

Que agenda de investigação para as relações laborais no século XXI?

Hermes Augusto Costa

hermes@fe.uc.pt

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Centro de Estudos Sociais

ABSTRACT

“Labour relations” or “industrial relations” are terms that historically raised several reflections concerning the role of the trade union movement. Over time, those “relations” were almost always considered as asymmetrical, even during the “30 glorious”, when the welfare state and full employment were consecrated as redistributive mechanisms and when neocorporatism and social consensus among different social actors was the rule. The research agenda in industrial relations today is strongly marked by austerity policies that calls into question the traditional role of trade unions. It matters, therefore, to recover some of the theoretical traditions of industrial relations and to see to what extent they conform to the climate of social backlash experienced in the field of labor relations. On the other hand, with reference to the Portuguese case, we describe some emerging research topics in this field.

KEY-WORDS

Labour relations, industrial relations, trade union movement

RESUMO

O termo “relações laborais” ou “relações industriais” suscitou historicamente várias reflexões que permitiram situar o papel do movimento sindical. Ao longo do tempo, tais “relações” nunca deixaram de se configurar como assimétricas, mesmo no período dos “30 gloriosos” em que o Estado-Providência e o pleno emprego se consagraram como mecanismos redistributivos e de garante de consenso e o neocorporativismo como disposição institucional de relações consensuais entre o governo e os interesses

sociais organizados. A agenda de investigação em relações laborais é hoje fortemente marcada por políticas de austeridade que colocam em cheque o papel tradicional das organizações sindicais. Importará, por isso, recuperar algumas das tradições teóricas de relações laborais e ver em que medida elas se adequam ao clima de retrocesso social vivido no campo das relações laborais. Por outro lado, tendo por referência o caso português, enunciam-se alguns temas de investigação emergentes neste campo.

PALAVRAS-CHAVE

Relações laborais, relações industriais, movimento sindical

INTRODUÇÃO

As relações laborais e o sindicalismo encontram-se hoje na defensiva, fruto das transformações que perpassam o mercado de trabalho e das políticas de austeridade que a presença da Troika em Portugal ajudou a legitimar. Mas que configuração têm as relações laborais e em que tradições teóricas tais relações se inscrevem? Qual tem sido a agenda das relações laborais ao longo das últimas décadas? Que tradições teóricas cabem nessa agenda? Que implicações decorrem para o “parente pobre” das relações laborais (os sindicatos) no contexto atual?

O texto aqui apresentado é animado por algumas destas interrogações. Assim, num primeiro momento é abordado o significado conceptual das “relações laborais” para, em seguida, se recuperarem algumas das principais tradições teóricas de relações laborais. Por fim, discute-se a relevância atual dessas tradições (sobretudo num contexto político-ideológico marcado pela austeridade) e são identificados alguns dos temas investigação em relações laborais (em especial no contexto laboral português).

DIMENSÃO CONCEPTUAL DAS RELAÇÕES LABORAIS

A discussão em redor da relevância social e política do sindicalismo tem lugar no quadro de conjunto amplo de “relações” (Costa, 2005: 13 ss). Muitos cientistas sociais utilizam, por vezes de forma indiferenciada, as expressões “relações industriais”, “relações de trabalho”, “relações profissionais”, “relações coletivas de trabalho” ou “relações laborais”, entre outras. O uso daquelas expressões tem servido para estudar o mundo do trabalho sob ângulos diversos, tais como: transformações do mercado de trabalho; sindicalismo e concertação social; qualificações, competências, formação dos trabalhadores; novas formas de organização do trabalho; participação laboral e diálogo social nas empresas; metodologias de análise do mercado de trabalho; relações sociais de género; conflitos de trabalho; acidentes de trabalho; desigualdades

sociais, formas atípicas de emprego; emprego/desemprego, etc., etc.. O que se explica pela pluralidade dos temas em análise (Ferreira e Costa, 1998/99: 142).

Em todo o caso, o facto de a proveniência anglo-saxónica da expressão *industrial relations* ter acompanhado o movimento de industrialização que tomou forma nos países ocidentais a partir da segunda metade do século XVIII, levou a que a tradução à letra mais usual tivesse sido a de “relações industriais”. Em boa verdade, o aparecimento e desenvolvimento da indústria nas sociedades industriais permitiu que estas se dessem a conhecer enquanto sociedades dominadas por objetivos de desenvolvimento, nas quais a produção era largamente assegurada por um aparelho industrial e em que uma boa parte de população ativa se encontrava envolvida em atividades ligadas à indústria. Por outro lado, a expressão “relações” enfatiza o aspeto relacional e coletivo das situações geradas na indústria ou na atividade de trabalho e que podem englobar mecanismos de ajustamento entre oferta e procura de trabalho, fixação de salários ou determinação de condições de trabalho entre trabalhadores e empregadores (Molitor, 1990: 3-4).

A expressão “relações industriais” – cuja aparição ocorreu no Congresso Americano de 1912, tendo sido utilizada pela primeira vez de forma oficial na Grã-Bretanha em 1926, no *Survey of Industrial Relations* do Ministério do Comércio e da Indústria (Caire, 1991: 376; Sanz, 1993: 33; e Lallement, 1996: 3-4), – no entendimento de Guy Caire (1991: 380) está associada: ao estabelecimento de regras de trabalho (Dunlop); a mecanismos de regulação de emprego (*job regulation*), tal como foram defendidos por autores da “Escola de Oxford” (Flanders, Bain e Clegg); à democracia industrial (Derber); à fixação de termos e condições de trabalho (Craig); a uma relação de negociação (Laffer); ou a uma relação de troca (Somers). O próprio Guy Caire identificara, na década da 70, tipos ideais de “sistemas de relações industriais”, como que a reconhecer que as próprias diferenças entre países quanto ao modo de funcionamento dos referidos sistemas reforçavam também a ideia de instabilidade e de ambiguidade em detrimento da constituição de modelos comuns. Assim, trouxe à colação o sistema sueco (escandinavo), o latino e o intermediário, tendo-os classificado segundo o grau de estabilidade/solidez ou instabilidade/fragilidade das suas estruturas políticas e sociais e das suas ações profissionais (Caire, 1973: 84-87). De igual modo, Caire viria a reconhecer que existe uma apetência particular para fazer corresponder a certas disciplinas académicas o tratamento de certos tipos de “relações”. A economia e o direito fariam melhor eco das “relações contratuais”, a sociologia industrial traduziria melhor as “relações organizacionais” e a psicologia social expressaria melhor as “relações interprofissionais” (modelo de Margerison, *apud* Caire, 1991: 380-381).

Em Portugal, alguns cientistas sociais estudiosos do mundo do trabalho habituaram-se a utilizar, nas publicações editadas em língua portuguesa, a expressão “relações industriais”, reconhecendo assim também a influência anglo-saxónica do conceito. Porém, a utilização desta expressão fará hoje menos sentido, sobretudo se tivermos

em consideração que nas últimas décadas se vem assistindo a uma “acentuada perda de peso do trabalho industrial nas sociedades avançadas (em especial na Europa), o que contribui para a crescente heterogeneidade e des-standardização das formas tradicionais de trabalho” (Estanque e Ferreira, 2002: 151; Estanque e Costa, 2011; 2012). Será, pois, mais adequado falar-se em “relações laborais” (Ferreira e Costa, 1998/99; Costa, 2005; 2011).

Com efeito, por um lado, estamos perante relações de produção contratualmente estabelecidas entre trabalho e capital e que constituem a relação salarial; por outro lado, estamos diante de relações na produção, que regulam o trabalho concreto efetuado pelos trabalhadores durante o dia de trabalho e que incluem as relações entre trabalhadores, bem como as relações destes com supervisores ou gestores segundo normas ou regulamentos da empresa (Burawoy, 1985; Santos, 1995: 134; 2000: 258; Rosa, 1998; Estanque, 2000). Além disso, convirá reforçar que subjaz às relações laborais uma dimensão relacional que envolve atores individuais e coletivos numa atividade de trabalho com eles relacionada, segundo diferentes níveis de análise: local, sectorial, regional, nacional, transnacional ou global. Por outro lado ainda, se é verdade que as relações laborais têm na criação de consensos (acordos) entre as partes (sindicatos e patronato) um importante “valor de uso”, também não se pode deixar de referenciar a ênfase no conflito, nas suas fontes ou nas formas de poder que lhe estão associadas.

No quadro das relações laborais, ao sindicalismo ficou frequentemente reservado o papel de “parente pobre”, em função de uma relação desigual ou de impacto tendencialmente diferenciado entre capital e trabalho que foi geradora de um viés de classe (Offe, 1984; 1985; Hyman, 1994b: 127). Por isso se defendeu, não só à escala dos locais de trabalho e dos marcos de referência estritamente nacionais, a necessidade de pôr um travão a essa relação desigual. Nesse sentido, apelou-se a que as relações laborais impusessem formas de controlo social sobre as dinâmicas arbitrarias dos fluxos de capital global e sobre as “decisões perturbadoras dos gigantes transnacionais” (Hyman, 1994a: 13).

TRADIÇÕES TEÓRICAS

Ante a ausência de uma única teoria integradora e perante uma grande diversidade teórica e disciplinar, Walther Müller-Jentsch (1998) distingue 5 conjuntos de abordagens: sistémicas, marxistas, institucionalistas, da ação e de inspiração económica. No quadro das *abordagens sistémicas*, pontificou a definição avançada por John Dunlop (1958/1993), para quem as *industrial relations* constituem um sistema que, “a qualquer momento do seu desenvolvimento, é visto como sendo composto por certos atores, certos contextos, uma ideologia que faz do sistema um todo integrado e um corpo de regras criadas [pelos atores] com o objetivo de regular os próprios

atores no seu local e comunidade de trabalho” (Dunlop, 1993: 47). Obviamente percebe como atores: o capital (*hierarchy of managers*), o trabalho (*hierarchy of workers*) e as estruturas governamentais (*specialized governmental agencies*) (Dunlop, 1958: 7; 383). Nesse sistema “tendem a desenvolver uma série de ideias e de crenças conjuntamente defendidas pelos atores que ajudam a criar ligações e a integrar o sistema. Estes processos são dinâmicos: as mudanças no ambiente afetam as relações entre os atores e as regras; as mudanças nas instituições internas e as relações dos atores afetam os resultados” (Dunlop, 1993: 8). Dando seguimento a esta visão de estabilidade proposta por Dunlop, a “Escola de Oxford de Relações Industriais”, considerada como variante britânica da abordagem sistêmica, viria também a assumir um papel de relevo, nela se destacando as figuras de Allan Flanders ou Hugh Clegg. A perspectiva defendida por esta Escola veio, no entanto, a revelar-se mais pluralista (Clegg, 1990: 2) e menos integradora ou consensual. Embora o foco analítico preferencial desta Escola assentasse na negociação coletiva enquanto mecanismo capaz de influenciar e regular o relacionamento entre capital e trabalho, isso não significava que as partes não pudessem fundamentar as suas decisões com base em valores divergentes. Ou seja, o resultado de uma negociação não era necessariamente sinónimo de um compromisso aceite por todos.

As *abordagens marxistas*, por seu lado, são herdeiras dos escritos de Marx e Engels e da ênfase que estes autores conferiram ao combate operário contra a exploração, a alienação e a pauperização, ainda que tenham suprimido as ações em favor de uma regulação dos salários ou das condições de trabalho (Müller-Jentsch, 1998: 237). Assim sendo, Richard Hyman (1975) proporia uma “economia política das relações laborais”, em oposição à definição destas apenas em função de um conjunto de regras de regulação ou de elementos ordenados, partilhada por Dunlop e Flanders. Mas a esta leitura de Hyman, que coloca ênfase na desordem e no conflito, Müller-Jentsch acrescenta também o debate sobre o “processo de trabalho” e a teoria da regulação. Quanto às transformações do processo de trabalho capitalista, merece destaque a figura de Harry Braverman (1977). Para Braverman, a gestão moderna, ao inspirar-se nos princípios da organização científica do trabalho delineados por Taylor, servia sobretudo os interesses do capital. Em seu entender, a separação entre as funções de conceção e execução do trabalho, a fragmentação das tarefas e a expropriação do *know how* dos trabalhadores em benefício do capital desqualificavam os trabalhadores e depreciavam o seu valor no mercado de trabalho. A generalização do taylorismo enquanto fase mais madura do capitalismo e coincidindo com a revolução científica e tecnológica contribuiu, segundo o autor, para a alienação generalizada da classe trabalhadora (Braverman, 1977: 16). Esta visão seria contrariada por Michael Burawoy (1985: 39), para quem as vertentes, a política de “produção das relações sociais” e a ideológica de “produção de uma experiência dessas relações”, e não apenas a vertente económica de “produção de coisas”, deviam ser incorporadas na análise do processo de produção. Em sua opinião, a produção capitalista não se caracteriza por uma

separação entre concepção e execução do trabalho, pois é necessário conceder crédito às subjetividades e vivências dos trabalhadores no processo de trabalho. Ao propor o conceito de “relações na produção”, que distingue do conceito de “relações de produção” de Marx, Burawoy (1985: 32-33) considera que a produção dessas relações bem como das experiências dessas relações, “apesar de ocorrerem em sociedades capitalistas, transportam muitas vezes lógicas de ação e regulação não capitalistas” (Estanque, 2000: 69). Assim sendo, em vez da dependência pura e simples face ao capital defendida por Braverman, a leitura de Burawoy (1985) vai no sentido de considerar que o capitalismo não se caracteriza por uma sujeição ao capital da economia no seu todo. Por sinal, o próprio espaço da fábrica faz com que os operários sejam capazes, eles próprios, de fornecerem uma explicação para o consentimento que manifestam face à exploração (Burawoy, 1979).

Por outro lado, a teoria da regulação, tendo como principais referências Aglietta (1976), Boyer (1986) e Lipietz (1985), centrou-se na análise das condições de reprodução de uma formação social de tipo capitalista. Preocupados com os efeitos reguladores das instituições sociais e estatais, os autores desta teoria colocaram a “relação salarial” no centro das suas análises das relações sociais e dos confrontos entre atores sociais. Rompendo com a ortodoxia marxista, a teoria da regulação propõe uma periodização do desenvolvimento capitalista assente nas noções de “regime de acumulação” – que determina as condições de utilização da força de trabalho, os mecanismos de fixação de salários, a concorrência – e de “modo de regulação” – regras e procedimentos sociais interiorizados que incorporam o social nos comportamentos individuais, que servem de sustentação aos regimes de acumulação (Lipietz, 1985: 16). Assente num compromisso entre capital e trabalho, o fordismo foi o modo de regulação mais analisado por esta teoria. Todavia, a sua crise, no final dos anos 70, e o advento da flexibilidade remeteram progressivamente para a definição dos contornos de um novo modo de regulação, o pós-fordismo.

Em terceiro lugar, as *abordagens institucionalistas* das relações laborais colocam ênfase nas instituições enquanto construções sociais que incorporam programas de ação duráveis e estáveis (Müller-Jentsch, 1998: 243), ainda que a teoria da regulação já atribuisse às instituições um papel de mediação. Nestas abordagens, inclui-se, por um lado, uma perspectiva mais histórica, que analisa os processos de evolução das instituições em função das constelações de interesses e jogos de poder. A importância do papel regulador do Estado, no garante de estabilidade às instituições, a aquisição de uma “cidadania industrial”, como corolário da evolução das sociedades modernas, que atribuíram sucessivamente aos indivíduos direitos civis, políticos e sociais, fundamento para as relações entre trabalhadores e empregadores (Marshall, 1992: 8) e a constituição de instituições vocacionadas, para regular e institucionalizar os conflitos industriais (Dahrendorf, 1982), são três linhas de força que perpassam esta perspectiva. Mas, por outro lado, inclui-se ainda nestas abordagens institucionalistas

um conjunto de leituras que, em certo sentido, combinam o institucionalismo com elementos de regulação. Tais leituras procuram perceber em que medida se podem regular organizacional e institucionalmente os interesses divergentes presentes num sistema de relações laborais. Ao interrogarem-se sobre como é possível haver ordem social numa sociedade marcada por interesses plurais, W. Streek e P. Schmitter (1985) interessam-se pela forma como se agregam, negociam e intermediam os interesses. Estes autores propõem um quarto modelo de ordem social, para além dos modelos mais tradicionais da comunidade, do mercado e do Estado, que designam de *private interest government*. Este modelo corporativo/associativo confere às associações de interesses um estatuto quase-público de auto-regulação. As associações de interesses são dotadas de um *status* público porque adquirem, tanto direta como indiretamente, um recurso que nenhuma outra entidade pode fornecer a não ser o Estado: a capacidade para confiar numa coerção legitimada (Williamsom, 1989: 104). Este modelo corporativo/associativo permitiria, então, articular a sociedade civil, entendida pelos valores comunitários e pelas exigências do mercado, com a autoridade do Estado.

As *teorias da ação* são o quarto conjunto de abordagens a considerar. Ao contrário das anteriores, coloca-se aqui a ênfase nas relações entre atores, nas respostas individuais às situações de relações de trabalho, na atribuição de sentido aos contextos nos quais as pessoas trabalham e às formas pelas quais as pessoas percebem as ações umas das outras (Farnham e Pimlott, 1995: 58; Godard, 1993: 288). Müller-Jentsch (1998: 248-251) distingue quatro teorias da ação que fornecem contributos explicativos no âmbito desta abordagem: a “micropolítica”, centrada na empresa e no local de produção, sustenta que, nesses espaços, os indivíduos não são totalmente dominados pelas estruturas, dispondo, pelo contrário, de uma margem de liberdade e de negociação que é, no fundo, o seu micro-poder; a “política do trabalho”, interessada na reprodução e transformação das relações sociais na esfera do trabalho e da produção. Esta teoria não se limita aos níveis micro e de empresa (com a micropolítica), incorporando também as organizações sindicais e patronais, bem como as instâncias estatais enquanto componentes que exercem influência sobre a organização do trabalho; a teoria que valoriza as negociações entre os atores das relações laborais e que cria uma tipificação dessas negociações; e a teoria da “escolha estratégica”, que procura combinar o ponto de vista sistémico, herdado de Dunlop, com a teoria da ação. Esta teoria, que postula a autonomia de decisões quer de empresários, quer de sindicatos e Estado, identifica vários níveis de ação que envolvem os atores: o nível das decisões estratégicas da empresa; o nível da política das direções das empresas quanto ao pessoal; o nível da negociação coletiva; o nível do emprego e do trabalho dos indivíduos.

Por fim, as *abordagens de inspiração económica* encontram explicação no “cálculo racional” dos indivíduos com forma de estes maximizarem as suas ações. A “teoria da escolha racional” é uma das teorias que se enquadra neste tipo de abordagens. Segundo esta teoria, de entre um conjunto de ações que têm ao seu dispor, os

indivíduos escolhem as que correspondem às suas preferências e que, de acordo com um determinado custo, são as que melhor maximizam as suas ações. Embora se notem, aqui, os indivíduos, deve salientar-se, porém, que há uma preocupação em estudar o comportamento das organizações coletivas, empresários, sindicatos, consumidores, etc., segundo uma lógica de ação coletiva (Olson, 1998; Crouch, 1982; 1994; Offe e Wiesenhal, 1980). Outra das teorias que se articula com as abordagens de inspiração económica é, segundo Müller-Jentsch (1998: 252-254), a “teoria dos custos de transação”. Nos termos desta, e na linha de uma nova economia institucional (Williamson, 1981), analisam-se os possíveis custos decorrentes do relacionamento ou transação entre os atores numa organização. O contrato de trabalho ilustra bem os possíveis custos de uma transação, desde logo porque ele não regula todas as relações entre o empregador e o empregado, a menos que fosse possível prever todo o tipo de litígios e contenciosos que pudessem ocorrer entre capital e trabalho. Na verdade, há sempre fatores de contingência difíceis de adivinhar, do mesmo modo que é preciso levar em linha de conta quer a racionalidade limitada, quer o oportunismo dos intervenientes diretos no processo de troca.

A eclosão da crise do *subprime*, em 2008, terá colocado de novo em agenda a relevância social das abordagens de inspiração marxista, desde logo porque, como acima se disse, foram alguns dos contributos inscritos nessas abordagens que mais se aproximaram do quotidiano das relações laborais de hoje. Mesmo que existam pressões políticas, de cima para baixo, no sentido de legitimar acordos amplos entre parceiros sociais, o desfecho deles decorrentes já não parece condizer com o espírito, aparentemente mais genuíno, das abordagens institucionalistas que estiveram em destaque no contexto dos “30 gloriosos”. Não é, pois, por acaso que no contexto laboral português se tem assistido a estratégias mistas de consenso e conflito, de convergência e de luta (Campos Lima e Artiles, 2011).

TEMAS EM AGENDA

Nas duas últimas décadas do século XX, as análises sociológicas sobre as relações laborais realizadas sobre Portugal incidiram em cinco temas principais:

- * olhares temporais e contextuais sobre o movimento operário, no que se incluem: a) ação operária nas empresas; b) modelos de (auto)gestão/controlo operário; c) construções identitárias, participação e democratização;
- * dinâmicas organizacionais e mutações tecnológicas;
- * diferença sexual e relações na produção;
- * trabalho/(des)emprego;
- * institucionalização do diálogo social.

Para a classificação anterior, considerou-se o levantamento feito por Ferreira e Costa (1998/99), essencialmente baseado em revistas portuguesas de ciências sociais de referência: *Análise Social*; *Sociologia – Problemas e Práticas*; *Organizações e Trabalho* e *Revista Crítica de Ciências Sociais*. Ainda assim, os autores estiveram igualmente atentos a outras publicações importantes como *Cadernos de Ciências Sociais*; *Economia e Sociologia*; *Fórum Sociológico*; *Sociedade e Trabalho*. Por outro lado, para a viragem de milénio anunciava-se alguns temas como sendo justificativos de uma maior atenção por parte dos cientistas sociais interessados no estudo das relações laborais: Estado e regulação de conflitos; Globalização e participação; Emprego e qualificação; flexibilidade e tempo(s) de trabalho (Ferreira e Costa, 1998/99: 155-162). Refira-se, de resto, que o léxico político da “era pós-fordista” foi sendo marcado por temas que têm condicionado a agenda das relações laborais em distintos contextos e não apenas no português. Globalização, descentralização, flexibilidade (Costa, 2008: 29-38) e, num período mais recente, flexigurança (Costa, 2009) marcaram as relações laborais do modo quase sempre perverso. Em última análise, adquirem cada vez mais pertinência as investigações e reflexões dos últimos anos a respeito da austeridade. É no quadro desta que desemprego, precariedade, o precariado, desigualdades, pobreza se inscrevem na agenda das relações laborais. Esta é, pois, se assim se pode dizer, uma agenda “forçada”, definida sobretudo pela negatividade subjacente a tais temas.

O sistema de emprego português, as relações laborais e os seus atores, sobretudo os sindicatos, têm sentido fortemente o impacto das medidas de austeridade. Recorde-se, aliás, que o sistema de emprego tem sido caracterizado por baixa produtividade, baixos salários, uma conexão entre emprego e mão-de-obra intensiva, baixo nível de instrução, de habilitações e de qualificações, défices de qualidade do emprego e peso elevado de diferentes modalidades de emprego “atípico”: recibos verdes, contratos a prazo, trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, trabalho na economia informal (Estanque e Costa, 2012).

Por sua vez, o carácter heterogéneo e por vezes contraditório das normas laborais, a deficiente institucionalização das formas de resolução dos conflitos de trabalho, o modelo pluralista e competitivo de relacionamento intra e inter organizações de interesses do trabalho e do capital, a forte politização dos processos de negociação das condições de trabalho, a ligação das organizações sindicais e patronais ao sistema partidário, a centralidade do Estado na relação capital-trabalho, apesar do quadro jurídico e institucional assentar no princípio de autonomia das partes e na sua capacidade de autorregulação, ou o bloqueamento progressivo da negociação coletivas são algumas das características associadas ao sistema relações laborais em Portugal (Ferreira e Costa, 1998/99; Dornelas, 2009; Ferreira, 2012).

Num sistema de emprego e de relações laborais com estas características, a adoção de medidas de austeridade tem tido como principal consequência o aumento das formas de emprego precário, assim como do desemprego, que em dezembro de 2012 se situava

em 16,5% (Eurostat, 2013). O emprego precário representa cerca de 30% do emprego total, com incidência particular entre o grupo etário dos 15 aos 34 anos, onde atinge valores próximos dos 50% (Estanque e Costa, 2012). Foi, pois, sem surpresas que se geraram reações distintas por parte dos atores do capital e do trabalho. Claramente, os empregadores apresentaram-se mais predispostos a aceitar a austeridade porque vêm nela uma oportunidade para rentabilizarem as suas posições. Porém, a agenda sindical parece colocada num espartilho, estando os sindicatos desafiados a:

- * combater as tendências de individualização das relações laborais que a crise tem vindo a acentuar;
- * resistir à pretensão de enfraquecimento do seu poder na contratação coletiva que subjaz ao Memorando de Entendimento com a Troika e ao Acordo de Concertação Social (janeiro 2012);
- * salvaguardar direitos e deveres regulados pela negociação coletiva.

CONCLUSÃO

São, pois, várias as implicações para as relações laborais decorrentes de uma agenda de austeridade reforçada. Para além do aumento das formas de trabalho precário e do desemprego, a austeridade “convertida na lei”, com a revisão do código laboral, produz outras implicações para as relações laborais (Fernandes, 2012; Rebelo, 2012; Gomes, 2012; Costa, 2012): a perda de autonomia dos parceiros sociais, sobretudo dos sindicatos, que veem a sua posição ainda mais subalternizada; uma maior tensão nas relações entre os próprios atores das relações laborais, inclusive dentro do campo sindical; um reforço das assimetrias no mercado de trabalho, designadamente entre classes de rendimentos elevados e classes de rendimentos baixos, ou na relação entre setor público e setor privado; uma forte diminuição do poder de compra das famílias, bem espelhado no facto de, até março de 2012, os portugueses terem perdido 765 milhões de euros em salários, ou seja, uma quebra de 3,9% nas remunerações pagas na economia, a maior de sempre desde que há registos no Instituto Nacional de Estatísticas; maior empobrecimento do setor produtivo; criação de condições para maior contestação social; não redução do défice de competitividade das empresas; menor controlo por parte da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), uma vez que as empresas deixam de ser obrigadas a enviar a esta o mapa do horário de trabalho ou o acordo de isenção de horário, entre outros.

A agenda das relações laborais para o século XXI carece, assim, de outros conteúdos e de ser mais autónoma e dignificadora para o mundo do trabalho. Só desse modo os trabalhadores e sindicatos se poderão rever nela.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aglietta, Michel (1976), *Régulation et crises du capitalisme: l'expérience des Etats-Unis*. Paris: Calmann-Lévy.
- Boyer, Robert (1986), *La théorie de la régulation: une analyse critique*. Paris: La Découverte.
- Braverman, Harry (1977), *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Burawoy, Michael (1979), *Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Burawoy, Michael (1985), *The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism*. Londres: Verso.
- Caire, Guy (1991), "Des relations industrielles comme objet théorique", *Sociologie du Travail*, 3, 375-401.
- Campos Lima, Maria da Paz; Artiles, Antonio Martin (2011), "Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts", *Transfer* 17(3), 387-402.
- Costa, Hermes Augusto (2005), *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Os discursos e as práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. (Tese de Doutoramento em Sociologia). Coimbra: Faculdade de Economia, 854 pp.
- Costa, Hermes Augusto (2008), *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Discursos e práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Porto: Afrontamento.
- Costa, Hermes Augusto (2009), "A flexigurança em Portugal: desafios e dilemas da sua aplicação", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 86, 123-144.
- Costa, Hermes Augusto (2011), "Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas", in E. Estanque e H. A. Costa (orgs.), *O sindicalismo português e a nova questão social: crise ou renovação?* Coimbra: Almedina, 13-48.
- Costa, Hermes Augusto (2012), "From Europe as a model to Europe as austerity: the impact of the crisis on Portuguese trade unions", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 18 (4), 397-410.
- Crouch, Colin (1982), *Trade unions: the logic of collective action*. Londres: Fontana.
- Dahrendorf, Ralf (1982) [1959], *As classes sociais e os seus conflitos na sociedade industrial*. Brasília: Universidade de Brasília.
- Dornelas, António (2009) Perante a crise: problemas e perspectivas do emprego, do trabalho e da equidade social em Portugal. *Finisterra* 65/66: 101-133
- Dunlop, John. T. (1993) [1958], *Industrial relations systems*. Boston: Harvard University Press.
- Estanque, Elísio (2000), *Entre a fábrica e a comunidade: subjectividades e práticas de classe no operariado do calçado*. Porto: Afrontamento.
- Estanque, Elísio; Costa, Hermes Augusto (2011), *O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação?* Coimbra: Almedina.
- Estanque, Elísio; Ferreira, António Casimiro (2002), "Transformações no mundo laboral e novos desafios do sindicalismo português", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 151-159.

- Estanque, Elíso; Costa, Hermes Augusto (2012), "Labour relations and social movements", in Denis Erasga (Ed.), *Sociological Landscapes: Theories, Realities and Trends*. Rijeka/Croacia: INTECH/ Open Access Publishing, 257-282
- Eurostat (2013), *Newsrelease. Euroindicators*. [disponível em http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01022013-BP/EN/3-01022013-BP-EN.PDF]
- Farnham, David; Pimlott, John (1995), *Understanding industrial relations*. Londres: Cassel.
- Fernandes, António Monteiro (2012), "Uma estranha decisão", *Público*, 20 de junho.
- Ferreira, António Casimiro (2012) *Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção*. Lisboa: Vida Económica.
- Ferreira, António Casimiro; Costa, Hermes Augusto (1998/99), "Para uma sociologia das relações laborais em Portugal", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 141-171.
- Godard, John (1993), "Theory and method in industrial relations: modernist and postmodernist alternatives", in R. J. Adams e N. M. Meltz (orgs.), *Industrial relations theory: its nature, scope, and pedagogy*. Londres: IMLR Press/Rutgers University e The Scarecrow Press, Inc., 283-306.
- Gomes, Pedro Botelho (2012), "Uma bomba atómica social?", *Público*, 24 de junho.
- Hyman, Richard (1975), *Industrial relations. A marxist introduction*. Londres: MacMillan.
- Hyman, Richard (1994a) "Introduction: economic restructuring market liberalism and the future of national industrial relations systems", in R. Hyman e A. Ferner (orgs.), *New frontiers in European industrial relations*. Oxford: Blackwell, 1-14.
- Hyman, Richard (1994b), "Changing trade union identities and strategies", in R. Hyman e A. Ferner (orgs.), *New frontiers in European industrial relations*. Oxford: Blackwell, 108-139.
- Lallement, Michel (1996), *Sociologie des relations professionnelles*. Paris: La Découverte.
- Lipietz, Alain (1985), *Mirages et miracles: problèmes de l'industrialisation dans le tiers monde*. Paris: La Découverte.
- Molitor, M. (1990), *Relations industrielles*. Faculté des sciences économiques, sociales et politiques de Louvain: Diffusion Universitaire Ciaco.
- Müller-Jentsch, Walther (1998), "Les théories des relations industrielles: une mise en perspective", *Sociologie du Travail*, 2/98, 233-262.
- Offe, Claus (1984), *Contradictions of the Welfare State*. Cambridge: Mit Press.
- Offe, Claus (1985), *Disorganized capitalism*. Cambridge. Polity Press.
- Offe, Claus; Wiesenenthal, H. (1980), "Two logics of collective action", *Political Power and Social Theory*, 1, 67-115.
- Olson, Mancur (1998) [1965], *A lógica da acção colectiva: bens públicos e teoria dos grupos*. Oeiras: Celta.
- Rebelo, Glória (2012), "Tempo e condições de trabalho", *Público*, 6 de abril.
- Rosa, Maria Teresa Serôdio (1998), *Relações sociais de trabalho e sindicalismo operário em Setúbal*. Porto: Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa (1995), "Teses para renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo", *Vértice*, 68, 132-139.

Santos, Boaventura de Sousa (2000), *A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência*. Porto: Afrontamento.

Sanz, Luis Sarries (1993), *Sociologia de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*. Saragoça: Mira Editores.

Streeck, Wolfgang; Schmitter, Philippe (1985), "Community, market, state – and associations?", in W. Streeck e P. Schmitter (orgs.), *Private interest government: beyond market and state*. Londres: Sage, 1-29.

Williamson, Peter (1989), *Corporatism in perspective*. Londres: Sage.

Ubmuseum

Revista Online do Museu de Lanifícios da Universidade da Beira Interior