

## **Das teorias e ideologias sindicais ao sindicalismo pragmático no setor bancário no início do século XXI <sup>1</sup>**

Maria Antónia Gaspar da Mota<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este artigo parte das primeiras teorias sindicais e percorre as diversas correntes de pensamento numa perspetiva histórica até à atualidade, tendo por base o triângulo de Hyman do sindicalismo de sociedade, classe e mercado.

Neste ensaio, pretende-se compreender como a evolução económica e sindical se traduziu na prática em novas formas de fazer sindicalismo e quais as alternativas encontradas para fazer face aos novos problemas laborais. Os sindicatos de hoje lutam por manter o equilíbrio entre o trabalho e o capital, sendo a perspetiva económica uma das soluções encontradas para manter os postos de trabalho e a sua própria sobrevivência.

**Palavras-chave:** Teoria; ideologia; sindicalismo.

### **Introdução**

O aparecimento do sindicalismo está historicamente relacionado com a Revolução Industrial na Europa, que se inicia a partir do século XVIII, em que os principais atores de classes são a burguesia e o proletariado. Ora, o antagonismo de interesses entre estas duas classes (Gumbrell-Mccormick e Hyman, 2010) foi aumentando com a industrialização e a precarização das condições sociais dos trabalhadores. A exploração capitalista desencadeou protestos do proletariado e nasceu uma certa consciência social. As organizações operárias tinham como objetivo a transformação social. Segundo Gumbrell-Mccormick e Hyman (2010) os sindicatos não se limitam a serem meros observadores no mercado do trabalho, são também protagonistas ativos, quer pela reivindicação de melhores condições de trabalho, quer pela via do diálogo na concertação social.

---

<sup>1</sup> Este ensaio é o resultado de uma reflexão na unidade curricular: “Trabalho e Sindicalismo e Globalização” lecionada pelo Professor Doutor Hermes Augusto Costa em 2016/2017 referente ao doutoramento em Relações do Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo.

<sup>2</sup> Doutoranda no Programa de Doutoramento de sociologia: Relações de trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo da FEUC-UC. Bancária e sindicalista no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB).

Porém, importa conhecer o passado e o percurso do sindicalismo a nível histórico para melhor o compreender na atualidade. Por conseguinte, começaremos por abordar de uma forma sintética e cronológica, percorrendo as várias teorias sindicais, desde o sindicalismo religioso até ao sindicalismo na perspetiva de Hyman como um triângulo situando-se em cada vértice a classe, a sociedade e o mercado, abordando também a perspetiva da teoria reformista e progressista do sindicalismo nórdico.

Por fim, far-se-á o contraponto com a crise no setor financeiro que se reflete nos sindicatos bancários portugueses e nas diferentes tomadas de posição perante os mesmos problemas do setor bancário.

### **1. Teoria versus ideologia e as teorias sindicais**

Não se pode falar em teoria sem falar em ideologia, por isso, é importante relacionar as várias teorias do sindicalismo com os pensamentos de vários autores acerca do conceito de ideologia. O conceito de teoria é mais abrangente do que meras leis. Assim, é preciso distinguir a ideologia da teoria. Entende-se por ideologia “um conjunto de ideias e crenças que oferecem uma visão que representa, muitas vezes, um elemento importante no contexto onde se desenvolve a teoria” (Larson e Nissen, 1987 *apud* Paquet, Tremblay e Gosselin, 2004, p. 296), ou seja, a ideologia incorpora a teoria, mas nem toda a teoria incorpora uma ideologia. Sobre ideologia muito se tem escrito e o conceito não é simples. Para Hegel a ideologia é “um complexo de ideias (teorias, convicções, crenças, métodos de argumentação)” (Slajov, 1996, p. 15). Em contrapartida, Bourdieu evita o uso do termo ideologia, por considerar que este induz a várias interpretações; prefere substituir ideologia por outros conceitos, tais como “dominação simbólica”, “potência simbólica” ou “violência simbólica” (Bourdieu e Eagleton, 1996, p. 266), uma vez que a palavra “ideologia” encerra em si vários significados.

Do mesmo modo, importa distinguir as várias teorias do sindicalismo, visto que estão relacionadas e/ou interligadas a vários autores/pensadores e/ou a correntes ideológicas. Tomaremos como fio condutor a categorização do sindicalismo de Paquet, Tremblay e Gosselin (2004), segundo as seguintes teorias: Sindicalismo moral; Sindicalismo psicológico; Sindicalismo de negócios; Sindicalismo de reforma social e Sindicalismo revolucionário. A primeira teoria defende uma conceção moralista,

diremos antes ética e religiosa do sindicalismo que vigora até 1930, onde prevalece uma forte influência da doutrina católica no sindicalismo por consequência das encíclicas papais “Rerum Novarum (Léon XIII 1891) e o Quadrigésimo Anno (Pio XI 1931)” (Costa, 2011, p. 20). Trata-se de um sindicalismo de inspiração cristã defensor da propriedade privada em que os problemas não residem no capital ou no conflito de classes, mas que busca o consenso, a paz e a justiça social com a intervenção do Estado e da Igreja, onde a reivindicação e greve são proibidas. Em suma, a Igreja em conjunto com o Estado representam um papel fundamental na conciliação dos interesses dos trabalhadores e patrões. Os defensores do sindicalismo psicológico (Carleton Parker e Robert Hoxie) entendem que os sindicatos deviam reivindicar condições de trabalho que respeitassem as necessidades individuais (psicológicas) dos trabalhadores. Esta concepção encara o trabalho como realização pessoal, ou seja, entende que a sindicalização preenche um vazio social. Hoxie (*apud* Paquet, Tremblay, & Gosselin, 2004, p. 301) rejeita a concepção marxista de classe, porque é impossível criar uma consciência de classe homogênea de todos os trabalhadores.

Richard Hyman (2001) sugeriu uma tipologia de sindicalismo com base no triângulo de “mercado, classe e sociedade”. Assim, na tipologia de “mercado”, situam-se os sindicatos enquanto atores económicos, por outras palavras, mais conhecido por sindicalismo de negócios que aceita as estruturas políticas e económicas da sociedade capitalista e tem por objetivo conquistar melhores benefícios económicos para os associados (Perlman, 1987 [1928]). Entre os teóricos mais conhecidos destacam-se John R. Commons e Selig Perlman, bem como o famoso Samuel Gompers que privilegia a defesa de melhores condições económicas para os trabalhadores através da negociação coletiva secundarizando a legislação. (Costa, 2011: 22; 41). Igualmente, Commons (1987 [1918]) desenvolve a teoria do movimento sindical americano com a defesa ao direito à propriedade privada, o mercado livre, o sufrágio universal e um sistema político democrático, ou seja, o sindicalismo económico personifica os elementos essenciais do liberalismo. De uma perspetiva mais simplista, o “sindicalismo de negócios” defende uma vertente puramente económica e livre da influência político-partidária, destacando a “consciência do emprego” em vez da “consciência de classe.” (Costa, 2011, pp. 22-23). Por um lado, os sindicatos funcionam como um instrumento para melhorar as condições de trabalho e a segurança no emprego dos trabalhadores com a aceitação do sistema

capitalista. Por outro lado, o nível de ação sindical centra-se na empresa dando primazia à negociação coletiva, ou seja, têm por base o modelo de mercado, em que o principal objetivo é garantir melhores condições económicas e de trabalho através da negociação coletiva. Sidney e Beatrice Webb (1897) desenvolveram uma teoria de sindicalismo de reforma social ao defenderem a negociação coletiva e privilegiar a relação económica (Hyman, 2001, p. 6) Acrescente-se que os Webb defendem que os sindicalistas são guiados por três doutrinas: em primeiro lugar, acima de tudo está o interesse do trabalhador, em segundo, a lei da oferta e da procura que regula o preço do trabalho através da negociação coletiva e por fim, o salário mínimo que representa uma reivindicação sindical para assegurar condições dignas de sobrevivência como alimentação e algum conforto (Webb e Webb, 1987 *apud* Paquet, Tremblay e Gosselin, 2004, p. 305).

Há ainda a visão marxista do sindicalismo, designada de sindicalismo revolucionário. De acordo com Marx, o capitalismo é um sistema no qual a classe burguesa controla a economia e o sistema político, oprime e explora os assalariados e nega-lhes o controlo económico e político do seu trabalho. Assim, há ainda uma outra perspetiva difundida por Lenine (1970) e Totsky, a visão «pessimista» defende que a consciência de classe não surge da classe operária, mas é oriunda de uma elite intelectual, na medida em que entende que o sindicalismo não permite atingir a consciência de classe. Por outro lado, há os defensores da visão «otimista» em que os sindicatos fomentam no desenvolvimento de uma consciência de classe, ao juntarem um grupo de operários e ao criar uma massa homogénea de indivíduos a fim de defender os seus interesses. (Paquet, Tremblay e Gosselin, 2004, p. 307). A conceção do sindicalismo de classe, de acordo com o modelo de Hyman (2001), situa-se no vértice do triângulo por oposição aos sindicatos enquanto atores económicos. Também Karl Marx defende que os sindicatos nunca podiam ser instituições económicas e deveriam substituir o poder do capital (Marx *apud* Costa, 2011: 23).

Após a segunda guerra mundial, o paradigma sindical privilegia a análise funcional sem negligenciar as bases ideológicas. Fala-se de perspetivas unitaristas, pluralistas e radicais sendo o objeto de estudo o grupo de pressão, do papel do ator sobre a produção de regras de trabalho e a negociação coletiva.

Assim, por um lado, a perspectiva unitarista nasce da economia clássica e da psicologia industrial e desenvolve-se a partir das ciências da gestão e dos recursos humanos em que consideram os sindicatos contraproduativos ao acrescentarem um custo ao trabalho. Os sindicatos impõem regras rígidas de trabalho às empresas que impedem o seu desempenho eficiente. O trabalhador é visto de forma isolada em que não há interesse de classe ou de grupo. (Paquet, Tremblay e Gosselin, 2004, p. 308). Já Henry Simons (1944) defende a tese que os sindicatos têm como objetivo reduzir a produção e aumentar os custos. Resumindo, os sindicatos defendem uma minoria que obtém uma vantagem que, por sua vez, aumentam os custos de produção, o que, no fim, se reflete no preço da mercadoria que o consumidor tem de pagar.

Por outro lado, o sistema pluralista assenta numa sociedade capitalista com uma diversidade de interesses socioeconómicos. O sindicalismo na tipologia de “sociedade” em que os sindicatos têm um papel ativo no processo de negociação do trabalho, uma vez que definem e limitam as regras de contratar e despedir, pode concluir-se que a negociação coletiva tem uma dimensão política e económica através da influência dos sindicatos. (Hyman, 2001, p. 14). As lutas sindicais tendem a centra-se em questões financeiras, onde é possível chegar ao compromisso através da negociação coletiva e desencorajam as reivindicações para resolver questões de poder e controle no trabalho. (Hyman 1989 *apud* Paquet, Tremblay e Gosselin, 2004, p. 311). Deste modo, o sindicalismo assume-se tanto uma oposição ao capitalismo como um componente do mesmo. Este, pode parar a produção, mas, através da negociação colectiva, permite assegurar uma produção contínua (Hyman 1989). Pode, assim, afirmar-se que o sindicalismo de sociedade evoluiu do conceito da tradição e costume na comunidade para o contrato escrito (formal) (Costa, 2011: 27).

## 2. Discussão e visão contemporânea

Historicamente, os sindicatos desenvolveram-se em setores de importância estratégica. As instituições de controlo (Estado) eram favoráveis ao sindicalismo, o que explica o seu desenvolvimento em Portugal durante a ditadura Salazarista (1933-1974) em que prevaleceu um sindicalismo de “corporativismo estatal” (Rodrigues, 1990, p. 46), ou seja, o Estado admite as classes sociais e os sindicatos, mas pretende minimizar ou erradicar os conflitos laborais. Contudo, Salazar eliminou o anarco-sindicalismo e instituiu o sindicalismo tipo corporativista-fascista (inspirado na “carta del lavoro” de Mussolini) que se caracterizava pela imposição de um único sindicato por distrito, com um único modelo de estatutos (unicidade sindical), sendo proibida a greve e exigido a submissão aos “interesses da nação”, ou seja, ao regime totalitário em vigor (Seabra, 2013, p. 14).

No pós-25 de Abril de 1974, houve a ocupação comunista dos sindicatos e manteve-se uma “...visão do mundo laboral fixada nas velhas contradições de classe, herdada do marxismo...” (Estanque, 2005). Após uma rutura ideológica com a CGTP<sup>3</sup> surge em 1978 a UGT<sup>4</sup> com cerca de duas dúzias de sindicatos (Seabra, 2013, p. 22).

Por conseguinte, atualmente em Portugal, existem três confederações sindicais – a CGTP, UGT e USI<sup>5</sup> – que, do ponto de vista de Damasceno Correia (2016, p. 117), são representativas dos vários modelos sindicais existentes: modelo de dependência; modelo de interdependência e modelo de independência em relação aos aparelhos político-partidários.

A primeira, a CGTP, caracteriza-se pela subordinação da estratégia e das táticas sindicais ao PCP, sendo por isso alvo de instrumentalização político-partidária. A CGTP-IN posiciona-se numa relação entre classe e sociedade, com uma orientação mais de mobilização de classe, a transformação social e o conflito o trabalho e o capital, em simultâneo com a negociação coletiva.

Quanto à UGT, tem por base a lógica reformista, pauta-se pela cooperação, com vista a obter os melhores resultados para os seus associados, posiciona-se entre sociedade e

---

<sup>3</sup> CGTP – Confederação Geral Trabalhadores Portugueses.

<sup>4</sup> UGT- União Geral dos Trabalhadores.

<sup>5</sup> USI – União Sindicatos Independente.

mercado, privilegiando o diálogo, a negociação coletiva e a integração social e ainda a mobilização social. A estratégia negocial é flexível e tende a fazer cedências. Contudo, esta encontra-se na área de influência do PS em coligação com o PSD, uma vez que o secretário-geral é do PS e a presidente é do PSD.

Já a USI preconiza uma ação independente e apartidária. Esta confederação rejeita a subordinação a qualquer poder, seja partidário ou religioso e a pretensão hegemónica das principais centrais sindicais, politicamente comprometidas. Do ponto de vista do triângulo de Hyman a USI posiciona-se entre o mercado e a sociedade com recurso à negociação coletiva. Segundo António Damasceno Correia (2016) a independência partidária é uma mais-valia importante na luta sindical, razão por que considera as associações sindicais independentes mais vocacionadas para salvaguardar o interesse dos seus membros (Correia, 2016, p. 117). Esta ideia confirma-se no artigo “Os sindicatos, da política e dos partidos: É possível uma nova configuração?” (Gumbrell-McCormick e Hyman, 2010, pp. 13-15) em que há o envolvimento na política, na medida em que a regulamentação do mercado de trabalho envolve questões políticas, mas também dá conta que há um número significativo de sindicalistas europeus que criticam as ligações políticas das suas organizações sindicais por considerarem um motivo para a não-filiação dos trabalhadores. Também, Paulo P. de Almeida defende que em Portugal o sindicalismo independente tem vindo a afirmar-se, ao registar “uma acrescida visibilidade e capacidade de intervenção” social (Almeida, 2009, p. 28).

A USI é composta por 12 sindicatos<sup>6</sup> (USI, 2017) e orienta a sua intervenção, como refere os seus estatutos,<sup>7</sup> pelos princípios do sindicalismo democrático, livre e independente. É liderada pelo SNQTB<sup>8</sup>, constituído em 1983 assume-se como uma instituição pluralista, prestadora de serviços. Ou seja, desenvolveu a sua ação para além da esfera da luta sindical não se limitando à negociação coletiva para revisão da tabela salarial e do ACT bancário e no apoio jurídico, vai mais longe ao constituir-se como um projeto social global. Adicionalmente, o SNQTB implementou uma estratégia arrojada na área empresarial, com a criação de uma mediadora de seguros (MIS) e na participação e gestão de uma Sociedade Gestora de Fundos (SGF). De acordo com Lester

---

<sup>6</sup> Sindicatos filiados na USI são: SNQTB, SIB, ASPAS, ASPL, SINERGIA, SNAQ, ASSIFECO, SICOS, FENTCOP, SICOMP, SIFA e SITAP.

<sup>7</sup> Aprovados na assembleia geral constituinte de 18 de novembro de 2000 e acessíveis em [www.usi.pt](http://www.usi.pt).

<sup>8</sup> SNQTB – Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

(1958), este paradigma sindical reflete a maturidade dos sindicatos e são entidades com interesses mais ou menos corporativistas que procuram acrescentar certos serviços aos seus membros. Certamente a evolução da ação sindical no paradigma do sindicalismo de negócios, em que são exemplo os sindicatos norte americanos, não só aceitaram o sistema capitalista como se apropriaram das suas ferramentas. Nomeadamente, ao adquirirem ações de empresas através dos fundos de pensões e passam a influenciar as decisões de negócios e de relações de trabalho das empresas e a gestão utilizando o direito de voto nas assembleias gerais (Paquet, Tremblay e Gosselin, 2004, p. 313). Aqui também há alguns pontos similares com o sindicalismo praticado em Portugal pelo SNQTB e pelo Sindicato dos Pilotos de Aviação Civil, na medida em que são acionistas de uma sociedade privada gestora de fundos (SGF) onde detêm os fundos de pensões PPR dos seus associados. (SGF, 2017). No passado recente, o SNQTB era detentor de uma carteira de ações na área da banca. A estratégia, implementada pelas direções anteriores, tinha por objetivo aumentar a capacidade de influência junto das administrações dos Bancos e ter uma voz ativa nas assembleias gerais – entretanto, a direção atual desfez-se das posições acionistas, devido à conjuntura económica desfavorável. Exemplar deste paradigma sindical é a ação do sindicalismo canadiano dos anos 2000, em que os sindicatos lutam por conseguir interesses mais gerais dos assalariados junto do Estado e da sociedade. Pode ser considerado como sindicalismo do tipo neoliberal em virtude de ter por base o economicismo liberal que minimiza o papel do Estado e maximiza o papel do mercado e admite o mercado como distribuidor dos recursos, como garante do crescimento económico e como protetor da liberdade do indivíduo (Gall, Wilkinson e Hurd, 2011, p. 2).

Acrescente-se que ao analisar as organizações sindicais canadianas, estas podem ser consideradas na sua maioria do tipo social-democrata ou pluralista. O campo de ação do sindicalismo ou o seu nível de intervenção varia de acordo com o contexto económico e político, assim em períodos de estabilidade económica os sindicalistas defendem reivindicações sociais, assegurando que os empregos e as condições de trabalho estão protegidos (Paquet, Tremblay e Gosselin, 2004, p. 314). Há um paralelismo com o caso português, durante o período de expansão da banca e da economia, o SNQTB valeu-se de ferramentas do sistema capitalista para tentar influenciar decisões de negócios e relações laborais na banca, como por exemplo quando negociou o AE mais vantajoso



para os trabalhadores do BCP. Por isso, os sindicatos do séc. XXI têm uma diversidade de formas de organização e de orientações ideológicas. Nos três tipos de sindicalismo europeu associado a orientações ideológicas distintas, o sindicalismo atual poderá tomar diversas formas posicionando-se mais para a sociedade, classe ou mercado (Hyman, 2001, p. 1) conforme o que alguns sindicatos privilegiam, uns defendem uma relação mais cooperativa com os patrões e limitam a sua intervenção a questões profissionais, enquanto outros, lutam por questões sociais como a habitação, o emprego, o acesso a creches ou a democracia política. A frequência da intervenção política varia segundo os recursos de cada sindicato e não nas diferenças das posições ou das reivindicações (Paquet, Tremblay e Gosselin, 2004, p. 314). Portanto, o poder dos recursos dos sindicatos é de quatro tipos, o poder estrutural relacionado com a especialização profissional, o poder associativo dos seus membros, o poder organizacional relacionado com a sindicalização e a capacidade de mobilização e por fim o poder institucional que resulta dos anteriores (Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013, pp. 30-31).

A atual conjuntura económica teve impacto negativo na banca e, por inerência, no SNQTB. Devido à crise económica os bancos portugueses, tiveram de reduzir custos através do encerramento de balcões, cortes salariais e despedimentos. Assistimos à resolução do BES e à constituição do Novo Banco em agosto de 2014, bem como à “venda” do BANIF ao Santander Totta. Esta crise socioeconómica é sinónima de dificuldades e desafios acrescidos para os sindicatos da banca. Ao invés de negociar reivindicações salariais e outras regalias, os sindicatos bancários foram obrigados a “cerrar fileiras” para manter os postos de trabalho. No caso do BCP, os parceiros sociais, SNQTB incluído, aceitaram a redução salarial temporária em troca da manutenção dos postos de trabalho. Pelo contrário, no caso do Novo Banco tal não foi possível e houve casos de despedimento coletivo. Assim, perante conselhos de administração irredutíveis, a negociação sindical resumia-se à aceitação do mal menor. Conclusão, restou negociar as melhores condições financeiras nas rescisões dos contratos de trabalho para os trabalhadores e garantir o acesso ao sistema de saúde SAMS (no caso Novo Banco, os funcionários com mais de 50 anos mantiveram o SAMS vitalício, algo nunca antes conseguido e que pode ser considerada uma vitória sindical, na medida que esta foi a primeira vez que tal sucedeu). O Novo Banco é o caso mais problemático da

banca portuguesa, após a resolução do BES, em agosto de 2014, o seu “sucessor” é a cobaia de uma experiência europeia para um problema português. O dilema que se coloca: é vender o banco ou nacionalizar? Vender o Banco ao melhor preço de oferta, ou seja, ao “desbarato” após estes meses todos de descrédito e perda de valor a um fundo americano (*Lone Star*) que com base no seu curriculum não augura nada de bom. Por outras palavras, será muito bom para o “fundo abutre” que desmantelará o Banco, venderá em parcelas e despedirá os trabalhadores, “mas vender o Novo Banco desta forma é convidar John Grayken a destruir-nos valor e pagar-lhe” (Tavares, 2017). Ou a outra alternativa é a nacionalização temporária defendida pelo sindicato dos quadros bancários (SNQTB, 2017) e por mais alguns nomeadamente Rui Rio no jornal o Público de 12 de janeiro de 2016, (Gomes e Lopes, 2016) bem como, Nuno Morais Sarmiento, Manuela Ferreira Leita, Vera Jardim e Daniel Bessa (Lopes, 2017). Infelizmente quanto aos outros sindicatos da UGT e CGTP não tomaram qualquer posição quanto a um eventual destino para o Novo Banco. Na página eletrónica do Sindicato dos Bancários do centro a última publicação foi de 9 de janeiro: “Sindicato dos Bancários do Centro associa-se ao luto do antigo Presidente da República Mário Soares” (Sindicato Bancários do Centro, 2017), enquanto o Sindicato do Sul e Ilhas (SBSI) reproduz uma notícia do Dinheiro Vivo do dia 12 de janeiro cujo título é: “Governo e *Lone Star* tentam compromisso no Novo Banco” (Vivo, 2017). Resta questionar afinal qual é a posição do maior sindicato dos bancários, apoia a nacionalização temporária ou é favorável à solução do governo na venda do Novo Banco à *Lone Star*? O SBSI tem em mãos um problema enquanto empregador com cerca de 1700 trabalhadores os quais decretaram greve no dia 11 de janeiro uma vez que a Direção do SBSI solicitou caducidade dos IRCT's à semelhança do que fizeram os Bancos (SBSI, 2017).

Diante disto, a principal atividade dos sindicatos atuais é a negociação coletiva, no caso particular do SNQTB, este negociou recentemente o Acordo de Empresa do Montepio Geral e o do Millenium BCP, cujas negociações os sindicatos conseguiram a manutenção do SAMS e evitaram o despedimento coletivo nos próximos dois anos. Em contrapartida as entidades patronais conseguiram a congelamento dos salários e o aumento da idade da reforma. Apesar dos tempos difíceis, que não raras vezes resultam em paralisia institucional, o SNQTB encetou uma nova estratégia sindical – também por conta da renovação dos seus dirigentes –, assente no reforço do diálogo com os vários

partidos políticos e na mediatização das suas posições, com vista a potenciar a defesa dos interesses dos trabalhadores bancários. A atual direção “instrumentaliza” a seu favor meios de comunicação social (com a proliferação de entrevistas) e as novas tecnologias, fomentando a divulgação de informação via Facebook e pelo canal You Tube (SNQTB, 2017). Em termos práticos, o SNQTB está a agir como um verdadeiro grupo de pressão (Correia, 2016, p. 45), característica mais típica dos sindicatos das sociedades democráticas avançadas e que representa uma rutura com os modelos de atuação mais tradicionais. Já em países com uma forte participação da sociedade, que se designa de “corporativismo societário” (*societal corporatism*), o sistema de representação é regulado por instituições únicas, não competitivas, que possuem o monopólio da representação e influenciam o governo. São exemplo deste tipo de sindicalismo os casos da Suécia, Suíça, Holanda, Noruega e Dinamarca e ainda outros países considerados democráticos e pluralistas que viriam a seguir os mesmos passos para este tipo de corporativismo, nomeadamente: os Estados Unidos, a Grã-Bretanha, a Alemanha Ocidental entre outros países desenvolvidos do mundo ocidental em que a vida associativa se encontra muito desenvolvida e institucionalizada (Rodrigues, 2009, p. 49). Com base na experiência sindical dos países do norte da Europa, esta serve de inspiração ao sindicalismo independente em Portugal. Salientam-se algumas das características do sindicalismo praticado na Dinamarca, Finlândia, Noruega ou na Suécia quanto à legislação de políticas sociais e laborais nomeadamente no recurso às “negociações entre Parceiros Sociais e não através da lei”; o salário mínimo não existe, prevalecem as negociações entre os parceiros sociais que definem o salário; a taxa de sindicalização é elevada acima dos 85%; há ainda uma boa adesão e aceitação dos trabalhadores aos serviços dos sindicatos em matérias de “proteção social e financeira nos períodos de desemprego, bem como os seguros de saúde, os empréstimos bonificados ou o apoio na negociação individual dos salários.” Em suma, na década de 90 renasce o interesse sobre os modelos de governação tripartida, em que se coloca a “questão de qual a melhor forma de dividir as responsabilidades entre Governo, Empregadores e Sindicatos” (Almeida, 2009, pp. 37-38).

## **Conclusão**

Atualmente a exploração do trabalhador é feita de forma mais subtil e “quase” consentida. A relação entre empregador e trabalhador mudou e a nova legislação conduziu à desregulamentação das leis laborais com a flexibilização e precarização do trabalho, retirando aos sindicatos grande parte do poder de defesa dos trabalhadores, num conceito neoliberalista com claro prejuízo para a classe trabalhadora. Com efeito, o trabalho precário, com proteção social diminuída é uma tendência preocupante e crescente, não só nas gerações mais jovens como nas mais maduras.

Por outro lado, o sindicalismo e as primeiras associações de trabalhadores cresceram lado a lado, com o capitalismo transformaram-se em organizações com muito poder nas empresas, na economia e até na política das democracias capitalistas. Os dirigentes sindicais administram verdadeiras empresas com muitos recursos e com algum poder que interfere na política e na gestão da sociedade e do Estado. (Rodrigues, 2009, p. 28). O desafio sindical no futuro passa, por isso, pela capacidade de construir pontes com todos os segmentos de trabalhadores. Os sindicatos têm de ser capazes de sair da sua zona de conforto e contribuir para a criação de um projeto político mais justo, equilibrado e abrangente. Não basta idolatrar a liberdade e crescimento económicos, sob o discurso dos mercados. Há que redescobrir novas formas de defender os interesses e direitos dos trabalhadores, mesmo que isso represente fazer frente ao capitalismo desmedido. A médio prazo, é a própria sobrevivência dos sindicatos que está em causa.

O crescimento económico e elevados padrões de vida estão ligados ao neoliberalismo porque a liberdade económica conduz a um maior investimento de capital e com melhores resultados. Igualmente importante é a liberdade económica que é vista como precursor da democracia política. Para Hobhouse a democracia tem prioridade sobre a propriedade privada e sobre o mercado. O sistema do mercado livre não tem nenhum direito em especial, tudo depende de como funcionam os objetivos de justiça e liberdade que a economia proporciona ao cidadão (White, Butt e O'Neill, 2012, p. 10).

Através do percurso e das experiências sindicais, desde o seu nascimento ao sindicalismo de negócio americano e apesar das lições aprendidas ao longo da história sindical, podemos afirmar que o sindicalismo dos dias de hoje, continua preso às conceções socialistas com base numa ideologia marxista da luta de classes (burguesia e

proletariado), sendo o capital considerado o inimigo. Em Portugal, a sociedade, a economia e a política evoluíram a par e passo com o capitalismo e a democracia, apesar deste não ser o sistema perfeito, é melhor que os seus antecessores. A evolução sindical não tem acompanhado a economia ao mesmo ritmo, nem tem sido suficientemente defensora da classe trabalhadora. O que talvez justifique a baixa taxa de sindicalização em Portugal, de apenas 19 por cento (Sousa, 2011) dos trabalhadores na globalidade e 11 por cento no setor privado, de acordo com um estudo do Banco de Portugal (Portugal e Vilares, 2013, p. 65).

Com a crise financeira e a nuvem negra do despedimento coletivo, os sindicatos sentem-se impotentes para encontrar soluções que defendam os trabalhadores. Por isso, os sindicatos bancários tiveram de inovar e encontrar soluções razoáveis num duelo desigual, sem armas de luta eficazes em cenários de despedimento coletivo ou de caducidade do ACT. Nomeadamente, seguindo o exemplo do sindicalismo português independente com inspiração nos modelos sindicalistas praticados nos países nórdicos, que tem uma elevada taxa de sindicalização e sucesso. Seria lógico adaptá-los à realidade portuguesa, ao utilizar instrumentos típicos do capitalismo para obter mais valias financeiras do mercado e redistribuir aos seus associados. Este tipo de visão, dos sindicatos com base na sociedade, que valoriza o diálogo social e os sindicatos enquanto parceiros sociais contribui para a democracia sindical. É o caso de alguns países considerados democráticos como Suécia, Suíça, Holanda, Noruega e Dinamarca em que prevaleceu o sindicalismo de “corporativismo societário”, nos quais a vida associativa tem uma forte presença e detêm o monopólio da representação sindical (Rodrigues, 1990, p. 46).

## Bibliografia

- Sindicato Bancários do Centro. (9 de janeiro de 2017). *Sindicato dos Bancários do Centro associa-se ao luto do antigo Presidente da República Mário Soares*. Obtido de Sindicato Bancários do Centro: <https://www.sibace.pt/informacao/mario-soares/>
- Almeida, P. P. (2009). *O sindicato-empresa uma nova via para o sindicalismo*. Lisboa: Bnomics.
- Bourdieu, P., & Eagleton, T. (1996). A Doxa e a vida cotidiana: uma entrevista. In S. Z. Org., *Um mapa da ideologia* (pp. 265-278). Rio de Janeiro: Contraponto.
- Commons, J. R. (1987 [1918]). American labour history. In S. Larson, & B. (. Nissen, *Theories of the labor movement* (pp. 134-139). Detroit: Wayne State University Press.
- Correia, A. D. (2016). *Manual de Relações laborais*. Lisboa: Lidel.
- Costa, H. A. (2011). Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas. In E. Estanque, & H. A. Costa, *O sindicalismo Português e a nova questão social - Crise ou renovação?* (pp. 13-48). Coimbra: Almedina.
- Estanque, E. (junho de 2005). Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo. *Revista crítica de ciencias sociais, nr 71*, pp. 113-140.
- Gall, G., Wilkinson, A., & Hurd, R. (2011). *The international Handbook of labour unions*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Gomes, M., & Lopes, M. (2016). Rui Rio também é a favor da nacionalização temporária do Novo Banco. *Jornal o Público*.
- Gumbrell-Mccormick, R., & Hyman, R. (2010). *Os sindicatos, da política e dos partidos: é uma nova configuração possível?* London: Sage Publications.
- Gumbrell-Mccormick, R., & Hyman, R. (2013). *Trade Unions in Western Europe Hard Times, hard Choices*. Oxford: Oxford.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism: between market, class and society*. Londres: Sage.
- Lopes, M. (11 de 01 de 2017). *Nacionalização Novo Banco*. Obtido de Jornal o Público: <https://www.publico.pt/2017/01/11/politica/noticia/nacionalizacao-temporaria-do-novo-banco-ganha-apoios-a-esquerda-e-a-direita-1757867>
- Paquet, R., Tremblay, J.-F., & Gosselin, É. (2004). Des théories du syndicalisme - Synthèse analytique et considérations contemporaines. In *Relations industrielles/Industrial Relations, Vol 59, N°2* (pp. 295-320).
- Perlman, S. (1987 [1928]). A theory of labour movement. In S. Larson, & B. (. Nissen, *Theories of the labor movement* (pp. 161-173). Detroit: Wayne State university Press.

- Portugal, P., & Vilares, H. (2013). A Sindicalização e os sindicatos. *Boletim Económico Banco de Portugal*, pp. 65-76.
- Rodrigues, L. M. (1990). *Partidos e sindicatos Escritos de sociologia política*. Rio de Janeiro: Ática.
- SBSI. (11 de 01 de 2017). *Greve de trabalhadores do SBSI/SAMS*. Obtido de SBSI: <http://www.sbsi.pt/atividadesindical/informacao/Noticias/Pages/Greve-de-trabalhadores-do-SBSISAMS.aspx>
- Seabra, T. D. (2013). *Os sindicalistas social-democratas portugueses Importância sócio-profissional e sindical Perspectiva Histórica*. Porto: Tecnicromo.
- SGF. (07 de janeiro de 2017). *Sociedade gestora de Fundos*. Obtido de [www.sgf.pt](http://www.sgf.pt): <http://www.sgf.pt/index.php?id=74>
- Slajov, Z. (1996). Introdução. In Z. S. Org, *Um mapa da ideologia*. Rio de Janeiro: Contraponto.
- SNQTB. (09 de janeiro de 2017). *NOVO BANCO UMA SOLUÇÃO COM FUTURO*. Obtido de SNQTB: [http://www.snqtb.pt/SNQTB/userfiles/file/Circulares%20e%20Comunicados/SNQTB/2017/Comunicado\\_02\\_09012017.pdf](http://www.snqtb.pt/SNQTB/userfiles/file/Circulares%20e%20Comunicados/SNQTB/2017/Comunicado_02_09012017.pdf)
- SNQTB. (12 de 01 de 2017). *SNQTB*. Obtido de SNQTB: <http://www.snqtb.pt/SNQTB/site/>
- Sousa, H. J. (2011). *Sindicalização: a vida por detrás das estatísticas*. Lisboa.
- Tavares, R. (07 de 01 de 2017). *Negócios à moda do faroeste*. Obtido de Jornal o Público: <https://www.publico.pt/2017/01/06/economia/noticia/negocios-a-moda-do-faroeste-1757264>
- USI. (13 de 01 de 2017). *Filiados*. Obtido de USI: <http://www.usi.pt/filiados/>
- Vivo, D. (12 de 01 de 2017). *Governo e Lone Star tentam compromisso no Novo Banco*. Obtido de SBSI: <http://www.sbsi.pt/atividadesindical/informacao/ComunicacaoSocial/pages/Governo-e-Lone-Star-tentam-compromisso-no-Novo-Banco.aspx>
- White, S., Butt, D., & O'Neill, M. (2012). Liberalism and Trade Unions. *The Philosophy of Trade Unions Issue 4 Volume 18*, p. 10.