



A. Estado, Poderes e Sociedade

B. Estruturas Produtivas, Trabalho e Profissões

C. Educação e Desenvolvimento

D. Território, Ambiente e Dinâmicas Regionais e Locais

E. Cultura, Comunicação e Transformação dos Saberes

F. Família, Género e Afectos

G. Teorias, Modelos e Metodologias

Sessões Plenárias

## SINDICALISMO OPERÁRIO EM SETÚBAL, NOS ANOS 90\*

*Maria Teresa Serôdio Rosa*

Setúbal é bem conhecida por todos como uma região com tradições de luta. As greves dos soldados da conservas, das operárias conserveiras, dos descarregadores de mar e terra, dos operários corticeiros, dos ferroviários do Barreiro, bem como a grande resistência dos trabalhadores do CUF e, uns anos mais tarde, da Lisnave, do sector Automóvel, de algumas empresas da Metalurgia, etc. são do domínio público. Eram em geral lutas movidas para se tentar melhorar as condições de vida, mas eram, em alguns casos, lutas políticas, em que se pretendia fazer abalar o regime, sobretudo no período da ditadura. Tinham, neste caso, o apoio do Partido Comunista. Após a revolução de Abril houve um extenso e profundo movimento grevista e múltiplas formas de acção que demonstravam uma violenta reacção contra a opressão que se exerceu durante largos anos sobre os assalariados e

que estava corporizada na figura do “capitalista”, quer se tratasse de um grande ou de um médio patrão. [1] Numa análise feita aos Metalúrgicos de Setúbal — o sector sindical que mais se evidenciara no sentido de promover a transformação da sociedade — verifiquei que nos anos 80 a situação se alterara parcialmente. O sindicalismo revelava então uma certa tendência para se institucionalizar. Comparando as taxas de sindicalização, verificou-se existir uma queda de sindicalização entre 1971-84 e 1985-86 de cerca de 19,3%. Todavia, um outro dado, o da participação sindical, revelava ter aumentado a taxa de intervenção em actos eleitorais em cerca de 15,7%, o que poderia indiciar que o número dos que tinham continuado ligados aos sindicatos era trabalhadores mais activos do ponto de vista sindical. Permaneceu uma certa curiosidade, justificativa do interesse pela continuação da análise do que se passara posteriormente neste sector, mas agora comparada com outros sectores em que também existia a possibilidade de se revelarem com capacidade de intervenção ao nível da sociedade e na empresa. Daí, o retomar da temática, na investigação que constituiu a base da dissertação de doutoramento.

O primeiro factor que sobressaía nesta nova investigação era o da alteração da composição de mão-de-obra activa. Segundo dados construídos pelo sector de estudos económico-sociais da União de Sindicatos de Setúbal, havia, em 1985, 15 000 trabalhadores com salários em atraso, 45 000 desempregados, dos quais somente 10% com subsídio de desemprego e, entre 1982 e 1985, cerca de 85 empresas haviam paralizado e encerrado. A consulta aos Quadros de Pessoal que constava do então Ministério do Emprego revelara a seguinte recomposição dos níveis de qualificação na indústria transformadora:

Encarregados e outros chefes	- 50%
Semi-qualificados	- 36%
Não-qualificados	- 30%
Qualificados	- 23%
Praticantes e aprendizes	- 18%
Quadros superiores	+ 4%
TOTAL	- 28%

Simultaneamente ocorriam outras alterações na estrutura do emprego, entre 1988 e 1992, que certamente teriam uma importante implicação no sindicalismo que se pretendia analisar, de que destaco as seguintes: [2]

- Subida de 10% no emprego no total dos estabelecimentos, correspondente a um decréscimo de desemprego de 19% nos estabelecimentos industriais;
- Decréscimo de 4,2% de assalariados;

- Aumento de 1,8% nos trabalhadores por conta de outrem;
- Acréscimo de 20% dos patrões.

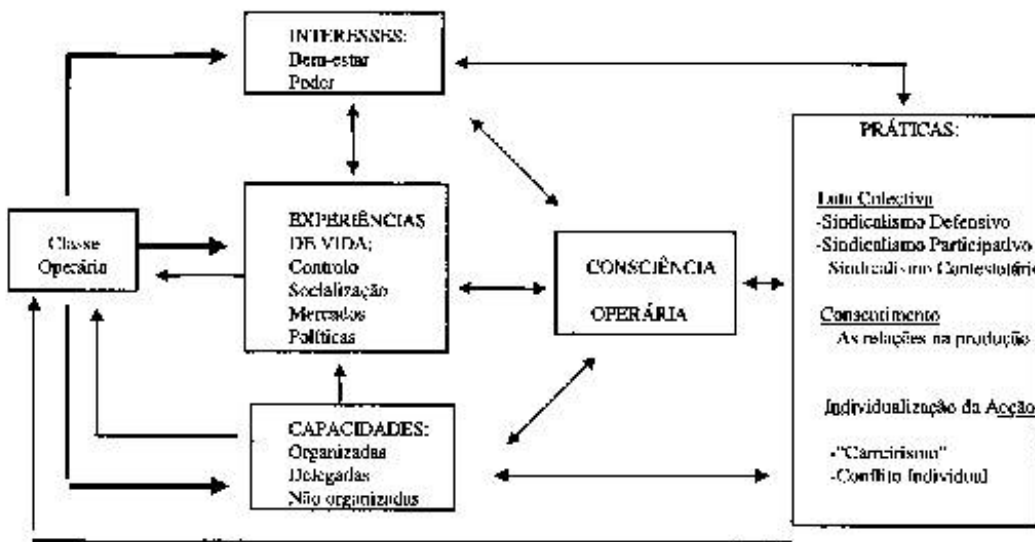
Foi amplamente atingido pela crise o grupo dos trabalhadores com idade superior a 40 anos, com dificuldades de reconversão profissional e com baixo nível de qualificação.

Estes elementos permitiriam pressupor-se que o sindicalismo operário, localizado na indústria em crise e constituído fundamentalmente por trabalhadores nas idades mais atingidas pela crise, estaria certamente em profunda recessão. A minha preocupação centrou-se então na possibilidade de construir um instrumento analítico que pudesse detectar, nos focos em que existia força sindical significativa, as múltiplas influências que sobre ela se exerceriam, tomando em consideração

os problemas críticos anteriormente referidos.<sup>[3]</sup>

O quadro adoptado tem por base os conceitos mais importantes, que estão interligados e que podem ser graficamente apresentados como se segue:

#### Classe, consciência e lutas



O “núcleo duro” da investigação construiu-se, pois, em torno da relação entre interesses, experiências de vida (e as suas diversas componentes) e capacidades para a definição de consciência operária e da sua consequente tradução em práticas, quer as relativas à luta colectiva sindical, quer as individualizadas, que frequentemente se traduzem em práticas de consentimento às relações de produção.

Vejamos o significado de cada um destes elos e de como eles se repercutem nos outros, com estão interligados.

Começemos pelos INTERESSES.

De acordo com E.O. Wright definiram-se dois tipos de interesses instrumentais:<sup>[4]</sup>

Os interesses de *bem-estar*, aqueles que fundamentam as estratégias desencadeadas para a obtenção de uma relação óptima entre esforço-lazer-rendimento e que se concretizam na subjectividade individual que procura satisfação relativamente às aspirações de consumo, de protecção social, de garantia do emprego, de descanso, entre outras. No plano objectivo estas estratégias manifestam-se nas reivindicações expressas e nas negociações e confrontações julgadas necessárias e oportunas, que as viabilizem.

Os interesses de *poder* referem-se à possibilidade de se aceder aos excedentes e aos mecanismos inerentes. Significa ter-se informação, ser-se ouvido nas sugestões e reclamações feitas, interferir-se (pela via da negociação, da partilha igualitária ou da contestação) nas decisões tomadas. Relativamente aos resultados apurados, relacionados com uma vasta bateria de indicadores, constatou-se ser elevado o número de interesses de bem-estar alcançados ( a média atingida face à base estabelecida foi de 0,67).

Tinha-se construído uma grelha de segmentação na classe baseada na forma como o processo de trabalho estava organizado e nas possibilidades de autocontrolo por parte dos trabalhadores.

Daí resultou a seguinte tipologia: operários qualificados — *OPP*; operários semi-qualificados em ascensão na qualificação — *OP*; operários “especializados” — *OS*; operários com funções de carácter técnico — *TEC*; operários-chefes e encarregados — *ENQ*.

Verificou-se não existir distinção significativa nos escalões assim constituídos. As distinções referiam-se fundamentalmente às empresas em que se laborava, com políticas de gestão de pessoal algo diversificadas.

Relativamente aos interesses de poder constatou-se ser bastante mais baixo o seu nível de satisfação. A média atingida foi de 0,40. Os níveis mínimos alcançados reportam-se a uma empresa cuja organização do trabalho obedece aos princípios tayloristas da organização do trabalho e em que os postos são maioritariamente ocupados por mulheres. Os níveis mais elevados de poder pertencem ao grupo dos *OPP* localizados em empresas com tradição de luta sindical.

Procedendo à sua divisão em dois blocos de interesses (os menos e os mais satisfeitos) viu-se mais uma vez que só relativamente aos interesses de poder se manifestavam relações com algum significado, quer relativamente à Central Sindical de pertença, quer ao grau de Actividade Sindical: menor poder para os trabalhadores sindicalizados na UGT ou Não Sindicalizados e com menos participação na Actividade Sindical, maior poder para os sindicalizados na CGTP e para aqueles que desenvolvem uma Actividade Sindical mais intensa.

Posteriormente, quando se vierem a discutir as outras componentes do Quadro, retomar-se-ão as relações com os dois blocos de poder distintos.

Passemos agora à análise das EXPERIÊNCIAS DE VIDA.

Vários factores contribuíram para a construção de um índice sobre experiências de vida. Uns, de carácter objectivo: a pertença a um dado estrato no interior da classe operária; o tipo de controlo que é exercido pela gestão e/ou pela forma como o processo de trabalho está organizado; as experiências anteriores e actuais de socialização, como a da relação entre socialização pela escola e a proporcionada pela convivência no grupo profissional ou na empresa; o grau de dependência da empresa para a progressão profissional ambicionada ou, simplesmente, para se garantir de forma segura a satisfação das necessidades básicas em matéria de convivência e de subsistência.

Outros factores têm um carácter essencialmente subjectivo. Referem-se à forma como os indivíduos incorporam e tomam conhecimento dos valores, normas e comportamentos colectivos, em relação com o seu próprio *self* e com o projecto de vida que cada um se propõe alcançar.

A componente biográfica individual e o relacionamento dessa componente com outra não menos importante, a relacional, estão muito dependentes das socializações feitas no âmbito da família, da escola, da iniciação e descontinuidades no mercado de emprego e das tradições culturais na empresa em que se labora e nas ocupações profissionais a que se pertence. Nos meios fabris e nas ocupações profissionais com fortes sociabilidades tradicionais é grande e profunda a influência da experiência vivida durante muitos anos no relacionamento entre identidades biográfica e relacional. Neste caso o sentimento unanimista e o de solidariedade democrática podem sobrepor-se e integrar de forma relativamente harmónica a relação eu-colegas e acelerar a dicotomia nós-eles (patrões e chefes, ou governantes). A harmonia destas relações pode ser posta em causa quando o relacionamento com os colegas, que decorre da forma como o processo de trabalho está organizado, é um relacionamento muito competitivo.

A socialização feita pela escola, quando esta é frequentada de forma duradoira, pode completar a experiência da socialização fabril no sentido de reduzir ou quebrar a oposição tradicional com o patronato, sobretudo quando está em jogo um esforço individual para se sair da condição operária.

A integração da relação eu-outros (chefes, patrões, etc.) pode então apresentar-se com um carácter mais instrumental, conduzindo à satisfação primária do projecto de vida individualizado.

Nesta forma de se conceber a segmentação a partir do próprio indivíduo, preside a ideia de que os seres humanos não são puros efeitos das estruturas sociais, antes, possuem igualmente capacidades de transformação que vão desenvolvendo ao longo da sua vida. É pela interligação entre agir e experiência conhecida da acção que se vão constituindo as identidades, a base do envolvimento dos indivíduos na organização, pela transacção que se vai negociando entre controlo organizacional e estratégias individuais.

A classe operária não é, como se disse, um todo uniforme. Mas também não é constituída pelo somatório de indivíduos atomizados. Há patamares distintos, na classe. Distintos porque se diferenciam uns dos outros, mas também porque apresentam uniformidades no seu interior. São as experiências de vida e o conhecimento que delas se adquire que constituem o elemento aglutinador dos indivíduos num dado patamar (ou estrato, se se preferir). Experiências de vida que resultam essencialmente da forma como se processam as relações sociais fundamentais daqueles com quem se está mais ou menos nivelado, os que estão relativamente próximos, os que se afastam mas que, em certos momentos, se aproximam e aqueles cuja aproximação só é possível em resultado do desenvolvimento de uma forte vontade entre as partes, já que ela implica sacrifícios que nem sempre compensam as vantagens alcançadas.

As influências sobre as experiências de vida são múltiplas, podendo ir desde a que é exercida pelo

meio social em que se vive, até à de agrupamentos políticos e sociais de pertença, à das regras formais e informais que vigoram na empresa, à das tradições nos ofícios profissionais, no sector de actividade, na empresa ou na indústria em causa e até mesmo à da localidade em que se vive.

Para esta problemática das experiências de vida é central a concepção de Burawoy (1979) relativa à produção do consentimento nos regimes de fábrica hegemónicos, os que se sucederam aos regimes despóticos dos primórdios da industrialização. O sentimento de que se é autónomo e de que se podem produzir bens numa relação competitiva com os colegas e que, simultaneamente, combate o aborrecimento causado pela execução repetida de tarefas elementares e desinteressantes, faz com que os trabalhadores se envolvam num jogo activo de relações que tem como efeito central desviar o conflito hierárquico para o lateral e promover o consentimento pessoal à organização do

[5]

trabalho, decidida pela empresa. Quando o resultado do jogo é favorável ao projecto de vida e ao resultado das transacções objectiva e subjectiva e da relação entre processo biográfico e processo relacional, evidencia-se um sentimento de participação.

A forma como se vive a experiência de trabalho e o grau de conhecimento que dela se adquire, como se deduz por tudo o que ficou dito, não é idêntica para toda a classe. Está relacionada, por um lado, com o tipo de controlo exercido no espaço da produção, por outro, com o tipo de socialização mais influente (as sociabilidades que fomentam projectos de vida de tipo colectivista e a instrumentalização das qualidades pessoais que satisfazem projectos de vida de tipo mais individualista) e com as experiências passadas de sucessos e de privações. Retomando tudo o que foi dito, as experiências de vida podem tipificar-se pela forma como as componentes se associam. Construíram-se três ideais-tipo. Um, a que chamo experiência de vida de *subordinação*, está em ligação directa com um controlo forte exercido pela organização de trabalho (pela hierarquia ou pela organização da tecnologia) e nela evidenciam-se as relações de consentimento às relações de produção. Outro, a experiência de *participação*, está ligado a um certo equilíbrio entre dois dos termos da equação da socialização, o da que é feita essencialmente no local de trabalho e o da que é promovida pelo sistema escolar, equilíbrio esse que é reforçado pela existência de responsabilidade, implícita no autocontrolo permitido pela gestão. Finalmente, há que registar a experiência de vida de *oposição*, marcada mais pelo conflito de classes do que pelo consentimento às relações de produção e por uma certa independência perante a empresa, patente na capacidade individual de se poder autocontrolar o trabalho.

Os dados obtidos revelam existir como que uma repartição entre os três tipos, quando se toma em consideração os valores mais significativos: 83 casos nas experiências de subordinação, 87 nas experiências de participação e 63 nas experiências de oposição. É no entanto o tipo “experiência de participação” que é mais significativo, o que pode denotar a existência de um maior individualismo relativamente bem sucedido de uma menor oposição à gestão, num ambiente em que o autocontrolo é importante. Pode igualmente significar a centralidade de uma organização colectiva no local de trabalho, mais encaminhada para a partilha dos actos de gestão.

A maior sofisticação do controlo pela gestão sobre o processo de trabalho, possibilitada pelo avanço tecnológico adaptado à organização do trabalho e pela forma como a necessidade de segurança do *self* incorpora as subjectividades, contribui para que se tornem menos visíveis as multifacetadas relações de interdependência social, se intensifiquem as relações competitivas entre colegas e se reduza a conflitualidade com a gestão.

São as empresas em que as sociabilidades são tradicionalmente mais fortes, em que a organização colectiva exerce um efeito congregador e os trabalhadores detêm um certo controlo sobre a execução do seu trabalho, aquelas em que as experiências de vida são mais participativas ou mais oponentes, consoante a resultante das diferentes formas de socialização pende mais para a aceitação e partilha de responsabilidades e o desenvolvimento das personalidades ou para a contestação da desigualdade de responsabilidades e do desequilíbrio das condições de vida no trabalho. Depois das experiências de vida, analisemos agora as CAPACIDADES.

Trata-se das possibilidades de pôr em prática os interesses devidamente realçados e filtrados pelas experiências de vida e que dão origem à diversidade das práticas sindicais e outras.

As capacidades referem-se fundamentalmente à organização sindical e às diferentes estratégias por ela prosseguidas e que se traduzem em práticas mais activas ou mais passivas, quer em relação às alianças que venham a ser feitas, quer em relação ao bloco antagónico.

É um tema que está intimamente relacionado com a questão da taxa de sindicalização, com a relação entre democracia e funcionalidade do sindicato e com as relações entre sindicatos, quer os filiados na mesma central sindical, quer os da outra central.

É neste terreno que se levantam questões como as da conciliação entre solidariedade de classe e particularismos dos estratos no interior da classe, entre unidade na classe e alianças com as outras classes, entre poderes e democracia interna, entre secretismo estratégico-negociador (para o exterior) e o não-secretismo estratégico-mobilizador da luta, entre defesa e expansão da organização, entre centralização do movimento e descentralização das opções agrupadas,

entre concentração e pulverização concertada de várias formas de organização, etc. São as questões que remetem para a opção para uma dada resposta aos múltiplos problemas que se apresentam em cada momento. São questões que têm que ver com a relação no interior da organização sindical, entre organizações concorrentes, com o relacionamento mantido com o patronato, as instituições do Estado e os partidos políticos, com os objectivos delineados, as prioridades estabelecidas, a capacidade para as alterar oportunamente e com as estratégias e táticas que se põem em prática para poderem ter resultados favoráveis à prossecução dos interesses.

Na análise que fiz, remeti-me essencialmente ao terreno da empresa e ao momento da investigação, pelo que este aspecto foi o menos trabalhado no terreno. Pude no entanto detectar alguns descontentamentos e contentamentos por parte dos trabalhadores entrevistados que refiro de forma sucinta:

- 81% dos entrevistados tinham feito greve
- 40% dos entrevistados estavam plenamente satisfeitos com o sindicato e
- 39% dos entrevistados estavam medianamente satisfeitos
- 58% dos entrevistados manifestou o desejo de maior participação na vida sindical; uns, relativamente aos processos reivindicativos, outros, em relação às decisões tomadas em que o sindicato pudesse intervir e à obtenção de informação mais completa sobre a empresa.

Se se tivesse que optar entre a existência de uma organização interna ou externa, a preferência manifestou-se sobre o primeiro caso. e recaiu sobretudo na comissão de trabalhadores, que se preocupa com os problemas que não são tão centrais para o sindicalismo, como são as condições de higiene e segurança, a normalização das relações de trabalho internas e as resistências à flexibilização numérica e funcional e à subjectividade dos critérios de promoção. É que o aspecto que é central para os sindicatos, o da negociação salarial, está cada vez menos a ser objecto de negociação, o que pode pôr em causa, a médio prazo, a afirmação tão afirmativa como foi a de estes trabalhadores, sobre a necessidade de existência da organização sindical.

Na maioria das empresas analisadas existem comissões de trabalhadores e comissões de delegados sindicais.

Os delegados sindicais podem estar isolados, como acontece com os que pertencem a sindicatos filiados na UGT, com pouca representatividade; podem estar integrados em comissões sindicais dentro da empresa, ligadas ao seu sindicato, ou em comissões intersindicais, isto é, comissões de delegados sindicais de sindicatos diferentes e independentes da filiação em centrais sindicais. Na prática, as comissões intersindicais são constituídas apenas por sindicatos filiados na CGTP.

Por sua vez os sindicatos têm uma amplitude geográfica e profissional variável. No caso das empresas que analisei, os sindicatos operários são “verticais”, isto é, têm capacidade para associarem todos os trabalhadores das empresas em que a actividade dominante corresponde à do sindicato.

Os sindicatos operários filiados na UGT têm em geral âmbito nacional. Os sindicatos operários da CGTP têm em geral âmbito regional e integram-se com os restantes sindicatos da região, na União dos Sindicatos regional respectiva. A estrutura nacional dos sindicatos filiados na CGTP é a Federação. Uniões e Federações estão em ligação directa com a Confederação e enquanto as primeiras estão mais vocacionadas para os problemas locais comuns aos vários sindicatos que as integram, as segundas procuram ordenar ou uniformizar a base profissional que enquadram, ao nível do país. São as Federações que negociam contratos colectivos, são as Uniões que integram as comissões de desenvolvimento regional, entre outras. Na UGT não existem em geral estruturas intermédias entre o Sindicato e a Confederação Sindical e a sua implantação local está sobretudo ligada aos Sindicatos de Serviços, aqueles que, vindos da época corporativista, optaram por se filiar nesta Central Sindical. Enquanto os Sindicatos da CGTP têm uma acção mais intensa junto das empresas no âmbito regional e profissional, os Sindicatos da UGT privilegiam a negociação com as associações patronais. A intervenção na empresa, dos filiados na UGT, desenrola-se sobretudo no âmbito das Comissões de Trabalhadores e, em casos em que o número de filiados é maior, também no de Comissões Sindicais da empresa.

Nas empresas que constituem a amostra analisada a estrutura sindical com maior número de filiados é a dos sindicatos filiados na CGTP.

Em termos de filiação confederal 136 (67%) pertencem à CGTP, 30 (15%) à UGT e 41 (20%) não pertencem a qualquer confederação, ou porque não estão sindicalizados, ou porque se associaram a sindicatos independentes.

As principais diferenças entre sindicalizados na UGT e na CGTP podem ser assim retratadas:

- Os trabalhadores da CGTP e os não filiados afastam-se reciprocamente em termos da avaliação sobre a capacidade para agir, e no modo como concebem a evolução das condições de vida da classe operária.
- Os trabalhadores da UGT e os não filiados afastam-se em relação à interpretação das condições de vida.
- Os trabalhadores da CGTP e da UGT aproximam-se, quando analisam a evolução das condições de vida da classe operária, que consideram ter melhorado e distanciam-se na forma como

interpretam a estratégia mais adequada de intervenção, com os filiados na CGTP a privilegiarem a participação conflitual e os da UGT a conferirem maior relevo à negociação e a centrarem as reivindicações em torno dos interesses de bem-estar, relegando para segundo plano as reivindicações de poder, que remetem para a central sindical e para as instâncias de negociação tripartida. Aliás, também os militantes da CGTP manifestam interesse por este tipo de intervenções, embora a sua relação com o patronato seja mais oponente e a relação com o Estado acentue mais o carácter de pressão do que o negociador.

– Os trabalhadores não filiados em qualquer sindicato apresentam menos capacidade de serem solidários com os colegas, embora ambicionem a unidade estratégica entre as duas centrais. São também eles que manifestam maior afirmação nas relações positivas com os chefes. Parece, pois, evidenciar-se que a ausência de participação numa organização colectiva tende a contribuir para a deslocação do conflito vertical para o conflito horizontal.

A ambição da não partidização das lutas sindicais (sobretudo quando se vêm intencionalidades eleitoralistas na mobilização dos militantes para formas de luta no terreno das relações laborais) e a crença na capacidade patronal para se gerir as empresas constituem, para além da necessidade de se lutar por salários mais elevados e por melhores regalias sociais, o cimento unificador dos vários estratos dentro da classe e das pertenças político-sindicais: o sindicato não deve estar dependente de uma estratégia partidária, a sociedade (capitalista, referem alguns) precisa de padrões para poder subsistir e há que lutar por melhores condições de bem-estar, quer elas resultem da redistribuição de riqueza criada nas empresas, quer do desenvolvimento de um Estado de bem-estar social. [6]

Para os trabalhadores da CGTP a adesão às greves é parte integrante da negociação e uma forma

de acção privilegiada para pressionar o Estado. [7] Para os trabalhadores da UGT há que negociar, a todo o custo, as condições de vida da empresa, quer através de acordos informais sobre salários e seus complementos, quer através dos contratos colectivos de trabalho. Para estes trabalhadores a pressão política deve ser deixada ao critério da central sindical que, para o efeito, se deve rodear de técnicos competentes. Mobilização das bases e capacidade negocial dos órgãos intermédios e de cúpula são duas ópticas que tradicionalmente se opõem entre as duas centrais, mas que se vão aproximando à medida que os trabalhadores da CGTP deixam de acreditar na sua capacidade para agirem de forma colectiva e na existência de uma unificação significativa dos interesses.

As capacidades foram tipificadas em *organizadas*, *delegadas* e *desorganizadas*. As primeiras consideraram-se ligadas aos sindicalizados da CGTP, as segundas, aos da UGT e as terceiras, aos trabalhadores Não Filiados Sindicalmente.

Analisa-se-á seguidamente um outro elemento de interligação, a CONSCIÊNCIA OPERÁRIA. Entende-se por Consciência a percepção havida dos interesses, possibilitada e filtrada, como se disse atrás, pelas experiências de vida e posta em prática pelas capacidades. Como refere Alain Touraine, a consciência não é somente experiência subjectiva de uma exploração sofrida, mas também conhecimento de um conflito que se forma na relação entre assalariados e organizadores do trabalho. Essa consciência torna-se mais evidente quando os organizadores de trabalho destroem a autonomia operária, a grande fonte do seu poder no processo de trabalho. Mas, também para Touraine, não existe somente consciência de classe na sua forma “pura”, com ela coexistem outros tipos de consciência, umas vezes de cariz defensivo, outras, de cariz ofensivo. Ligando a tipologia criada por Alain Touraine (1968) à de Claude Durand (1968), operacionalizei os conceitos por forma a definir quatro níveis de consciência: consciência contestatária, consciência defensiva, consciência participativa e consciência de exclusão. Todavia este último tipo acabou por ser eliminado, dada o seu reduzido significado.

A *consciência defensiva* desenvolve-se fundamentalmente nos trabalhadores que, estando conscientes que vivem uma experiência de subordinação, têm também um nível de poder fraco. A *consciência contestatária* desenvolve-se nos trabalhadores em que o maior comprometimento (militância sindical) se associa a níveis de poder mais elevados. A *consciência participativa* desenvolve-se nos trabalhadores que, tendo a percepção de uma dada experiência no trabalho, não estão fortemente submetidos à influência sindical, já que se manifesta sobretudo entre os filiados da UGT e os NÃO Sindicalizados. Pode dizer-se que é uma consciência de não-presença das outras duas, que se sobreleva nos *OPP* sem poder e nos *OS* com poder.

Nas *consciências participativas* os referentes são todas as esferas em que o trabalhador se move — a família, o sindicato, a sociedade em sentido lato e o partido. Nas *consciências contestatárias* um referente significativo é a questão da ausência de democracia para a classe trabalhadora, constituindo assim um direito fundamental de todos. As escalas de valores e de direitos que devem ser mantidos são uma reivindicação muito importante dos trabalhadores com *consciência defensiva*. Interligando tipos de consciência, interesses, experiências e capacidades, foi possível construir-se o seguinte quadro:

O “terreno” revela ainda a presença marcante da consciência mais capacitada para gir em função

dos interesses de classe, a consciência contestatária, em que a prática político-sindical parece exercer mais influência que a experiência de vida. Mas revela igualmente a presença de dois tipos de consciência com capacidades organizativas e níveis de poder próximos, embora diferenciados em torno de experiências de vida distintas, a saber, as consciências participativa e defensiva.

Resta-nos analisar aquilo que constituiu o fulcro da investigação, as práticas desenvolvidas e sua relação com a eventual força do sindicalismo operário em Setúbal.

Para além do sindicalismo que centra a sua acção na óptica do conflito de classes opostas dominante entre os activistas da CGTP e daquele que apresenta perspectivas mais negociadoras e que se aproxima da concepção dos “pluralistas” das relações industriais, considere uma outra gama de intenções e de estratégias sindicais, que designei por tipo de acção defensiva. Ele encontra-se disseminado pelos filiados e pelos não filiados em sindicatos e, entre os filiados, pelos pertencentes aos sindicatos das duas centrais sindicais.

Ao primeiro tipo de acção sindical chamei sindicalismo contestatário. Aproxima-se do conceito de Touraine relativo a movimento operário, tendo optado por outra designação, já que foi a contestação a forma de acção de classe privilegiada para a obtenção das suas reivindicações, até há bem pouco tempo e evita que se confunda um tipo ideal de acção com a classe no seu todo.

Ao segundo tipo de acção sindical chamei sindicalismo de participação. A ele corresponde uma menor visibilidade de estruturação social em termos de classes antagónicas, coincide muitas vezes com o reforço da implantação do sistema técnico de produção e com a influência de socialização feita através do sistema escolar e implica uma maior credibilidade na eficácia sindical através da negociação bilateral ou tripartida entre parceiros sociais.

O terceiro tipo, o defensivo, caracteriza-se por uma acção pouco interveniente na mudança social, limitando-se, praticamente, à defesa de direitos adquiridos quando eles estão a ser ameaçados. A luta pelo emprego e pelo salário que permitam a sobrevivência pessoal e familiar, e a quase ausência de estratégias ofensivas para a resolução dos problemas patentes, são algumas das características mais importantes deste tipo de acção sindical. Casos há em que ele se aproxima muito da exclusão social. A atribuição de tipos de acção aos trabalhadores inquiridos não se baseou no facto de estarem filiados em sindicatos, nem na sua opção político-sindical. Fundou-se, antes, nas respostas dadas pelos trabalhadores a várias questões formuladas no questionário, tradutoras da forma como se percebem a si mesmos, os outros e às relações eu-outros e que, associadas, permitiram a criação de índices avaliadores do tipo de acção sindical predominante.

Os resultados gerais foram os seguintes:

Tipo de acção sindical participativo	67 casos
Tipo de acção sindical contestatário	68 casos
Tipo de acção sindical defensivo (e de exclusão)	72 casos

Relacionando tipos de sindicalismo com experiências de vida as conclusões a tirar são as seguintes:

O conflito de classes, simbolizado pelo tipo de sindicalismo contestatário, apresenta duas faces complementares: a participativa e a oponente, enquanto que a acção de tipo mais negociador, simbolizada pelo sindicalismo participativo e que corresponde melhor à concepção da acção dos trabalhadores desenvolvida pelos teóricos pluralistas das relações industriais, revela ter menor capacidade de oposição. O tipo de sindicalismo defensivo tem expressão mais significativa na experiência de vida de subordinação.

Mas os tipos de sindicalismo estão também relacionados com os níveis de poder, com a pertença político-sindical e com o nível de comprometimento na actividade sindical:

- Os trabalhadores com um tipo de sindicalismo contestatário têm os maiores níveis de poder, têm uma maior militância sindical e pertencem à CGTP. Ao sindicalismo participativo corresponde o menor comprometimento na actividade sindical.
- O sindicalismo defensivo reparte-se entre filiados na UGT e não filiados e entre trabalhadores com e sem comprometimento sindical e corresponde a trabalhadores que detêm os maiores níveis de baixo poder.
- As associações entre tipos de sindicalismo e referência a patrões e a colegas indicam também a existência de significância:
- O sindicalismo contestatário define-se pela relação mais negativa com o patronato e a menos negativa com os colegas, no sindicalismo defensivo sobressaem as maiores reacções negativas com os colegas e no sindicalismo participativo sobressai uma certa bipartição e indefinição das relações com os colegas e a menor percentagem de relações negativas com os patrões.
- A solidariedade com os colegas e a oposição patronal marcam o sindicalismo contestatário, enquanto que o sindicalismo participativo é marcado por uma maior aproximação ao patronato. O sindicalismo defensivo manifesta uma quebra da solidariedade entre colegas.

Estas conclusões remetem para a análise das questões ligadas aos processos de socialização que, como se sabe, foram fundamentalmente avaliados em torno da escolaridade e da antiguidade na

empresa. E remetem igualmente para a outra questão, a do tipo de controlo predominante. Vejamos os resultados obtidos:

O sindicalismo defensivo está mais fortemente associado a uma socialização média na fábrica e na escola e submetido a um controlo patronal mais intenso. O sindicalismo participativo decorre de uma socialização feita na fábrica e pela escola, não se identificando com qualquer tipo de controlo. O sindicalismo contestatário decorre de uma elevada socialização na fábrica e baixo índice de socialização através do sistema escolar e está ligado aos tipos de controlo menos sujeitos à hierarquia e à organização científica do trabalho.

Em síntese, as relações até agora analisadas foram as seguintes:

**SINDICALISMO DEFENSIVO:** Experiência de vida de subordinação; com os mais elevados índices do poder mais baixo; ligado fundamentalmente a não sindicalizados e a filiados na UGT; hibridismo no comportamento sindical; são relevantes as relações afirmativas com o patronato e as relações negativas com os colegas; socialização de algum modo bipartida entre a fábrica e a escola; ligado sobretudo ao controlo forte existente no processo de trabalho.

**SINDICALISMO PARTICIPATIVO:** Experiência de vida de participação; nível de poder indefinido, mas tendencialmente baixo; repartido fundamentalmente entre não sindicalizados e filiados na UGT; menor comprometimento na actividade sindical; maior índice de relações afirmativas com o patronato; indefinição nas relações com os colegas; forte índice de socialização bipartida (escola e fábrica); tipo de controlo no trabalho bastante indefinido.

**SINDICALISMO CONTESTATÁRIO:** Experiências de vida de oposição e de participação; Com os maiores índices de poder mais elevado; ligado fundamentalmente à CGTP; existência de maior comprometimento na actividade sindical; algum significado nas relações negativas com o patronato e relações afirmativas com colegas bastante significativas; socialização feita essencialmente na fábrica; ligado ao autocontrolo do processo de trabalho e ao seu controlo técnico.

---

\*  
- Este trabalho é uma compilação de fragmentos da minha Tese de Doutoramento, apresentada em 1995.

[1] Foram sequestros, saneamentos, ocupações, entre outras expressões deste movimento anti-patronal.

[2] Tal como foi analisado num relatório de avaliação da Operação Integrada de Desenvolvimento pela CESO, I & D e deduzido por mim através dos Quadros de Pessoal do M.E.S.S. para o Distrito de Setúbal..

[3] A selecção das empresas em que a força e as características fundamentais do sindicalismo iriam ser analisadas foi feita pelos organismos regionais da CGTP e da UGT, a partir dos seguintes indicadores sugeridos: taxa de sindicalização, existência de representação orgânica na empresa e resultados favoráveis nas reivindicações.

[4] E.O.W. et al, 1989, *Debate on Classes*, Verso

5 Burawoy, 1979, *Manufacturing Consent*, The University of Chicago Press

[6] É talvez a importância conferida ao papel dos patrões que facilita a opção pelo recurso à condição de patrões, quando rescindem o contrato de assalariamento na empresa.

[7] Inclui também as manifestações realizadas no período de laboração.