

## **A AÇÃO DO SINDICALISMO EM PORTUGAL: A ESCALA NACIONAL, REGIONAL E GLOBAL**

Trade Union Action in Portugal: the national, regional and global scale

Alfredo Paula Campos<sup>1</sup>

### **Resumo**

O artigo procede a uma análise teórica e bibliográfica das várias escalas de ação do sindicalismo, enquanto movimento chave na defesa do Direito ao Trabalho. Parte-se de uma abordagem sobre a centralidade do trabalho, para chegar à reestruturação dos sistemas produtivos e a uma análise do trabalho a partir da economia política. A partir destes pressupostos, desenvolve-se uma discussão do papel do sindicalismo na defesa do Direito ao Trabalho, e à forma como tem reagido às diversas transformações sociais e econômicas referidas, salientando os desafios com que se defronta e as possibilidades de reforço. Finalmente, a partir do caso Português, analisam-se as várias escalas em que se pode dar a ação sindical – nacional, regional, europeia e internacional – explanando-se as potencialidades e dificuldades que o sindicalismo encontra em cada uma destas escalas na defesa do Direito ao Trabalho. Conclui-se que o sindicalismo, conforme a escala considerada, tem por um lado diferentes formas de ação, por outro que encontra diferentes dificuldades.

**Palavras-chave:** trabalho; direito ao trabalho; precariedade; sindicalismo; economia política.

### **Abstract**

This paper develops a theoretical and bibliographical analysis of the various scales in which trade unionism acts, as a key movement in the defense of the Right to Labour. It starts with a discussion on the centrality of labour, and follows into the restructuring of productive systems and a discussion of labour based on political economy. Afterwards, the social disaffiliation of the individual is analyzed, considered as a challenge to the trade union movement. From this standpoint, the role of trade unionism in the defense of the Right to Labour is discussed, and the ways in which it has reacted to the various social and economic transformations previously approached, highlighting the challenges it faces and the possibilities it has. Finally, based on the Portuguese case, the various scales of trade union action – national, regional, European and global – are analyzed, explaining the potentialities and challenges it faces in each of these scales in the defense of the Right to Labour. It is concluded that trade unionism, depending on the scale considered, on one hand has different paths of action, and on the other different difficulties.

**Keywords:** Labour; right to labour; precarity; unionism; political economy.

---

<sup>1</sup> Doutorando no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal. E-mail: alfredopcampos@hotmail.com.

## I Introdução

Com este artigo, pretende-se proceder a uma análise teórica e bibliográfica da ação na defesa do direito ao Trabalho<sup>2</sup>, mais especificamente no âmbito da ação sindical. Tem-se por objetivo desenvolver uma abordagem das várias escalas em que tal ação pode ocorrer, entendendo-se aqui por escalas a dimensão geográfica nacional, regional, continental e mundial.

Procede-se a um enquadramento teórico inicial, no qual são apresentadas e discutidas algumas teses sobre a centralidade, ou não, do Trabalho nas sociedades atuais, de modo a avaliar a pertinência da mobilização coletiva em torno deste. Em seguida, é realizada uma breve análise dos sistemas produtivos, e as formas de relações de produção que podem ser estabelecidas entre os atores envolvidos: trabalhadores e empresas. Procede-se aqui também a uma revisão da situação destes sistemas em Portugal, e as relações de trabalho e emprego que se têm vindo a estabelecer. Posteriormente, analisa-se o trabalho a partir de uma perspectiva alicerçada na economia política, abordando a sua defesa no contexto da luta de classes no sistema capitalista.

Analizada a necessidade de formas de defesa e promoção do Trabalho e seus direitos, o artigo debruça-se então na dimensão coletiva da defesa do Trabalho, aqui se considerando a ação sindical e os processos e contextos em que se vem enquadrando. Neste ponto, dando natural destaque inicial à situação Portuguesa, abordar-se-á igualmente a escala internacional da atividade do sindicalismo Português, à escala ibérica, europeia e mundial. Demonstra-se que o sindicalismo, conforme a escala considerada, tem por um lado

---

<sup>2</sup> Considera-se, tal como Clapham (2007), que o Direito ao Trabalho, conceptualmente, engloba todo um pacote de direitos do trabalho. Além disso, considera-se que, muito embora os Direitos Humanos em geral não possam nem devam ser universalizados, o Trabalho realiza-se, na sua essência, em contextos semelhantes a uma escala transnacional. Tal na medida em que o sistema económico global, ainda que com diferenças culturais, e diferentes estados de desenvolvimento, é o sistema capitalista, com as inevitáveis relações sociais de produção decorrentes.

diferentes formas de ação, por outro que encontra diferentes dificuldades. Assim, verifica-se que quanto mais reduzida a escala, maiores as capacidades do movimento sindical na defesa do Direito ao Trabalho, capacidades que se vão reduzindo à medida que se aumenta de escala, o que se considera constituir um desafio premente, na medida em que a defesa do Direito ao Trabalho exige a articulação efetiva da luta sindical nas suas várias escalas.

Concluindo, da análise exposta, serão consideradas as principais tendências, na ação sindical, nas várias escalas de atividade, expostas as principais fragilidades e potencialidades encontradas, bem como levantadas algumas questões para o futuro da luta sindical.

## **2 Da centralidade do Trabalho**

Na perspectiva de autores como Bell, Toffler e Piore e Sabel (in CASACA, 2005a) o desenvolvimento das sociedades, indo além da sociedade industrial rumo à sociedade pós-industrial, com a passagem do modelo de produção fordista a modelos flexíveis, inauguraria uma nova era de libertação do trabalho. Para estes autores, o desenvolvimento tecnológico e a flexibilização permitiriam maior qualificação e enriquecimento do trabalho em geral, igualmente garantindo ao indivíduo a gestão autónoma do seu próprio tempo, considerando Goldfinger que a insegurança do emprego será compensada pela maior autonomia no tempo, processo de trabalho e independência. Para Bell, na verdade o desenvolvimento tecnológico permitiria um acesso generalizado ao conhecimento e à qualificação, efetivamente derrubando as desigualdades socioeconômicas.

No entanto, como salientam Lyon, Carnoy e Castells, o desenvolvimento tecnológico não é um produto independente das condições sociais circundantes, não sendo portanto linear a sua introdução com consequências unicamente positivas, de tal modo que tanto podem beneficiar o trabalho como precarizá-lo (in CASACA, 2005a). Ao fim e ao cabo, a propalada independência e autonomia do trabalhador livre, para amplas camadas destes não mais será que um

retorno ao trabalho por encomenda, à jorna (KOVÁKS et al, 2006). De resto, como refere Estanque, “não existe qualquer determinismo tecnológico ou mesmo organizacional, pelo que a análise dos processos de mudança no mundo do trabalho exige que se situe o problema a nível da estrutura social no seu conjunto” (2004, p. 118). E como aponta Ricardo Antunes, “em plena *era da informatização* do trabalho, do mundo *maquinal* e *digital*, estamos conhecendo a *época da informalização* do trabalho, dos terceirizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial, do *subproletariado*” (2008: p. 24).

O trabalho enquanto Direito Humano, na perspectiva de Branco (2012), vê assim ameaçada a sua dimensão qualitativa, a partir da precarização dos vários direitos que comporta. Do exposto, verifica-se já que embora cada um destes últimos autores apresente visões algo distintas, são assinaláveis as suas convergências, no que concerne à existência de grupos que ganham e perdem nesta nova sociedade que se consolida.

Para além da sua dimensão objetiva, quanto à sua centralidade na construção identitária, alguns autores têm apontado para o seu declínio ou mesmo fim, pelo que, ao contrário de uma sociedade “de trabalho remunerado com duração indeterminada, salário regular coletivamente negociado (...) fonte de desenvolvimento emocional, ético e cognitivo dos indivíduos e (...) estatuto social” (KOVÁKS, 2005, p. 12), outros mecanismos seriam agora dominantes para a integração social e enquanto polos de ação coletiva.

Assim, para autores como Gorz, Bell, Stoffaes, Inglehart, Off e Méda, a identidade social dos indivíduos deixou de ser essencialmente delineada pelo seu enquadramento laboral: o trabalho perdeu a sua centralidade social, enquanto polo organizador da atividade humana, de construção identitária e integração social, emergindo novos polos e cenários. A estruturação das identidades sociais é deslocada da esfera do trabalho para a esfera do consumo e do lazer, portanto o monopólio

do trabalho na integração social estaria ultrapassado. Inclusive tendo por base o alargamento e diversificação da qualificação, o papel integrador do trabalho é, para aqueles autores, substituído por valores pós-materialistas como a autonomia, a participação, a criatividade, a flexibilidade, o hedonismo e o individualismo, entre outros (in CASACA, 2005a; ESTANQUE, 2004; ESTANQUE et al, 2005; FREIRE, 2006; KOVÁKS, 2002).

Pelo contrário, Manuel Carvalho da Silva afirma a centralidade do trabalho denotando nesta nove aspetos, dos quais se destaca aqui o trabalho como fator de produção, enquanto atividade socialmente útil, como fator essencial de socialização, como fonte de emanção de direitos sociais e de cidadania, como condição de acesso a padrões de consumo e estilos de vida, e o trabalho como direito universal (2009). Também exemplo para Castells e Castel, o trabalho mantém-se como fator essencial de subsistência, de estratificação e estatuto, ponto de parte uma ideia de sociedade pós-trabalho (in TONI, 2003). Mais especificamente, considera-se que mesmo nos países mais desenvolvidos se observam combinações de valores materialistas e pós-materialistas. De facto, por muito que sejam realmente valorizados os aspetos intrínsecos do trabalho, a precariedade que persiste leva a que a segurança do emprego se mantenha um valor central para amplas camadas de trabalhadores (CASACA, 2005a). Assim, é um facto que são valorizados os aspetos intrínsecos do trabalho, como a autonomia, a riqueza de tarefas e a possibilidade de aprendizagem, bem como aspetos exteriores ao trabalho, como o lazer e a vida privada. Mas os trabalhos de autores como Manuel Villaverde Cabral et al (1998), António Caetano et al (2003a), João Freire (2000) e Jorge Vala (2000) revelam que a segurança e estabilidade no emprego permanecem valores centrais na sociedade portuguesa, contrariando as teses de perda de centralidade do trabalho.

Em resumo, como assinala Miriam de Toni (2003), será caso para refletir se as teorizações que apontam para o fim do trabalho, não estarão centradas nas relações de trabalho tradicionais, estáveis, já que

“se é verdade que (...) [esse trabalho] regride, novas formas de organização do trabalho e de inserção dos trabalhadores no mercado surgem e se multiplicam”.

De forma semelhante, também Antunes assinala que de modo algum se reduz o proletariado, antes emergem e espalham à escala global novas modalidades de trabalho (2008). Como questiona Kovács (2002, p. 144), se o econômico se introduz em todas as vertentes da sociedade, “estamos a deixar a sociedade organizada em torno da produção e do trabalho, ou pelo contrário, estamos perante o seu reforço?”. A autora considera que se o fim do trabalho existe, existirá somente no que respeita ao trabalho assente em relações estáveis e de moldes uniformes, pois hoje perpetua-se a centralidade do trabalho de formas diversas, que substituem as características das formas tradicionais das relações de trabalho por uma diversidade e heterogeneidade de formas flexíveis e frequentemente precárias de trabalho e emprego<sup>3</sup> (2005, 2006). Portanto, a perda de centralidade não será do trabalho enquanto tal, mas somente das suas formas tidas como típicas<sup>4</sup>, visto que estas são acompanhadas da emergência de formas atípicas de trabalho, que gradualmente se vão tornando típicas com a consolidação de outro paradigma econômico. Neste âmbito, trabalho e emprego são então realidades que fazem parte do pacote de direitos incluídos no Direito ao Trabalho (CLAPHAM, 2007), como visto, em retração (BRANCO, 2012). Finalmente, importa ter em conta que, apesar das transformações objetivas e subjetivas que atravessa, o trabalho enquanto garantia de salário, portanto de sustento e

---

<sup>3</sup> Embora trabalho e emprego sejam termos habitualmente utilizados como equivalentes, existem algumas importantes distinções conceptuais. Retenha-se que por emprego se entende a ligação que o trabalhador tem com o contratante para exercício de dada atividade, e por trabalho a forma como a sua atividade é executada.

<sup>4</sup> Ainda assim, como assinala Casaca, mesmo o conceito de formas típicas de trabalho será discutível, dado assumir que existiu um modelo global de trabalho e emprego que abrangia todos os trabalhadores, o que em época alguma se verificou, pelo que será de algum modo incorreto o uso do conceito de formas “atípicas”. E grande parte das transformações que ocorrem são antes de mais o retorno a formas precárias de emprego, portanto também o conceito “novas formas de emprego” será inadequado (2005b: 14).

reprodução biológica e social da força de trabalho, é uma realidade em qualquer sociedade capitalista (MARX, 1994 [1844], 2004 [1865]).

Assistir-se-á, assim, a um efetivo novo contrato social, com novas relações de trabalho e emprego, novos modelos produtivo, uma crescente retração do Estado e aumento da influência do poder econômico sobre o poder político (HINKELAMMERT, 2005). O capitalismo dos últimos anos tem assentado na desregulação, isto é, na procura da retração do Estado dos assuntos econômicos e sociais, papel em que tinha destaque na era capitalista fordista (MUNCK, 1999). Embora não possa ser feita uma distinção absoluta entre modelos fordistas e pós-fordistas<sup>5</sup>, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico aponta cinco formas centrais de flexibilidade-precariedade que têm emergido: flexibilidade numérica externa, externalização, flexibilidade numérica interna, flexibilidade funcional e flexibilidade salarial (VAN DIJK, 1995 in MUNCK, 1999). Esta perspectiva, em vários aspetos, encontra coincidências com as avançadas por Kováks e Castillo, quando consideram uma via alta (qualificante) e uma via baixa (precarizante) para a flexibilidade, entendendo que a aplicação real consiste na combinação de modelos (1998). Deste modo, a flexibilização da organização empresarial não acarreta necessariamente a precarização das relações laborais do trabalho, mas o rumo seguido por empresas e governos tem privilegiado a flexibilização assente na redução de custos, que encontra na insegurança do emprego um dos seus alicerces, mediante sucessivos processos de downsizing e outsourcing. Os empresários optam, assim, por relações precárias, com salários irregulares, aproveitando oportunidades como o uso de estágios, subcontratando e recorrendo a

---

<sup>5</sup> A própria definição de “modelo” é alvo de múltiplas interpretações, podendo-se considerar no domínio da produção como “um conjunto de dispositivos e práticas *coerentes entre si e compatíveis*, nos âmbitos da gestão, da organização e das tecnologias, que tendam a *reduzir a dupla incerteza do mercado e do trabalho*” (KOVÁKS e CASTILLO, 1998, p. 28). No entanto, como acrescenta Castillo, na realidade social concreta múltiplas combinações de distintos modelos podem ser encontradas. E acrescenta-se também que, então, diversas combinações poderão unicamente reduzir a incerteza do mercado, ainda que à custa da incerteza do trabalho.

empresas de trabalho temporário (ESTANQUE et al: 2005). Como sumariza Kallabis, os desafios que encontra o Trabalho ligam-se intimamente aos processos de reestruturação dos sistemas produtivos: a internacionalização da economia, a externalização, o surgimento de novas profissões, processos de trabalho e de organização do mesmo, num quadro de avanço hegemónico do neoliberalismo (2012).

### **3 Por uma teoria crítica do Direito ao Trabalho: economia política e processos sociopolíticos**

Analisadas as transformações que o mundo do trabalho tem atravessado, importa agora proceder a uma análise do trabalho a partir de uma perspectiva assente na economia política, estabelecendo as contradições incontornáveis entre o capital e o trabalho.

Para Clapham o Direito ao Trabalho pode ser considerado como um pacote, englobando vários direitos: a não submissão ao trabalho forçado, o acesso ao mercado de emprego, condições de trabalho seguras e salário digno, o direito a formar sindicatos, proteção contra o despedimento injusto e, mesmo, o direito à segurança social no caso de desemprego (2007). Para o autor, se estes princípios podem ser considerados universais, já a forma como são implementados é dependente de ideologias, poder político e contexto cultural, não sendo portanto fixos mas transformáveis de acordo com o contexto social. Tal remete para a noção de processos, por um lado quanto à forma como em cada contexto estes Direitos são interpretados, por outro denotando que podem ser alvo de avanços e recuos, num quadro de lutas de poder entre capital e trabalho (FLORES, 2003, 2008).

No que toca a uma análise da economia política dos Direitos Humanos, no geral, e em particular quanto ao Direito ao Trabalho, Branco (2012) apresenta uma extensa abordagem. Para o autor, os Direitos consagrados no PIDESC não podem ficar dependentes de condições económicas para a sua promoção, dado que economia e Direitos Humanos não usam a mesma linguagem nem prosseguem os mesmos objetivos, posto que a economia mercantil está orientada para



a maior criação de riqueza com a menor afetação de recursos possível, entre os quais o trabalho, nomeadamente gerando desemprego e precariedade. Branco salienta que dando a DUDH como o PIDESC estabelecem duas dimensões para o Direito ao Trabalho: uma, quantitativa, respeita ao direito ao trabalho para todos/as (pleno emprego); outra, qualitativa, respeita ao trabalho decente/digno, aos Direitos do indivíduo no Trabalho – salários, horários de trabalho, condições de trabalho, direitos sindicais, etc.

Vale a pena aqui proceder à clarificação de dois conceitos: assim, para Sara Falcão Casaca o emprego corresponde ao desempenho de uma atividade remunerada, associada a dado estatuto e determinado grau de formalização contratual, regulação laboral e proteção social; já o trabalho, por sua vez, remeterá para as condições em que é exercida aquela atividade, nomeadamente a organização, hierarquia e autonomia, ritmo e horário, conteúdo, qualificação, salário e progressão (2005a, 2005b). Entende-se, ainda assim, que precariedade do trabalho e do emprego remete para duas dimensões distintas, mas complementares, da precariedade. Assim, a precariedade do emprego refletirá sobretudo o grau de formalização contratual e estabilidade do exercício da atividade, sendo precário o emprego instável e inseguro, sem perspectivas futuras e econômica e socialmente vulnerável. Para além disso, a precariedade no trabalho remeterá para as condições do exercício, sendo mais precária a atividade pobre em conteúdo, sem interesse, desqualificada, rotineira, com pouca autonomia, mal paga e pouco reconhecida. Será precisamente nessa situação, em que à precariedade de emprego se alia um trabalho também ele precário, que se poderá falar em efetiva precariedade social, uma extrema vulnerabilidade e fragilidade que, como referido anteriormente, conduz à desfiliação do indivíduo (CASACA, 2005b).

Assim, a dimensão qualitativa do Direito ao Trabalho, tal como apresentada por Branco (2012), remete precisamente para as noções de precariedade ou estabilidade, quer no trabalho quer no emprego, de tal forma que a crescente desregulamentação do trabalho, mediante a sua

precarização, corresponderá à limitação de vários Direitos do Trabalho (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2007).

Existirão cinco ordens essenciais de conflito entre o capital e o trabalho, de tal forma que – como referido – a economia estará em confronto com o Direito ao Trabalho. Antes de mais, existe uma contradição insanável entre as necessidades da Economia e a utilidade com qual encara o trabalho, enquanto capital variável e exército industrial de reserva, de tal forma que a uma produção social corresponde uma apropriação privada do seu produto (MARX, 1997 [1867], 2004 [1868]). Mas para além disso, existe uma contradição a nível das empresas, que não têm no trabalho um fim em si mesmo; uma contradição entre direito à propriedade e direito ao trabalho; finalmente uma contradição inata entre capital e trabalho – sendo que este ou será considerado um fim em si mesmo ou um mero fator de produção (BRANCO, 2012).

Ora, estas noções levam a considerar o Trabalho como um Direito efetivado, ou contrariado, por atores. Estes, capital e trabalho, encontrando-se em contenda constante, farão necessariamente com que o Direito ao Trabalho, nos termos expostos e nos direitos decorrentes, se situe em contextos sociopolíticos, históricos e sociais concretos, alterando-se em função dos processos entre esses atores. Desta forma, o acesso ao Trabalho enquanto Direito humano é um processo, tal como definido por Herrera Flores (2003, 2008). Aqui, deve igualmente ser incluído como ator o Estado, posto que se este é tido como garantidor de direitos, não deixa por isso de ser um Estado de Classe, e igualmente arena de contenda entre aqueles atores (LÉNINE, 2011 [1917], POULANTZAS, 1978). Deste modo, capital e trabalho, Estado e sistemas produtivos, estão intimamente ligados ao grau de efetivação do Direito ao Trabalho, em funções dos contextos e processos entre esses atores.

#### **4 Identidade, flexibilidade e implicações para a defesa do Trabalho**

Relativamente às relações entre trabalho, emprego, identidade e filiação social, se alguns autores apontam para a perda de centralidade

do trabalho, ainda assim Castells e Castel (in TONI, 2003) assinalam que se este não se constitui como cerne da identidade social, ainda assim nas sociedades contemporâneas o trabalho não se constitui somente como uma fonte de rendimento mas perpetua o seu papel na integração social, na definição de estatutos sociais e como fonte de identificação. E se assim o é, então as transformações pelas quais passa atualmente o trabalho afetam igualmente estes fatores, ainda que ao contrário de outros autores mais otimistas, nem por isso no sentido da sua influência se desvanecer, antes se reconfigurar. Mesmo porque, embora recorrentemente se aluda às formas precárias de relações de trabalho como atípicas, analisou-se já como não o são.

Também para Castel (1998) as empresas buscam o aumento da sua competitividade erigindo-a na flexibilidade, por um lado minimizando os custos com a força de trabalho e por outro aumentando a sua produtividade. Mas entende que esta dinâmica leva precisamente ao desemprego, à precariedade e à individualização, considerando que quaisquer destes fatores influenciará a integração social, na medida em que gera uma vulnerabilidade em massa, para amplas camadas de trabalhadores. Para o autor, a questão essencial que diferencia a atualidade dos primórdios do capitalismo é precisamente o facto de esta ser uma vulnerabilidade pós proteções, não potenciadora de laços de solidariedade que potenciem a construção de coletivos que forneçam identificação e segurança, mas sim impulsionadora de um tipo de individualismo negativo, porque subtraído à pertença em coletivos, de modo que ao contrário de associar individualismo a independência, este é associado a um fardo onde se cruzam a ausência de vínculos e de proteções: a individualização-fonte-de-satisfação converte-se em individualização-fonte-de-receio (1998). De resto, quanto à lógica do mérito individual e do esforço dedicado dos trabalhadores, Sennett considera que “é raro organizações flexíveis fixarem objetivos facilmente atingíveis; normalmente as unidades são pressionadas para produzir ou para ganhar muito mais do que está nas suas capacidades” (2001).

Importa refletir sobre a questão do individualismo, na medida em que a organização e ação coletiva dos trabalhadores se funda precisamente na sua antítese, um espírito coletivista. Ora, no que a isto respeita, devemos adicionar a reflexão já anteriormente apresentada quanto à ilusória imagem de autonomia no trabalho que a organização em rede, alicerçada nas tecnologias de informação e comunicação, incute no trabalhador, mas que na verdade encontra a sua prestação ainda – ou talvez mais – sob o controlo da administração: “...o trabalho está fisicamente descentralizado, o poder sobre o trabalhador é mais direto” (SENNET, 2001, p. 91). Deste modo, ao individualismo gerado pela insegurança emergente das novas formas de relações laborais, junta-se uma ainda maior separação do trabalhador do fruto do seu trabalho, através da concentração descentralizada em redes, portanto uma maior alienação do trabalho (MARX, 1994 [1844]). Sabemos igualmente que o modo de produção de uma sociedade não define somente a forma como se organiza a produção material de mercadorias, mas igualmente a produção imaterial de ideologia, e se o sistema económico das sociedades contemporâneas promove uma individualização das relações laborais, também o seu sistema simbólico promove uma individualização das relações sociais, uma “formatação pela socialização num caldo de cultura próprio em que a concorrência entre as pessoas (...) prevalece e destrói as solidariedades” (SILVA, 2007, p. 122). Como refere igualmente, o “**individualismo institucionalizado**”<sup>6</sup>, convergindo com o consumismo, aprisiona o trabalhador na medida em que esta “convergência é assegurada por uma sujeição a condições de trabalho mais instáveis, inseguras e mal pagas” (2009: 3).

Deste modo, por um lado pela vivência objetiva e subjetiva da precariedade, traduzidas na impotência e no medo e, por sua vez, na aceitação e resignação (ESTANQUE et al, 2005), por outro, pelo tipo de

---

<sup>6</sup> Negrito no original.

individualismo negativo que promove ou pela ideologia individualizante que emerge do modo de produção do capitalismo contemporâneo, o que encontramos é uma massa de trabalhadores ocupada em assegurar, individualmente, a sua existência social, desvinculada de quaisquer formas coletivas de o fazer. Portanto, para agrupamentos crescentes, a ação sindical não mais surge como um meio privilegiado de garantir os direitos no trabalho e a melhoria das suas condições. E tal configurar-se-á como um paradoxo, quer para trabalhadores quer para os sindicatos, na medida em que, as crescentes dificuldades com que os primeiros se confrontam, os poderiam levar à adesão aos segundos. No entanto, o individualismo inseguro reinante acaba por levar, precisamente, ao efeito contrário.

No entanto, como refere Santos, “a verdade é que o ciclo vital do sindicalismo está muito ligado ao do capitalismo. Enquanto não se descortinar a morte do capitalismo não parece provável que se possa assistir à morte do sindicalismo” (2004: 161). Deste modo, passemos agora ao ponto central deste trabalho, a forma como as organizações sindicais lidam com este fenómeno.

## **5 O Sindicalismo e a defesa do Direito ao Trabalho: potencialidades e desafios**

Importa, deste modo, analisar as formas como o sindicalismo, enquanto entidade defensora – ou garantidora – do direito ao trabalho, reage a estas múltiplas alterações. Para tal, observar-se-á as formas como se desenvolve a atividade sindical, à escala nacional, ibérica, europeia e mundial, nomeadamente observando as particularidades de cada central sindical: a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP) e a União Geral dos Trabalhadores Portugueses (UGT). Tal na medida em que será o sindicalismo, enquanto forma de ação coletiva, que mais responsabilidades tem na participação da defesa do Direito ao trabalho, visto enquanto processo histórico (FLORES, 2003, 2008). Também neste sentido, Hyman considera que as relações laborais, área de ação

do sindicalismo, abrangem “processos sociais e um terreno de resistência e luta real ou potencial” (2004, p. 23).

Como refere Silva, “o sindicalismo tornou-se uma **conquista fundamental da sociedade**<sup>7</sup>, o que significa que ele se articula e incorpora em dimensões múltiplas dos projetos políticos totais ou que se podem perspetivar para a sociedade que tem o trabalho num lugar central, como aquela em que vivemos” (2009, p. 2). Historicamente, os sindicatos desenvolveram-se e consolidaram-se agindo no quadro dos sistemas económicos fordistas, portanto de relações de trabalho estáveis, sendo que para os de carácter revolucionário o caminho foi o da contestação ao próprio sistema social, procurando organizar os trabalhadores para o seu derrube e edificação de outra sociedade; para os de essência reformista, a negociação salarial e de condições de trabalho. E ambos os modelos sindicais encontram dificuldades, na medida em que os sindicatos revolucionários, muitas vezes abstendo-se de participar na negociação, se deslegitimam num ambiente social mais propício ao consenso; por outro lado também os sindicatos reformistas, apostando na negociação institucionalizam-se crescentemente, vindo reduzir-se a sua base ativista (CERDEIRA, 2005). A esta tipologia, Touraine e Mottez fazem um complemento, considerando os sindicatos de oposição – equivalentes aos revolucionários – os sindicatos de integração – intimamente ligados ao poder – e os sindicatos de controlo: equivalentes aos reformistas (in COSTA, 2011). Richard Hyman, ainda discutindo o papel dos sindicatos, analisa-os em termos da sua identidade, ideologia e estrutura, como resultado da tensão entre mercado, classe e sociedade: decorre daqui que, no que toca ao mercado, os sindicatos constituam grupos de interesse de defesa de uma classe, e no que toca à sociedade detenham um papel em torno da sua democratização (in COSTA, 2011).

---

<sup>7</sup> Negrito no original.

No entanto, como refere Silva (2009), os sindicatos são convocados a participar na solução de diversos problemas, laborais, sócio-laborais e políticos, nomeadamente precisamente a precariedade. Ora, as transformações pelas quais vêm passando os sistemas económicos, a sua flexibilização e, em muitos casos precarização dos trabalhadores, não mais permitem uma ação que tinha como base a estabilidade e segurança dos trabalhadores – assentes na contratação e negociação coletivas (LIMA, 2016) – que assim detinham maior margem de manobra reivindicativa, em oposição à insegurança inibidora em que hoje laboram, tendo Silva concluído no seu estudo pela existência de “uma relação estatística significativa entre a não disponibilidade para aderir a greves e o tipo de contrato, sendo que os que não aderem a greves são tendencialmente os que têm vínculos mais precários” (2007, p. 120). Deste modo, para Hyman “decorrida uma década do século XXI, dir-se-á (...) que a luta de classes não desapareceu do quadro das relações laborais ou pelo menos não desapareceram os motivos da sua existência sob novas formas” (in COSTA, 2011, p. 25).

Como considerado por Silva, “o movimento sindical precisa de projeto, organização e ação de carácter local, nacional, regional e mundial” (2009, p. 11). Diversos autores têm produzido análises e propostas para ultrapassar as fragilidades atuais enfrentadas pelo movimento sindical, sucintamente apresentados por Cerdeira (2005). Deste modo, por exemplo Heery e Abbott consideram que a redução significativa da densidade sindical se prende com a desregulamentação do trabalho, considerando ser essencial para o reverter da precariedade atual uma maior sindicalização dos trabalhadores, para o que propõem um sindicalismo mais centrado no local de trabalho. Por outro lado, Burgess e Stracham, bem como Durand, apontam para o corporativismo em que se terão enredado as organizações sindicais, nomeadamente na ausência de unicidade sindical, por um lado privilegiando a defesa do trabalho enquadrado em relações de estabilidade e por outro competindo entre centrais sindicais. Outros autores como Sorge e Streeck ou Lapointe e Bélanger consideram que

os sindicatos devem ir além das lógicas defensivas em torno da defesa de rendimentos e condições de trabalho, sugerindo o seu envolvimento na gestão da empresa e a adoção de comportamentos negociais, adequando-se eles mesmos à competitividade reinante, se necessário fazendo determinadas concessões para viabilizar as empresas e impedir a sua falência face à concorrência.

Noutra perspectiva, Waterman aborda a necessidade da reinvenção do internacionalismo sindical, cujos moldes passados serão hoje incapazes de fazer face ao capitalismo transnacional, que exige uma oposição também ela em moldes de cooperação transnacional, igualmente salientando que, face às múltiplas fontes de identificação nas sociedades contemporâneas, já não centradas unicamente no trabalho, se torna fundamental para os sindicatos o envolvimento em outras questões sociais, portanto também em colaboração com movimentos sociais dirigidos a outros problemas sociais, adequando-se à nova ordem social global, mediante o estabelecimento de redes com outros movimentos e a várias escalas geográficas (1999). É, deste modo, necessária uma reorganização do movimento sindical no que toca às escalas da sua ação, transnacionalizando-se (SANTOS, 2004). Também Munck tem uma perspectiva semelhante, considerando que a internacionalização da produção, do capital e do trabalho, exigem igualmente como resposta uma internacionalização do sindicalismo, bem como a inclusão de novas temáticas na sua ação (1999). Portanto, como referem Santos e Costa, “o movimento operário deve ser capaz de articular as diferentes escalas em que ocorrem as suas lutas de resistência” (SANTOS, 2004, p. 46; COSTA, 1996, p. 5).

Finalmente, numa perspectiva mais enquadrada nas funções e atividades históricas do sindicalismo, Silva considera fundamental que este considere e aja quanto à precariedade, apostando e fortalecendo a regulação, negociação e contratação coletivas (2009), numa abordagem também seguida por Lima (2016).

## **6 Escalas da ação sindical**



## 6.1 A ação sindical à escala nacional em Portugal

Quaisquer dos aspetos que se considere, seja as ligações transnacionais ou sociais, seja a negociação ou o conflito, vêm a sua eficácia delimitada pela força em trabalhadores, que lhe confirmam peso seja para negociar ou reivindicar em qualquer escala. Posto isto, torna-se central analisar as possibilidades de ação interna dos sindicatos, no sentido de maior enquadramento, defesa e representação dos trabalhadores.

Importa agora observar que impactos tiveram as reestruturações do trabalho, sobre as organizações sindicais, e de que formas estas têm lidado com as dificuldades surgidas. A adesão aos sindicatos é muito reduzida, verificando-se que somente 6,9% dos trabalhadores são sindicalizados e 7,3% desejam vir a ser. Resultados semelhantes aos encontrados por Hermes Costa, que identifica na desindicalização, na organização interna e na capacidade de mobilização seja para a negociação, seja para o conflito, os principais desafios com que se defrontam os sindicatos (2011). No entanto, apesar da sua situação precária, esta aparece somente como terceira prioridade que os sindicatos devem assumir, para os inquiridos, sendo fundamentais os aumentos salariais como primeira e a criação de mais empregos. Comparando com um outro estudo, é interessante notar que Ribeiro et al concluem que a participação sindical é tanto menor quanto maior é a satisfação quanto às relações com colegas e chefias, notando ainda que a sindicalização é mais reduzida entre os trabalhadores precários, que no entanto apoiam mais a ação sindical, embora nela não participem (1994).

O facto de, apoiando, não participarem, fará algum sentido à luz das considerações antes apresentadas quanto aos efeitos que a precariedade terá no indivíduo, no que ao seu potencial participativo respeita, e constitui então um bom símbolo do paradoxo potencialidade-constrangimento. E à luz das noções de insegurança antes apresentadas, considerando-se que impulsionadas pela precariedade, e limitadoras da participação sindical, será pertinente apresentar os

dados recolhidos por Carvalho da Silva, sendo que dos trabalhadores aí estudados 51% afirma não fazer greves por medo de represálias, sendo este valor 39,8% para os quadros superiores e 58% para os intermédios (2007).

Importa referir que, no que toca ao sindicalismo em Portugal, a CGTP e a UGT são distintas na sua origem, passado e presente. Assim, enquanto a CGTP privilegia a contestação e ação de massas, a UGT tem preferência pela concertação social e ação institucional. Estas distinções são fundamentais para a compreensão de perspectivas futuras e do seu papel na Defesa do Trabalho não somente à escala nacional, mas como seguidamente se analisará, também a outras escalas mais amplas.

## 6.2 A ação sindical à escala internacional: regional, continental e global

Tendo-se analisado a ação sindical à escala nacional, importa agora passar para outras escalas. Tomaremos aqui em consideração a escala regional – Península Ibérica – a continental – União Europeia – e a escala global, nomeadamente refletindo sobre as especificidades da CGTP e UGT.

Observando a escala ibérica, Blanco debruça-se sobre a realidade social do movimento sindical transfronteiriço entre Portugal e Espanha, considerando que existe uma primazia das liberdades econômicas de circulação comunitárias, sobre os direitos fundamentais, logo sobre o trabalho, considerando que o direito comunitário afeta esses direitos (2009). Já José Felipe assinala os frutos que tem trazido a cooperação entre os sindicatos dos dois países, nomeadamente com a realização da Cimeira Sindical Ibérica (anual), a criação de Conselhos Sindicais Inter-regionais e os casos conjuntamente levados ao Tribunal Judicial das Comunidades Europeias (2009). Reconhecendo as dificuldades que existem no seu funcionamento, Costa salienta o papel dos Conselhos de Empresa Europeus (CEEs), existentes nos dois países, como espaços fundamentais da ação sindical (2009), que se considera constituírem

uma interessante experiência de funções intermédias entre sindicatos e comissões de trabalhadores, com potencialidades a aprofundar.

Os CEEs, amplamente estudados por Costa (1996), constituem-se como “o mecanismo mais avançado de um internacionalismo operário ao nível da empresa” (2009, p. 195). Podemos considerar que estes, respeitando a multinacionais mas especificamente à participação na empresa, se situam simultaneamente numa escala internacional e nacional. Como refere Costa relativamente à participação de representantes portugueses nestes, não só as diferentes centrais sindicais têm diferentes posicionamentos quanto à sua relação com estes, como existe uma fraca cultura de participação no local de trabalho, agravada por um certo sentido utilitarista dos mesmos (2004a, 2004b, sem data). Ainda assim, verifica que os CEEs com participação de representantes portugueses ficam bastante aquém do que poderiam ser enquanto espaços de ação sindical, constituindo muitas vezes meros espaços de informação das empresas aos trabalhadores – portanto não mais que o cumprimento de obrigações éticas e institucionais por parte das empresas, sem consequências práticas para os trabalhadores. Fazem no entanto um balanço positivo, particularmente quanto aos sectores metalúrgico, químico e financeiro (COSTA & ARAÚJO, 2007).

A nível da União Europeia (UE), Silva considera que os sindicatos dos países membros e a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) têm sido, desde a sua existência, motores fundamentais de uma construção social da UE. Ainda assim, entende que o movimento sindical europeu se defronta com dificuldades, não conseguindo afirmar um projeto sólido que detenha uma consciência crítica ativa e aja por antecipação, sendo “mero parceiro de agendas previamente definidas pelo poder político e económico” (2009, p. 13). Kallabis, analisando quer o Tratado de Lisboa quer a Estratégia Horizonte 2020 da UE, consideram que embora o sindicalismo a nível europeu seja chamado à construção da UE, pode cair numa simples cooptação na integração capitalista de UE, não cumprindo o seu efetivo papel de reivindicação e

proteção do trabalho (2012) – acrescente-se, de defesa do Direito ao Trabalho. Importa considerar, como refere Hyman, que “há (...) uma coligação poderosa, embora geralmente tácita, entre alguns (muitos?) governos nacionais [da UE] e agente-chave do capital” (2004, p. 35), integrando-se portanto o movimento sindical europeu num contexto de construção europeia liberal e desta sofrendo os seus efeitos objetivos e subjetivos. Para além disso, importa considerar que, na União Europeia, à semelhança de Portugal, se observa na generalidade dos países um recuo da adesão ao sindicalismo, pelo que é fundamental que este se articule, não somente para a ação concreta como para o seu crescimento (WADDINGTON, 2005).

A CES, de resto, com 81 confederações nacionais e doze federações sindicais europeias filiadas, constitui-se como o principal órgão de concertação do sindicalismo à escala europeia, portanto de Defesa do Trabalho. No entanto, nomeadamente fruto de relações de poder desiguais entre organizações filiadas, é necessário para Costa (2005) maior convergência entre as mesmas. A este propósito, importa referir que se a UGT participa quase desde o início da CES, a CGTP veio a entrar mais tarde, tendo nomeadamente o seu primeiro pedido de adesão sido vetado pela UGT, o que não pode deixar de se considerar que veio a agravar as históricas divergências entre as duas centrais (COSTA, 1996, 2000), muito embora efetivamente a participação da CGTP esteja envolta em reservas, no que toca à sua autonomia e visão sobre a construção europeia e participação da CES na mesma (COSTA, 2000), enquanto a UGT tem na CES o cerne da sua ação internacional (COSTA, 2000, sem data). Este autor considera igualmente necessário alargar a escala de ação da CES, para o âmbito internacional, nomeadamente na Confederação Sindical Internacional e nas Federações Sindicais Globais (2004).

Já a uma escala intermédia – entre a continental e a global – existem as Federações Sindicais Globais, substitutas dos Secretariados Profissionais Internacionais, históricos pelo seu papel (COSTA, 2009).

Considera-se aqui que esta é uma escala intermédia, na medida em que os sindicatos são organizados sectorialmente, apesar de tal ser feito à escala global. Detêm igualmente estruturas regionais, nomeadamente afetas à CES, à escala europeia.

À escala global, procedendo a uma análise desde 1945 a 2005, Myconos considera que “organizacionalmente, a rede transnacional do trabalho tem-se desde 1945 – na verdade desde 1860 – alargado a todos os pontos do globo. Os seus corpos centrais têm-se consolidado em número, aos quais se tem juntado uma miríade de corpos regionais” (2005, p. 149). Tal não invalida, no entanto, que existam inúmeras dificuldades para a ação sindical à escala supranacional. Como refere Costa, “em cada nível transnacional (...) cada estrutura segue a sua estratégia”, seja participando em redes sindicais organizadas, em campanhas ou formas de mobilização coletiva transnacional conjunta em defesa de direitos sociais e laborais, seja ainda em movimentos grevistas” (2009, p. 196-198). Daqui se depreende que, conforme as escalas e organizações, muito diversas possam ser as formas de ação.

A nível global, Costa (2009) salienta que duas organizações assumiram o papel do sindicalismo global, a Federação Sindical Mundial (FSM) e a Confederação Internacional de Sindicatos Livres (CISL). Estas englobaram, respetivamente, os sindicatos e centrais sindicais do bloco de leste e do espaço ocidental, refletindo o seu envolvimento no âmbito da Guerra Fria. Com o fim desta, a FSM tem vindo a perder relevância, tendo a CISL dado lugar à Confederação Sindical Internacional (CSI), que hoje é a maior instância de organização sindical global. Também nesta escala podemos observar as diferenças entre as duas centrais sindicais nacionais, tendo a UGT sido sempre membro da CSI, enquanto a CGTP, membro da FSM, detém na CSI somente o estatuto de observadora (COSTA, 2000).

Finalmente, tendo em consideração tudo o exposto, não se pode deixar de considerar que, à escala regional e internacional, muita ação se tem resumido a declarações de intenções, manifestações de

solidariedade e atividades deste âmbito (COSTA, 2009), não existindo em regra atividades de ação direta, como greves globais.

## **7 Notas conclusivas**

Procurou-se com este trabalho proceder a uma discussão sobre a ação sindical, enquanto forma de defesa do Direito ao Trabalho, nas várias escalas em que pode decorrer. Tomando-se posição pela atualidade e centralidade do trabalho, assinalou-se como a reestruturação dos sistemas produtivos, e portanto das relações sociais de produção, se têm alterado, logo colocado novos desafios ao movimento sindical.

Tais reestruturações, com suas implicações, são agravadas pela desfiliação social e fragmentação identitária dos trabalhadores, o que comporta igualmente implicações para o sindicalismo, que encontra aqui um dos seus maiores desafios: a forma como tais processos contribuem para a desfiliação sindical, e portanto para a alteração do seu poder de ação.

Observou-se a forma como o sindicalismo se tem desenvolvido, em Portugal, na Península Ibérica, na União Europeia e à escala internacional. Do exposto, poder-se-á concluir que quanto mais reduzida a escala, maiores as capacidades catuais de ação, que se vão reduzindo à medida que se aumenta de escala.

Assim, se em Portugal, na Península Ibérica, e nos CEEs, com participação direta dos trabalhadores na empresa, a atividade sindical se consegue converter em ação direta, seja de índole mais contestatária ou institucional, pelo contrário a nível da União Europeia e à escala internacional, o sindicalismo encontra muito maiores desafios e dificuldades, limitando-se muitas vezes à ação simbólica, às declarações de intenções e manifestações de solidariedade.

Conclui-se, portanto, considerando que se o Direito ao Trabalho se encontra ameaçado a várias escalas, é necessário que o movimento sindical seja capaz de o defender em todas. Podemos considerar, então, que se existem dificuldades e desafios em todas as escalas, a nível local

e regional essa defesa é ainda garantida, na medida do possível, mediante a participação e ação direta, enquanto à escala europeia e internacional se encontram muito mais dificuldades, sendo fundamental que o movimento sindical seja capaz de se fortalecer nestas escalas, de forma a também aí proceder a uma forte defesa do Direito ao Trabalho.

## BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 83, 2008.

BLANCO, Dámaso. “La extraterritorialidade de las normas laborales y las limitaciones de la acción sindical en supuestos transfonteirizos”. In: BUIZA, Alfredo; PÉREZ, Enrique. **Relaciones Laborales y acción sindical transfronteriza**. Granada: Editorial Comares, 2009.

BOLTANSKI, Luc & CHIAPELLO, Ève. **The New Spirit of Capitalism**. Londres: Verso, 2007.

BRANCO, Manuel Couret. **Economia Política dos Direitos Humanos: Os direitos humanos na era dos mercados**. Lisboa: Edições Sílabo, 2012.

CABRAL, Manuel Villaverde; VALA, Jorge; FREIRE, João; RAMOS, Alice. **Atitudes Sociais dos Portugueses: Orientações perante o trabalho**. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais, 1998.

CAETANO, António; TAVARES, Susana; REIS, Rita. “Valores do Trabalho em Portugal e na União Europeia”. In: VALA, Jorge; CABRAL, Manuel Villaverde; RAMOS, Alice (orgs.). **Valores sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa**. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 2003.

CASACA, Sara Falcão. **Flexibilidade de emprego, novas temporalidades de trabalho e relações de género: A reconfiguração da desigualdade dos novos sectores de serviços**. Tese de Doutoramento em Sociologia Econômica e das Organizações. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa, 2005.

CASACA, Sara Falcão. Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização. **SOCIUS Working Papers**, Lisboa, n.10, 2005.

CASTEL, Robert. “O individualismo negativo”. In: CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da Questão Social**. Petrópolis: Ed. Vozes, 593-611, 1998.

CERDEIRA, Maria da Conceição. “Estratégias sindicais e precariedade do emprego”. In: KOVÁKS, Ilona (org.). **Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades**. Oeiras: Celta, 2005.

CLAPHAM, Tom. **Human Rights: A very short introduction**. Oxford: University Press, 2007.

COSTA, Hermes. **A UGT e a CGTP perante a integração europeia: a confirmação de um sindicalismo dual**. Edição desconhecida, sem data.

COSTA, Hermes. **Os Conselhos de Empresa Europeus: Na rota da fábrica global**. Lisboa: Fundação Friedrich Ebert, 1996.

COSTA, Hermes. Portuguese Trade Union Participation in Europe: The CGTP Affiliation with ETUC. **Oficina do CES**, Coimbra, n. 149, 2000.

COSTA, Hermes. “O sindicalismo na UE e MERCOSUL: etapas e caminhos em aberto”. In: ESTANQUE, Elísio et al (orgs.). **Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança: Portugal, Brasil e o contexto transnacional**. Coimbra: Edições Quarteto, 2004a.

COSTA, Hermes. “O sindicalismo português face aos Conselhos de Empresa Europeus”. In: SANTOS, Boaventura (org.). **Trabalhar o Mundo: Os caminhos do novo internacionalismo operário**. Porto: Edições Afrontamento, 2004b.

COSTA, Hermes. “O Sindicalismo na UE e MERCOSUL: etapas e caminhos em aberto”. In: ESTANQUE, Elísio et al (orgs.). **Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização**. São Paulo: Cortez Editora, 2005.

COSTA, Hermes. “Modalidades de cooperação laboral transnacional obstáculos e oportunidades para o sindicalismo ibérico”. In: BUIZA, Alfredo; PÉREZ, Enrique. **Relaciones Laborales y acción sindical transfronteriza**. Granada: Editorial Comares, 2009.

COSTA, Hermes. “Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas”. In: COSTA, Hermes; ESTANQUE, Elísio (orgs.). **O Sindicalismo Português e a Nova Questão Social: Crise ou Renovação?**. Coimbra: Edições Almedina, 2011.

COSTA, Hermes; ARAÚJO, Pedro (sd). **Os conselhos de Empresa Europeus: Alguns factos e números sobre a realidade portuguesa**. Edição desconhecida, sem data.

COSTA, Hermes; ARAÚJO, Pedro. Os acordos de Conselhos de Empresa Europeus envolvendo representantes de trabalhadores portugueses. **Oficina do CES**, n. 267, 2007.



ESTANQUE, Elísio. “Mudanças e clivagens no mundo do trabalho: novas tecnologias ou novas desigualdades? O caso português”. In: ESTANQUE, Elísio et al. (orgs.). **Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança**: Portugal, Brasil e o contexto transnacional. Coimbra: Edições Quarteto, 2004.

ESTANQUE, Elísio; FERREIRA, António Casimiro; COSTA, Hermes; LIMA, Teresa Maneca (orgs.). **Sindicalismo, Diálogo Social e Relações Laborais**: Para o Aprofundamento da Democracia no Trabalho. Coimbra: Centro de Estudos Sociais, 2005.

FELIPE, José. “Los trabajadores despalazados en el derecho y la jurisprudencia de la Unión Europea”. In: BUIZA, Alfredo; PÉREZ, Enrique. **Relaciones Laborales y acción sindical transfronteriza**. Granada: Editorial Comares, 2009.

FLORES, Joaquín. Los derechos humanos en el contexto de la globalización: tres precisiones conceptuales. **Actas do Colóquio Internacional – Direito e Justiça no Século XXI**, Coimbra, 2003.

FLORES, Joaquín. La complejidad de los derechos humanos. Bases teóricas para una redefinición contextualizada. **Revista Internacional de Direito e Cidadania**, São Paulo, v.1, n. 1, 2008.

FREIRE, João (coord.). **Atitudes face ao emprego, trabalho e tempo livre**: os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, 2000.

FREIRE, João. **Sociologia do Trabalho**: Uma Introdução. Porto: Edições Afrontamento, 2006.

HINKELAMMERT, Franz. La transformación del estado de derecho bajo el impacto de la estrategia de Globalización. **POLIS: Revista Latino Americana**, Santiago do Chile, n. 10, 2005.

HYMAN, Richard. Europeização ou erosão das relações laborais. In: ESTANQUE, Elísio et al. (orgs.). **Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança**: Portugal, Brasil e o contexto transnacional. Coimbra: Edições Quarteto, 2004.

KALLABIS, Rita. The challenges of the European Union and European Trade Unionism. In: KREIN, José et al. (eds.). **Sustainable growth development and labour**: progressive responses at local, national and global level. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2012.

KOVÁKS, Ilona. **As metamorfoses do emprego**: ilusões e problemas da sociedade da informação. Oeiras: Celta, 2002.

KOVÁKS, Ilona. **Flexibilidade de emprego**: riscos e oportunidades. Oeiras: Celta, 2005.

KOVÁKS, Ilona; CASTILLO, Juan José. **Novos modelos de produção: trabalho e pessoas**. Oeiras: Celta, 1998.

KOVÁKS, Ilona; CASACA, Sara Falcão; FERREIRA, José Maria Carvalho; SOUSA, Maria Teresa de. Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias. **SOCIUS Working Papers**, Lisboa, n.8, 2006.

LIMA, Maria da Paz Campos. O desmantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas. **Cadernos do Observatório sobre Crises e Alternativas**, Coimbra, n.8, 2016.

LÉNINE, Vladimir. **O Estado e a Revolução**. Lisboa: Edições Avante, 2011 [1917].

MARX, Karl. **Manuscritos Económico-Filosóficos de 1844**. Lisboa: Edições Avante, 1994 [1844]. MARX, Karl. **Salário, Preço e Lucro**. Lisboa: Edições Avante, 2004 [1865].

MARX, Karl. **O Capital - Tomo III**. Lisboa: Edições Avante, 1997 [1867].

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Lisboa: Edições Avante, 1997 [1848].

MUNCK, Ronaldo. Labour Dilemmas and Labour Futures. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter. **Labour Worldwide in the Era of Globalization**. Londres: Macmillan Press, 1999.

MYCONOS, George. **The globalizations of organized labour: 1945-2005**. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2005.

POULANTZAS, Nicos. **O Estado, O Poder, O Socialismo**. Lisboa: Moraes Editores, 1978.

RIBEIRO, Joana; LEITÃO, Nuno; GRANJO, Paulo. **Visões do Sindicalismo: trabalhadores e dirigentes**. Lisboa: Edições Cosmos, 1994.

SANTOS, Boaventura. Teses para a renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo. In: ESTANQUE et al. (orgs.). **Relações Laborais e Sindicalismo em Mudança: Portugal, Brasil e o contexto transnacional**. Coimbra: Edições Quarteto, 2004.

SENNET, Richard. **A Corrosão do Carácter: As Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo**. Lisboa: Terramar, 2001.

SILVA, Manuel. **Trabalho e Sindicalismo em Tempo de Globalização**. Maфра: Círculo de Leitores, 2007.

SILVA, Manuel. Trabalho e Sindicalismo: Questionamentos. **Oficina do CES**, Coimbra, n. 234, 2009.

TONI, Miriam. Visões sobre o trabalho em transformação. **Sociologias**, Porto Alegre, v.5, n. 9, 2003.

VALA, Jorge. Mudanças nos valores associados ao trabalho e satisfação com o trabalho. In: CABRAL, Manuel Villaverde; VALA, Jorge; FREIRE, João (orgs.). **Trabalho e Cidadania**. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 2000.

WADDINGTON, Jeremy. La syndicalisation en Europe Étendue du problème et éventail des réponses proposées par les syndicats. **Documents de travail pour l'Université d'été de la CES/ETUI-REHS des dirigeants syndicaux européens**, Florença, 2005.