

A UGT não quer um sindicalismo



ENTREVISTA
DE CECÍLIA
ALEXANDRE

O DIABO continua a sua ronda de entrevistas aos intervenientes da Concertação Social. Esta semana conversámos com Carlos Silva, secretário-geral da União Geral de Trabalhadores.

Referiu recentemente que gostaria de que as empresas vissem os sindicatos como parceiros em vez de como inimigos, algo que é corrente no Norte da Europa. Considera que existem condições para que se mude a cultura do sindicalismo e dos empresários em Portugal?

Considero que sim, e que existem condições de aculturação em Portugal e nos sindicatos. Essa é a minha função, eu sou líder de uma organização sindical, sei que tenho algum mediatismo, e sei que promover a paz social e a estabilidade social leva hoje as empresas a olhar para nós de outra forma. Olhar para os sindicatos como inimigos é um paradigma que devia estar ultrapassado há muitos anos. Quando o António Chora abandonou a comissão de trabalhadores da Autoeuropa, referiu que muita da causa da baixa taxa de sindicalização se deve a um sindicalismo agressivo do "bota-abaixo". Mas isso não é o sindicalismo da UGT.

O sindicalismo do "bota-abaixo" ainda existe...

Claro que existe, e isso penaliza muito a evolução do movimento sindical, porque muitos empresários têm medo dos sindicatos. Os sindicatos devem existir para reivindicar, de forma justa, a existência de trabalho digno e de boas condições de trabalho. E, diga-se, as empresas também têm responsabilidades sociais, não é só ter lucro! Mas seria importante todo o movimento sindical perceber que tem de se articular melhor com os empresários, não considerar o empresário como um inimigo, mas sim como um parceiro. O empresário



quer lucro, quer corresponder às exigências dos clientes, quer criar riqueza, e quer ser rico, o que não é nenhum problema. No entanto, o empresário também tem responsabilidades sociais. Alguns chamam-lhe o "capitalismo consciente", e baseia-se naquilo que há já mais de um século o papa Leão XIII escreveu na encíclica "Rerum Novarum" sobre a condição dos operários" e que deu origem à Doutrina Social da Igreja.

Os sindicatos, por exemplo, na Alemanha, têm um posicionamento diferente, chegam a ter assento nos conselhos de administração das empresas.

Até que ponto faria sentido em Portugal existir esse posicionamento?

São culturas diferentes no sentido do pensamento, até na questão empresarial. Se Portugal estivesse pejado de grandes empresas, o que não está, até se conseguia. Mas mais de 95% do tecido empresarial português é composto por pequenas empresas. A lei nº46 de 1979 sobre as comissões de trabalhadores defendia a gestão de co-optação com a empresa, e isso foi possível em determinados momentos, mas apenas no tempo em que as grandes empresas portuguesas eram públicas, e aí o sentido da co-gestão era uma tentativa de

os trabalhadores serem responsabilizados pela gestão da empresa. Foi uma utopia e acabou a partir do momento em que se deram as privatizações.

E o que aconteceu à dita lei?

A lei nº46 de 1979 passou para o Código de Trabalho e hoje esse princípio continua a existir, continua plasmado no Código de Trabalho, mas não é aplicado, porque todos os patrões defendem que "não, isso é para as empresas públicas". Nós fazemos o que podemos, e tentamos contrariar algum autoritarismo e alguma arrogância que existe no sector empresarial.

Há, então, um caminho a percorrer...

Não sei se alguma vez será percomido, a não ser que um dia exista uma grande harmonização na Europa a vários níveis. Não existe harmonização fiscal, não existe harmonização nos códigos de trabalho dos vários países, há uma diferenciação, cada um tem coisas diferentes.

Tais como?

A flexisegurança do Norte da Europa, por exemplo, não existe em Portugal. Por vezes fala-se do modelo sueco, mas o modelo sueco é bom para umas coisas, mas não é bom para outras, pois nós não somos suecos, temos outro modo de vida. Tentar ter o melhor dos dois mundos é uma coisa complicada, porque para trazermos o bom de outros modelos, também temos de trazer o mau.

Que casos de sucesso temos em Portugal que possam estimular essa mudança cultural?

A Autoeuropa, onde a comissão de trabalhadores não permitiu que os sindicatos entrassem, não porque eles não pudessem entrar, mas porque se criou uma cultura dentro da empresa que levou a que seja a comissão de trabalhadores a liderar um caso de sucesso em termos de negociação colectiva. A banca é outro caso de sucesso dentro da negociação colectiva. Quem "safou" o Millennium BCP, evitando de insolvência do banco e o desemprego de nove mil trabalhadores, foram os sindicatos dos bancários da UGT. Aceitámos durante um período de quatro anos uma diminuição dos salários. Houve quem nos acusasse de sermos uns "traidores da classe operária" e aquelas coisas habituais, mas o banco comprometeu-se a repor aos trabalhadores tudo aquilo que foram as perdas salariais desses anos. E cumpriu, antes do prazo de 2020. E hoje é um banco forte. Temos que pensar no que queremos fazer: vamos dar a mão ao patrão ou vamos deixá-lo afundar-se, levando-nos atrás com ele?

E casos de insucesso?

Tenho um, que moldou muito a minha forma de pensar: foi o caso da Opel da Azambuja em 1998, que foi um desastre. O radicalismo da negociação, que não tinha a ver com a UGT, diga-se, levou a que fossem 800 trabalhadores para o desemprego. E a fábrica fechou. É isso que



de 'bota-abaixo'

queremos? Isso satisfaz o princípio do "quanto pior, melhor", mas não é esse o princípio que eu defendo.

Um dos objectivos da UGT é melhorar a negociação do trabalho. Pode indicar alguma medida nesse sentido?

É fundamental pôr a negociação colectiva novamente a funcionar. Na concertação social relembramos o compromisso que assinámos no início do ano no sentido de dar uma nova ênfase à negociação colectiva. Em 2008 nós tínhamos dois milhões de trabalhadores abrangidos pelos contratos colectivos de trabalho em Portugal. Depois dos anos da troika passaram para 200 mil. Significa que a negociação colectiva ficou praticamente estrangulada. Um dos objectivos da troika era matar a negociação colectiva, para que tudo fosse imposto por cima, e para que não houvesse efectivamente possibilidade do diálogo fluir.

E quanto ao Código de Trabalho?

Naturalmente que gostaríamos, como sempre lutámos, que a legislação laboral fosse mais favorável aos trabalhadores. Nestes anos de bloqueio, a troika sempre entendeu que a legislação laboral portuguesa era muito rígida e que deveria ser mais flexível, enquanto que nós sempre dissemos o contrário. Não há nada de rigidez na nossa legislação, até é demasiado flexível. Hoje um patrão, quando quer despedir, tem um conjunto de mecanismos e instrumentos à sua disposição para poder avançar para o despedimento. O que nunca poderíamos era em democracia, no contexto de um Estado de Direito, permitir que se colocasse a legislação laboral num plano da flexibilização total de despedimentos, que era aquilo que o FMI vinha impor.

Ainda não há decisões sobre as reformas antecipadas. Tem alguma previsão para o encerramento deste dossier?

Ainda não há previsão de datas. Houve recentemente uma reunião de concertação social onde discutimos o impacto financeiro nas contas da Segurança Social, e à primeira vista a decisão vai ter um impacto avassalador na sustentabilidade da Segurança Social.

Quando falamos de Segurança Social, não estamos a incluir a Caixa Geral de Aposentações...

Estamos a incluir só o regime geral de Segurança Social. Se incluímos a CGA ainda mais custa, mas como sabe a CGA recebeu uma ordem de encerramento, e conforme as pessoas vão morrendo, há-de terminar, e fica tudo no regime especial de Segurança Social. O estudo que foi feito tem um impacto de cerca de três mil milhões de euros em 2060, este ano 300 milhões de euros e para o ano 780 milhões de euros. Isto vai sempre aumentando. Não se conseguiu alcançar um acordo no mês de Junho, é possível que se consiga em Setembro, com o retomar das negociações.

O desemprego tem vindo a baixar. Associa este decréscimo ao esforço dos centros de emprego e formação profissional? Ou considera que existem de facto menos desempregados?

Acho que existe aqui uma conjugação de factores. Os números do IEFP contam como empregados aqueles que estão em formação profissional, mas não é um emprego fixo. Se nós retirarmos a formação profissional, naturalmente que o número de desempregos deverá ser mais elevado do que o que aparece nas estatísticas. No entanto, acho que, acima de tudo, existe um grande esforço dos trabalhadores e das empresas para criarem sinergias de forma a empregar mais pessoas.

"Não consideramos o empresário como um inimigo, mas sim como um parceiro"

Tem havido algum crescimento económico, mas o esforço é muito dos empregadores, não vale a pena mitigar as questões. Por isso é que a UGT defende que deve haver um pacto de regime entre os empregadores e os trabalhadores, porque é importante valorizar quem investe o seu dinheiro – e quem cria empresas tem de ter lucro, porque senão não vale a pena criar riqueza – porque criar postos de trabalho é muito importante. E não é a central sindical que vai criar postos de trabalho.

No entanto, existem relatos de algum desinvestimento no

apoio à qualificação da população.

Houve um decréscimo muito grande no apoio à formação profissional, que levantou dificuldades acrescidas aos trabalhadores. Nos centros protocolares do IEFP, que são 23, dos quais a UGT tem um, o CEPOSAP – Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional – só se fez formação profissional até ao mês de Junho, depois não tem formação durante os restantes seis meses porque o Ministério das Finanças cativou a verba. E se a verba está cativada, não se faz formação, e se não se faz formação não se consegue corresponder ao que o Governo quer, e o seu programa nacional de reformas tem como um dos pontos fundamentais a qualificação dos trabalhadores. Como é que se qualificam trabalhadores se não há verba para os qualificar?

O nosso jornal falou recentemente com o líder da CIP, que também apelou a um pacto de regime, acima da política...

É bom, é importante. Estamos num momento em que tem de haver bom senso. Os políticos pensam nos seus tachos, e os parceiros sociais pensam na economia da nossa terra. Temos que incentivar o investimento, e queremos que o trabalho seja digno, que o trabalhador seja considerado e respeitado, e que possa fluir a negociação colectiva.

Os sindicatos hoje são vistos como organizações que se preocupam principalmente com os trabalhadores do sector público...

Isso não é verdade. Isso é um anátema que se tenta lançar para os sindicatos, e depois os comentadores usam isso para "malhar" nos funcionários públicos. A maior parte dos nossos sindicatos é do sector privado. Só na UGT mais de 50 por cento dos sindicatos são do sector privado. Os três maiores sindicatos são os dos bancários, com 70 mil filiados, num universo de 430 mil.

No entanto, é o sector público que tem mais visibilidade.

É verdade que os sindicatos têm uma melhor visibilidade, melhor organização e um esforço colectivo mais forte no sector público do que no sector privado, mas isso deve-se aos problemas no sector privado,



"Deve haver um pacto de regime entre os empregadores e os trabalhadores"

nomeadamente ao facto de 95 por cento da economia ser composta por pequenas empresas. E como é que se sindicaliza os trabalhadores de hipermercado por esse País fora? Especialmente com o grau de precariedade, que é um dos grandes problemas da nossa sociedade actual. No ano passado, cerca de 83 por cento dos contratos de trabalho celebrados eram precários.

No sector público empresarial, nomeadamente nos transportes, a presença dos sindicatos é significativa.

É onde muitas vezes se diz que os sindicatos têm mais força, e têm mais força porque no sector público o patrão é o mesmo, e os sindicatos agilizam melhor a sua intervenção. Coordenar uma greve nos transportes, por exemplo, é fácil: basta parar os maquinistas do Metro e temos o pânico em Lisboa. Basta parar os maquinistas da Carris, da Transtejo ou da Soflusa, e tudo bloqueia, logo têm força.

Com a geringonça no poder e a vida política inclinada para a esquerda, acha que a UGT está em condições de representar os trabalhadores não-comunistas e todos aqueles que não se revêem nos partidos da esquerda?

A UGT não tem no seu seio pessoas que se identifiquem exclu-

sivamente com questões político-partidárias, nós não representamos partidos. Temos gente de todas as cores. Houve empresários que pensaram que, com a chegada da esquerda ao poder, a UGT iria perder peso e fulgor. Discordo. Quando é necessário atingir compromissos, seja qual for o Governo em funções, é preciso contar com a UGT, porque há certos parceiros sociais que nunca estão disponíveis para assinar compromissos com quem quer que seja.

De facto, a UGT assinou todos os acordos de concertação social, até mesmo o acordo de 2012, ano da Troika em Portugal...

Sim, foi uma coisa tremendamente difícil para a central sindical. Recebemos muitas críticas, algumas das quais terão sido pertinentes. Faltou explicar bem porque é que assinámos aquele acordo, faltou essa clarificação. Mas sem aquele acordo as 200 medidas do memorando da troika teriam sido aplicadas tal como estavam, e depois então lámos ver o que ia acontecer ao Código de Trabalho. Havia pessoas que queriam que o memorando fosse aplicado tal como estava para o País entrar num clima de quase guerra civil, isto dentro daquela ideia do "quanto pior, melhor", mas nós não fomos nisso. ■