

Trabalho, sindicalismo e pobreza

António Brandão Guedes

1. Revalorizar o trabalho

Tal como no início do século XX também hoje enfrentamos importantes e complexos desafios colocados pela economia e pelo trabalho, como atividades eminentemente humanas, nomeadamente pelos conflitos, pelas contradições e dramas humanos aí existentes.

Sentimos que estamos a mudar as nossas vidas, valores e comportamentos. No trabalho **assistimos, ou sofremos, a importantes mudanças** que afetam profundamente a nossa vida, ou a dos nossos familiares. Essas mudanças no mundo laboral são, em alguns aspetos, retrocessos sociais e até civilizacionais importantes. Saliento apenas algumas particularmente sensíveis nos dias de hoje porque em quase todas a Igreja teve historicamente uma palavra e pode ter novamente uma palavra importante e urgente a pronunciar.

Revalorizar o trabalho. É urgente uma renovada reflexão antropológica e teológica sobre o trabalho numa sociedade e em particular numa economia que em nome da competitividade e do deus «mercado» desvaloriza económica e socialmente o trabalho. Hoje temos ministério da economia e não do trabalho, fala-se em «colaboradores» e não em trabalhadores. **O trabalho é um «fator»**, como a eletricidade ou a gasolina. Os trabalhadores são frequentemente vistos como um **problema e não como a solução** por parte das novas formas de gestão! Por vezes acontece que um despedimento coletivo faz subir as ações na bolsa. Alguns gestores são extremamente criativos a encontrarem formas de redução de custos, em geral relacionados com o trabalho!

Mas o maior desafio é o futuro do trabalho numa sociedade que para produzir riqueza precisa de menos gente a trabalhar. É aceitável uma sociedade em que apenas se garante trabalho a uma parte reduzida da população ativa? Será que se perspetiva uma sociedade fraturada entre os que têm trabalho, e portanto rendimento, e os que nunca conseguem emprego? Entre os que

recebem bons salários e emprego mais ou menos estável, uma minoria, e os que vivem para sempre na precariedade, no trabalho atípico, no biscato, na economia informal – ou seja, a maioria?

Ora o trabalho, mesmo no contexto de trabalho dependente, assalariado, com as respetivas limitações legais, é uma atividade humana, possibilidade de sobrevivência com dignidade e realização pessoal. **Como podemos conviver com uma realidade em que uma minoria tem bons empregos** e a maioria vive sem trabalho remunerado, sem estabilidade, sem condições de dignidade? O trabalhador não é uma peça descartável, é ator e criador da riqueza. Uma economia humana não poderá marginalizar tanta gente do trabalho. A maioria cairá na pobreza e na falta de dignidade! Urge novo aprofundamento da Igreja nesta matéria.

2. O salário justo

O salário justo é outro tema muito caro à tradição cristã. A sociedade justa, em cada momento, encontra formas de promover um salário justo. Não é aceitável que existam diferenças salariais tão grandes como nas nossas sociedades, nomeadamente em Portugal! Tem havido periodicamente um debate sobre o salário mínimo em Portugal. Como é possível que se aceite tão tardiamente um aumento de um salário já de si tão baixo? Como é possível estar tanto tempo a debater o assunto e a protelar constantemente o respetivo aumento do salário mínimo? Sabemos que a maioria dos estudos, nomeadamente da OIT, aponta para as vantagens de um salário mínimo e da sua oportuna e necessária atualização. Nomeadamente, como instrumento de combate à pobreza e dinamização do consumo e, muito importante, de menor dependência e maior autonomia de vida pessoal face à família, às instituições de emergência social.

Mas a questão do salário justo também tem a ver com outros aspetos, nomeadamente com a sobrevivência com dignidade do trabalhador e respetiva família. Ora, no nosso país, tomaram-se nos últimos anos medidas que afetaram o salário e o justo salário de forma inaceitável. Pela primeira vez se cortou no salário e nas reformas das pessoas, se retiraram feriados, se aumentou o horário de trabalho, se diminuiu o valor do trabalho extraordinário sem contrapartidas, sem compensações. Trabalha-se de graça! Tais medidas só poderiam ser aceites

num cenário de guerra ou catástrofe e não havendo alternativas! Não por opções políticas de carácter económico ou monetário que, como é próprio em democracia, terão sempre possíveis alternativas. Diria também que nestas matérias faltou uma palavra mais incisiva e clara da Igreja Católica portuguesa!

3. O descanso e o tempo de trabalho hoje

Outro tema do trabalho também altamente difícil e passível de conflitos de interesses, mas que é de alta importância para a saúde de quem trabalha, para a vida pessoal e social do trabalhador e para os objetivos da empresa, **é a questão do tempo de trabalho/descanso/vida pessoal**, nomeadamente do horário de trabalho, da redução do horário de trabalho e, muito importante, da flexibilização dos horários. É sempre uma questão chave das chamadas «reformas laborais». As exigências das empresas neste capítulo são cada vez maiores; em nome da competitividade, da satisfação dos clientes e dos lucros imediatos caminha-se para o esbatimento das fronteiras entre a vida profissional e familiar e social e para a ausência de horários.

Com as novas tecnologias de comunicação, nomeadamente o PC, *tablets*, *smartphones*, etc., o trabalhador pode ficar conectado em permanência, dia e noite. Há quem, antes de sair de casa para o trabalho, já tenha uma parte do correio lido! Há aspetos aliantes nas novas tecnologias de comunicação que todos gostamos de usufruir. Porém, novos riscos para a saúde, como o stresse, emergem com pesados custos sociais e económicos: ruturas familiares e o «*burnout*», ou seja, o esgotamento pessoal, «os neurónios queimados», como se dizia numa reportagem jornalística! Há quem hoje defenda já o direito à «não conexão», a não estar ligado, ou *logado*! Há aqui imensos desafios para reflexão, para o estudo e investigação, no sentido da dignidade do trabalho e da pessoa! O trabalho no século XXI está a mudar profundamente. O trabalho e até alguns locais de trabalho são cada vez mais imateriais, invisíveis e móveis. A própria legislação do trabalho sente dificuldade em enquadrar as novas situações laborais que estão em expansão, segundo relatório da Fundação Dublin.

4. As atuais formas de gestão

Neste contexto é importante aprofundar os desafios colocados ao trabalho humano pelas atuais formas de **gestão empresarial e de organização do trabalho desta economia capitalista**. É impressionante verificar que a maioria dos gestores pensa da mesma maneira, como se fossem formatados. É uma gestão que recorre à pressão permanente, a sistemas de avaliação quantitativos e fomentadores da competição e, em tantos casos, ao assédio moral. Instala-se a concorrência entre trabalhadores, bem como o medo do despedimento ou da não renovação do contrato. Os *call centers*, agora muito em moda, são alguns exemplos de um tipo de gestão onde se encontram dinâmicas deste tipo para além dos salários baixos que auferem. Os **coletivos de trabalhadores são destruídos**, os sindicatos são fragilizados e cada um fica por sua conta! Os mais vulneráveis não resistem ao **stress e a outras doenças** como a depressão, que segundo a OMS será, em 2020, a principal doença das pessoas ativas.

Mas o mais grave é que esta cultura empresarial que se expande à frente dos nossos olhos não tem piedade para os fracos! É enaltecido o que resiste, o forte, o competitivo. Depois, temos casos como o **piloto alemão** da Germanwings que escondem a sua doença para não aparecer como fraco aos seus gestores e assim comprometer a sua carreira ou, ainda, os casos dos sucessivos suicídios na Renault francesa, muito falados na imprensa de todo o mundo! Neste contexto, muita gente acaba por ir trabalhar doente – o que é hoje muito comum – e temos assim o «presentismo» em contraponto ao absentismo.

Mas ainda mais grave é que estas práticas de gestão e de organização do trabalho, em que o trabalhador vive em sofrimento e em silêncio, começa a ser banal; é a «banalização do mal», tema trabalhado hoje por vários investigadores da Psicodinâmica do Trabalho, tendo como nome mais conhecido o francês Christophe Déjours. Os trabalhadores procuram definir as suas estratégias para enfrentar o sofrimento do trabalho. Os próprios sindicatos não estão preparados para lidar com estes problemas.

5.A organização dos trabalhadores/ação sindical

E daqui passaria à **última questão**: a **organização dos trabalhadores** e, em particular, à ação sindical. É abordada em várias encíclicas sociais e, de certo modo, desde a «Rerum Novarum» que a Igreja e alguns cristãos se dedicaram a esta missão. É do conhecimento geral a existência, em alguns países, de

organizações sindicais com a referência cristã, e até com o nome de cristão. A Igreja portuguesa, em particular a hierarquia, sempre teve dificuldade em lidar com as organizações de trabalhadores, inclusive com as suas organizações especializadas da Ação Católica! Existem razões históricas explicativas deste afastamento. Tenho a sensação de que, em particular a Hierarquia, olha para os sindicatos como concorrentes e não os considera como elementos fundamentais da defesa dos interesses de quem trabalha e como atores decisivos para o combate à pobreza. Recentemente, um estudo de técnicos do FMI relacionava a questão da fraca sindicalização com a perda de rendimento dos trabalhadores. Em Portugal, o número de trabalhadores pobres aumentou 12% nos últimos anos!

Perante as novas formas de trabalho precário e as formas de gestão acima referidas a questão do sindicalismo e a sua importância para dar dignidade ao trabalho é fundamental! **Não é possível o trabalho digno sem organização dos trabalhadores** - o elo mais fraco da relação de trabalho! Esta nova realidade e a necessidade da renovação do sindicalismo numa perspetiva reivindicativa e autónoma, exigem que os cristãos se empenhem na ação sindical! Não basta criticar! É necessário contribuir para a organização livre e eficaz dos trabalhadores como forma de lutar pela justiça social!

16 abril 2015