

HERMES AUGUSTO COSTA

**CENÁRIOS DE TRANSFORMAÇÃO
LABORAL EM FINAL DE SÉCULO**

nº 106
Abril, 1998

Oficina do CES
Centro de Estudos Sociais
Coimbra

OFICINA DO CES

Publicação Seriada do

Centro de Estudos Sociais

Praça de D. Dinis

Colégio de S. Jerónimo, Coimbra

Correspondência:

Apartado 3087, 3000 Coimbra

Hermes Augusto Costa

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
e Centro de Estudos Sociais

Cenários de transformação laboral em final de século*

Introdução

A intensidade espacio-temporal de transformações a que a “era da globalização” habituou as sociedades nacionais em final de século fez com que estas tivessem que se ajustar aos distintos ritmos de mudança global ocorridos nos planos económico, político, social, cultural, religioso, etc. Em diferentes sociedades nacionais e em variados sectores de uma mesma sociedade acentuaram-se tendências fortemente diferenciadoras e de incidência incerta. O domínio laboral é porventura um daqueles em que melhor são perceptíveis as vulnerabilidades face à globalização e onde, em simultâneo, as incertezas se apresentam cada vez mais como certezas.

Este texto recupera superficialmente algumas das transformações que neste século incidiram sobre a estrutura e organização do trabalho e procura, num segundo momento, ir ao encontro dos efeitos da globalização sobre o trabalho. Atendendo que no domínio laboral é urgente repensar desafios, o

* - Este texto constitui uma versão revista e aumentada do capítulo “Sindicalismo e Globalização: Escalas, Teorias e Impactos” desenvolvido em Costa (1997). Enquadra-se igualmente nos Projectos de Investigação “A Sociedade Portuguesa perante os Desafios da Globalização: modernização económica, social e cultural” — financiado pelo Programa PRAXIS XXI (PRAXIS/2/2.1/CSH/637/95), em curso no Centro de Estudos Sociais — e “O Movimento Sindical Português Perante os Desafios da Globalização”- Ref. PRAXIS PCSH/P/SOC/118/96, financiado pela JNICT (actual Fundação para a Ciência e Tecnologia), também em curso no Centro de Estudos Sociais.

O autor agradece a leitura atenta e os comentários oportunos que os colegas Elísio Estanque, Nuno Serra e António Casimiro Ferreira fizeram a este trabalho.

presente *paper* termina com um levantamento de possíveis focos identitários suscitados em redor do trabalho. Tendo como pano de fundo a problemática do sindicalismo, procura-se, assim, captar a evolução dos processos de trabalho à entrada do novo milénio, situando-a em três aspectos fundamentais: transformações, impactos e identidades.

1. Sinais de transformação laboral

Tivemos ocasião de salientar noutros trabalhos (Costa, 1996a: 3; 1996b: 17) que o estudo do movimento sindical convoca a nossa atenção para metáforas como as de “aldeia global”, “fábrica global”, “terra pátria” ou “nave espacial”, etc., mediante as quais se poderão vislumbrar os contornos de uma *sociedade global*. Por exemplo, a metáfora da “fábrica global” de que fala Octavio Ianni (1994: 12 e ss.) é particularmente ajustada para nos mostrar que o mercado, as forças produtivas, a nova divisão internacional do trabalho e a reprodução ampliada do capital se desenvolvem a uma escala mundial. Além disso, a “fábrica global” é acompanhada e reforçada quer por artigos escritos nas colunas de jornais e revistas, quer por noticiários radiofónicos ou televisivos, quer ainda pelas informações que circulam nas redes informáticas. Daí que se possa dizer, parafraseando Vale de Almeida (1996), que o emprego, as condições de trabalho ou a qualidade de vida numa aldeia (um local) não dependem apenas do poder reivindicativo face aos patrões da aldeia, isto é, face aos “patrões locais”, na medida que mesmo estes dependem quer de capitais internacionais, quer de acontecimentos políticos que são cada vez mais formas de regulação do mercado.

Que aspectos devem, então, ser mencionados como reveladores de transformações ao nível das estruturas sindicais? Lembra Visser que o século

XX veio confirmar, para o sindicalismo, a conquista de direitos civis e políticos. Por sua vez, a “expansão da negociação colectiva transformou o sindicato numa instituição, uma parte sem a qual os mercados de trabalho na Europa seriam muito diferentes. A crise, o desemprego, o fascismo e a guerra conduziram a uma adicional integração nacional do movimento operário, em parte porque os sindicatos estavam envolvidos na co-gestão de políticas sociais e económicas gerais e de sistemas de segurança social” (Visser, 1995: 64).

Depois da Segunda Guerra Mundial, o modelo dominante de relações de trabalho assentou, em especial no Norte da Europa, em sindicatos e associações patronais fortes e centralizados, que articulavam a sua capacidade de actuação com a dos próprios governos. Neste cenário, o movimento sindical adquiriu um amplo reconhecimento e tornou-se parte integrante dos processos nacionais de promoção de bem-estar. O fordismo confirmava-se, então, como modelo de relação salarial dominante. Como todo e qualquer “modelo de desenvolvimento” (praticado à escala nacional), o fordismo pode ser analisado, na perspectiva de Lipietz (1992; 1996), segundo três planos: por um lado, enquanto princípio geral de organização do trabalho (ou “paradigma industrial”), foi um prolongamento do taylorismo pela mecanização; por outro lado, enquanto estrutura macro-económica (ou regime de acumulação, ou estrutura social de acumulação), implicou que os ganhos de produtividade resultantes dos seus princípios organizacionais tivessem a sua contrapartida quer no crescimento dos investimentos financiados pelos lucros, quer no crescimento do poder de compra dos trabalhadores assalariados; em terceiro lugar, enquanto sistema de regras de jogo (modo de regulação), o fordismo implicou uma contratualização de longo prazo da relação salarial, com limitações rígidas face aos despedimentos, assim como um programa de crescimento do salário indexado à inflação e à produtividade geral. Além destes

três aspectos, poderíamos ainda acrescentar um outro que, segundo Jessop, deve ser levado em consideração: o que perspectiva o fordismo como padrão geral de organização social (*societalization*) que envolve “o consumo de mercadorias massificadas e estandardizadas nos lares de família nucleares e o fornecimento de bens e serviços colectivos estandardizados pelo Estado burocrático” (Jessop, 1994a: 254)¹. Este mesmo autor refere ainda que, por vezes, o fordismo se traduziu numa co-presença ou num envolvimento estrutural ou numa coordenação estratégica destes quatro pontos acabados de enunciar.

Ainda no âmbito do cenário resultante da Segunda Grande Guerra, e, referindo-se aos países industrialmente mais avançados onde foi possível pôr em prática o compromisso social do pós-guerra, Regini identifica algumas características do “modelo sueco”: “keynesianismo como instrumento para a gestão política da economia capitalista; o Estado-Providência e o pleno emprego como mecanismos redistributivos e de garante de consenso; neocorporativismo como disposição institucional de relações consensuais entre o governo e os interesses organizados; a social democracia como cenário político e ideológico global” (Regini, 1995: 8). Mas esta visão de prosperidade foi-se diluindo. A crise do petróleo no início da década de setenta pôs a nu a vulnerabilidade das economias europeias. Enquanto vastas camadas da população empregada, assim como os sindicatos, exerciam pressões crescentes, ocorriam desenvolvimentos externos que restringiam o espaço de manobra das entidades empregadoras e dos governos. Estes, ainda que tivessem procurado intensificar as formas de cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores no sentido de melhor controlar tais desenvolvimentos, acabaram por aceitar fazer concessões por forma a alcançar acordos (cada vez

¹ - Ver igualmente Jessop (1994b: 14) e Amin (1994: 9-10).

menos firmes) com as referidas organizações. Ao mesmo tempo, a base de apoio popular dos mesmos governos torna-se cada vez menor (Visser, 1995: 64-65).

É um dado adquirido que a progressiva degradação das condições de trabalho colocou, a partir dos anos setenta, novas exigências sobre os orçamentos de Estado, em especial para fazer face ao aumento do desemprego que ia constantemente agravando a crise fiscal do Estado. Os debates a respeito de iniciativas como as de privatização suscitaram também uma avaliação dos limites da actividade económica do Estado. Ao mesmo tempo que o papel do Estado e as políticas públicas são postos em causa, é também questionado o papel dos sindicatos. Como refere Crouch (1990: 326), a respeito do Reino Unido, os conservadores, pela mão da Sra. Thatcher, iniciaram uma “rejeição do compromisso” nacional estabelecido desde a década de quarenta ao nível das relações industriais, decorrendo dessa rejeição uma intenção do governo britânico em ver reduzida a importância dos sindicatos. Isso mesmo é confirmado por Waddington (1995: 31 e ss.), que salienta que no Reino Unido a adopção de políticas centradas na flexibilidade e na desregulamentação foi acompanhada de uma restrição, pela via legislativa, da influência sindical. Entre 1980 e 1993, os governos conservadores do Reino Unido introduziram oito leis destinadas a regulamentar a actividade sindical.

Passou então a falar-se recorrentemente em crise do fordismo. Sistematizando Boyer, Amin (1994: 10) aponta os quatro factores principais da crise estrutural do fordismo (que apresentam diferentes significados consoante os contextos nacionais): em primeiro lugar, os ganhos de produtividade decresceram como resultado dos limites técnicos e sociais do fordismo, traduzidos na resistência dos trabalhadores à organização fordista do trabalho e nas crescentes dificuldades em equilibrar linhas de produção cada vez mais

rígidas; em segundo lugar, a expansão da produção em série conduziu a uma crescente globalização dos fluxos económicos, factor que dificultou cada vez mais os processos de gestão económica nacional; em terceiro lugar, o fordismo gerou despesas sociais crescentes, porque os custos relativos do consumo colectivo aumentaram (devido à incapacidade em aplicar os métodos de produção de massa neste domínio), tendo-se criado pressões inflacionistas e conflitos sobre a distribuição; por último, os padrões de consumo têm variado no sentido de uma progressiva diversidade de *valores de uso*².

A revisão do léxico político que resulta de ocorrências deste tipo ou das transformações por elas propiciadas está, pois, na ordem do dia, permitindo falar, desde a década de oitenta, numa substituição de termos como os de “*welfare state*”, “keynesianismo” e “neocorporativismo” por termos como os de “flexibilidade”, “desregulação”, “e microcorporativismo” (Regini, 1995: 7). E como é confirmado por Visser (1995: 65), os temas dominantes dos anos oitenta (que, afinal, entraram pela década presente dentro), são os da globalização, da descentralização e da produção flexível³.

A propósito da globalização, pode assinalar-se que se para alguns autores a globalização não é um fenómeno recente, pois prolonga interdependências existentes desde o surgimento da “economia-mundo”, as quais permitiram aproximar várias regiões do mundo e aspectos da vida social — quer económicos, quer políticos, quer culturais —, para outros ela é um fenómeno novo, que normalmente se encontra associado à esfera económica e que é resultado dos progressos da técnica e dos desafios cada vez mais exigentes que se colocam às empresas. Mas, independentemente do seu *timing*,

² - Sobre as mutações tecnológicas que acompanham a crise do fordismo e que dão corpo à chamada “Terceira Revolução Industrial”, cf. Sanz (1993: 95 e ss.) e Freire (1993: 128 e ss.). Ainda a propósito da crise do fordismo, consulte-se Lipietz (1992; 1994; 1996) e veja-se também em Santos, Reis e Marques (1986) uma análise das transformações da relação salarial fordista, com destaque especial para as especificidades do “caso português”.

³ - Consulte-se também a este respeito Baglioni e Crouch (orgs., 1990).

parece-nos acertado sustentar que, tal como hoje se apresenta, a globalização é um fenómeno multifacetado que facilita o cruzamento de várias dimensões da vida social — económicas, sociais, políticas, culturais, religiosas ou jurídicas —, permitindo assim falar, quiçá, em “globalizações”⁴. A inexistência de uma definição consensual de globalização faz dela também algo de complexo e que, segundo Santos (1995: 262), é extremamente contraditório e irregular, pois resulta de um processo aparentemente dialéctico em que novas formas de globalização surgem de par com novas formas de localização. Presentemente, é por efeito da transnacionalização do capital que a globalização melhor se pode estudar⁵, pois a primazia total das empresas multinacionais enquanto agentes do “mercado global”, a erosão da eficácia do Estado na gestão macro-económica e o avanço tecnológico registado quer na agricultura (com a biotecnologia), quer na indústria (com a robótica, a automação e a biotecnologia) constituem três traços distintivos da globalização da economia (Santos, 1994: 250 e ss.). Emblemático da forma como se afirma o credo neoliberal — marcado, entre outros aspectos, pela liberalização do comércio e da agricultura ou pela privatização das indústrias e dos serviços —, o exemplo das telecomunicações⁶ está associado não só aos progressos e inovações tecnológicas, como é igualmente revelador da forma como as empresas transnacionais se afirmam, por excelência, como lado o institucional da classe transnacional capitalista (Santos, 1995: 254 e 276 e ss.)⁷.

⁴ - Cf. Pieterse (1995: 45 e ss.) que trata a globalização como um processo de hibridização e ainda Featherstone (1995: 14) que usa esta expressão no plural.

⁵ - O que não invalida, como referem alguns autores, que a globalização económica seja actualmente determinada pela articulação das transformações registadas ao nível da “sociedade civil” e da “sociedade política” (Mateus, Brito e Martins, 1995: 27).

⁶ - Ver Kahler (1995: 65-67).

⁷ - Para Leslie Sklair (1995: 6 e ss.) a classe transnacional capitalista — que abarca aqueles que sustentam que os seus próprios interesses e/ou os interesses dos seus países de cidadania estão melhor servidos se estiverem identificados com os interesses do sistema capitalista global, em particular com os interesses da empresa transnacional — é o melhor exemplo de práticas transnacionais de tipo político, do mesmo modo que as empresas transnacionais são o melhor exemplo de práticas transnacionais de tipo económico. A visão de Waters não parece, todavia, ser coincidente com esta.

Sobre o tema da descentralização, importa dizer que a sua discussão à escala europeia difere consoante os contextos sócio-políticos. Nos países escandinavos, o que está desde logo em questão é o colapso dos acordos económicos de larga escala (acordos de concertação macroeconómica) entre as confederações patronais e as organizações sindicais (que têm o Estado como entidade intermediária). R. Hyman (1994b: 19) faz notar, porém, que este declínio da regulação centralizada nesses países escandinavos (o qual permanece mais vivo na Noruega e na Finlândia do que na Suécia e na Dinamarca) se tem apresentado prolongadamente irregular, pois permite a ocorrência de fases de descentralização, recentralização e redescentralização. Este facto é revelador, segundo este autor, de que os acordos de nível macro e a negociação de grande escala continuam a aplicar-se nos países nórdicos e noutros países europeus⁸, embora seja frequente que no resto da Europa Ocidental a descentralização seja entendida em termos de uma mudança das formas de negociação industrial de nível amplo (de *multi-employer*) para a negociação ao nível de uma única empresa. Esta última constatação parece ir ao encontro do argumento de Regini (1995), que sustenta que um padrão de regulação “micro-social” das economias europeias emergiu como substituto potencial de um padrão de regulação “macro-social”⁹.

Em terceiro lugar, e no que diz respeito ao tema da produção flexível, pode assinalar-se, por exemplo, que “as próprias limitações da estratégia fordista e as características das diferentes crises (incerteza quanto à composição

Para Waters (1995: 92), não pode existir uma classe internacional sem um Estado e a Organização das Nações Unidas dificilmente (ou raramente) se pode qualificar como um Estado mundial.

⁸ - Como diz Hyman, “a centralização austríaca parece sobreviver inabalável; na Bélgica, depois de uma década de quebra, a negociação de larga escala foi recuperada desde 1986; na Irlanda a concertação centralizada consolidou-se no final dos anos oitenta” (Hyman, 1994b: 19).

⁹ - Jelle Visser (1995: 65) refere também que as entidades empregadoras, colocadas perante a pressão dos mercados internacionais, convenceram-se de que tinham de encontrar soluções mais baratas e diferenciadas do que padrões uniformes. A ênfase nas relações industriais mudou do nível nacional para o nível da empresa e da arena política para a arena industrial.

e ao volume da procura, intensificação da concorrência, abrandamentos e acelerações das políticas económicas, flutuações das taxas de câmbio, etc.) seriam suficientes para estimular o aparecimento de um modelo de especialização flexível, i. e., a modernização da visão proudhouniana da organização do trabalho que beneficiaria dos avanços tecnológicos no tratamento da informação” (Boyer, 1992: 24-25). Este passo remete-nos directamente para o conceito de “especialização flexível”, proposto por Piore e Sabel (1984), e que é utilizado por estes autores por oposição ao conceito de “produção em massa”. Enquanto que este último pressupõe a utilização de máquinas com objectivos específicos (para produtos específicos) e implica o recurso a trabalhadores semiqualeificados na produção de bens standardizados, a “especialização flexível” pressupõe o trabalho qualificado que, ao contrário da produção de bens normalizados, aposta numa diversificação dos produtos. Como de novo comenta Boyer, “segundo esta corrente, o pequeno não é apenas sinónimo de bonito, como também de versátil e de flexível e, por isso, é geralmente mais eficaz” (Boyer, 1992: 25)¹⁰.

Estes temas — globalização, descentralização e produção flexível, entre outros — produziram implicações directas sobre as relações de trabalho a partir dos anos oitenta, tratando-se, afinal, de temas incluídos nos debates e discussões gerais sobre o pós-fordismo¹¹. Vejamos apenas, *en guise* de síntese, quais os traços distintivos do pós-fordismo: o declínio pelo interesse nos produtos de massa é acompanhado por um crescente interesse em produtos mais especializados, de melhor perfeição e qualidade; a incidência em produtos especializados requer produções descentralizadas, assentes em unidades produtivas mais pequenas; uma produção flexível tornada possível pelo

¹⁰ - Veja-se também a discussão do conceito de “especialização flexível” em Kumar (1995: 43-49).

¹¹ - Segundo Amin (1994: 6 e ss.), as três posições teóricas que estão no centro dos debates pós-fordistas são a teoria da regulação, a abordagem da especialização flexível e a abordagem neoschumpeteriana; ver também Reis (1993).

advento das novas tecnologias; qualificações mais diversificadas dos trabalhadores, traduzidas numa melhor formação, assim como numa responsabilidade e autonomia acrescidas; as grandes e rígidas burocracias devem ser alteradas radicalmente por forma a operarem de forma mais flexível; os sindicatos burocratizados já não servem para representar de forma adequada os interesses de uma força de trabalho cada vez mais diferenciada; a negociação colectiva descentralizada substitui as negociações centralizadas; os trabalhadores procuram produtos, estilos de vida e horizontes culturais mais diferenciados; a constituição de instituições mais flexíveis para responder às necessidades da população (bem-estar, saúde, educação ou segurança social), dada a crescente incapacidade do Estado-Providência para o fazer (Ritzer, 1992: 314; Hyman, 1994: 9-10; Amin, org., 1994).

Todas estas transformações de que temos vindo a dar conta contribuíram para uma alteração das estruturas e das políticas sindicais. Mückenberger, Stroh e Zoll (1995: 19-23), descrevem, de modo exemplar, a forma como o movimento sindical europeu se confrontou, ainda que segundo diferentes graus de intensidade, com uma incapacidade crescente em lidar com os “velhos modos de trabalhar”. De entre a longa lista de mudanças que transformaram a estrutura organizacional dos sindicatos, destacamos as seguintes (sendo que algumas delas reforçam pontos anteriormente referidos): os trabalhadores são economicamente especializados e culturalmente diferenciados; velhos ramos e carreiras industriais estão a desaparecer, ao mesmo tempo que os *white-collar workers* são bastante mais numerosos que os *blue-collar workers*; os novos empregos crescem fundamentalmente nas indústrias de serviços e de computadores; o padrão da actividade sindical já não se concentra, como outrora, em grandes empresas; o colapso do comunismo significou, para alguns dirigentes sindicais, a última etapa na perda de uma utopia para os sindicatos; a

insegurança a respeito do papel dos sindicatos na organização da luta de classes serve, por vezes, de argumento para mostrar que aqueles são hoje menos capazes de fornecer uma “visão política e social” do mundo; a crença no individualismo e na mudança sócio-cultural está a conduzir a uma desintegração das bases sociais da solidariedade sindical; um contínuo processo de alienação ganha forma entre os membros de uma organização sindical; etc.; etc.

2. Impactos da globalização sobre o trabalho

Já se disse que a transnacionalização do capital reflecte bem o carácter actual da globalização. Em nosso entender, a transnacionalização das empresas constitui um motivo importante para a procura de esforços correspondentes do ponto de vista sindical. Além disso, se é certo que o capital é tendencialmente mais móvel que o trabalho e que este historicamente sempre esteve mais vinculado aos espaços nacionais, tal não significa que não se possam “medir” os efeitos desestruturadores da globalização (em especial de tipo económico) sobre o mundo do trabalho. É esse esforço que agora se procura empreender, servindo de complemento ao conjunto de transformações ocorridas na esfera laboral acima mencionadas.

Um dos efeitos mais imediatos da globalização sobre o trabalho é detectável através do consumo, em especial se se atentar que cada vez mais se fazem convergir gostos e estilos de vida à escala global. O consumo de determinadas marcas ou produtos — como a Coca-Cola, os *Levi's jeans*, a Sony, a Toyota, entre outras — é bem exemplificativo dessa tendência. Num livro tão interessante quanto inconformado escrito por George Ritzer (1993) fala-se

mesmo numa *McDonalização da sociedade*¹² para se dar conta que a estrutura burocrática, durante muito tempo julgada modelo último de racionalização, estar a ser substituída pelo restaurante de *fast-food* (de que a McDonald's constitui um modelo emblemático), o qual não só revolucionou completamente o negócio dos restaurantes na sociedade americana como em todo o mundo¹³. No entanto, a *lógica global* que o consumo dá mostras de propiciar ou que através dela se parece poder aceder é acompanhada por uma descoincidência entre duas figuras que, sendo a mesma, não o são: a figura do consumidor e a figura do trabalhador. Ou seja, ainda que muitos consumidores sejam simultaneamente trabalhadores, a contradição reside no facto de que enquanto que os primeiros (e os produtos do mercado) são crescentemente globais, os segundos (e os mercados de trabalho) não o são. Trata-se de um paradoxo que não pode ser esquecido, ainda que, como recorda Jacoby (1995), alguma literatura sobre a globalização possa obscurece-lo, ao tratar os cidadãos como consumidores (pois nessa condição os benefícios da globalização parecem ser mais palpáveis) em vez de os considerar como trabalhadores (condição mais comumente associada às incertezas do que aos benefícios). Como diz Paul du Gay (1996: 78), actualmente são os próprios trabalhadores que são encorajados a olhar para o trabalho como consumidores, pois o trabalho tornou-se um espaço no qual as pessoas estabelecem relações de consumo para elas mesmas e em que desenvolvem um estilo de vida que maximiza a vontade da existência

¹² - Outros rótulos como *americanização*, *imperialismo cultural ocidental* ou *coca-colonização* são igualmente reveladores da faceta homogeneizadora da globalização (Waters, 1995: 140).

¹³ - Na referida obra, G. Ritzer baseia-se convictamente numa das mais sólidas teorias sociológicas clássicas: a teoria da racionalização de Max Weber. Ao fazê-lo, mostra-se acima de tudo interessado em apontar e alertar para os efeitos perversos (porque potencialmente desumanizadores e despersonalizadores de relações sociais) desta nova racionalidade que, parafraseando Weber (1990), designa por "iron cage of McDonalization" (gaiola de ferro da McDonalização). Ou, como diria Santos (1995: 262), estamos perante um *localismo globalizado* que, sendo hegemónico por excelência, parece ter como efeito mais visível uma substituição da aparente soberania do consumidor pelo seu progressivo conformismo.

delas mesmas. Portanto, “enquanto actividade, o trabalho é re-imaginado através da linguagem da cultura do consumidor”.

Alguns *spots* publicitários a que recorreremos podem contribuir para ilustrar aquele paradoxo (em torno das figuras do consumidor e do trabalhador). Amplamente divulgados em 1996, os anúncios da Benetton dos corações de várias cores — *White, Black, Yellow* (branco, negro e amarelo) — pretendiam fazer passar a mensagem de que a diversidade se apresentava totalmente irrelevante perante a possibilidade de se consumirem produtos da Benetton. Daí, pois, a expressão *united collors* (cores unidas). No entanto, se a imagem que se projecta é a imagem da igualdade do consumidor perante um determinado produto, o mesmo já não se passa do ponto de vista dos trabalhadores da própria Benetton. Isto é, se “aplicarmos” os três corações aos trabalhadores da Benetton provavelmente seremos levados a concluir que os trabalhadores do Norte de Itália têm uma “cor” muito diferente dos da Tunísia, Argélia, ou Marrocos que também trabalham para essa multinacional. Desse modo, a uniformização que se projecta pelo lado do consumo não se vislumbra pelo lado da produção. Na opinião de Mückenberger *et al.* (1996), a solução passa pela defesa do princípio da cidadania em estreita articulação com o princípio da igualdade, dando, assim, expressão ao conceito de “trabalhadores cidadãos”. De igual modo, o reconhecimento da cidadania social e de uma noção ampla de trabalho reclamam um espaço público europeu organizado no plano político. Deseja-se, como tal, um renovado equilíbrio entre o público e o privado, fundamental para evitar que, como efeito das privatizações, se transforme o cidadão num “cliente consumidor”, pois “a cidadania anula-se na medida em que os cidadãos se tornam clientes e perde a sua dimensão pública/política” (Mückenberger *et al.*, 1996: 150).

Segundo Malcolm Waters (1995: 58), é igualmente paradoxal o facto de, à medida que o consumo se universaliza — através de marcas, produtos ou referências de ordem global —, a produção localiza-se mediante critérios decorrentes de vantagens de custo. Como exemplo, é apontado o caso das *Levi's jeans* que estão disponíveis para consumo global, mas que são produzidas num ambiente (local) de baixo custo de trabalho como as Filipinas. Ainda que este argumento nos pareça discutível — visto que fica por clarificar o que, efectivamente, se entende por “produção”¹⁴ —, o exemplo mencionado orienta-nos para uma situação de “dumping social”. A utilização desta expressão pode justificar-se em três situações distintas: em primeiro lugar, quando ocorre uma deslocação de produções de custo elevado para produções de baixo custo em países onde os salários, os benefícios sociais e os custos directos e indirectos do trabalho impostos pela legislação são claramente inferiores; em segundo lugar, quando as empresas de países com elevados custos de trabalho se vão permitindo relocalizar as suas produções, através do reforço do seu poder negocial perante a força de trabalho e do exercício de uma pressão (de sentido descendente) sobre os salários e as condições de trabalho; em terceiro lugar, quando os Estados, a título individual, são tentados a prosseguir uma estratégia de baixos salários e anti-sindical, como forma de se fortalecerem do ponto de vista económico (Mosley, 1990: 160)¹⁵. Um exemplo que se tornou célebre foi o “caso Hoover”, assistindo-se nesta multinacional a uma transferência, em 1993, de uma filial francesa para a Escócia, país com salários e condições de trabalho inferiores às da França (EIRR, 1993: 14-20).

¹⁴ - É certo que a produção pode ter lugar num local. No entanto, o seu planeamento, concepção e organização decorreram num “local maior”, isto é, numa multinacional.

¹⁵ - De notar também, como é salientado por Erickson e Kuruvilla (1994: 29), que a expressão “dumping social” é por vezes utilizada também para dar conta do movimento de trabalhadores de países com baixos salários para países com salários altos; cf também Giraud (1997).

Quando olhamos para a segunda metade deste século constatamos uma clara intensificação da interdependência económica mundial. Assim, enquanto que o valor da produção total dos países industrializados cresceu, entre 1964 e 1992, a uma taxa média de 9% ao ano, o valor das exportações desses países cresceu a uma taxa média de 12% e, por sua vez, os pedidos e concessões de empréstimos bancários para além das fronteiras nacionais cresceram ainda mais rapidamente, situando-se na casa dos 32% ao ano (Aaron *et al.*, 1995: xi). Se procedermos a uma análise por décadas, verificamos que após o crescimento económico e o aumento da produtividade mundiais que marcaram os anos sessenta, a década de setenta significou, porém, o início do abrandamento dessa evolução favorável, transportando para as décadas de oitenta e mesmo de noventa muitos dos sinais de desaceleração económica, ainda que esses sinais tenham apresentado um grau de intensidade diferenciada pelo mundo fora. Apesar disso, a década em que vivemos está sobretudo a confirmar a tendência para a crescente internacionalização dos mercados já registada no decénio precedente, confirmando assim o peso da “escala global”. O comércio financeiro mundial estimulou a multiplicação das empresas transnacionais que actuam não só em função das economias de muitas regiões do mundo, como contribuem directamente para a globalização do mercado por via dos seus investimentos directos estrangeiros (prioritariamente na América do Norte, Europa ou Ásia, mas também, cada vez mais, noutras regiões do globo como a América Latina). Por exemplo, ao longo da segunda metade da década de oitenta, em países como a Itália e Portugal, o investimento americano directo cresceu mais de 150% e mais do que duplicou no Luxemburgo, França, Holanda, Irlanda e Espanha (Erikson e Kuruvilla, 1995: 50). Por seu lado, entre os anos de 1983 e 1989 as exportações mundiais cresceram em 9,4% por ano e o crescimento médio anual do produto interno bruto foi de 7,8%, ao passo que

o investimento directo estrangeiro cresceu 28,9% ao ano (Grupo de Lisboa, 1994: 58-59).

Tendo-se apoiado, na sua fase contemporânea, em instituições promotoras do comércio e investimento estrangeiros — tais como o sistema de *Bretton Woods* que vigorou desde o final da Segunda Guerra Mundial até 1973 ou as negociações do GATT, iniciadas nos anos cinquenta (e destinadas a reduzir tarifas e outras barreiras ao comércio internacional) —, a globalização revela-se capaz, através da sua propensão aglutinadora, de destapar tendências comuns. Do ponto de vista sindical, uma dessas tendências comuns é simultaneamente um medo comum: o medo que os diferentes movimentos sindicais nacionais expressam de que a globalização lhes esteja a cortar (pela raiz) as suas capacidades de negociação e de influência política. Este efeito negativo da globalização sobre o sindicalismo é testemunhado pela competição resultante das produções de baixo custo que exercem pressão de sentido descendente (*race to the bottom*) sobre os salários e o emprego em indústrias como a têxtil ou do vestuário. Procurando assegurar vantagens competitivas, os empregadores investem frequentemente na produção de bens e serviços tecnologicamente mais intensivos (isto é, que incorporam mais tecnologia), o que, no curto prazo, pode trazer consequências nocivas para os sindicatos visto que “reduz a procura de trabalhadores manuais — que constituem uma grande parte de muitos movimentos laborais — enquanto impulsiona o emprego dos trabalhadores não manuais” (Jacoby, 1995: 8).

No passado, o capital encontrava-se mais predisposto a aceitar a negociação colectiva sempre que os sindicatos concordassem em “retirar” (moderar) das suas agendas (pela competição) as reivindicações salariais. Tal situação fazia sentido na medida em que os mercados eram fixados dentro de parâmetros nacionais, o que, no fundo, nos mostrava (pelo menos

aparentemente) um capital menos volátil. No presente, porém, com a globalização crescente dos mercados, os sindicatos têm pela frente a difícil tarefa de harmonizar salários para além das fronteiras nacionais. Este facto contribui para enfraquecer a posição do trabalho face ao capital, pois este encontra-se agora mais predisposto a proceder a relocalizações. A “aposta” nestas é suficiente para criar condições intimidatórias para a esfera do trabalho e, conseqüentemente, fragilizar a capacidade negocial dos seus representantes.

A crise generalizada dos Estados-Providência e das formas de bem-estar que lhe estão associadas produz igualmente reflexos sobre o sindicalismo, abalando irrepreensivelmente a imagem de prosperidade social, assim como as atitudes favoráveis que o período do pós-guerra fizera florir. Perante um cenário de ensaio de recuperação de uma política keynesiana a nível global — em que os capitalistas não produzem para um “mercado interno” mas sim para um mercado global, sendo que, portanto, os consumidores dos seus produtos não são os seus trabalhadores —, deixa de haver garantias que os trabalhadores, de forma organizada, apliquem os seus rendimentos em produtos fabricados “em casa”. Na prática, e por efeito da globalização, assiste-se a um enfraquecimento das estratégias keynesianas e à correspondente deterioração do poder de negociação da esfera laboral.

As mutações, tendências e efeitos que a *(i)lógica global* suscita e em que o movimento sindical está enleado são, como temos procurado demonstrar, acentuadamente marcadas por factores de ordem económica. A posição de subalternidade laboral decorrente da imposição de tais factores pode ser constatada tanto à escala nacional como à escala transnacional. Intramuros, pela observação de um “sindicalismo interno” que representa trabalhadores que auferem baixos salários. Extramuros, mas seguindo a mesma lógica, quando

diferentes movimentos sindicais se posicionam junto ao limite inferior do grupo que beneficia de elevados salários.

Mas os aspectos de ordem não económica podem igualmente influenciar as atitudes do mundo laboral. Jacoby (1995: 13-14) salienta que na Europa do Norte, por exemplo, o apoio prestado pelos sindicalistas de inclinação social-democrata ao processo de integração europeia constituiu uma forma de alcançar estabilidade política e solidariedade laboral na região. Ainda assim, os sindicatos alemães e escandinavos sempre procuraram mostrar que a integração europeia tem de ser olhada com prudência¹⁶, sobretudo se ela contribuir para pôr em causa os programas de bem-estar que nesses países tiveram uma notória saliência, em especial na forma como contribuíram para a realização da social-democracia. De modo semelhante, a razão pela qual os sindicatos canadianos se opuseram tanto ao *Free Trade Agreement* (Acordo de Comércio Livre, iniciado em 1989 entre os Estados Unidos da América e o Canadá) residiu no receio de que tal processo de integração poderia minar os programas sociais canadianos, cujo índice de generosidade é maior do que o americano. Além do mais, podemos ainda afirmar que foram razões de ordem não económica que fizeram com que, nos anos cinquenta, os sindicatos de filiação comunista se opusessem ao processo de construção europeia então iniciado, argumentando que tal processo constituía uma iniciativa anti-comunista ou, mais precisamente, anti-soviética. Este sentimento de desconfiança face à construção europeia foi manifestado, entre nós (e já na década de setenta), por parte da Confederação Geral dos Trabalhadores

¹⁶ - Centrando-se no caso alemão na reforma sindical em curso neste país, Jürgen Hoffmann (1995: 111) refere que a questão da unificação europeia ocupa um lugar marginal, apesar dos esforços de cooperação com outros sindicatos nacionais, ou apesar das diferentes formas de cooperação entre trabalhadores que se procuram estimular nas zonas fronteiriças ou nas empresas pertencentes a grupos multinacionais. Para Hoffmann, esta descrença na Europa é marcada por problemas como a língua ou as diferentes estruturas de organização dos sindicatos que existem nos vários países da Europa. Porém, a principal razão reside, segundo este autor, no papel central da economia alemã na União Europeia.

Portugueses (CGTP), embora, seguramente, o melhor exemplo de oposição persistente e frontal tenha sido (e continue a ser) o que envolve a *Confédération Générale du Travail* (CGT) francesa, central sindical que é uma das poucas que, em toda a Europa, ainda não se encontra filiada na Confederação Europeia de Sindicatos (CES), que é a maior organização sindical deste continente.

3. Um novo foco identitário para o trabalho?

Os cenários de transformação do trabalho atrás relatados são, pois, reveladores das suas fragilidades. Sugeriu-se também que a globalização é geradora de efeitos sobre a generalidade dos mercados de trabalho. No entanto, os impactos são condicionados igualmente por diferentes instituições e tradições nacionais — estruturas sindicais específicas, acções governativas e políticas patronais concretas, etc. Com efeito, apesar das tentativas encetadas para harmonizar transnacionalmente os mercados de trabalho — como foi o caso, na Europa, da aprovação, em finais de 1989, da “Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores” ou, na América do Norte, das iniciativas de *Free Trade Agreement* entre os EUA e o Canadá e alargado depois ao México, com o *North American Free Trade Agreement* (NAFTA) —, estes continuam a ser marcados por estruturas salariais específicas, programas de bem-estar diferenciados e sistemas de relações de trabalho distintos. A complexidade institucional que caracteriza os mercados de trabalho cria, assim, dificuldades na sua harmonização. Esta ideia parece reforçar o argumento de Robert Boyer (1997), segundo o qual na “era da globalização” é preferível falar em interdependência crescente em vez de globalização. E como “o tempo das nações não acabou” é possível constatar a “resistência de modos de vida”, até

porque a globalização “não significa homogeneização do espaço mundial, mas, ao contrário, diferenciação de especializações” (Boyer, 1997: 26).

Um novo foco de identidade para o trabalho tem pois de ser redescoberto entre particularismos e especificidades. Buscar um novo foco identitário para o trabalho é, todavia, um desafio tão difícil quanto o desafio da superação do carácter ambíguo do próprio trabalho, pois é perfeitamente possível sustentar, na linha de pensamento de Marx, que o seu *lado* emancipatório se mistura, de forma instável, com o seu *não-lado* opressor. Para R. Hyman (1997: 521), um dos obstáculos que se colocam à construção de um projecto solidarista neste final de século reside na crescente diferenciação interna que afecta a população trabalhadora. No campo da acção sindical, a solidariedade só constitui um objectivo prioritário a alcançar porque a classe trabalhadora nunca se constituiu como um todo homogéneo. O papel de agregador de interesses desempenhado pelos sindicatos pode contemplar igualmente as perdas e não apenas os ganhos, quer se trate das relações com o capital, quer se trate das relações dentro da própria esfera do trabalho. A definição tradicional dos sindicatos enquanto associações de representação de interesses “reflectiu sistematicamente a distribuição de poder existente dentro da classe trabalhadora. Aquilo que são frequentemente apresentadas como expressões de interesses gerais de classe foram tradicionalmente em grande medida representações de interesses particulares de sectores relativamente vantajosos” (Hyman, 1997: 517). Presentemente, este cenário evidencia sinais de actualização, pois a construção de uma identidade colectiva como “coisa” globalmente partilhada e assente numa solidariedade local, nacional e transnacional entre trabalhadores encontra-se seriamente ameaçada.

As “crises do sindicalismo” ou a “crise de sindicalismos”, cujos sinais mais notórios se fazem sentir, em especial nos países centrais, a partir dos anos

setenta, são o melhor exemplo da dificuldade em construir uma nova identidade para o trabalho que possa ser assumida como questão de interesse público. De forma sintética, pode dizer-se que a ausência de articulação de interesses em torno da classe operária, a crise resultante da falta de solidariedade dos militantes sindicais face à emergência do individualismo contemporâneo, o enfraquecimento das formas de actuação (luta) sindical, ou ainda a crise de representatividade social, frequentemente traduzida na quebra das taxas de sindicalização¹⁷ são alguns dos sinais dessa(s) crise(s).

A incapacidade que o sindicalismo hoje denota em cumprir a tripla função que constitui a sua essência — “representar grupos sociais (seja através dos procedimentos formais da negociação ou simplesmente exprimindo aspirações e reivindicações), contribuir para a regulação social (agregando interesses e tornando, assim, possível uma gestão dos conflitos pela negociação colectiva), organizar a solidariedade no interior do grupo representado e lutar por uma maior justiça social (redução das desigualdades, instauração de regras de direito na gestão social, desenvolvimento da participação, etc.)” (Rosanvallon, 1988: 22-23) — é mais um elemento revelador da sua perda de poder. Tal como sustenta George Ross (1996: 14), a lição que presentemente se pode retirar para o sindicalismo é, antes de mais, a de que a ligação orgânica entre sindicatos e partidos de esquerda não é mais a esperança dos que querem transformar o capitalismo. As mudanças políticas que ocorrem em cada país, associadas à globalização da economia, tornaram pouco fiáveis as alianças de outrora quase por toda a parte. Os partidos de esquerda, ainda que possam ser

¹⁷ - No que diz respeito ao caso português, estudos recentes revelam uma quebra acentuada da sindicalização, na linha do que acontece em geral a nível mundial. De acordo com o mais recente relatório da OIT (BIT, 1997: 252), a sindicalização em Portugal caiu para 25,6% em 1995, ou seja, para quase metade dos 51,4% registados dez anos antes (a maior quebra verificada nos países da União Europeia). Igualmente num trabalho acabado de publicar, Conceição Cerdeira salienta que “o movimento sindical perde em média, anualmente, desde 1979-84 a 1991-95 cerca de 44 mil sindicalizados, ocorrendo o maior declínio na segunda metade dos anos 80: cerca de 320 mil em 1985-90, contra 200 mil em 1991-95” (Cerdeira, 1997: 48); cf. também, entre outros, Waddington, Hoffmann e Lind (1997: 466).

reformistas, determinam-se cada vez menos em função das prioridades do mundo do trabalho. Assim sendo, para Ross a salvação dos sindicatos surgirá com o crescimento do seu próprio poder. Na perspectiva de Visser (1995: 53-55), a força dos sindicatos mede-se por referência a três principais fontes de poder. Primeiro, o *poder organizacional* consiste na capacidade dos sindicatos: a) para mobilizar e recrutar membros (o que nos remete, de novo, para as taxas de sindicalização); b) para congregar o pessoal operacional, técnico e de supervisão e a produção directa e indirecta dos trabalhadores numa única organização; c) para evitar as formas de fragmentação dos sindicatos profissionais; d) para sustentar as divisões ideológicas; e) para evidenciar aptidão para trabalhar com distintos partidos políticos sem se tornar dependente deles ou de parte deles; f) para construir uma extensa organização externa com ramos ao nível da empresa e um controlo centralizado dos processos de decisão. Segundo, o *poder institucional* está relacionado com os laços que os sindicatos desenvolvem, através de consulta, negociação e representação, com outras organizações, como as associações de empregadores e as instituições públicas. Terceiro, o *poder económico* encontra-se associado aos padrões de qualificação dos membros de um sindicato, prendendo-se com a capacidade sindical para “influenciar” o mercado e o seu “sucesso” sendo tanto maior quanto maior for a organização e a protecção institucional do sindicato. Tendo presente que estas e outras formas de poder¹⁸ conhecem graus e intensidades distintos consoante a análise efectuada em diferentes espaços nacionais, somos levados a considerar que o discurso da crise do sindicalismo se relaciona de forma instável e

¹⁸ - Jensen, Madsen e Due (1995: 12-15), por exemplo, destacam, para além do poder institucional (isto é, os recursos de poder que estão directa ou indirectamente ligados a estruturas institucionais e que contemplam os acordos celebrados com as organizações de empregadores), duas outras fontes de poder (real e potencial) dos sindicatos: o *poder conflitual* — traduzido na capacidade de as organizações sindicais limitarem, por um grande período de tempo, o acesso das entidades empregadoras a um tipo específico de trabalho — e o *poder político* — concretizado na possibilidade de uma organização sindical exercer pressão (influência) sobre um determinado sistema político que é preponderante num ambiente de relações de trabalho.

incómoda com o discurso do poder e que a assunção daquele mais não é do que um prolongamento mal sucedido deste.

Nas palavras de Fitoussi e Rosanvalon, o declínio dos corpos intermédios (testemunhado precisamente pela erosão do fenómeno sindical) permite falar num mal-estar identitário, que não deve justificar-se apenas como um recuo do sentido da solidariedade. O mal-estar identitário não é, segundo estes autores, produto de um desinvestimento moral em bens públicos, mas antes das profundas mutações ocorridas ao nível da relação entre o individual e o colectivo. “Durante muito tempo, a referência ao colectivo foi um meio fundamental de satisfação das necessidades individuais. Cada indivíduo tinha a impressão de que as normas sociais e as instituições o serviam e ajudavam a conquistar o seu lugar. Hoje, pelo contrário, tornou-se mais do que evidente que o futuro dos indivíduos se mostra menos ligado a um destino comum. Há cada vez menos a possibilidade de contar com uma acção colectiva para a resolução das dificuldades de cada um ou para a defesa das suas reivindicações” (Fitoussi e Rosanvallon, 1997: 22). Ainda segundo estes autores, o próprio individualismo é ambíguo pois ao mesmo tempo que constitui um factor de emancipação e de autonomia dos indivíduos, é também um factor de insegurança que faz com que cada indivíduo, por si só, tenha de gerir o seu futuro. Nestes termos, a individualização-emancipação é também uma individualização-fragilização (Fitoussi e Rosanvallon, 1997: 18-19). Se, portanto, for verdade que a concretização da solidariedade é o caminho mais curto para a construção de uma identidade, é de admitir, então, que esta se construa com base numa solidariedade que seja sinónimo do que Valkenburg e Beukeuma (1996: 747-749) designam por *multiformidade*, termo que significa que uma pessoa deve ser capaz de pensar e de fazer coisas distintas. Ao contrário da visão tradicional da solidariedade acolhida pelo movimento

sindical — que assenta no princípio de que todos os trabalhadores assalariados possuem um número de interesses comuns na base de características da sua situação de trabalho objectivamente presumida —, a norma actual é que as acções das pessoas sejam de suporte recíproco ou que, pelo menos, não causem prejuízo aos outros. Num cenário crescentemente caracterizado pelas formas de trabalho atípico, “várias formas de solidariedade são possíveis e necessárias. A visão tradicional de solidariedade permanece válida em certa medida. Contudo, já não é a única e talvez não seja, provavelmente, a mais importante base para uma prática sindical” (Valkenburg e Beukema, 1996: 749)¹⁹.

Sendo a maior organização sindical europeia — composta por 58 filiados nacionais de 28 países e representando 53,3 milhões de trabalhadores sindicalizados (Langewiesche, 1996: 192) —, a já citada CES constitui seguramente a mais legítima representante dos trabalhadores europeus funcionando mesmo como grupo de pressão e actor político (Goetschy, 1996: 258; 264). A defesa do aprofundamento da construção europeia e a consolidação da europeização sindical têm marcado a evolução da CES desde há duas décadas e meia. No entanto, também a este nível mais vasto de organização sindical têm surgido limitações. Por um lado, porque muitos sindicatos filiados na CES permanecem vinculados a perspectivas e objectivos nacionais. Por outro lado, porque a ausência de um suporte financeiro adequado proveniente das organizações filiadas fez com que esta organização ficasse muito dependente dos apoios provenientes da Comissão Europeia, tornando-se vulnerável às mutações políticas ocorridas dentro desta e, conseqüentemente, suscitando dúvidas sobre a “independência” da política seguida pela CES. Por último (e com ligação aos pontos anteriores), porque no seu desenvolvimento a CES não foi capaz de promover uma identidade transnacional entre

¹⁹ - Cf. igualmente Zoll (1996), Valkenburg (1996) e Lind (1996).

trabalhadores. Assim sendo, distintos interesses e identidades persistem dentro da CES, o que leva a admitir que a identidade transnacional de trabalhadores através da acção possa resultar em oposição à integração em vez de redundar em apoio a este imperativo (Waddington, Hoffman e Lind, 1997: 485).

Assim, tanto a uma escala global ou regional como em diferentes escalas nacionais e contextos locais, talvez seja mais acertado falar numa identidade sindical parcial. Esta fragmentação identitária que enleia o trabalho é confirmada pelo caminho rápido das sociedades para o “fim da excepção salarial”. Neste cenário, podia pensar-se na já antiga figura do trabalhador imigrante, verdadeiro vendedor “livre” da força de trabalho. Para Copans (1997: 37), os mineiros polacos em França, os mineiros *shangann* (moçambicanos) na África do Sul, os operários agrícolas mexicanos nos EUA, entre muitos outros, não são apenas deslocados por razões de pobreza ou catástrofe natural. Tais situações confirmam um desmembramento histórico de modos de produção locais e uma frequente dinâmica de divisão do trabalho. Por isso, as migrações de trabalho “consubstanciaram-se em mecanismos domésticos de mobilização e reprodução social e a sedentarização salarial não é se não uma das formas, provisória, de exploração dos trabalhadores” (Copans, 1997: 37). Perante uma “sociedade salarial como excepção”, torna-se imperativo repensar o direito ao trabalho e reinventar o salariato. Historicamente, a criação de mecanismos de protecção e regulação do contrato de trabalho acabou por conferir uma certa dignidade à condição salarial. Daí que presentemente se coloque o objectivo de “reinventar formas *equivalentes* de protecção numa economia cada vez mais fragmentada” (Fitoussi e Rosanvallon, 1997: 120). E como tivemos oportunidade de referir noutro lugar (Costa, 1997: 255), o leque de alternativas que se colocam aos trabalhadores de uma *sociedade global* é cada vez mais reduzido e unidireccional. A atestá-lo

está o facto de a opção “emprego” adquirir um significado fundamental, relegando para um plano cada vez mais secundário a opção “aumento mais emprego”. A greve europeia na Renault em Vilvoorde (Março de 1997) constituiu um exemplo revelador disso mesmo.

Perante este diagnóstico, a orientação dos direitos sociais para um novo caminho de integração constitui-se como uma opção acertada. Aquele imperativo funcionalista encontra fundamento na luta contra a exclusão e convida-nos a aprofundar “os *direitos de integração*, cuja principal figura parece ser o direito à inserção”. Mas este direito à integração “vai mais longe que um direito social clássico. Começa por enriquecê-lo de um imperativo moral: para além do direito à subsistência procura dar forma ao direito à utilidade social; considera os indivíduos como cidadãos activos e não só como assistidos a socorrer. A noção de integração contribui nesse sentido para definir um direito da era democrática, conjugando auxílio económico e participação social” (Fitoussi e Rosanvallon, 1997: 139-140). No mesmo sentido, Mückenberger *et al.* (1996) sublinham que os direitos de cidadania não podem ser apenas sinónimo de privilégios, pois implicam sempre dever de solidariedade.

Estas propostas de análise podem constituir importantes pistas de investigação mas por enquanto afigura-se-nos arriscado considerá-las mais do que isso. A sua tradução em respostas sérias e satisfatórias à interrogação que deu título a esta secção passa pelo reforço da ideia de que existem diferenças e limitações ao nível da esfera laboral. R. Hyman (1997: 529) é, uma vez mais, bastante incisivo a este respeito, sugerindo que qualquer projecto tendente a criar um novo modelo de “solidariedade orgânica” deve não só reconhecer como respeitar as diferenças de interesses a três níveis: entre os membros de um mesmo sindicato; entre sindicatos dentro de movimentos laborais nacionais;

e entre trabalhadores em diferentes países. Mas este reconhecimento de que há limitações, apesar de tornar problemáticos os desafios, não pode deixar que estes cedam lugar à resignação. Nesse sentido, há hoje temas que, segundo o mesmo autor (Hyman, 1997: 530-531), preenchem a agenda de sindicalistas e devem funcionar como mecanismos de valorização e (re)afirmação identitária do trabalho, mesmo que não se esconda o seu carácter problemático. São eles a flexibilidade (já atrás ligeiramente aflorado), a segurança e a oportunidade.

Sobre a flexibilidade importa salientar, desde logo, que não se trata de uma questão fácil na medida em que pode incorporar significados alternativos e opostos. Para R. Dahrendorf, por exemplo, a flexibilidade é uma palavra que está na moda e que nos remete simultaneamente para algo que é desejável e para um preço a pagar, sendo difícil conferir-lhe um significado particular face à multiplicidade de conotações que a envolvem. Em primeiro lugar, a flexibilidade significa “eliminação de rigidez: por isso, dois factores que geralmente contribuem para a criar são a *deregulation* e a limitação das interferências governativas; muitos incluíram nela também o aligeiramento do peso fiscal sobre empresas e indivíduos” (Dahrendorf, 1996: 23). Porém, a flexibilidade acabou por se traduzir no enfraquecimento dos laços que pesam sobre o mercado de trabalho: “maior facilidade na aceitação do despedimento, possibilidade de aumentar e diminuir os salários, expansão dos empregos a tempo parcial e a prazo, mudança mais frequente de trabalho, de empresas e de lugar” (Dahrendorf, 1996: 23-24). Independentemente das tipologias ou dimensões que este conceito incorpora (e que não cabe aqui abordar), a gestão do tempo pode eleger-se hoje como um factor que condiciona decisivamente o mundo laboral, quer no que concerne às formas reivindicativas suscitadas em torno da redução dos diferentes tempos do trabalho (diário, semanal, anual ou de vida activa), quer no que diz respeito à ligação temporal cada vez mais

inevitável entre o emprego, as actividades de lazer e a vida familiar. De uma orientação dos trabalhadores para a flexibilização do tempo de trabalho (que serve de confronto com o capital) podem, pois, emergir potenciais focos de integração para diferentes tipos de interesses da população empregada.

Em segundo lugar, em redor da ideia de segurança não se antevêm facilidades. A instabilidade associada à coerção do mercado está aí para o provar, pois “a mão visível das multinacionais interage com a crescente, invisível e coerciva mão do capital financeiro” (Hyman, 1997: 525). Tal significa, portanto, que a insegurança é mais “segura” (porque realista) enquanto *key-word* de final de século. A própria ideia de estabilidade, que aparece associada à ideia de segurança e que se aplica aos que ocupam um emprego (mesmo que precário), não apaga a instabilidade daqueles que estruturalmente permanecem fora do sistema, tais como os desempregados²⁰ (de curta e longa duração), os trabalhadores migrantes, as minorias étnicas, etc.

A tentativa de superar os obstáculos decorrentes desta visão de precaridade abriu a porta, sobretudo ao nível do discurso político europeu, para o conceito de “empregabilidade”, consagrado na Cimeira do Emprego realizada em Novembro de 1997 no Luxemburgo. *Grosso modo*, este conceito pretende fazer passar a ideia de que, perante a constatação de uma imprevisibilidade praticamente impossível de controlar por parte dos cidadãos — de que o emprego apresenta condições de segurança numa determinada empresa ou sector —, é possível e desejável ir ao encontro de condições de controlo da vulnerabilidade do próprio mercado de trabalho, nomeadamente pela aquisição de melhores padrões de qualificação e formação ao longo da vida activa, daqui decorrendo, por conseguinte, uma maior previsibilidade, leia-se, uma maior

²⁰ - Veja-se, por exemplo, o movimento dos desempregados em França, ocorrido em Janeiro passado. Tratou-se de um movimento de forte constestação aos actores que, situados dentro do sistema, estão investidos de capacidade de *lobby*. Os sindicatos aparecem como principais visados, mas para além deles também os partidos políticos, as organizações patronais e todas as organizações sociais susceptíveis de se afirmarem como “grupos de pressão”.

segurança. Sem esse “elo vital a estabelecer entre a qualificação e o emprego, *vide* empregabilidade, a passagem à sociedade do conhecimento será fonte de novas e profundas desigualdades entre as pessoas, regiões e países” (Rodrigues, 1997). Em Portugal, por exemplo, é enorme o défice de qualificação escolar e profissional por comparação à média europeia, pois “65 por cento da população empregada portuguesa não dispõe de escolaridade básica, quando esta percentagem é apenas de 27 por cento na média europeia” (Rodrigues, 1997). Esta é, como tal, uma oportunidade que os sindicatos não podem ou não devem perder, adoptando programas de educação ou cursos de formação ao longo da vida activa de forma articulada com as estratégias patronais. Para Hyman (1997: 519), a *inteligência* é um dos elementos que pode sustentar a estrutura organizacional dos sindicatos, pois quanto mais as organizações sindicais dispuserem de conhecimentos especializados, de educação e recolha de informação e a souberem distribuir pela própria organização tanto melhor estarão a recuperar poder (nomeadamente poder económico, para ir de novo ao encontro da classificação de Visser citada atrás). Mas, independentemente dos dispositivos institucionais ou dos objectivos de uniformidade que possam estar associados à “empregabilidade”, a questão que, a nosso ver, não se dissolve no ar quando se invoca este conceito é a de saber até que ponto os *outsiders* atrás citados diminuirão. Os governos dos 15 da UE decidiram na Cimeira do Luxemburgo que, a partir do momento em que se encontram desempregados, os jovens terão, no espaço de seis meses, a possibilidade de frequentar cursos de formação profissional ou laboral, ou mesmo ter um novo emprego. No entanto, para os mais velhos verifica-se que o horizonte temporal é maior (cerca de um ano), o que significa que o foco integrativo é menor. Mas para além da idade, o sexo pode confirmá-se como sinal estrutural de exclusão social caso não se corrijam desequilíbrios em muitos sectores produtivos entre

homem e mulher. Atacar a discriminação existente entre homens e mulheres, conciliar a vida profissional e a vida familiar e facilitar a reintegração na vida activa são três elementos que os Estados-membros da UE deverão ter em conta durante 1998 para promover melhorias no mercado de trabalho (Commission européenne, 1997: 9).

Constituindo uma orientação politicamente correcta, a defesa da qualificação está, pois, longe de apagar a desqualificação, visto que esta foi sabendo reproduzir os seus próprios prejuízos (confirmando, assim, o carácter estrutural da exclusão). Invocando o caso francês, Fitoussi e Rosanvallon referem mesmo que, por efeito da mundialização, se agravam “as consequências da desqualificação tendencial do trabalho não-qualificado. Assim, a taxa de desemprego dos trabalhadores qualificados em França passou de 2,5 por cento em 1970 para 3,5 por cento em 1980 e 6 por cento em 1993, no auge da recessão. Mas a taxa de desemprego dos trabalhadores não-qualificados passou, por seu lado, ao longo do mesmo período, de 3 por cento para 9 por cento e depois 20 por cento” (Fitoussi e Rosanvallon, 1997: 84).

Em terceiro e último lugar, a ideia de oportunidade. Em nosso entender, este conceito relaciona-se muito de perto com os dois anteriores, pois constitui uma *causa* do primeiro — a flexibilidade — e um *efeito* do segundo — a segurança. A oportunidade condiciona e é condicionada, isto é, mobiliza interesses e actores — servindo de pretexto para a expressão de argumentos que, embora opostos (*capital versus* trabalho), procuram (em teoria, pelo menos) eliminar a rigidez — e é mobilizada — no momento em que a defesa da empregabilidade se impõe como apropriado móbil portador de segurança. Sendo ao mesmo tempo opções, a flexibilidade e a empregabilidade são também, como tal, oportunidades. Segundo Hyman, o que é mais importante é que a escolha entre diferentes alternativas se afaste de um projecto individual e

se crie uma verdadeira estrutura de oportunidades assente num projecto colectivo que desafie tanto os empregadores como as forças de mercado. Vale ainda a pena acrescentar que a oportunidade deve ser olhada como um sinónimo de maximização de recursos e de minimização de perdas. Todavia, no campo de acção sindical, a valorização das primeiras não tem permitido compensar as segundas, o que significa que a afirmação de um projecto sindical colectivo enquanto instrumento de oportunidade esbarra recorrentemente na *mise en scène* da concorrência internacional entre trabalhadores. Uma grande conquista histórica do movimento sindical foi precisamente a redução da concorrência entre trabalhadores nos espaços nacionais, promovendo, desse modo, o entendimento e a concertação entre as principais forças sindicais. O corolário dos *agreements* nacionais seria o reforço de uma solidariedade transnacional entre trabalhadores. A já mencionada greve europeia da Renault foi o exemplo de uma oportunidade para fazer vingar uma acção laboral colectiva. No entanto, a concorrência entre países supera muitas vezes a solidariedade entre sindicatos. Como diz Renato di Ruzza, “a competitividade internacional de um país exerce-se forçosamente em detrimento de outros países” (Ruzza, 1996: 123), o que significa que o aumento de emprego num país se obtém à custa de emprego noutros países.

Enquanto factor-chave da globalização económica, esta “onda concorrencial” não está afastada do *modus vivendi* dos sindicatos, podendo mesmo ser incorporada por eles no seu relacionamento mútuo. A realidade portuguesa constitui um bom exemplo do confronto que existe intramuros, ainda que problemas semelhantes se possam colocar entre diferentes realidades nacionais. Nuns casos os sindicatos formam solidariedades, mas os países retiram-lhe boa parte ou a totalidade da sua expressão (ex: o acordo da UE com a Índia, Paquistão e Turquia relativo ao acesso ao mercado de produtos têxteis).

Noutros casos, porém, quando os países “deixam”, parece que são os sindicatos que não querem ou não aproveitam para maximizar consensos, porque, no fundo, absorveram, também eles, a lógica de actuação dos países. Apoiando-se noutros autores, Ruzza (1996: 125) relembra que a internacionalização da economia é contraditória, pois se, por um lado, estimula a constituição de estratégias de unidade sindical (de forma reactiva, acrescentamos nós), por outro lado, suscita o surgimento de contrariedades geradoras de conflitos entre diferentes sectores do movimento operário internacional e da classe operária. Quando recordamos o sector automóvel, podemos dizer que é inegável o impacto social da Renault e que a história desta empresa é emblemática, desde que, em 1898, Louis Renault lhe permitiu ver a luz do dia. Em todo o caso, interrogamo-nos se seria possível ver os sindicatos franceses a promoverem acções concretas de solidariedade em favor dos trabalhadores da Renault portuguesa, sobretudo agora que se anuncia o despedimento de 600 funcionários da fábrica de Setúbal (mesmo que com a promessa de integração dos trabalhadores noutras unidades do ramo automóvel). Ao exercitarmos esta dúvida estamos, afinal, a questionar uma vez mais o verdadeiro peso da “oportunidade” na agenda sindical.

Conclusão

Para finalizar este *paper* pode dizer-se, parafraseando Dahrendorf (1996), que em tempo de globalização se tornou cada vez mais difícil esconder-se, pois as economias encontram-se ligadas entre si num mercado cada vez mais competitivo. Só que do ponto de vista laboral não estar encoberto não é necessariamente sinónimo de estar acessível. Existem focos de inacessibilidade

em redor do trabalho “descoberto”. Hubert Bouchet expressa bem esse sentimento, ao referir que “a globalização das empresas afastou os representantes dos assalariados dos centros de decisão, tornando-os «virtuais». No futuro será cada vez mais raro para um sindicalista ter diante de si um decisor real. O interlocutor patronal não será mais do que o responsável por um poder geograficamente inacessível...” (Bouchet, 1997: 34). Este cenário dos tempos que se avizinham reforça, afinal, o realismo de Milton Santos (1993: 18), para quem é por meio do espaço que, na sua forma mais perversa, a globalização “empobrece e aleija”.

Esta constatação de uma dupla inevitabilidade de sinal contrário — *presença competitiva/ ausência participativa* — é não só sinal das transformações que incidem sobre o trabalho, como dos impactos desestruturadores que são o prenúncio da confirmação de indentidades temerárias. Sintetizando a posição de Adelheide Hege (1997: 512), dir-se-á que o pré-requisito para a emergência de um verdadeiro sindicalismo europeu não passa pela solução utópica de resolver as contradições sindicais nacionais, mas sim pelo reconhecimento sério da importância do confronto entre diferentes identidades sindicais nacionais.

Referências bibliográficas

- Aaron et al.** . 1995. "Preface to the Studies on Integrating National Economies", in Kahler: xi-xxiv.
- Almeida, M. Vale de.** 1996. "Aldêa globali", *Público*, 28 de Abril.
- Amin, Ash.** 1994. "Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition", in Amin (org.): 1-39.
- Amin, Ash (org.).** 1994. *Post-Fordism: a reader*. Cambridge: Blackwell.
- Baglioni, Guido; Crouch, Colin (orgs.).** 1990. *European Industrial relations: the challenge of flexibility*. Londres: Sage.
- Bouchet, Hubert.** 1997. "En attendant l'Europe Sociale", *Manière de Voir*, 35: 33-34.
- BIT (Bureau International du Travail).** 1997. *Le Travail Dans le Monde: relations professionnelles, démocratie et cohésion social, 1997-98*. Genève.
- Boyer, Robert.** 1992. "Alternativas ao Fordismo: Uma Análise Provisória", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 35: 15-51.
- Boyer, Robert.** 1997. "Les Mots et les Réalités", in Cordellier e Doutaut (coords.): 13-56.
- Burrows, Roger; Loader, Brian (orgs.).** 1994. *Towards a Post-Fordist Welfare State?*. Londres: Routledge.
- Cerdeira, Conceição.** 1997. "A Sindicalização Portuguesa de 1974 a 1995", *Sociedade e Trabalho* (Revista do Ministério para a Qualificação e o Emprego), 1: 46-53.
- Commission européenne.** 1997. "Sommet Sur L'Emploi, 20-21 novembre 1997", *Emploi & affaires sociales*.
- Copans, Jean.** 1997. "Vers la fin de l'exception salarial", *Manière de Voir*, 35: 36-37.
- Cordellier, Serge; Doutaut, Fabienne (coordrs.).** 1997. *Mondialisation, Au-delà des Mythes*. Paris: La Découverte.
- Costa, Hermes Augusto.** 1996a. "O Movimento Sindical Português numa Europa Integrada", *Oficina do CES*, 71: 1-18.
- Costa, Hermes Augusto.** 1996b. *Os Conselhos de Empresa Europeus: na rota da «fábrica global»?*. Lisboa: Fundação Friedrich Ebert: 1-100.
- Costa, Hermes Augusto.** 1997. *Os Desafios da Globalização ao Sindicalismo: Contributos para uma Perspectiva Portuguesa* (Dissertação de Mestrado em Sociologia). Coimbra: Faculdade de Economia.
- Crouch, Colin.** 1990. "United Kingdom: The Rejection of the Compromise", in Baglioni e Crouch (orgs.): 325-355.
- Dahrendorf, Ralf.** 1996. *A Quadratura do Círculo: Bem-estar Económico, Coesão Social e Liberdade Política*. Lisboa: Edições 70.

- EIRR** (European Industrial Relations Review). 1993. "The Hoover affair and the social dumping", *EIRR*, 230: 14-20.
- Erickson**, Christopher L.; **Kuruvilla**, Sarosh. 1994. "Labor Costs and the Social Dumping debate in the European Union", *Industrial and Labor Relations Review*, 48 (1): 28-47.
- Erickson**, Christopher L.; **Kuruvilla**, Sarosh. 1995. "Labor Cost Incentives for Capital Mobility in the European Community", in Jacoby (org.): 35-53.
- Featherstone**, Mike. 1995. *Undoing Culture: Globalization, Postmodernism and Identity*. Londres: Sage.
- Featherstone**, M.; **Lash**, S.; **Robertson**, R. (orgs.). 1995. *Global Modernities*. Londres: Sage.
- Fitoussi**, Jean-Paul; **Rosanvallon**, Pierre. 1997. *A Nova Era das Desigualdades*. Lisboa: Celta.
- Freire**, João. 1993. *Sociologia do Trabalho: uma introdução*. Porto: Afrontamento.
- Gay**, Paul du. 1996. *Consumption and Identity at Work*. Londres: Sage.
- Giraud**, Pierre-Noël. 1997. "Mondialisation, Emploi et Inégalités", in Cordellier e Doutaut (coords.): 101-115.
- Goetschy**, Janine. 1996. "The European Trade Union Confederation and the Construction of European Unionism", in Leisink, Van Leemput e Vilrocx (orgs.): 253-265.
- Grupo de Lisboa**. 1994. *Limites à Competição*. Lisboa: Publicações Europa-América.
- Hege**, Adelheide. 1997. "Trade unions in crisis – a European renaissance?", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 3 (3): 498-514.
- Hoffmann**, Jürgen. 1995. "Trade union reform in Germany: some analytical and critical remarks concerning the current debate", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 1 (1): 98-113.
- Hyman**, Richard. 1994a. "Introduction: Economic Restructuring Market Liberalism and the Future of National Industrial Relations Systems", in Hyman e Ferner (orgs.): 1-14.
- Hyman**, Richard. 1994b. "Industrial Relations in Western Europe: An Era of Ambiguity?", *Industrial Relations*, 33 (1): 1-24.
- Hyman**, Richard. 1997. "Trade unions and interest representation in the context of globalisation", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 3 (3): 515-533.
- Hyman**, Richard; **Ferner**, Anthony (orgs.). 1994. *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blackwell.
- Ianni**, Octavio. 1994. "Metáforas da globalização", *Idéias*, 1: 7-21.
- Jacoby**, Sanford M. 1995. "Social Dimension of Global Economic Integration", in Jacoby (org.): 3-29.

- Jacoby**, Sanford M. (org.). 1995. *The Workers of Nations. Industrial Relations in a Global Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Jensen**, C. S.; **Madsen**, J. S.; **Due**, J. 1995. "A role for pan-European trade union movement? – possibilities in European IR-regulations", *Industrial Relations Journal*, 26 (1): 4-18.
- Jessop**, Bob. 1994a. "Post-Fordism and the State", in Amin (org.): 251-279.
- Jessop**, Bob. 1994b. "The transition to post-Fordism and the Schumpeterian workfare state", in Burrows e Loader (orgs.): 13-37.
- Kahler**, Miles. 1995. *International Institutions and the Political Economy of Integration*. Washington: The Brookings Institution.
- Kumar**, Krishan. 1995. *From Post-Industrial to Post-Modern Society: New theories of Contemporary World*. Oxford: Blackwell.
- Langewiesche**, Renate. 1996. "The European Trade Union Confederation affiliates trade unions from Central and Eastern Europe", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 2 (1): 192-193.
- Leisink**, P.; **Van Leemput**, J.; **Vilrocx**, J. (orgs.). 1996. *The Challenges to Trade Unions in Europe: Innovation or Adaptation*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Lind**, Jens. 1996. "Trade Unions: Social Movement or Welfare Apparatus?", in Leisink, Van Leemput e Vilrocx (orgs.): 105-120.
- Lipietz**, Alain. 1992. *Towards a New Economic Order. Posfordism, Ecology and Democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Lipietz**, Alain. 1994. "Post-Fordism and Democracy", in Amin (org.): 338-357.
- Lipietz**, Alain. 1996. "Le Monde de L'Apres-Fordism", *Notas Económicas (Revista da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra)*, 7: 6-37.
- Mateus**, A.; **Brito**, J. M. B. de; **Martins**, V. 1995. *Portugal XXI: cenários de desenvolvimento*. Venda Nova: Bertrand.
- Mosley**, Hugh. 1990. "The Social Dimension of European Integration", *International Labour Review*, 129 (2): 147-164.
- Mückenberger**, Ulrich; **Stroh**, Cornelia; **Zoll**, Rainer. 1995. "The challenge of modernisation: towards a new paradigm of trade unions in Europe?", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 1 (1): 14-30.
- Mückenberger et al.** . 1996. *Manifeste Pour Une Europe Sociale*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Pieterse**, Jan Nederveen. 1995. "Globalization as Hybridization", in Featherstone, Lash e Robertson (orgs.): 45-68.
- Piore**, M.; **Sabel**, C. 1984. *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. Nova Iorque: Basic Books.
- Regini**, Marino. 1995. *Uncertain Boundaries: the Social and Political Construction of European Economies*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Reis, José.** 1993. "Portugal: A Heterogeneidade de uma Economia Semiperiférica", in Santos (org.): 135-161.
- Ritzer, George.** 1992. *Sociological Theory*. Singapura: McGraw-Hill.
- Ritzer, George.** 1993. *The McDonalozation of Society: An Investigation Into the Changing Character of Contemporary Social Life*. Londres: Pine Forge Press.
- Rodrigues, Maria João.** 1997. "Portugal com mais qualificação", *Expresso*, 29 de Novembro.
- Rosanvallon, Pierre.** 1988. *La Question Syndicale*. Paris: Calmann-Lévy.
- Ross, George.** 1996. "La Grande Révolte Française Contre L'Europe Libérale. Noblesse et misères du syndicalisme", *Le Monde Diplomatique*, Janeiro.
- Ruzza, Renato di.** 1996. "L'Internationalisation de l'économie et la crise du syndicalisme", *L'Homme et la Société*, 121-122: 117-130.
- Santos, Boaventura de Sousa.** 1994. *Pela Mão de Alice: o social e o Político na Pós-Modernidade*. Porto: Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa.** 1995. *Toward a New Common sense: Law, Science and Politics in the Paradigmatic Transition*. Londres e Nova Iorque. Routledge.
- Santos, B. S.; Reis, J.; Marques, M. M. L.** 1986. *O Estado e as Transformações Recentes da Relação Salarial*. Lisboa: CISEP.
- Santos, Milton.** 1993. "A aceleração contemporânea: tempo mundo e espaço mundo", in Santos *et al.* (orgs.): 15-22.
- Santos et al.** (orgs.). 1993. *O Novo Mapa do Mundo: Fim de Século e Globalização*. São Paulo: Editora HUCITEC.
- Sanz, Luis Sarries.** 1993. *Sociologia de las Relaciones Industriales en la Sociedad Postmoderna*. Saragoça: Mira Editores.
- Sklair, Leslie.** 1995. *Sociology of the Global System*. Londres: Harvester Wheatsheaf.
- Valkenburg, Ben.** 1996. "Individualization and Solidarity: the Challenge of Modernization", in Leisink, Van Leemput e Vilrocx (orgs.): 89-104.
- Valkenburg, Ben; Beukema, Leni.** 1996. "The organisation a flexibility. Atypical jobs as a challenge for the modernization of trade unions", *Transfer — European Review of Labour and Research*, 2 (4): 738-754.
- Van Ruyseveldt, Joris; Huiskamp, Rien; Van Hoof, Jacques** (orgs.). 1995. *Comparative Industrial & Employment Relations*. Londres: Sage.
- Visser, Jelle.** 1995. "Trade Unions from a comparative perspective", in Van Ruyseveldt, Huiskamp e Van Hoof (org.): 37-67.
- Waddington, Jeremy.** 1995. "UK unions: searching for a new agenda", *Transfer European Review of Labour and Research*, 1 (1): 31-43.

Waddington, J.; Hoffmann, R.; Lind, J. 1997. "European trade unionism in transition? A review of issues", *Transfer — European Review of Labour and Research*, 3 (3): 464-497.

Waters, Malcolm. 1995. *Globalization*. Londres: Routledge.

Weber, Max. 1990. *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. Lisboa: Presença.

Zoll, Rainer. 1996. "Modernization, Trade Unions and Solidarity", in Leisink, Van Leemput e Villokx (orgs.): 77-87.