostas sindicais foi conjuntural e os momentos de unidade deram lugar a momentos de atuação de costas voltadas. Só em 2012 isso ocorreu por duas vezes: com a greve geral de 22.03.2012, convocada pela CGTP em resposta à assinatura do acordo de concertação social (o ACS, intitulado *Compromisso para o crescimento e emprego*) celebrado entre o governo, as confederações patronais e a UGT em 18.01.2012; e com a greve geral de 14.11.2012, por sinal uma greve sindical ibérica promovida pela Confederação Europeia de Sindicatos (CES), e que em Portugal, apesar de convocada apenas pela CGTP, envolveu a CES e mais 30 sindicatos da UGT. No

caso português, registre-se ainda que esta greve geral surgiu como reação à proposta de Orçamento do Estado para 2013 que implicou um brutal aumento da carga fiscal.

Mas importa ainda recordar que as reações no campo sindical, mesmo que por vezes mitigadas, ocorreram igualmente, além deste registo confederal, num plano sectorial. Só a título de exemplo, desde maio de 2011 foram recorrentes greves sectoriais (parciais ou a tempo inteiro), em empresas do Sector Empresarial do Estado, sobretudo de transportes. Tratou-se, desde logo, de greves que denunciaram sobretudo os processos de privatização e os cortes salariais. De igual modo, as greves dos professores do ensino secundário, em junho de 2013, contra a tentativa do governo em impor um regime de mobilidade de modo a facilitar demissões no sector público e aumentar a semana de trabalho das 35h para as 40h são outro exemplo, neste caso porque juntaram também federações sindicais filiadas na CGTP e na UGT (Stoleroff, 2013: 319; Costa, 2014: 6).

Linhas de força e interrogações

Pelo contexto de reformas laborais e transformações operadas nas relações capital-trabalho exposto até aqui, não quero deixar de elencar quatro linhas de força que me parecem emergir:

- i. É num quadro de precariedades e desigualdades que o sistema de relações laborais pode ser enquadrado, evidenciando/confirmando o lugar subalterno do trabalho;
- ii. As transferências de rendimentos do trabalho para o capital são parte de um processo geral de perda/desvalorização associado ao fator trabalho;
- iii. Do contexto das reformas laborais decorrem medidas de legitimidade muito duvidosa;
- iv. A conflitualidade laboral é a compensação/reação face à frustração decorrente do reforço das assimetrias nas relações laborais, ainda que a reação sindical nem sempre apresente um carácter coeso.

Por outro lado, algumas interrogações permanecem no ar ante o desequilíbrio reinante nas relações capital-trabalho. Não se trata de questões que se possam dirigir exclusivamente a dirigentes sindicais ou a simples sócios de sindicatos. No entanto, apesar de todos os problemas que atravessam (de perda de militantes, de quebra de confiança, de renovação discursiva ou de práticas, etc.), os sindicatos são, ainda assim, as principais estruturas de representação laboral capazes de lutar por um outro equilíbrio nas relações laborais. Nesse sentido, deixo apenas algumas interrogações dirigidas preferencialmente aos representantes do campo sindical, quiçá como elementos de ponderação de uma possível estratégia de intervenção futura.

- As assimetrias nas relações laborais geram simetrias de respostas sindicais?
- O que são respostas sindicais eficazes?
- Quais as respostas sindicais mais eficazes?
- Em que medida as respostas sindicais atenuaram os desequilíbrios na relação capital/trabalho?
- É viável, no curto-médio prazo, um pacto social alargado aos distintos parceiros sociais, capaz de reconhecer tais desequilíbrios com o intuito de os tornar pelo menos não tão pronunciados?
- Há condições (alguma vez houve?) para a construção de respostas sociais amplas capazes de minimizar o efeito das transferências do trabalho para o capital? Se sim, qual o fio condutor (de sobreposição discursiva e, conseqüentemente, de definição de agendas concretas de ação) entre as estruturas sindicais e tais movimentos?
- Qual o papel do sindicalismo europeu (sobretudo da Confederação Europeia de Sindicatos) na construção de um contrapoder transnacional face às “investidas” do capital financeiro?
- E qual o contributo efetivo da Organização Internacional do Trabalho, enquanto instância de composição tripartida, para a edificação desse contrapoder?

Referências Bibliográficas

A.A.V.V. (2007), *Livro Branco das Relações Laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

AAVV (2009), *Dois anos a FERVer: retratos da luta, balanço da precariedade*. Porto: Afrontamento.

Asensio, Maria *et al.* (2013), *O modelo de organização e duração do tempo de trabalho na administração pública. Análise comparada dos 27 Estados-membros da UE*. Lisboa: Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Disponível em: <http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=15c8a41f-2b4f-46aa-9335-c4ea7df35263>.

Banco de Portugal (2013), “Boletim Económico - outono 2013”, 19 (3). Lisboa: Banco de Portugal/Departamento de Estudos Económicos. Disponível em: <http://www.bportugal.pt/PT/EstudosEconomicos/Publicacoes/BoletimEconomico/Paginas/BoletimEconomico.aspx>.

Clauwaert, Stefan; Schömann, Isabelle (2012), *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*. Brussels: European Trade Union Institute (Working Paper 2012.04), 1-19.

Costa, Hermes Augusto (2012a), “Wage cuts in the Portuguese public sector: the negative effects of a court decision on labour relations”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 18 (2), 229-231.

Costa, Hermes Augusto (2012b), “From Europe as a model to Europe as austerity: the impact of the crisis on Portuguese trade unions”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 18 (4), 397-410.

Costa, Hermes Augusto (2014), “As greves e a austeridade: ilações sobre o caso português”, in Associação Portuguesa de Sociologia (org.), VIII Congresso Português de Sociologia, *40 anos de democracia(s): progressos, contradições e prospetivas*. Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia.

Costa, Hermes Augusto; Dias, Hugo; Soeiro, José (2014), “As greves e a austeridade em Portugal: olhares, expressões e recomposições”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 173-202.

Dornelas, António (2009), “Perante a crise: problemas e perspectivas do emprego, do trabalho e da equidade social em Portugal”, *Finisterra*, 65/66, 101-133.

Dornelas, António *et al.* (2006), *Livro verde sobre as relações laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Dornelas, António *et al.* (2011), *Emprego, contratação colectiva de trabalho e proteção da mobilidade profissional em Portugal*. Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

Estanque, Elísio (2012), *A classe média: ascensão e declínio*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Estanque, Elísio; Costa, Hermes Augusto; Soeiro, José (2013), “The new global cycle of protest and the Portuguese case”, *Journal of Social Science Education*, 12 (1), 31-40.

Fernandes, António Monteiro (2012), “Uma estranha decisão”, *Público*, 20 de junho.

Ferreira, António Casimiro; Costa, Hermes Augusto (1998/99), “Para uma sociologia das relações laborais em Portugal”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 141-171.

Gomes, Pedro Botelho (2012), “Uma bomba atómica social?”, *Público*, 24 de junho de 2012.

Huws, Ursula (2003), *The making of a Cybertariat: virtual work in a real world*. New York: Monthly Review Press.

Karamessini, Maria (2007), *The Southern European social model: Changes and continuities in recent decades*. (Discussion Paper Series). Geneva: International Institute for Labour Studies.

Leite, Jorge; Costa, Hermes Augusto; Silva, Manuel Carvalho da; Almeida, João Ramos (2014), “Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho”, in Observatório sobre Crises e Alternativas (org.), *A economia política do retrocesso: crise, causas e objetivos*. Coimbra: Almedina/CES, 127-188.

Rebelo, Glória (2012), “Tempo e condições de trabalho”, *Público*, 6 de abril.

Standing, Guy (2009), *Work After Globalization*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Standing, Guy (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.

Standing, Guy (2014), “O precariado e a luta de classes”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 9-24.

Stoleroff, Alan (2013), “Employment relations and unions in public administration in Portugal and Spain: From reform to austerity”, *European Journal of Industrial Relations*, 19 (4), 309-323.

Observatório sobre Crises e Alternativas

CES Lisboa

Picoas Plaza

Rua do Viriato, 13, Lj 117/118

1050-227 Lisboa

T. +351 216 012 848

F. +351 239 855 589

E. observatoriocrises@ces.uc.pt

web. www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt