

A organização sindical e a sua actividade no local de trabalho numa conjuntura desfavorável: um estudo exploratório no sector das indústrias cerâmica, cimentos e vidro

Alan Stoleroff

(Professor Associado do ISCTE e Investigador do CIES)

Rui Fonseca

(Mestrando do Mestrado de Ciências do Trabalho do ISCTE e Bolseiro do CIES)

1. Introdução

O objecto deste trabalho é uma micro-sociologia do sindicalismo enquanto actor das relações industriais e situa-se na tradição de investigação desenvolvida nas relações industriais baseada em estudos de caso. A abordagem centra-se no estudo da actividade da organização sindical na empresa e, mais particularmente, no local do trabalho. Esta abordagem distingue-se do estudo do papel do sindicalismo na instituição da contratação colectiva tanto ao nível macro- como meso-organizacionais onde o sindicato é encarado como um actor organizacional racional intervindo num processo negocial adquirido e institucionalizado. O objecto também distingue-se do estudo do sindicato enquanto organização, cuja abordagem implica a aplicação da teoria organizacional sociológica e sócio-psicológica a uma organização do tipo voluntário e associativo. Nesse tipo de abordagem da organização sindical o enfoque é principalmente interna e conceitos como as de burocracia ou de democracia poderiam adquirir bastante importância. O ponto de partida duma micro-sociologia é uma preocupação em tratar o sindicalismo de forma relacional e comportamental, ou seja, enquanto um actor emergente das relações laborais industriais no local do trabalho.

Assim, a organização sindical é tratada como um fenómeno emergente da realidade relacional quotidiana das relações de emprego e de trabalho e inserida nas relações de poder estruturadas a esse nível. Constitui-se, por um lado, como elemento da organização da comunidade de trabalhadores sindicalizados nos seus locais de trabalho, a que Batstone deu o nome de “organização doméstica”.¹ Se para a Sociologia da Empresa, a empresa constitui uma micro-sociedade, um mundo social, a organização sindical constitui uma das suas micro-comunidades, uma sub-

comunidade (ou sub-comunidades) constituída apenas pelos assalariados ou (categorias específicas dos assalariados), e assim, constitui-se um contra-poder organizacional - em relação à gestão - emanando desta sub-comunidade. É no entanto uma comunidade estruturada; é uma comunidade constituída por líderes (os dirigentes sindicais), representantes (os delegados sindicais), e por uma comunidade de membros. Enquanto comunidade constrói-se e reproduz-se na interacção diária entre os seus membros e a sua estrutura. Também é uma comunidade organizacional precária dependente das diversas forças que influenciam o contexto de poder nas relações de emprego.

Por outro lado, a organização sindical emerge das relações industriais, isto é, a regulação da divergência de interesses laborais, e possui uma vertente racional, orientada para a representação de um colectivo constituído organizacionalmente para a defesa e promoção dos seus interesses face à gestão.

Portanto, fazer referência à organização sindical no local do trabalho significa obrigatoriamente a referência ao papel dos dirigentes e delegados sindicais. O sindicato na empresa não é amorfo - senão não haveria organização, haveria apenas “comunidade” ou sócios de uma organização voluntária externa à vida do trabalho. Os dirigentes e delegados sindicais são assim a espinha dorsal da "organização doméstica", o seu factor organizador. Os dirigentes e delegados sindicais são o elo de ligação entre os trabalhadores sindicalizados e o sindicato, essa organização externa. Para muitos trabalhadores, eles são o sindicato. Os dirigentes e delegados sindicais são os intermediários entre os sindicalizados e a empresa em relação a assuntos laborais. Nesta intermediação definem-se dois parâmetros de relações de poder no local de trabalho: em primeiro lugar, o poder da representação e de negociação com a gestão que deriva do potencial mobilizador da comunidade dos trabalhadores relativamente às entidades gestonárias, em segundo lugar, o poder burocrático da estrutura sindical que deriva da sua autonomização relativa na medida em que se constitui como organização. A construção de uma realidade sindical no local do trabalho é por isso dependente da sua presença e da sua actividade.

A figura simples em baixo é uma representação da relação triangular implicada no estudo da “organização doméstica”:

Figura 1 - Relação triangular do sindicalismo



O estudo do sindicalismo sob o ângulo desta relação triangular é um campo pouco estudado de forma sistemática em Portugal e aliás em outros países, embora a problemática de "*shopfloor bargaining*" tenha sido central à emergência da disciplina das relações industriais (veja-se Brown & Wright 1994).² Existem múltiplos estudos dos "*shop stewards*" na Grã Bretanha (Batstone et al. 1977) e países influenciados como Austrália (Benson 1991), e sobre o papel dos militantes sindicais em França.

No período após a vaga de militância operária no fim dos anos sessenta emergiu um interesse em micro-sociologias e economias das relações industriais e do sindicalismo no local de trabalho. Isto deve-se particularmente à vaga investigação desenvolvida no Reino Unido em torno do relatório da "Donovan Comissão" que tinha identificado a desarticulação e os conflitos nas relações industriais ao nível da empresa e do local do trabalho como a fonte dos problemas da indústria britânica. Um argumento central desse relatório referiu à contradição entre o sistema formal de contratação colectiva que procurava regular as relações de emprego e o sistema de negociação no local de trabalho que era "informal, autónomo e fragmentado". A influência dos "*shop stewards*" nessa situação derivava da sua relação com os grupos de trabalho e pelas circunstâncias do pleno emprego existente na altura. O pleno emprego e a estrutura dos sindicatos britânicos fez com que a fonte do poder nas relações de emprego se situasse mais próxima dos próprios trabalhadores. Subsequentemente desenvolveu-se investigação para revelar as mudanças introduzidas nas relações industriais pelas reformas do início dos anos setenta (veja-se Batstone 1984, 1988). Dessas experiências emergiu uma tradição forte de investigação no Reino Unido com as relações industriais no local de trabalho como

seu objecto (*workplace industrial relations*) que inclui investigação extensiva³ bem como investigação intensiva com base em estudos de casos.

O estudo das relações industriais no local de trabalho constrói-se na análise das formas, estruturas e práticas, bem como os agentes da organização sindical ou da representação laboral, mais genericamente ao nível da empresa e no local de trabalho. No caso português fazem parte do campo de estudo tópicos como: a operação das organizações sindicais no local do trabalho, a relação ou formas de colaboração entre os delegados sindicais e outras instâncias de representação (Comissões de Trabalhadores, Comissões de Higiene e Segurança), a relação entre diversos sindicatos no mesmo local de trabalho, as formas de negociação e consultação, tanto informal como formal, que se processam entre os agentes dos sindicatos e os agentes da gestão organizacional ao nível da empresa ou do local do trabalho. Em certa medida o interesse deste campo de estudo baseia-se no pressuposto de uma presença sindical importante e generalizada nas organizações de trabalho.

Ora as pressões advindo do contexto económico, quer de reestruturação económica e organizacional, quer da competitividade, constituem factores de enfraquecimento da organização sindical no local de trabalho. A precariedade em particular tende a inverter os papéis na iniciativa da negociação informal em particular no local de trabalho, resultando num aumento do poder discricionário da gestão. Isto não significa a eliminação de formas de negociação ao nível mais directo da relação do emprego, mas antes, produz mudanças no papel de intermediário da organização sindical quando ela existe, bem como um esforço de sobrevivência da parte dos agentes dessa organização.

Ao longo dos anos oitenta e noventa o sindicalismo português encarou uma conjuntura difícil. Há vários indícios de que o declínio relativo e geral do sindicalismo português teve repercussões particulares ao nível do local de trabalho. Se alguns trabalhos extensivos indicam a existência de uma tendência generalizada de enfraquecimento, quiçá uma marginalização e precarização, do sindicalismo no local de trabalho, interessa captar sociologicamente as formas organizacionais e as actividades desenvolvidas pelos conjuntos de sindicatos para manterem-se e para intervirem na regulação das relações laborais nas suas empresas nessa conjuntura negativa.

Portanto o objecto desta comunicação é de problematizar a evolução da “organização doméstica” num período de relativo declínio sindical. Assim, procura-se

identificar e analisar comparativamente as formas organizacionais e as actividades desenvolvidas pelos sindicatos para manterem-se e para intervirem na regulação das relações laborais em três empresas de um determinado sector.

A comunicação é um relato parcial de uma pesquisa exploratória realizada sobre a organização sindical e a sua actividade no local de trabalho no sector português das indústrias de minerais não metálicos, nomeadamente cerâmica, cimentos e vidro.⁴

2. Caracterização do estudo

O estudo foi realizado em três empresas de grande dimensão do distrito de Lisboa do mesmo sector, o fabrico de minerais não metálicos: *CIMIANTO – Sociedade Técnica de Hidráulica, S.A.*, *CIMPOR – Indústria de Cimentos, S.A.* (Centro de Produção de Alhandra), e *COVINA – Companhia Vidreira Nacional, S.A.* (Grupo Vidros de Saint-Gobain).

A escolha destas empresas, resultou da conjugação de vários critérios. Procurou-se, em primeiro lugar, um conjunto de empresas situadas na Grande Lisboa onde se observasse a existência de, pelo menos, uma organização sindical no interior de cada uma das empresas. Aferiu-se se a taxa de sindicalização nas mesmas era quantitativamente relevante, de modo a permitir um estudo consistente. Também se considerou a forte tradição de organização sindical que as estruturas sindicais maioritárias existentes nestas empresas possuísem.

Foram entrevistados 5 dirigentes sindicais e de 2 delegados sindicais, o que corresponde à totalidade dos representantes das estruturas sindicais existentes nas empresas.⁵ A realização das entrevistas teve lugar entre 15 de Setembro e 4 de Outubro de 2000.

3. Caracterização dos representantes e apresentação de resultados

A organização sindical nestas três empresas é constituída por um grupo predominantemente masculino, pois de todos os inquiridos apenas um pertencia ao sexo feminino. Foi também observado que todos os inquiridos se situavam na faixa etária dos 36 aos 55 anos, possuíam um vínculo de carácter permanente com a entidade patronal e que tinham atingido um grau importante de antiguidade nos seus locais de trabalho, todos trabalhando nas suas empresas há pelo menos 15 anos (um

dos inquiridos já era trabalhador da empresa *COVINA, S.A.* há cerca de 40 anos), o que indicia uma grande estabilidade e segurança de emprego da parte destes activistas sindicais.

As suas categorias profissionais e habilitações certificadas variam entre os profissionais semiqualeificados e os quadros intermédios, e as suas habilitações certificadas variam entre o 1º Ciclo do Ensino Básico e o Ensino Superior Politécnico.

Todos os inquiridos pertencem à organização sindical onde actualmente hoje são elementos da sua estrutura desde há pelo menos 15 anos. As únicas excepções verificadas observaram-se no caso dos dois dirigentes sindicais da *CIMPOR, S.A.*, que apenas são sindicalizados, nos sindicatos de que hoje são dirigentes, desde a década de 90. A participação em acções de formação sindical é um elemento comum a todos os inquiridos, à excepção do delegado sindical da empresa *CIMIANTO, S.A.* ⁶

3.1. CIMIANTO – Sociedade Técnica de Hidráulica, S.A.

A *CIMIANTO – Sociedade Técnica de Hidráulica, S.A.*, é uma empresa que se dedica ao fabrico e comercialização de artigos de fibrocimento e de fibrocimento NT (sem amianto) e situa-se na freguesia de Alhandra, no concelho de Vila Franca de Xira, no distrito de Lisboa. Na *CIMIANTO, S.A.*, foram inquiridos um dirigente sindical pertencente ao *Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Cerâmica e Cimentos do Sul e Regiões Autónomas (STICCSRA)*, filiado na *CGTP-IN/MSU*, e um delegado sindical pertencente ao *Sindicato dos Trabalhadores dos Escritórios, Comércio e Serviços (SITESE)*, filiado na *UGT*. Ambos são veteranos sindicais, militando desde a primeira metade da década de 70 nas mesmas organizações sindicais de hoje, e ambos são representantes dos sindicatos a que pertencem desde há mais de 15 anos (no caso do delegado sindical do *SITSESE* há 20 anos; e no caso do dirigente sindical do *STICCSRA* há 15 anos).

Esta empresa, possui uma elevada taxa de sindicalização que ronda os 95%, dos quais cerca de 80% pertencem ao *Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Cerâmica e Cimentos do Sul e Regiões Autónomas*, repartindo-se os restantes 20% por uma miríade de sindicatos minoritário. ⁷

Estes dois sindicalistas possuem posturas claramente antagónicas perante o trabalho sindical que desenvolvem nesta empresa, revelando claramente as duas grandes posturas perante a acção sindical em Portugal, pois se o primeiro afirma e defende um sindicalismo de classe, a que não é alheia a sua filiação na *CGTP-*

IN/MSU, o segundo já assume uma postura menos comprometida com o movimento sindical e com o socialismo, claramente próxima da postura preconizada pela *UGT*, central sindical a que pertence o seu sindicato. O dirigente sindical advoga abertamente um sindicalismo de classe, francamente comprometido com o movimento sindical e o socialismo, numa perspectiva quase de “missão”, pois ao ser confrontado com a possibilidade de deixar de ser dirigente sindical, este recusa-se liminarmente «*por questões de consciência de classe*», aliadas a uma necessidade de proteger os colegas e de contribuir para a melhoria das suas condições salariais e de trabalho. No caso do delegado sindical, estamos perante uma perspectiva diferente do sindicalismo. Assim, para este delegado sindical, o compromisso com o movimento sindical e com o socialismo é algo que não possui qualquer importância, e só continua a ser delegado sindical porque alguém tem de proteger os colegas e contribuir para a melhoria das condições salariais e de trabalho, e não há ninguém para o substituir.

Segundo os inquiridos, a empresa tem uma posição de respeito pelos direitos dos actores sindicais, salientando o delegado sindical inquirido que essa relação é mesmo muito boa. Nos últimos 5 anos não se registou qualquer conflito ou greve na empresa.

No que diz respeito a formas de negociação informal existentes entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, verificou-se a existência de formas de negociação informal ao nível dos salários e prémios e ao nível das promoções e reclassificações. Esta negociação informal estabelece-se, pelo lado da empresa, ao nível do serviço de pessoal e gestão das relações laborais, pelo lado dos representantes dos trabalhadores, são negociadas individualmente com cada um.

Quando se pediu aos inquiridos que caracterizassem o seu dia-a-dia enquanto dirigentes ou delegados sindicais nos últimos três dias, ambos afirmaram não possuírem uma actividade assim tão contínua que possibilitasse uma descrição consistente do dia-a-dia do actor sindical. Todavia, no plano da acção concreta, poderá dizer-se que nestes casos os actores sindicais servem de veio de transmissão entre os trabalhadores, o sindicato e a direcção da empresa, através de conversas informais com os trabalhadores ou conversas mais formais e organizadas, vulgo plenários (quando a delicadeza da situação o exige). Também são um elemento activo nas negociações dos Acordos Colectivos de Trabalho, e sempre que julgam necessário dirigem-se à direcção da empresa para colocar assuntos levantados pelos trabalhadores. Esta caracterização dos papéis do dirigente e do delegado sindical vai

de encontro à concepção que ambos têm como real e desejável do que é o papel do actor sindical na empresa: um porta-voz.

O dirigente sindical do STICCSRA identificou os anos de 1993 e 1994 como o período em que esteve mais activo sindicalmente, devido ao «*aumento de conflitos e à necessidade de proteger os colegas e defender os seus direitos*», enquanto que o delegado sindical do SITESE elegeu como o período em que esteve mais activo o período entre 1974 e 1976 que medeia a mudança de regime para a democracia constitucional, «*porque a empresa não tinha contrato de trabalho e foi necessário construir esse contrato*». Esta divergência provavelmente reflecte o impacto diferenciado do período recente de reestruturação sobre o sindicato industrial na empresa, relativamente ao sindicato dos trabalhadores de escritório.

Quanto à disponibilidade, demonstrada nos últimos 5 anos, dos associados dos seus sindicatos a candidatarem-se a dirigentes ou delegados sindicais, ambos assumem o facto desta disponibilidade estar em queda, apesar de ambos considerarem que, nos mesmos últimos cinco anos, o nível de satisfação dos sindicalizados em relação à acção dos seus dirigentes e delegados sindicais, ter se mantido estável. Da parte dos trabalhadores e do sindicato sentem um respeito pelos actores sindicais, salientando que o sindicato é quem mais apoia e encoraja a acção dos actores sindicais. Para os próprios, a sua percepção do impacto real da acção que efectuam no seio da empresa enquanto dirigentes ou delegados sindicais, também se apresenta como positiva.

De salientar ainda que a avaliação que estes dois sindicalistas fazem da tendência da evolução da mobilização e do empenho dos sindicalizados para as greves, nos últimos cinco anos, ser algo divergente. Pois se na opinião do dirigente sindical esta tendência tem-se mantido estável, o delegado sindical considera que esta tendência está claramente em queda.

No que concerne à sua eleição, especificamente, para os lugares que desempenham, ambos afirmaram que a iniciativa da formação de listas, assim como, as propostas para as suas candidaturas a dirigente e delegado sindical, partiram do sindicato a que pertencem.

Quando se indagou sobre a influência e participação dos actores sindicais nos seus sindicatos, ambos classificaram-nas como boas, salientando o dirigente sindical do sindicato filiado na CGTP-IN, que a influência dos actores sindicais no seu sindicato era muito boa. Na opinião de ambos os dirigentes sindicais, o sindicato

permite uma participação boa dos trabalhadores sindicalizados, mais uma vez o dirigente sindical do sindicato filiado na CGTP-IN salientou que a participação era muito boa.

No que diz respeito à realização de reuniões de informação aos trabalhadores, o delegado sindical do sindicato filiado na UGT, afirma que estas se realizam com regularidade, ao passo que o dirigente sindical do sindicato filiado na CGTP-IN, diz que estas apenas se realizam esporadicamente. É interessante verificar que no caso da frequência de distribuição de informação escrita entregue individualmente aos trabalhadores a situação é inversa, o que pode indiciar a existência de dois modelos de actuação das organizações sindicais nesta empresa.

3.2. CIMPOR – Cimentos de Portugal, S.A.

A *CIMPOR – Cimentos de Portugal, S.A.*, é um grupo empresarial de fabrico e comercialização de cimento, multinacional, com diversas unidades de produção no território nacional e no estrangeiro. O centro de produção em estudo, situa-se na freguesia de Alhandra, no concelho de Vila Franca de Xira, no distrito de Lisboa. Na *CIMPOR, S.A.*, foram inquiridos dois dirigentes sindicais e um delegado sindical, todos pertencentes ao *Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Cerâmica e Cimentos do Sul e Regiões Autónomas*, filiado na *CGTP-IN/MSU*. Um dos dirigentes sindicais encontrava-se a trabalhar naquela empresa há mais de 15 anos, e o outro há cerca de 20 anos. O delegado sindical era trabalhador naquela empresa desde há 33 anos. No que respeita à antiguidade de militância destes sindicalistas nas estruturas de que actualmente são representantes, observou-se que os dirigentes sindicais apenas pertencem ao sindicato actual desde a década de 90, ao passo que o delegado sindical milita na mesma organização sindical desde há 24 anos.

Este centro de produção possui uma elevada taxa de sindicalização que ronda os 60%, dos quais cerca de 50% pertencem ao *Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Cerâmica e Cimentos do Sul e Regiões Autónomas*, filiado na *CGTP-IN/MSU*, repartindo-se os restantes 50% por outros sindicatos sem qualquer tipo de organização ao nível da empresa no Centro de Produção de Alhandra.

Foram identificadas algumas divergências e convergências interessantes nas posturas que estes sindicalistas assumem perante o trabalho sindical que desenvolvem nesta empresa. Para um dos dirigentes o compromisso com o movimento sindical e com o socialismo, assim como a necessidade que os seus colegas têm de alguém que

os represente, foram algo de importante para a decisão de ser dirigente sindical. Mas a questão que assume mais importância na sua decisão foi a necessidade de proteger os seus colegas e de contribuir para a melhoria das suas condições salariais e de trabalho. Quando confrontado com a hipótese de deixar de ser dirigente sindical, rejeita-a, pois tem gosto pela actividade e sente “*necessidade de o ser*”.

Na opinião do outro dirigente sindical, o compromisso com o movimento sindical e com o socialismo, assim como a necessidade que os seus colegas têm de ter alguém que os represente, são factores que tiveram muita importância na sua decisão de se tornar dirigente sindical. Também pesou na sua decisão a necessidade de proteger os seus colegas e de contribuir para a melhoria das suas condições salariais, mas não foi o factor determinante. É por estas razões que pensa ainda continuar a ser dirigente sindical e afirma que “*enquanto puder lá estar continua*”.

No caso do delegado sindical, ao contrário dos dois dirigentes sindicais, o compromisso com o movimento sindical e com o socialismo é algo sem qualquer importância. O factor que mais pesou na sua decisão de ser delegado sindical foi a necessidade de proteger os seus colegas e de contribuir para a melhoria das suas condições salariais e de trabalho. O facto dos seus colegas necessitarem de alguém que os represente, também foi um factor com alguma importância na sua decisão. Este delegado sindical é o único dos inquiridos nesta empresa que pensa deixar de ser delegado sindical, ainda que o único motivo apresentado para tal, seja o facto de pensar que “*é necessária a renovação da organização*”.

Nos últimos 5 anos não se registou qualquer conflito ou greve no centro de produção de Alhandra, apesar de noutros centros de produção da empresa terem existido conflitos. Quando se indagou sobre a postura da empresa em relação à acção dos actores sindicais, os dirigentes sindicais assumiram uma visão diferente da expressa pelo delegado sindical. Assim, na opinião dos dirigentes sindicais, a empresa tem uma posição de desrespeito pelos direitos dos actores sindicais. O delegado sindical inquirido não refere uma postura de desrespeito pelos direitos dos actores sindicais por parte da empresa, mas sim de indiferença pela acção dos actores sindicais. Apesar destas posturas ou comportamentos da empresa em relação à acção dos dirigentes e delegados sindicais, é interessante verificar que a relação existente entre a administração da empresa e os dirigentes e delegados sindicais nunca é avaliada como negativa.

Quando se pediu aos inquiridos que caracterizassem o seu dia-a-dia nos últimos três dias enquanto representantes sindicais, todos afirmaram não ser possível construir um esquema da sua actividade nos últimos três dias, dado que nem sempre existe uma actividade contínua. De qualquer modo, foi possível identificar algumas das tarefas que fazem parte da actividade corrente dos dirigentes e delegados sindicais, nesta empresa. Destarte, observou-se que uma boa parte da acção destes dirigentes e delegados sindicais centra-se na negociação do Acordo Colectivo de Trabalho com a empresa e na delineação das estratégias reivindicativas com o sindicato. Para além disso, foram referidas outro tipo de acções: distribuição de documentos informativos aos trabalhadores da empresa, fiscalização das condições de trabalho, assim como, a realização de plenários sectoriais e gerais de trabalhadores sempre que ocorre uma radicalização de posições entre a administração da empresa e os representantes dos trabalhadores.

Esta conduta da parte dos dirigentes e do delegado sindical vai de encontro à concepção que estes têm do papel do representante sindical na empresa enquanto porta-voz. Aqui é de salientar a opinião de um dos dirigentes sindicais, que desejaria que um dirigente sindical do seu meio sindical fosse um misto de porta-voz e de dirigente.

Todos os três apontam a segunda metade da década de 90 como o período da sua maior actividade enquanto sindicalistas por motivos como *“a troca de trabalhadores efectivos por trabalhadores eventuais”*, a existência de *“um crescendo de problemas a tratar, como a revisão de contratos e a alteração de contratos”*, situações estas que fragilizaram e *“vieram abalar a organização sindical”*.

No que concerne a atitude dos trabalhadores em relação à acção dos representantes sindicais, verificaram-se apreciação nos três. Na opinião do delegado sindical, existe um reconhecimento e um encorajamento da acção dos actores sindicais, por parte dos trabalhadores. Entre os dirigentes sindicais, essa apreciação assume contornos mais extremados, pois se um dos dirigentes considera que os trabalhadores respeitam a acção dos actores sindicais, o outro assume uma posição contrária, dado que na sua opinião os trabalhadores desvalorizam a acção dos actores sindicais. Este mesmo dirigente sindical, assume uma posição de crítica perante o comportamento do sindicato ao afirmar que o sindicato não apoia a acção dos representantes sindicais. Os outros dois inquiridos não confirmam esta opinião, pelo contrário, consideram que o sindicato apoia e encoraja a acção dos actores sindicais.

Quanto à disponibilidade, demonstrada nos últimos 5 anos, dos associados dos seus sindicatos a candidatarem-se a dirigentes ou delegados sindicais, a opinião predominante é que esta está em queda. Mas, na concepção de um dos dirigentes sindicais, esta disponibilidade ficaria melhor caracterizada como irregular.

Todos eles avaliaram num sentido positivo a evolução da satisfação dos sindicalizados nos seus sindicatos em relação à sua actuação, variando apenas o grau, pois se dois deles consideram existir uma estabilidade na evolução da satisfação, na opinião do outro a satisfação tende mesmo a melhorar. Para os próprios, a sua percepção do efeito real da acção que efectuam no seio da empresa enquanto dirigentes ou delegados sindicais também se apresenta como bastante positiva, à excepção de um deles que a considera apenas como razoável.

De salientar ainda que a avaliação que os dois dirigentes sindicais fazem da tendência da evolução da mobilização e do empenho dos sindicalizados para as greves, nos últimos cinco anos, ser algo divergente. Pois se na opinião de um dos dirigentes sindicais e do delegado sindical a tendência é para aumentar, na opinião do outro dirigente sindical, a tendência é de queda.

No que concerne à sua eleição, especificamente, para os lugares que desempenham, ambos afirmam que a iniciativa da formação de listas, assim como as propostas para as suas candidaturas a dirigente e delegado sindical, partiram sempre de outros, nomeadamente dos colegas, dos elementos da lista cessante ou da comissão de trabalhadores.

Quando se indagou sobre a influência e participação dos representantes sindicais nos seus sindicatos, assim como sobre a participação dos trabalhadores sindicalizados na vida do sindicato, todos os inquiridos classificaram-nas como boas, ou muito boas.

No que diz respeito à frequência da realização de reuniões de informação aos trabalhadores, todos afirmaram que estas ocorriam regularmente. Quanto à frequência de distribuição de informação escrita entregue individualmente aos trabalhadores, apesar dos inquiridos pertencerem todos a uma mesma organização sindical, dois deles indicaram que a distribuição de informação escrita entregue individualmente aos trabalhadores era regular, o outro dirigente sindical indica uma frequência de distribuição diversa da dos seu colegas de sindicato, o que se apresenta como anómalo.

3.3. COVINA – Companhia Vidreira Nacional, S.A.

A *COVINA – Companhia Vidreira Nacional, S.A.* é uma grupo empresarial de fabrico de vidro, pertencente ao grupo multinacional francês *Saint-Gobain*. A unidade industrial em estudo – *COVINA, S.A.*- situa-se na freguesia de Santa Iria de Azóia, no concelho de Loures, no distrito de Lisboa. Na *COVINA, S.A.*, foram inquiridos dois dirigentes sindicais, um pertencente ao *Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira*, filiado na *CGTP-IN/MSU*, e o outro pertencente ao *Sindicato dos Trabalhadores dos Escritórios, Comércio e Serviços*, filiado na *UGT*. Encontrando-se o primeiro a trabalhar naquela empresa há 40 anos, e o segundo há 22 anos. No que diz respeito ao tempo de militância nas organizações sindicais de que fazem parte, o primeiro milita nessa organização desde 1961, enquanto que o segundo, pertence à organização sindical de que faz parte desde 1978.

Esta unidade industrial, possui uma elevada taxa de sindicalização que ronda os 90%, dos quais cerca de 90% pertencem ao *Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira*, filiado na *CGTP-IN/MSU*, 0,3% pertencem ao *Sindicato dos Trabalhadores dos Escritórios e Serviços*, filiado na *UGT*, repartindo-se os restantes por outros sindicatos existentes na empresa, mas que não possuem uma organização na mesma.

Em relação à postura que estes dois actores sindicais adquirem perante o trabalho sindical que desenvolvem nesta empresa, foram identificadas duas posturas algo antagónicas. O dirigente sindical do sindicato filiado na *CGTP-IN/MSU*, considera o compromisso com o movimento sindical e com o socialismo, um factor de importância para ter aceite o papel que desempenha. Ao mesmo nível, considera como razões importantes na assunção do papel de dirigente sindical a necessidade de proteger os colegas e de contribuir para a melhoria das suas condições salariais e de trabalho, assim como, a necessidade que os seus colegas têm de ter alguém que os represente. Apesar de gostar do trabalho que desenvolve, pensa deixar de ser dirigente sindical pois começa a estar cansado, e sente que “*é altura de dar lugar aos mais novos*”. No caso do dirigente sindical do sindicato minoritário, o compromisso com o movimento sindical e com o socialismo é algo que não possui qualquer importância, pois o importante é sentir a necessidade de proteger os colegas e de contribuir para a melhoria das suas condições salariais e de trabalho, e o facto destes necessitarem de

alguém que os represente. Por estes motivos, e por “*ausência de substitutos*”, não pensa deixar de ser dirigente sindical.

Segundo os inquiridos, a empresa respeita os direitos dos actores sindicais, salientando ambos que essa relação é boa. Nos últimos 5 anos não se registou qualquer conflito ou greve na empresa.

Quanto a formas de negociação informal existentes entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, verificou-se a existência de formas de negociação informal ao nível dos salários e prémios, ao nível das promoções e reclassificações, ao nível do apoios social e bem estar, ao nível de questões relacionadas com a higiene e segurança e ao nível da reorganização da produção. Esta negociação informal estabeleceu-se, pelo lado da empresa, ao nível do serviço de pessoal e gestão das relações laborais, pelo lado dos representantes dos trabalhadores, são negociadas com os dirigentes sindicais e com a Comissão de Trabalhadores. É curioso verificar que o dirigente sindical do sindicato filiado na CGTP-IN afirmou não existir nenhuma forma de negociação informal existente entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, o que contraria estas informações veiculadas pelo dirigente sindical do sindicato filiado na UGT.

Quando se pediu aos inquiridos que caracterizassem o seu dia-a-dia enquanto dirigentes ou delegados sindicais nos últimos três dias, observaram-se duas situações diferentes. No caso do dirigente sindical do sindicato filiado na UGT que possui apenas 0,3% dos sindicalizados na empresa, este referiu que não poderia mencionar nenhuma actividade, dado que neste período específico do ano a sua actividade era nula, salientando contudo, que era um elemento activo nos momentos de negociação dos contratos de trabalho com a administração da empresa.

O dirigente sindical do sindicato filiado na CGTP-IN/MSU, possuidor da maioria dos sindicalizados na empresa, descreveu algumas das suas actividades nos últimos três dias enquanto dirigente sindical. Assim, num primeiro dia, este apontou como actividade sindical uma reunião com a direcção de recursos humanos da empresa, para resolução de assuntos relacionados com os trabalhadores. Para o segundo dia, referiu ter-se deslocado a Coimbra para uma reunião *da Federação dos Sindicatos das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Vidro*, para participar num plenário onde foi discutida a contratação colectiva para o ano de 2001. No terceiro dia, a sua actividade desenrolou-se em torno de uma reunião da Comissão Executiva do

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, na Marinha Grande, para preparação do plenário da Direcção, que teve lugar na semana seguinte.

Na opinião destes dirigentes sindicais, a concepção que ambos têm como real e desejável do que é o papel do dirigente sindical na empresa, é a de um dirigente.

No que respeita à avaliação que ambos fazem da relação dos trabalhadores com os actores sindicais e dos sindicatos com os actores sindicais, a percepção que ambos têm é nos dois casos positiva, mas no caso do dirigente sindical do sindicato filiado na CGTP-IN/MSU essa avaliação positiva assume uma outra ênfase. Pois se no caso do dirigente sindical do sindicato filiado na UGT, a avaliação feita afirma a existência de uma posição de respeito pela acção dos actores sindicais por parte dos trabalhadores e do sindicato, no caso do dirigente sindical do sindicato filiado na CGTP-IN/MSU, a avaliação feita pelo mesmo, aponta para um reconhecimento e um encorajamento da acção dos actores sindicais por parte dos trabalhadores e do sindicato, o que assume um valor diferente do que a posição estrita de respeito.

No caso do dirigente sindical do sindicato filiado na CGTP-IN/MSU, este identificou como o período em que esteve mais activo sindicalmente, os anos de 1994 a 2000, devido ao *“maior desempenho que tem tido, ao facto de pertencer agora à estrutura do sindicato e também por participar nas negociações com a empresa”* enquanto que o outro dirigente sindical escolheu como o período em que esteve mais activo o período que medeia a mudança de regime para a democracia constitucional, entre 1974 e 1976, *“porque o âmbito político reflectiu-se na actividade sindical”*.

Quanto à disponibilidade, demonstrada nos últimos 5 anos, dos associados dos seus sindicatos a candidatarem-se a dirigentes ou delegados sindicais, o dirigente do sindicato filiado na CGTP-IN/MSU, considera que esta é irregular. Por seu lado, o dirigente sindical do sindicato filiado na UGT, classifica esta disponibilidade como estando em queda. Em relação ao nível de satisfação dos sindicalizados perante as acções desenvolvidas pelos seus dirigentes e delegados sindicais, o primeiro considera que a satisfação tem tendência a melhorar, enquanto que o segundo opta por uma posição em que o nível de satisfação varia consoante as situações. Para os próprios, a sua percepção do impacto real da acção que efectuam no seio da empresa enquanto dirigentes ou delegados sindicais, apresenta-se como razoável.

De salientar ainda que a avaliação que estes dois sindicalistas fazem da tendência da evolução da mobilização e do empenho dos sindicalizados para as

greves, nos últimos cinco anos, ser algo semelhante. Pois se na opinião de um a tendência é porventura irregular, o outro avalia-a como estável.

No que concerne à sua eleição, especificamente, para os lugares que desempenham, tanto a iniciativa da formação de listas, assim como, as propostas para as suas candidaturas a dirigente e delegado sindical, resultaram de diferentes situações. No caso do dirigente sindical do sindicato maioritário, a iniciativa de formação de lista, assim como, a proposta para que ele se candidatasse a dirigente sindical, partiu dos seus colegas de trabalho. Por seu lado, o dirigente sindical do sindicato minoritário, vê a iniciativa de formação de listas a ser tomada pelos delegados do sindicato, e afirma que a sua candidatura é fruto da ausência de outros candidatos.

Quanto à influência e participação dos actores sindicais nos seus sindicatos, ambos os dirigentes sindicais classificaram-nas como boas, exceptuando no que diz respeito à participação, que segundo o dirigente sindical da UGT é fraca.

Em termos da participação dos seus associados na vida do sindicato, o dirigente sindical do sindicato filiado na CGTP-IN, considerou-a boa, ao passo que o dirigente sindical do sindicato filiado na UGT, considerou-a muito boa.

No que diz respeito à realização de reuniões de informação aos trabalhadores, o dirigente sindical do sindicato filiado na UGT, afirma que estas se realizam esporadicamente, ao passo que o dirigente sindical do sindicato filiado na CGTP-IN, diz que estas se realizam regularmente. No caso da frequência de distribuição de informação escrita entregue individualmente aos trabalhadores ambos responderam realizar-se regularmente.

4. Conclusões

O primeiro dado da análise que há a retirar, resulta da elevada taxa de sindicalização existente em qualquer uma das três empresas analisadas. Verificou-se em todas uma taxa de sindicalização que ultrapassava os 60%, o que indicia uma forte componente sindical na vida destas empresas. Também se verificou que em qualquer dos casos, o sindicato maioritário possuía sempre, pelo menos, 50% da totalidade de trabalhadores sindicalizados, e que em qualquer uma das três empresas, esse sindicato maioritário pertencia à *Federação dos Sindicatos das Indústrias Cerâmica, Cimentos*

e *Vidro*, filiada na *CGTP-IN/MSU*. Portanto, não há apenas uma forte pertença sindical em geral, como também, uma potencial para uma relativa unidade associativa nestes locais de trabalho.

No entanto, podemos verificar que uma presença sindical significativa não se traduz necessariamente numa intensa actividade representativa ou reguladora dos dirigentes/delegados sindicais. No que respeita ao dia-a-dia da acção sindical dos activistas sindicais inquiridos neste estudo exploratório, chegou-se à conclusão que a generalidade destes, não possui uma actividade contínua enquanto representantes sindicais. Parecem não ter uma actividade constante, certamente não muito regular (Não conseguiram quando inquiridos reconstruir a partir da sua actividade de três dias anteriores à entrevista um padrão de actividades dedicadas ao sindicalismo na empresa.). Segundo as opiniões expressas por estes, a sua acção é muito mais episódica e contingencial, dado que apenas tem lugar quando solicitada pelos trabalhadores, pelas estruturas sindicais ou pelas administrações das empresas, no momento das negociações de contratos. Contudo, continuam a assegurar funções internas à organização, de contacto e de informação com os trabalhadores e mesmo de contacto com a direcção das suas empresas, nomeadamente na altura da negociação dos Acordos Colectivos de Trabalho.

Esta falta de actividade reguladora reflecte-se na fraca participação dos representantes sindicais nas formas de negociação informal que parecem existir nos locais de trabalho. Verificou-se no caso da *CIMIANTO*, S.A. que negociação deste tipo existe na empresa mas que procede na base de relações estabelecidas entre o Serviço de Pessoal e Gestão das Relações Laborais e cada trabalhador individualmente. No caso da *COVINA*, S.A., a existência de formas de negociação informal apenas é conhecida ou assumida pelo dirigente sindical do sindicato filiado na *UGT*. Nesta empresa, as relações estabelecem-se entre o Serviço de Pessoal e Gestão de Relações Laborais e os Dirigentes Sindicais e a Comissão de Trabalhadores. Na *CIMPOR*, S.A., não foi identificada qualquer forma de negociação informal. Embora muita investigação anterior tenha evidenciado um fraco papel do sindicalismo na negociação diária e informal das relações do emprego no local de trabalho, esta pesquisa exploratória reforça a percepção do unilateralismo gestor nesse âmbito.

Detecta-se assim um provável declínio de actividade sindical relativamente aos períodos anteriores, mas no contexto de uma certa continuidade. É claro que todo

o trabalho de escuta das reclamações e opiniões dos trabalhadores implica um trabalho de “bastidores” bem como uma vivência que não estão quantificáveis em termos de tempo. Também mantém-se a participação dos dirigentes sindicais das empresas no trabalho do sindicato, tal como na delineação de estratégias de acção comum com as federações e centrais sindicais ou na negociação com as direcções das empresas.

A análise da actividade sindical normal expressa pelos inquiridos reflecte-se na concepção que a maior parte deles tem do que é o papel de um representante sindical do seu meio. Na opinião dos inquiridos nas empresas *CIMIANTO, S.A.* e *CIMPOR, S.A.*, um dirigente ou delegado sindical do seu meio é, e é desejável que seja, um porta-voz (na opinião de um dos dirigentes da *CIMPOR, S.A.*, o ideal seria um misto de porta-voz e dirigente). Os dirigentes sindicais da *COVINA, S.A.*, possuem uma opinião diferente, pois pensam que o papel real e desejável de um dirigente sindical do seu meio, é o de dirigente e não o de porta-voz. E esta actividade é reservada aos sindicalistas mais dedicados. (A disponibilidade dos associados dos seus sindicatos em candidatarem-se a dirigentes ou delegados sindicais, na opinião dos inquiridos, está sempre em queda ou, no melhor, irregular, isto apesar dos mesmos considerarem que a satisfação dos sindicalizados tem-se caracterizado por uma evolução positiva ou por uma estabilidade.) É interessante que, apesar de estarmos num período de recessão sindical, muitos dos activistas da CGTP, particularmente aqueles que têm funções não só de delegado mas também de dirigente, mantêm uma orientação referente ao movimento sindical e ao socialismo. Pergunta-se em que medida este tipo de convicção os ajuda a continuar exercer este papel apesar dos riscos que isso poderia apresentar nesta conjuntura.

Um outro elemento que ressalta desta análise é o facto destas empresas encontrarem-se numa “paz social” relativa, há pelo menos cinco anos, já que não se identificou qualquer conflito ou greve neste período. (A apreciação que os inquiridos fazem da tendência da evolução da mobilização e do empenho dos sindicalizados para as greves é caracterizada por posições algo divergentes. Na *CIMIANTO, S.A.*, as opiniões dividem-se entre a estabilidade e a queda; na *CIMPOR, S.A.*, a divergência é mais extremada, pois abrange o aumento de mobilização e empenho e a queda; na *COVINA, S.A.*, não se identifica uma divergência clara, pois as opiniões dividem-se entre a estabilidade e a irregularidade.) Esta observação é compatível com o declínio geral de greves no sector industrial. Mas, também é uma indicação que a negociação

que se processa no quotidiano do trabalho não se explicita, não se manifesta em conflitos assumidos. Contudo, o facto de estarmos numa fase de recessão sindical e ascensão gestonária não traduz necessariamente numa percepção de más relações entre os sindicatos e as empresas. Segundo vários dos inquiridos, as empresas respeitam os direitos dos actores sindicais, embora alguns detectam um desrespeito pelos sindicatos. Observou-se nos casos da *CIMIANTO, S.A.* e da *COVINA, S.A.* que existia uma relação harmoniosa e de respeito das primeiras pelos segundos. Na *CIMPOR, S.A.*, foram mencionados dois tipos de comportamento da empresa face à acção dos actores sindicais: a indiferença e o desrespeito pelos direitos. Ainda assim, nesta última empresa os sindicalistas consideram existir uma boa relação entre eles e a empresa, o que não deixa de ser paradoxal.

Estas várias observações podem ser, e provavelmente são, sinais que a actividade sindical nas empresas já não implica um papel na regulação das relações de emprego ao nível do local de trabalho e que os próprios trabalhadores não explicitam reivindicações relativas à gestão diária do trabalho. Quanto muito as reivindicações latentes são remetidas para a contratação colectiva e exprimidas na reivindicação mais simples que é a reivindicação salarial. No entanto, a referência de alguns dirigentes/delegados à negociação informal é sugestivo de que de facto ainda exercem algum papel na regulação das relações de emprego e requer no futuro uma exploração mais profunda dos assuntos concretos e as relações decorrentes da negociação informal. Tem de se distinguir, por exemplo, no que refere à negociação de prémios, a medida em que a gestão de pessoal negocia individualmente com os trabalhadores ou negocia tomando em conta a intermediação dos representantes dos trabalhadores.

Isto não quer dizer que os representantes estejam desocupados. Pelo contrário, vários representantes inquiridos consideram que o período recente dos anos noventa trouxe muitos problemas que careciam de resolução. (Foram identificados dois períodos em que estes dirigentes e delegados sindicais estiveram mais activos. Um primeiro período, situado nos anos imediatamente a seguir ao 25 de Abril de 1974 e que se estende até 1976, ou seja, até à transição para a democracia constitucional. Os motivos apresentados pelos inquiridos para este crescendo de actividade, relacionam-se directamente com a necessidade de construção de contratos de trabalho até aí inexistentes e com os reflexos que as alterações políticas trouxeram ao meio sindical. O segundo período, foi identificado com a década de 90, período de grande liberalização económica no país, em que se observou um aumento dos conflitos nas

empresas, uma substituição de trabalhadores efectivos por eventuais, e houve a necessidade de rever contratos, aliados também a razões de índole pessoal expressas pelos inquiridos). É altamente indicativo da prática dos representantes sindicais a sua actividade na negociação e no tratamento dos efeitos sociais das reestruturações ao nível da empresa. Os indícios que apontam neste sentido deveriam ser ainda explorados. Aliás, no cômputo geral, a avaliação que os sindicalistas inquiridos efectuam do impacto da sua actividade enquanto tal, divide-se entre uma apreciação positiva e uma apreciação razoável, esta última mais patente nos dirigentes sindicais da *COVINA, S.A.* E, apesar da pouca disponibilidade dos trabalhadores para a actividade sindical, em geral os representantes inquiridos sentem-se respeitados, apoiados e encorajados pelos trabalhadores. Isto é claramente a perspectiva dos inquiridos na *CIMANTO, S.A.* e na *COVINA, S.A.*, enquanto, mais uma vez, no caso da *CIMPOR, S.A.*, foram mencionadas apreciações contraditórias dos comportamentos e atitudes expressos.

Notas

¹ Conceito desenvolvido por Batstone et al. (1977) para referir não só a organização sindical no local de trabalho como a relação entre esta e os trabalhadores da unidade de trabalho.

² A obra de Teresa Rosa (1996) situa-se próxima desta perspectiva embora não tenha a organização sindical e relações industriais como o seu objecto central.

³ De importância particular é a *Workplace Industrial Relations Survey* realizada em intervalos.

⁴ Trata-se de uma componente do projecto de tese de Mestrado em Ciências do Trabalho de Rui Fonseca cujo orientador é Alan Stoleroff. A pesquisa é exploratória na medida em que se está a preparar uma pesquisa mais vasta sobre o sindicalismo e as relações industriais ao nível do local de trabalho no âmbito do projecto *Adaptação do Sistema Sindical Português às Transformações Sócio-Económicas e Organizacionais* patrocinado pela FCT cujo responsável é Alan Stoleroff.

⁵ O acesso aos inquiridos foi, na sua totalidade, obtido através das organizações sindicais de cúpula (Centrais Sindicais e Federações de Sindicatos), e com o conhecimento e autorização das empresas onde trabalham, solicitado através de repetidos contactos telefónicos e reuniões de trabalho. As entrevistas foram realizadas nas instalações das empresas em estudo, (à excepção de um dirigente sindical que foi realizado na sede da *Federação dos Sindicatos das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Vidro*, por opção expressa do próprio dirigente sindical.

⁶ As temáticas abordadas nestas acções são bastante variadas e incluíram assuntos como: *Higiene e Segurança, Direito do Trabalho, Formação para Formadores Sindicais, «a forma de trabalho do sindicato», e Sindicalismo na Europa.*

⁷ Os restantes 20% de sindicalizados pertencem aos sindicatos seguintes: o *Sindicato dos Trabalhadores dos Escritórios, Comércio e Serviços*; o *Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais dos Sul*; o *Sindicato dos Economistas*; o *Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas*; e o *Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários Urbanos – Centro.*

Referências

Batstone, E. (1984), *Working Order: Workplace Industrial Relations over Two Decades*, Oxford & New York: Basil Blackwell.

Batstone, E. (1988), *The Reform of Workplace Industrial Relations: Theory, Myth and Evidence*, Oxford: Clarendon.

Batstone, E., Boraston, I. & Frenkel, S. (1977), *Shop Stewards in Action*, Oxford: Basil Blackwell.

Benson, J. (1991), *Unions at the Workplace*, Melbourne: Oxford University Press

Brown, W. & Wright, M. (1994), "The empirical tradition in workplace bargaining research", *British Journal of Industrial Relations*, Vol 32, Nº 2 (June).

Rosa, M. T. Serôdio (1997), *Relações sociais de trabalho e sindicalismo operário em Setúbal*, Porto: Edições Afrontamento.