

Capítulo 12

Defender o trabalho para proteger as pessoas: os desafios da intervenção sindical¹ *

HERMES AUGUSTO COSTA²

SUMÁRIO: Introdução; Missão da ACT e das organizações sindicais; O lugar da ACT; O lugar do sindicalismo; Desafios comuns; Do legado histórico do sindicalismo na construção de direitos às interrogações que se impõem; Conclusão.

1. Introdução

Por ocasião do centenário da inspeção do trabalho em Portugal, são certamente plurais e situados em múltiplas vertentes os desafios que se colocam à defesa do trabalho enquanto condição *sine qua non* para proteger as pessoas que, por essa via, almejam reconhecimento, integração social, identidade ou retribuição. Neste texto, refiro-me apenas a uma parcela desse meritório trabalho coletivo, tomando por referência quer o papel regulador da atividade inspetiva conduzido pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), quer o papel de organizações seculares do mercado de trabalho (como os sindicatos) que historicamente atuaram como “espada

¹ Este texto reúne, com algumas atualizações, o conteúdo da comunicação que apresentei no âmbito do seminário comemorativo do centenário da inspeção do trabalho em Portugal, Coimbra, ISCAC, 25.10.2016. A reflexão contida neste texto insere-se igualmente no projeto “Rebuilding trade union power under austerity age: three sectors under review” (PTDC/IVC-SOC/3533/2014 – POCI-01-0145-FEDER-016808), a decorrer no Centro de Estudos Sociais entre junho de 2016 e maio de 2018.

² Sociólogo, doutorado em Sociologia pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC), onde exerce funções de Professor Auxiliar com Agregação e investigador do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

da justiça” que defende os fracos e desfavorecidos (HYMAN, 2002; GUMBRELL-McCORMICK e HYMAN, 2013).

Sem prejuízo do relacionamento que hoje a ACT desenvolve com entidades várias, neste texto concede-se, como tal, uma maior atenção, por um lado, aos possíveis focos de interface entre a ACT e as organizações sindicais e, por outro, aos desafios que estas organizações têm pela frente.

Assim sendo, este texto encontra-se formalmente dividido em duas partes. Na primeira, recupera-se, de forma sequencial, a missão da ACT e das organizações sindicais para, de imediato, se identificarem alguns desafios comuns à ACT e às organizações sindicais (assinalando, assim, possíveis sinergias entre ambas). Na segunda parte, além de uma retrospectiva histórica do papel do sindicalismo, introduzem-se alguns elementos de questionamento (em forma de crítica construtiva), mas que não deixam de ser desafios que, na linha de reflexões anteriores (COSTA, 2011; 2014), se colocam aos sindicatos. Que imagem a sociedade tem deles? Que processos de renovação empreenderam? Que influência efetiva têm na sociedade?

2. Missão da ACT e das organizações sindicais

A ACT e as organizações sindicais dispõem de agendas próprias de intervenção sobre a realidade laboral. Importa, de modo necessariamente abreviado, sistematizar a missão de ambas. Ao fazê-lo, desde logo se percebe que há preocupações comuns e complementares. Sem prejuízo disso, identificam-se posteriormente (na subsecção 2.3), alguns desafios comuns a ambas.

2.1. O lugar da ACT

Nos termos da informação oficial disponível no seu *site* da ACT (www.act.gov.pt) de imediato se destacam um conjunto de domínios de intervenção prioritários:

- o foco nas *condições de trabalho*, quer no sentido da sua melhoria, quer com o intuito do controlo do cumprimento normativo das relações laborais privadas;
- a *saúde e segurança* como elementos prioritários e que devem ser promovidos em todos os setores de atividades privados;
- a natureza de *serviço público*, pois é crucial supervisionar o cumprimento da legislação laboral;

- a *cooperação com parceiros sociais* (o que significa uma relação de maior proximidade com representantes do trabalho e do capital);
- a *cooperação com outras instituições* (comunidades técnica e científica, autoridades do sistema de segurança social, peritos de várias valências...)

Destes domínios de intervenção decorrem, pois, um conjunto de missões chave que designaria como complementares:

- i) por um lado, uma missão *preventiva* da ocorrência de incidentes, conflitos, acidentes de trabalho e doenças profissionais, por forma a assegurar o cumprimento da legislação existente;
- ii) por outro lado, uma missão *fiscalizadora* da forma e condições em que o trabalho é realizado de modo a que se observe um quadro de relações laborais dentro de padrões de normalidade. Estou em crer que as duas funções anteriores colocam em evidência uma função humanizadora, tanto mais que a preservação de vidas humanas nos locais de trabalho constitui além de “maior fator de desenvolvimento social e económico” uma “urgência de hoje e um imperativo civilizacional” (Braz, 2017);
- iii) e ainda uma missão *reparadora*, certamente mais orientada para um mapeamento de propostas de melhoria legislativa e condições de trabalho.

2.2. O lugar do sindicalismo

Tendo em consideração que as organizações sindicais apresentam um carácter voluntário, profissional (económico) e de defesa de interesses (FREIRE, 2001), a perceção contemporânea do movimento sindical é indissociável dos seus pressupostos fundadores, tanto mais que tais pressupostos apenas foram cumpridos parcialmente, continuando por isso a fazer sentido: emancipação, homogeneização e internacionalização (HYMAN, 1999; SANTOS e COSTA, 2004; COSTA, 2008). *Emancipação*, desde logo, porque se assumia de forma convicta que o proletariado seria o grande protagonista de uma emancipação humana destinada a libertar a classe operária da perda de humanidade a que fora votada no contexto da sociedade burguesa. *Homogeneização*, assente na crença de que o avanço do capitalismo seria sinónimo de homogeneização do proletariado. E *internacionalização*, porque a homogeneização do proletariado permitiria criar uma comuni-

dade de interesses organizada como “classe” por agentes de luta coletiva – os sindicatos –, rejeitando assim todo o tipo de nacionalismos e rivalidades entre Estados-nação

De igual modo, de acordo com a tipologia de RICHARD HYMAN (2001), a atuação dos sindicatos situa-se entre o “mercado” (porque os sindicatos são atores económicos que atuam no mercado de trabalho), a “classe” (pois estamos diante de protagonistas de mobilização anti-capitalista e de luta de classes) e “sociedade” (na medida em que os sindicatos são agentes de integração social e instigadores do diálogo social). E foi entre os vértices desse triângulo que a lutas dos trabalhadores se consumaram, a começar pela luta pela redução do horário de trabalho, que por sinal tornaria célebre a data do Primeiro de Maio.

Em complemento a esta análise, dir-se-á que os sindicatos exercem uma função *democrática* (dar a palavra na vida profissional a quem trabalha ou pretende trabalhar), *económica* (luta por melhorias salariais) e *social* (de busca de integração na sociedade do conjunto de pessoas desejosas de trabalhar) (BIT, 1997). Tais funções permitem dar expressão a 3 missões dos sindicatos: uma missão de *denúncia* (de contra-poder) face aos atropelos laborais e que, no fundo, esteve na génese do sindicalismo; uma missão de *organização* (recrutamento), associada à necessidade de trazer mais associados e de reforçar a representatividade do sindicalismo; uma missão de *reconhecimento* (visibilidade), baseada em campanhas e formas de luta várias que se pretendem bem sucedidas.

2.3. Desafios comuns

Do elenco anterior de missões da ACT e do sindicalismo encontram-se evidentes sinais de convergência. Nesse sentido, são seguramente múltiplos os desafios que ambas as entidades enfrentam. Assinalo apenas quatro, que a meu ver são passíveis de interferir com a ação de ambas as organizações e com a eficácia da sua missão.

1. O desafio da *cobertura de novas formas e condições de trabalho*. Este desafio está perfeitamente sinalizado pela ACT. Mas tal como este desafio (que creio a ACT reconhece não ter sido ainda plenamente conseguido) sugere que se transite de uma inspeção em torno da tradicional “concha” que é a “relação de trabalho subordinado” para as “formas atípicas de emprego”, também as organizações sindicais nasceram “formatadas” para olhar preferencialmente para as pessoas, para os trabalhadores inseridos no mer-

cado formal de trabalho. Daí frequentemente se questionar de que modos podem os sindicatos – sem deixar de perseguir a sua missão histórica de defender o trabalho como forma de proteger as pessoas – acrescentar elementos de abrangência a tal missão histórica. De momento, não parece existir propriamente em Portugal um “sindicalismo de precários” (COSTA, 2015), não obstante o combate à precariedade constituir um pano de fundo para a intervenção sindical.

2. O desafio de *diversificação cooperativa*. Este desafio é um corolário do anterior e tem implícita a cooperação entre organizações, associações, movimentos, comunidades de peritos, etc. Do mesmo modo que faz parte do enquadramento internacional (ditado pela OIT) da inspeção do trabalho cooperação com outras instituições de diversa índole (como já foi referido na subsecção 2.1), também os sindicatos estão colocados diante desse desafio de cooperar de modo mais ativo com as organizações de trabalhadores precários (ex: a Associação de Combate à Precariedade-Precários Inflexíveis, ACP-PI). Afinal, tais organizações acabam por reclamar a necessidade intervir num terreno não totalmente coberto pela atuação sindical. Nesse sentido, introdução de alterações no campo legislativo – como, por exemplo, a criação de um regime fiscal para o trabalho independente mais favorável – pode potenciar esse desafio cooperativo no sentido de formas de atuação conjunta mais reforçadas, mesmo sabendo que o “campo político” tem a última palavra. De igual modo, as iniciativas cidadãs e da ACP-PI (ainda que secundadas por associações sindicais ou até pela ACT) podem fazer a diferença, como sucedeu com a lei 63/2013 – que visa a “instituição de mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado”³. Tal lei, de resto, constitui-se certamente com referência, por exemplo, para os trabalhadores em *call centers*, onde são muito frequentes as situações de falso recibo verde. Aliás, a criação (abril de 2014) do Sindicato dos Trabalhadores em *call center* foi em parte o reflexo de uma luta criada fora do universo sindical – a luta dos trabalhadores da Linha Saúde 24 (COSTA, DIAS e SOEIRO, 2014). E o papel do referido sindicato é, agora,

³ Esta lei iniciou um processo de reconhecimento de existência de contrato de trabalho perante a ACT de situações de falso recibo verde e constitui-se como marco fundamental no panorama português de combate à precariedade. Como se refere no *Livro verde sobre relações laborais*, três anos após a entrada em vigor da lei 63/2013 a ACT deterara 2.488 trabalhadores em situação irregular (DRAY, 2016: 188).

o de perseguir uma missão de dignificação das pessoas que trabalham em *call centers* (ex: em abril de 2016 o Sindicato dos Trabalhadores em *call center* lançou uma petição *online* dirigida aos deputados da Assembleia da República. Tal petição – intitulada “O Trabalho em Call-Centers é uma Profissão de Desgaste Rápido!”⁴ – visou sobretudo chamar a atenção para o facto de o trabalho em *call centers* não ser ainda reconhecido como uma profissão.

3. O desafio da *gestão de tensões interorganizacionais*. O facto de, nos termos do desafio anterior, se desenhar no horizonte a institucionalização de uma diversidade cooperativa em bases mais sólidas não significa que as relações já existentes estejam despidas de problemas. Nesse sentido, não poderá descartar-se a hipótese segundo a qual a intervenção reguladora das condições de trabalho está longe de ser pacífica. Não posso, por isso, deixar de aludir a possíveis focos de tensão entre sindicatos e ACT. Não creio que este desafio deva sobressair face aos restantes. Todavia, também não pode ser secundarizado ou ocultado. Um exemplo relativamente recente prende-se com as queixas do Sindicato da Hotelaria do Norte face às situações de trabalho no setor (exs: trabalho ilegal e clandestino, horários de trabalho desregulados, de 12 a 24 horas diárias, trabalho suplementar não pago, ausência de medicina no trabalho, ausência de formação profissional, etc.) e sobretudo como o facto de ter solicitado 181 pedidos de intervenção à ACT, entidade que apenas respondeu a 29⁵. Mais do que conflitos entre conceções perfilhadas por organizações, admito que estejamos perante tensões decorrentes da escassez de recursos humanos (ao dispor da ACT), algumas delas porventura a ser debeladas com a abertura de concursos (em dezembro de 2016 eram noticiados 80 lugares para a ACT) para o ingresso na carreira de inspetor do trabalho.

4. O desafio da *autoreflexividade*. Não se trata aqui de alterar regras do jogo, desvirtuar procedimentos instituídos ou sequer reconfigurar as missões da ACT e do sindicalismo. Mas tratando-se a ACT de um serviço do Estado, a questão seria a de indagar em que medida a ACT (mais atenta, como se disse, a relações laborais privadas) poderia interferir de modo mais ativo da vigilância sobre as condições de trabalho e no quadro de relações

⁴ <http://peticaopublica.com/pview.aspx?pi=PT74238> (petição consultada em 4.05.2017)

⁵ <http://www.abrilabril.pt/trabalho/sindicato-denuncia-inoperancia-da-act> (notícia consultada em 4.05.2017)

laborais reguladas pelo próprio setor público⁶. Como igualmente seria de questionar em que medida o sindicalismo (com maior expressão no setor público) poderia atender (porventura de modo ainda mais empenhado) a preocupações geradas a partir de relações laborais privadas, onde a insegurança, a instabilidade e até o medo são frequentes.

3. Do legado histórico do sindicalismo na construção de direitos...⁷

A seção anterior deixou em aberto a referência a um trajeto de construção de direitos sociais e laborais para o qual o sindicalismo em muito contribuiu. De resto, pode situar-se em Inglaterra, entre 1780 e 1830 (1ª fase da Revolução Industrial), o desenvolvimento desenvolvendo de uma verdadeira classe operária dotada de consciência e identidade coletiva e com legitimidade para reivindicar melhores condições de vida, um patamar cultural mais elevado, uma maior influência e presença na política e no poder, potenciadores de um mundo melhor. As primeiras associações de trabalhadores tinham um caráter secreto (próximo dos grêmios tradicionais) e os seus membros faziam juramentos através dos quais se comprometiam com um conjunto de deveres, comportamentos e obrigações. As primeiras associações caracterizavam-se muito pela afirmação de identidade e por um caráter mutualista. A centralidade da componente reivindicativa mais forte ainda estava distante. Era preciso procurar resolver os problemas (carências absolutas) dos trabalhadores totalmente desprotegidos, designadamente em termos de estruturas de solidariedade.

A construção de um “direito do trabalho” remonta a todo o processo de transformação social ditado pela Revolução Industrial, em resultado da massificação da produção, da migração da população rural para os centros urbanos industrializados e, conseqüentemente, da busca de trabalho num contexto de ausência de poder de negociação/reivindicação face ao patrão. Foi longo o percurso até ao seu reconhecimento e afirmação. Nessa linha,

⁶ Recorde-se, ainda assim, que, nos termos do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 150/2017 (que estabelece os procedimentos da avaliação de situações a submeter ao programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública e no setor empresarial do Estado), publicada em 3.05.2017, o “secretariado de apoio técnico de cada área governativa pode, para instrução dos respetivos processos, solicitar informação aos órgãos, serviços ou entidades que considere adequado, incluindo a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público e a Autoridade para as Condições de Trabalho”.

⁷ Recupero aqui parte da linha argumentativa desenvolvida por ESTANQUE, COSTA E SILVA (2015).

as leis do trabalho foram, sem surpresas, direcionadas aos mais desprotegidos. Visaram, por exemplo, “regular o trabalho de crianças e mulheres, datando de 1819”, em Inglaterra, “com leis progressivamente complementadas até 1878” e de “1891, em Portugal, seguindo-se um período de certa uniformização dos regimes laborais nos vários países europeus” (DIONÍSIO, 2004: 1).

Como oportunamente lembram ESTANQUE, COSTA E SILVA (2015), no campo dos progressos alcançados no domínio dos direitos laborais no plano internacional (sobretudo europeu) a já mencionada conquista das 8 horas de trabalho diárias/48 h semanais, a criação da Organização Internacional do Trabalho (em 1919), as convenções (tendo a primeira sido exatamente sobre o horário de trabalho) foram marcos essenciais de “uniformização e de regulação das relações sociolaborais à escala mundial” (DIONÍSIO, 2004: 2).

Por outro lado, sobretudo depois da Segunda Guerra Mundial consagrou-se a “idade de ouro” das conquistas laborais, assente na edificação de normas de cidadania laboral no local de trabalho e no desenvolvimento de políticas macroeconómicas favoráveis ao pleno emprego (ROSS e MARTIN, 1999: 7). Uma certa generalização de leis com direitos mínimos – garantidos, essencialmente, pela presença do Estado no estabelecimento das condições e relações no trabalho –, e a afirmação da negociação coletiva foram cruciais. Como o foram a *Declaração de Filadélfia* (1944) que havia de influenciar a *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (1948). Por outro lado, a existência de dois sistemas políticos em confronto – grande parte da Europa vivia em “regimes socialistas”, sendo fortíssimas as tensões e os desafios com vista à afirmação da superioridade de um sobre o outro – favoreceram muito o avanço dos direitos laborais, sindicais e sociais no Ocidente. O Estado-Providência e o objetivo do pleno emprego configuraram-se como dois mecanismos redistributivos cujas metas garantiram amplos consensos. Foi nesse contexto que o *neocorporativismo* se afirmou como disposição institucional de relações consensuais entre o governo e os interesses organizados (REGINI, 1995: 8) e o *fordismo* se confirmou como modelo de relação salarial dominante. Em todo este trajeto socio-histórico de afirmação de direitos (tanto individuais quanto coletivos), o sindicalismo teve um papel fundamental.

...às interrogações que se impõem

É, pois, legítimo afirmar que “o sindicalismo é desafiado a renovar-se e não a desaparecer” (ESTANQUE, COSTA E SILVA, 2015: 122). Esta frase é o mote para o que resta desta seção: o questionamento do papel do sindicalismo numa base construtiva. Nas linhas antecedentes já fui assinalando alguns desafios associação à intervenção sindical. Trata-se, agora, de recuperar algumas questões complementares. Em trabalhos anteriores (Costa, 2011; 2014) elenquei algumas questões de fundo sobre o presente e o futuro do sindicalismo: (i). Até que ponto confiam as pessoas nos sindicatos? (ii) Que sinais de renovação sindical são evidentes para que os trabalhadores possam efetivamente ter confiança nos sindicatos? (iii) Que influência efetiva têm os sindicatos na sociedade?

Estas três interrogações remetem para ideia-chave: 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, essa confiança nem sempre existe ou está longe do desejável; por outro lado, a ideia de *renovação* questiona diretamente 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 *influência*, isto é, o impacto efetivo (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.

(i) A primeira questão (até que ponto confiam as pessoas nos sindicatos?) remete para um indicador objetivo: a sindicalização. E quando olhamos para ele constatamos uma tendência descendente. No caso português, a tendência de perda de sindicalizados vem-se acentuando nas três últimas décadas – 60,8 % de sindicalizados (em 1978), 35% (em 1988), 23,4% (em 2008) e estima-se que cerca de 19% em 2014 (SOUSA, 2011; STOLEROFF, 2013; COSTA *et al*, 2014; ESTANQUE, COSTA E SILVA, 2015)⁸. Esta tendên-

⁸ Cftambém http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN (acedido em 4.05.2017).

cia reclama, pois, da parte dos sindicatos uma necessidade imperativa de reforço organizacional, não só com base em quem está no mercado formal de trabalho (como foi apanágio histórico dos sindicatos), mas igualmente “piscando o olho” a novos grupos de trabalhadores, como os trabalhadores precários ou mesmo os desempregados (KLOOSTERBOER, 2008)⁹.

Não surpreenderá que a confiança – traduzida numa maior adesão ao sindicato – tenda a ser mais notória entre os trabalhadores com contratos sem termo e a tempo inteiro. Porém, quando as relações laborais são instáveis e precárias a atitude face aos sindicatos revela-se mais dúbia ou temerosa. Se é verdade, por um lado, que o trabalho precário e as múltiplas formas atípicas de trabalho tornam mais urgente do que nunca a intervenção dos sindicatos (ou seja, a busca de um sentido de proteção por parte dos trabalhadores), por outro lado, porém, muitos trabalhadores receiam juntar-se ao sindicato (ou exercer atividade 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. Isto é, receiam que uma vinculação ao sindicato seja sinónimo de perseguição patronal e perda emprego.

(ii) A segunda questão (que sinais de renovação sindical são evidentes?) sugere a necessidade de mudar para (re)conquistar adeptos para as causas sindicais. Muitas organizações sindicais, tanto nacionais como internacionais, acabaram por acomodar-se a discursos e conquistas do passado, abraçando lógicas burocráticas ou reproduzindo influências partidárias¹⁰. É inquestionável que muitas se mantiveram “masculinas”, “brancas”, pouco rejuvenescidas e, portanto, pouco disponíveis para a mudança e a inovação. Entretanto, no plano da produção discursiva, um exercício sociologicamente interessante que pode ajudar a avaliar os sinais de “paragem no tempo” passa pela comparação, no tempo, dos textos emanados dos congressos das organizações sindicais (programas de ação, resoluções,

⁹ Posição recentemente corroborada pelo presidente do Conselho Económico e Social, para quem “os sindicatos têm que prestar mais atenção real, não apenas retórica, a desempregados e precários” (CAMPOS, 2017: 7).

¹⁰ Num estudo efetuado junto de 1004 trabalhadores assalariados portugueses e conduzido por REBELO e BRITES (2012), constatou-se que, não obstante 60% desses trabalhadores considerarem que “os sindicatos têm em conta a opinião dos trabalhadores nas suas decisões”, também se verificou que 51,7% dos inquiridos acusam os sindicatos de “estarem mais interessados em fazer política partidária do que na defesa dos trabalhadores” (REBELO e BRITES, 2012: 14).

relatórios de atividades, etc.) que se realizam, regra geral, de quatro em quatro anos.

A incorporação, no seio das organizações sindicais, de mais jovens e mais mulheres como forma de se renovarem tanto “para dentro” (na organização) como “para fora” (na imagem que criam na opinião pública) são elementos cruciais. De igual modo, o reforço da democracia interna dos sindicatos é nuclear para melhorar a sua imagem, quer a imagem que os associados têm do sindicato, quer a imagem que deles têm os que não são sindicalizados. Por exemplo, promover de forma mais regular uma articulação entre o “topo” e as “bases” da hierarquia sindical 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 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. Trata-se, isso sim, de descentralizar a tomada de decisões a um coletivo 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 referendos 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 devolveram confiança aos sindicatos em diferentes partes do mundo.

(iii). A terceira questão (que influência efetiva têm os sindicatos na sociedade?) é talvez aquela que reclama uma resposta mais imediata ou pelo menos é aquela que aponta para a necessidade de se identificarem de resultados concretos induzidos pela ação sindical. Como assinalou JOÃO FREIRE (2008), é considerável a percentagem dos portugueses (53%) que não veem eficácia na ação dos sindicatos. De igual modo, COSTA, DIAS e SOEIRO (2014: 189), sublinharam que ao longo do período de austeridade (sobretudo durante a presença da *troika* em Portugal) um aumento do número de greves esteve longe de significar que as reivindicações sindicais foram aceites, tendo-se mesmo registado uma taxa de recusa das reivindicações sindicais perto dos 90%.

É claro que a influência sindical se pode medir quer em resultado de processos de conflito, quer como corolário de processos de negociação.

Porém, a avaliação da *eficácia negociada* assim como da *eficácia conflitual* dos sindicatos nem sempre é fácil de fazer, tanto mais que tal avaliação depende de vários fatores: 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. O que, no fundo, significa reconhecer que tanto os processos de negociação ou, quando estes não resultam, os processos de luta nem sempre produzem resultados imediatos. Ou não fosse a ação sindical o reflexo de lutas persistentes e duradoras (como se sinalizou no início desta seção). Assim, embora se anseie por resultados imediatos, o “curto”, “médio” e “longo” prazo são escalas temporais que permitem medir a eficácia da ação sindical. E às vezes há que dar tempo ao tempo.

4. Conclusão

No momento do centenário da atividade inspetiva em Portugal, torna-se imperativo realçar tanto o papel da ACT com o do sindicalismo. Foi essencialmente esse o propósito deste texto, ainda que uma maior atenção tenha sido prestada ao sindicalismo, protagonista secular da defesa do trabalho e da proteção das pessoas.

Em trabalhos anteriores (COSTA e ESTANQUE, 2011; LEITE *et al.*, 2014, Silva, 2007; ESTANQUE, COSTA e SILVA, 2015) foram elencadas tarefas para o sindicalismo português. Vale a pena, a fechar, recuperar algumas delas, sobretudo tendo em atenção que as mesmas fazem supor a existência de sinergias (mesmo que pontuais) com o papel e missão histórica da ACT: a) melhorar a vigilância sobre o modo e as condições em que o trabalho é prestado; b) reforçar a representatividade associativa em setores e atividades mais vulneráveis, com destaque para as atividades comerciais e os segmentos precários; c) organizar grupos subrepresentados nos sindicatos (jovens, mulheres, desempregados, subcontratados, imigrantes, minorias étnicas...); d) criar parcerias e/ou formas de atuação regular, colaboração ou articulação com organizações não sindicais, como associações e redes vocacionadas para o “ciberativismo” mas com interesse na esfera laboral ou sociolaboral; e) apostar na formação de quadros e dirigentes sindicais, através de ações próprias, programas e convénios com universidades e centros de investigação de reconhecida competência nestas áreas, estimulando a análise crítica e autocrítica sobre o trabalho e o sindicalismo;

f) valorizar o papel da negociação coletiva como elemento chave para que as relações laborais entre capital e trabalho se afigurem menos assimétricas; g) lutar pela adoção de regras laborais que não ponham em causa a indispensável conciliação entre trabalho e vida familiar e confirmam ao cidadão-trabalhador o direito de “desligar”; h) assegurar compromissos de formação profissional dos trabalhadores e suas condições de segurança e saúde no trabalho; i) pressionar para que a legislação laboral reforce, pela via negociada, o peso dos temas e áreas consensualizadas entre organizações patronais e confederações sindicais que dignifiquem o trabalho, etc.

A missão da ACT e das organizações sindicais é, antes de mais, dignificadora das condições em que o trabalho se realiza. O esforço de elevação civilizacional que ambas protagonizam concorre para que, no dia-a-dia de trabalho, milhões de cidadãos se sintam motivados (e não desesperados e angustiados) para legitimamente lograrem ser também cidadãos no local de trabalho.

Como ficou dito ao longo do texto, a ACT e o sindicalismo enfrentam desafios diversos. Que passam essencialmente pelo mundo do trabalho tanto numa faceta mais reguladora (porventura mais associada ao trabalho da ACT), como numa faceta emancipatória (tradicionalmente associada ao sindicalismo). Trata-se, no fundo (sem omitir ou fugir ao confronto com obstáculos persistentes), de prevenir para integrar, de regular para emancipar, de proteger para humanizar.

Referências bibliográficas

- BIT (Bureau International du Travail) (1997), *Le travail dans le monde: relations professionnelles, démocratie et cohésion social, 1997-98*. Genève: OIT.
- BRAZ, PEDRO PIMENTA (2017), “Morrer a trabalhar”, *Público*, 28 de abril, 50.
- CAMPOS, ANTÓNIO CORREIA (2017), “Mitos urbanos sobre sindicalismo”, *Público*, 1 de maio, 7.
- COSTA, HERMES AUGUSTO (2008), *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Discursos e práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Porto: Afrontamento.
- COSTA, HERMES AUGUSTO (2011), “Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas”, in E. Estanque e H. A. Costa (orgs.), *O sindicalismo português e a nova questão social: crise ou renovação?* Coimbra: Almedina, 13-48.
- COSTA, HERMES AUGUSTO (2014), “O sindicalismo em questão em tempos de austeridade”, in Roberto Vêras de Oliveira, Maria Aparecida Bridi e Marcos Ferraz (orgs.), *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte: Fino Traço Editora, 183-210.
- COSTA, HERMES AUGUSTO (2015), “Le syndicalisme portugais et l’austerité: entre la force des protestations et la fragilité des alliances”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 70 (2), 262-284.

- 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.
- COSTA, HERMES AUGUSTO; ESTANQUE, ELÍSIO (2011), "Conclusão: condições para um sindicalismo com futuro", in E. Estanque e H. A. Costa (orgs.), *O sindicalismo português e a nova questão social: crise ou renovação?* Coimbra: Almedina, 171-174.
- DIONÍSIO, JOAQUIM (2004), "O direito do trabalho e o modelo social europeu", *Janus-Anuário de Relações Exteriores*, 8 (http://janusonline.pt/2004/2004_3_3_7.html).
- DRAY, GUILHERME et al. (2016), *Livro verde sobre as relações laborais*. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.
- ESTANQUE, ELÍSIO; COSTA, HERMES AUGUSTO; SILVA, MANUEL CARVALHO (2015), "O futuro do sindicalismo na representação sociopolítica", in André Freire (org.), *O futuro da representação política democrática*. Lisboa: Nova Vega, 119-142.
- FREIRE, JOÃO (2001), "O sindicalismo dos assalariados", in *Sociologia do Trabalho: uma introdução*. Porto: Afrontamento, 167-183.
- FREIRE, JOÃO (2008), *Economia e sociedade – contributos para uma sociologia da vida económica em Portugal na viragem do século*. Oeiras: Celta.
- GUMBRELL-McCORMICK, REBECCA; HYMAN, RICHARD (2013), *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press.
- HYMAN, RICHARD (1999), "National industrial relations systems and transnational challenges: an essay in review", *European Journal of Industrial Relations*, 5 (1), 89-110.
- HYMAN, RICHARD (2001), *Understanding European trade unionism: between market, class and society*. London: Sage.
- HYMAN, RICHARD (2002), "The future of unions", *Just Labour*, vol. 1, 7-15.
- KLOOSTERBOER, DIRK (2008), *Estratégias sindicais inovadoras*. Lisboa: Instituto Ruben Rolo.
- LEITE, JORGE; COSTA, HERMES AUGUSTO; SILVA, MANUEL CARVALHO; 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, JOSÉ; BRITES, RUI (2012), *A comunicação sindical da CGTP-IN*. Lisboa: CGTP.
- REGINI, MARINO (1995), *Uncertain boundaries: the social and political construction of European economies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ROSS, GEORGE; MARTIN, ANDREW (1999), "European unions face the millennium", in A. Martin e G. Ross (orgs.), *The brave new world of European labor: European trade unions at the millennium*. Nova Iorque: Berghahn Books, 1-25.
- SANTOS, BOAVENTURA DE SOUSA; COSTA, HERMES AUGUSTO (2004), "Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário", in B. S. Santos (org.), *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento, 17-61.
- SILVA, MANUEL CARVALHO DA (2007), *Trabalho e sindicalismo em tempo de globalização – reflexões e propostas*. Lisboa: Círculo de Leitores.
- SOUSA, HENRIQUE (2011), *Sindicalização: a vida por detrás das estatísticas (alguns problemas metodológicos)* (working paper). Lisboa: FCSH, Universidade Nova.
- STOLEROFF, ALAN (2013), "A crise e as crises do sindicalismo: há uma revitalização possível?", in Raquel Varela (org.) *A segurança social é sustentável. Trabalho, Estado e segurança social em Portugal*. Lisboa: Bertrand, 207-239.

* “Este trabalho tem o apoio financeiro da Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT/MEC) através de fundos nacionais e é cofinanciado pelo FEDER através do Programa Operacional Competitividade e Inovação COMPETE 2020 no âmbito do projeto PTDC/IVC-SOC/3533/2014 - POCI-01-0145-FEDER-016808.”