



OBSERVATÓRIO
PORTUGUÊS
DE BOAS PRÁTICAS
LABORAIS

PORTUGUESE
OBSERVATORY
OF GOOD LABOR
PRACTICES

Cadernos Eletrónicos OPBPL

OPBPL e-Working Papers (ISSN 2182-8393)

Av. das Forças Armadas, Edifício ISCTE, 1649-026 LISBOA, PORTUGAL

Objetivos

Os Cadernos Eletrónicos do OPBPL visam tornar acessível e rapidamente legível informação essencial e boas práticas em matéria de organização do trabalho, negociação coletiva, gestão de recursos humanos, relações laborais, responsabilidade social empresarial, inclusão e sustentabilidade, e estatísticas sobre o mercado de trabalho.

Comissão Editorial

Professor Doutor Paulo Pereira de Almeida*, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL* Coordenador

Professor Dr. Afonso Pires Diz, Conselho Coordenador USI

Professor Dr. Álvaro Carneiro, OPBPL-ISCTE-IUL

Professora Dra. Ana Rijo da Silva, RH Magazine

Professora Mestre Cláudia Torres, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL

Professora Doutora Cristina Parente, Universidade do Porto

Professor Dr. Pedro Rebelo de Sousa, Instituto Português de Corporate Governance

Professora Doutora Sofia Santos, CSK-ISCTE-IUL



Especificidades das Relações Laborais (I): sindicalismo independente

Especificidades das Relações Laborais (I): sindicalismo independente

Autoria: Paulo Pereira de Almeida

Resumo

O modelo de sindicalismo independente aproxima-se consideravelmente do modelo nórdico de sindicalismo.

Neste Caderno Eletrónico do OPBPL é feita uma primeira caracterização dos fatores que distinguem os Sindicatos Independentes dos restantes.

São ainda apresentados dados estatísticos sobre a evolução do número de sindicalizados nas Confederações Sindicais Independentes em Portugal e na União Europeia.

1 | O que distingue os Sindicatos Independentes?

O modelo de sindicalismo independente aproxima-se consideravelmente do modelo nórdico de sindicalismo.

Nos Países Nórdicos a regulamentação em matérias de política social e laboral é geralmente feita a partir das negociações entre Parceiros Sociais e não através da lei. Note-se que nesta cultura sindical – equilibrada e considerada por muitos um *benchmark* de boas práticas e de justiça social - o salário mínimo é um aspeto específico das regulamentações laborais que não existe na Dinamarca, na Finlândia, na Noruega ou na Suécia; nestes países são as negociações sectoriais entre Parceiros Sociais que determinam as regras.

Nos Países Nórdicos existe uma elevada taxa de sindicalização, geralmente superior a 85% da população ativa.

Esta é também acompanhada por uma apetência e aceitação dos trabalhadores em relação aos Sindicatos e aos serviços prestados por estes, nomeadamente a proteção social e financeira nos períodos de desemprego, os seguros de saúde, os empréstimos bonificados ou o apoio na negociação individual de salários.

Concretamente nos serviços que os Sindicatos Independentes Nórdicos prestam aos seus associados incluem-se:

- negociação dos Acordos Coletivos de trabalho;
- proteção legal e aconselhamento individual dos trabalhadores;
- proteção social e financeira aos trabalhadores nos períodos de desemprego;
- oportunidades de formação profissional e de aprendizagem ao longo da vida;
- serviços de aconselhamento na negociação individual de salários;
- seguros de saúde e planos financeiros de reforma; e
- disponibilização de publicações eletrónicas e em papel de assuntos de interesse para os trabalhadores

Mais globalmente, podemos sintetizar as seguintes quatro especificidades do Movimento Sindical Independente:

- (1) uma autonomia com independência do Estado, do patronato e de associações políticas e religiosas;
- (2) um nível de diálogo social e de concertação articulado com a gestão das empresas e organizações, com princípios de defesa da continuidade e da saúde económica e financeira dessas empresas e organizações;
- (3) um ideário europeu com uma amplitude negocial focalizada a dois níveis: global e local; e
- (4) uma ênfase na prestação de serviços aos seus membros e beneficiários, através de um *mind-set* focado nos trabalhadores, nos seus interesses, percursos e carreira.

2 | Caracterização dos Sindicatos Independentes

O sindicalismo democrático, livre e independente tem vindo a assumir uma crescente importância e protagonismo nas sociedades democráticas avançadas, sendo que também em Portugal este movimento tem vindo a adquirir uma acrescida visibilidade e capacidade de intervenção na sociedade.

Em Portugal sido notória a evolução na conquista de um espaço próprio pela União dos Sindicatos Independentes, Confederação Sindical (USI), criada em 2000.

De acordo com o seu ideário, surgem como fatores diferenciadores da USI uma atuação pautada por uma constante ligação a todos os seus associados, no conjunto ou individualmente, rejeitando qualquer tipo de sindicalismo de cúpula, geralmente afastado da realidade sindical; bandeiras políticas, na sua atividade social e laboral, ligadas à ética, qualidade e seriedade no trabalho sindical, repondo a credibilidade do sindicalismo como função nobre na sociedade portuguesa; um objetivo primordial de intervenção construtiva e responsável na comunidade, privilegiando o diálogo positivo e eficaz na sua relação com todos os agentes da sociedade, nomeadamente os poderes públicos e outros Parceiros Sociais; e, a rejeição da pretensão hegemónica das atuais Centrais Sindicais (CGTP e UGT) de dividirem entre si, a representação dos Trabalhadores Portugueses.

A USI tem – de acordo com dados de 2011 – 12 membros, que representam cerca de 40000 filiados, cobrindo uma área geográfica que inclui Portugal Continental e as Ilhas da Madeira e o Arquipélago dos Açores. Neste contexto, a USI tem apostado na sua implantação a nível nacional. De registar ainda que a USI tem vindo a registar – entre 2000 e 2011 – taxas de crescimento no número de filiados superiores a 40% nos primeiros 4 anos de existência, e superiores a 14% no período subsequente (quadro 1).

Quadro 1: Representatividade e número de filiados da USI - União dos Sindicatos Independentes, Confederação Sindical

Ano	Nº. de organizações	Nº total de filiados	Taxa de crescimento
2000	5	25000	-
2004	9	35000	40%
2011	12	40000	14,3%

Fontes: Congressos da USI; Secretariado do Conselho Coordenador da USI; www.usi.pt.



O sindicalismo independente também se encontra presente no quadro da União Europeia (UE), estando as diversas organizações sindicais dos 27 Países da UE representadas na *Confédération Européenne des Syndicats Indépendants* (CESI) e na *Confédération Européenne des Cadres* (CEC).

Analisemos, portanto, cada uma destas Confederações Sindicais Internacionais em detalhe.

Em relação à missão, objetivos e posicionamento estratégico da CESI – uma Confederação Sindical com uma área de intervenção institucional abrangente –, podemos destacar três especificidades:

- (1) A CESI é uma Confederação Sindical que reúne organizações sindicais, em diversos países da Europa, tendo sido fundada em 1990. Como organismo europeu de cúpula pode acomodar como membros Sindicatos nacionais (sectoriais e/ou supra-setoriais) e Sindicatos europeus (sectoriais e/ou supra-setoriais).
- (2) A nível europeu, a CESI atua nas diferentes instituições da UE, em particular na Comissão Europeia. A CESI exprime posições relacionadas principalmente com as questões de política social e contribui, através do trabalho dos seus comités, para a tomada de decisões no âmbito da política social europeia e do emprego.
- (3) A CESI defende o pluralismo sindical e vê-se como um interlocutor no âmbito do diálogo social europeu. A sua influência como associação política deve ser reforçada através do diálogo parceria a nível europeu. A CESI defende os interesses dos Sindicatos independentes, nos sectores privado e público, que respeitem os princípios democráticos e de respeito aos direitos humanos. Como uma união europeia independente a CESI não está ligada a nenhuma ideologia ou a qualquer poder político.

Uma questão importante é a da representatividade e do número de filiados na CESI. A CESI tem – de acordo com dados de 2011 – 42 membros que representam cerca de 8 milhões de filiados, cobrindo uma área geográfica que abrange toda a Europa. De registar ainda que a CESI tem vindo a registar – entre 1992 e 2011 – taxas de crescimento no número de filiados superiores a 12% (quadro 2).

Quadro 2: Representatividade e número de filiados da CESI - *Confédération Européenne des Syndicats Indépendants*

Ano	Nº. de organizações	Nº total de filiados	Taxa de crescimento
2000	28	5 605 000	21,4%
2004	35	7 000 000	19,9%
2011	42	8 000 000	12,5%

Fontes: Congressos Europeus da CESI; Secretariado da Presidência da CESI; www.cesi.org.

Em relação à missão, objetivos e posicionamento estratégico da CEC – uma Confederação Sindical mais orientada para o sindicalismo de quadros –, podemos destacar as seguintes três especificidades:

- (1) Os gestores europeus encontram-se entre os primeiros a compreender a importância de se organizarem a nível internacional pelo que, em 1951, as confederações executivos franceses, alemães e italianos formaram a CIC (Confederação Internacional dos Quadros). Impulsionada pelo desejo de participar mais ativamente no diálogo social europeu. Esta confederação internacional passou a ter um âmbito europeu em 1989, dando lugar à CEC - *Confédération Européenne des Cadres*.
- (2) A CEC é hoje um dos seis Parceiros Sociais europeus. Através dos seus membros nacionais e organizações profissionais e federações, representa 1,5 milhões de gestores na Europa. Ao nível europeu os Parceiros Sociais são: ETUC, EUROCADRES e CEC do lado dos trabalhadores; e BUSINESSEUROPE, CEEP e UEAPME do lado das associações patronais.
- (3) A CEC promove e defende os interesses dos gestores na Europa, Representa os pontos de vista específicos dos gestores para as instituições europeias. A CEC é um parceiro social independente no diálogo social europeu. Embora independente de *lobbies* de opiniões e de interesses dos gestores, a CEC coopera com todos os Parceiros Sociais para construir uma Europa livre promover os princípios de ordem social e dinâmica num mundo globalizado.

Relativamente à representatividade e ao número de filiados na CEC – e de acordo com os dados mais recentes de 2011 – esta tem 27 membros que representam cerca de 1 milhão e meio de filiados, cobrindo uma área geográfica que abraça toda a Europa (quadro 3).

Quadro 3: Representatividade e número de filiados da CEC - *Confédération Européenne des Cadres*

Ano	Nº. de organizações	Nº total de filiados	Taxa de crescimento
2000	23	-	-
2004	26	-	-
2011	27	1 500 000	-

Fontes: Secretariado da Presidência da CEC; www.cec-managers.org.

3 | Referências para aprofundamento

SITE: <http://opbpl.cies.iscte.pt>

LIVRO: Almeida, Paulo Pereira de (2009), *O Sindicato-Empresa: uma nova via para o Sindicalismo; The Union-Enterprise: a new wad for Trade Unionism*, Lisboa e São Paulo, Editora Bnomics, [ISBN 978-989-8184-44-3].



carbon
neutral

Política Ambiental

Os Cadernos Eletrónicos publicados pelo Observatório Português de Boas Práticas Laborais (OPBPL) são livres de CO₂; todas as práticas laborais do OPBPL respeitam o ambiente e orientam-se para a sustentabilidade



| www.off7.pt