

Silvéria da Aparecida Ferreira • Nikolas Corrent
(Organizadores)

CIÊNCIAS HUMANAS & SOCIAIS APLICADAS:

Competencias para o desenvolvimento humano



Silvéria da Aparecida Ferreira • Nikolas Corrent
(Organizadores)

CIÊNCIAS HUMANAS & SOCIAIS APLICADAS:

Competencias para o desenvolvimento humano



Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena

Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena

Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
 Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
 Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
 Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
 Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
 Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
 Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
 Prof^ª Dr^ª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
 Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
 Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
 Prof^ª Dr^ª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
 Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
 Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
 Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
 Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
 Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
 Prof^ª Dr^ª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie di Maria Ausiliatrice
 Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
 Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
 Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
 Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
 Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
 Prof^ª Dr^ª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
 Prof^ª Dr^ª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
 Prof^ª Dr^ª Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
 Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
 Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
 Prof^ª Dr^ª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
 Prof^ª Dr^ª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
 Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
 Prof^ª Dr^ª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
 Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
 Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
 Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
 Prof^ª Dr^ª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof^ª Dr^ª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
 Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
 Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
 Prof^ª Dr^ª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
 Prof^ª Dr^ª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
 Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
 Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências humanas e sociais aplicadas: competências para o desenvolvimento humano

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Soellen de Britto
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizadores: Silvéria A. Ferreira
 Nikolas Corrent

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)	
C569	<p>Ciências humanas e sociais aplicadas: competências para o desenvolvimento humano / Organizadores Silvéria A. Ferreira, Nikolas Corrent. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-65-258-0864-2 DOI: https://doi.org/10.22533/at.ed.642220612</p> <p>1. Ciências humanas. 2. Ciências sociais. I. Ferreira, Silvéria A. (Organizadora). II. Corrent, Nikolas (Organizador). III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDD 101</p>
Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166	

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná – Brasil
 Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código Penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

O livro “Ciências humanas e sociais aplicadas: Competências para o desenvolvimento humano” apresenta uma coletânea de pesquisas acadêmicas transformadas em artigos científicos. Esta obra tem o objetivo de divulgar investigações que problematizam temas relevantes e sensíveis das humanidades e das sociais aplicadas, na busca pela compreensão das estruturas de poder, dos conflitos e das resistências presentes na sociedade.

Desta maneira, os textos que seguem apresentam questões relevantes na atualidade, permeadas pela preocupação comum com recortes e sujeitos historicamente excluídos e marginalizados. Entre os operários, indígenas, afrodescendentes, aparece também a inquietação sobre o ensino universitário e o espaço rural.

Buscamos relacionar os capítulos por eixo temático norteador, promovendo um elo entre as pesquisas dos(as) autores(as). Desta forma, não ficamos restritos a esquemas rígidos temporais e espaciais na organização da obra.

Nos primeiros capítulos os(as) leitores(as) terão a oportunidade de pensar sobre as relações de trabalho, as massas operárias, os sindicatos e os partidos políticos. Na sequência, entram em problematização o ensino universitário e o modo dos discentes aprendem.

A obra segue com o estudo do território e da língua indígena dentro da escola indígena Ixubã Rabui Puyanawa no Acre (BR) e das questões étnicorraciais dentro do Serviço Social. Por fim, contemplamos três textos que possuem na crítica social, econômica e política seus principais pontos comuns. Assim, tratam da profunda desigualdade social dentro do sistema capitalista vigente, seja na má distribuição de renda e da tecnologia, na marginalização do espaço rural dentro de políticas públicas e documentos oficiais ou na questão climática.

Temáticas e pesquisas urgentes com problemas cotidianos racionalmente compreendidos. Consideramos essa obra propositiva no incentivo a novas formas de condução do conhecimento, na transformação da realidade e na compreensão crítica dos problemas sociais. Convidamos a leitura crítica e atenta.

Boa leitura!

Silvéria A. Ferreira
Nikolas Corrent

CAPÍTULO 1	1
A RELAÇÃO ENTRE A GREVE E A SINDICALIZAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A PERCEÇÃO DOS PORTUGUESES	
Carla Magalhães	
Célia Taborda	
Hugo Alonso	
Ana Almas	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6422206121	
CAPÍTULO 2	22
GREVE DE MASSAS, PARTIDO POLÍTICO E SINDICATOS: APONTAMENTOS	
Darlan Faccin Weide	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6422206122	
CAPÍTULO 3	36
INVESTIGAR LAS HUELLAS DE ACTIVIDADES EN LÍNEA PARA COMPRENDER EL APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	
Silvia Verónica Valdivia Yábar	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6422206123	
CAPÍTULO 4	49
A LÍNGUA INDÍGENA E SEU O TERRITÓRIO: UM ESTUDO DA ESCOLA INDÍGENA IXUBÃY RABUI PUYANAWA, ACRE – BRAZIL	
Kely Costa de Lima	
Vildna Dias da Costa	
Adriano Toledo Paiva	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6422206124	
CAPÍTULO 5	62
SERVIÇO SOCIAL E QUESTÃO ÉTNICO-RACIAL UMA DISCUSSÃO IMPRESCINDÍVEL	
Karima Omar Hamdan	
Andréa Pires Rocha	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6422206125	
CAPÍTULO 6	76
O MUNDO NÃO ACESSÍVEL DOS JOGOS DIGITAIS: É NECESSÁRIO FALAR SOBRE ISSO!	
Luiz Cláudio Machado dos Santos	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.6422206126	
CAPÍTULO 7	89
O RURAL NO PLANO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL INTEGRADO DE TERESINA- PIAUÍ	
Lísian Priscilla Oliveira Sousa Nascimento	
Masilene Rocha Viana	

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6422206127>

CAPÍTULO 8 100

CONDIÇÕES METEOROLÓGICAS DOS PERÍODOS DE ESTIAGEM QUE
PROVOCARAM DESASTRES NA REGIÃO OESTE CATARINENSE

Kátia Spinelli

Rosemy da Silva Nascimento

Márcia Fuentes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6422206128>

SOBRE OS ORGANIZADORES 110

ÍNDICE REMISSIVO 111

A RELAÇÃO ENTRE A GREVE E A SINDICALIZAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A PERCEÇÃO DOS PORTUGUESES

Data de aceite: 01/12/2022

Carla Magalhães

Célia Taborda

Hugo Alonso

Ana Almas

RESUMO: Este estudo analisa a opinião dos cidadãos portugueses face às greves e aos sindicatos e a relação entre ambos os conceitos. Após uma análise quantitativa de 1071 questionários, concluiu-se que os portugueses percebem a greve como um direito adquirido, que deve ser usado com moderação, para não prejudicar a restante população, mas não percebem que o recurso à greve diminua com a perda de poder dos sindicatos, o que torna este resultado relevante para a literatura, pois coloca em causa a natural associação entre greve e sindicalização e contribui para a reflexão acerca da forma como exercemos a nossa cidadania.

PALAVRAS-CHAVE: Greve – Sindicatos – Portugueses - Perceção.

ABSTRACT: This study analyzes the opinion of Portuguese citizens regarding

strikes and unions and the relationship between both concepts. After a quantitative analysis of 1071 questionnaires, it was concluded that the Portuguese perceive strikes as an acquired right, which should be used sparingly, so as not to harm the rest of the population, but they do not perceive that the use of strikes decreases with the loss of power of unions, which makes this result relevant to the literature, as it calls into question the natural association between strikes and unionization and contributes to the reflection on the way we exercise our citizenship.

KEYWORDS: Strike – Unions – Portugueses - Perception.

INTRODUÇÃO

A crise financeira internacional que eclodiu em 2008 (com a *crise do subprime*) teve um grande impacto em Portugal, de tal forma que o país acabou por recorrer à ajuda externa (6 de abril de 2011) para solucionar a crise económica em que mergulhou. A incapacidade de pagar a dívida pública, de baixar o défice público e a necessidade de obtenção de fundos

para injetar em empresas públicas, tecnicamente falidas, levou o país à assinatura de um memorando de entendimento com a *Troika* (Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu, União Europeia). As medidas acordadas entre a *Troika* e o governo português foram de extrema austeridade, sem grande margem para negociações. Durante o período intervencionado os portugueses protestaram nas ruas, muitas vezes de forma espontânea, como nos movimentos da *Geração à Rasca* e *Que se Lixe a Troika*, e fizeram greves, mas em número moderado e que foram decrescendo entre 2012 (127) e 2015 (75), segundo os dados da Pordata, apesar de os portugueses terem perdido rendimentos. Em tempo de austeridade as razões para contestar aumentaram, mas na mesma proporção cresceram os receios de que a contestação ou greve pudesse colocar em risco o emprego (COSTA; DIAS; SOEIRO, 2014), dificultando a utilização deste instrumento de poder. De acordo com Visser a força dos sindicatos encontra-se no poder conflitual e político, juntamente com o poder organizacional, institucional e económico (1995). A austeridade limitou os sindicatos na sua ação combativa, acabando por abalar o seu poder. Contudo, passado esse período mais crítico, em termos económicos e sociais, as reivindicações sindicais voltaram em força e o recurso à greve tornou-se constante. Nos anos de 2017-2018, Portugal foi varrido por uma vaga de greves dos vários quadrantes da sociedade: saúde, educação, hotelaria, restauração, cantinas, alimentação, transportes, comércio e indústria, entre outros setores de atividade. Em 2018, foram mais de 500 greves que ocorreram em Portugal. Na base da contestação e paralisação ao trabalho estiveram sobretudo as questões salariais, logo seguidas pelas condições laborais. O número de paralisações foi tão intenso que transtornou de forma significativa os outros setores de atividade e os cidadãos em geral. Com base na observação dessa realidade é que surgiu o objeto deste estudo, entender como percecionam os portugueses a greve, o grau de sindicalização ou “dessindicalização” dos inquiridos e se as duas variáveis estão relacionadas. O objetivo é proporcionar a discussão sobre qual o posicionamento dos cidadãos portugueses face às greves e aos sindicatos, o impacto das greves na nossa sociedade e o “poder” social do sindicalismo.

DA INDUSTRIALIZAÇÃO À GREVE

A greve, no sentido moderno, é a manifestação pública ordenada de reivindicações laborais, organizada pelos sindicatos e levada a cabo pelos operários. A greve, entendida como a cessação temporária do trabalho, surge associada ao movimento operário e este é resultante da industrialização. Até o século XVIII pouco se sabe acerca das paralisações ao trabalho na Europa e, sobretudo, em Portugal (TENGARRINHA, 1981). Sabe-se, porém, que à medida que o desenvolvimento industrial se foi processando, ao longo do século XIX, e as relações sociais se foram alterando pelo modo de produção capitalista, surgiram protestos motivados pelo fosso que se criou entre capitalistas e operários. A

working Class (THOMPSON, 1984) constituiu-se inicialmente na Inglaterra, muito na sequência dos movimentos ludistas contra a introdução de máquinas nas fábricas, pois estas, ao substituírem os trabalhadores, levavam ao desemprego. Na decorrência de várias manifestações operárias - algumas violentas - o parlamento inglês acabou por reconhecer o direito de associação aos operários. O proletariado foi desta forma ganhando consciência de classe, formou associações de trabalhadores e mais tarde sindicatos. Desta luta de classes nasceram as Trade Unions que estão na base do sindicalismo inglês e, com os sindicatos, surgiram as greves planejadas. A greve é, assim, uma ação coletiva que tem um caráter histórico, sendo uma forma específica de conflito laboral derivada do processo de produção capitalista, segundo a perspectiva marxista. A situação conflitual que se gerou na sociedade industrial, entre patrões e operários, motivada por baixos salários, excessivos horários de trabalho e más condições laborais, foi expressa nas ruas através de manifestações, passeatas, comícios ou greves (SILVA, 2012). Foi um longo caminho de reivindicações para alcançar direitos laborais em toda a Europa. Na França, no início do século XX, os sindicalistas revolucionários pregaram ações diretas para alcançar os seus objetivos, como melhoria nas condições de trabalho dos operários ou a emancipação do proletariado. Estes revolucionários rejeitaram os canais constitucionais da democracia: partidos, eleições, parlamento, legislação. A guerra travada pelos trabalhadores é, assim, a guerra de classes, a greve é a sua arma por excelência e é uma forma de ação direta fora e contra a ordem constitucional. Era nisso que acreditava o sindicalismo revolucionário francês, uma tendência dentro do movimento operário francês (RIDLEY, 1982).

A greve é, também, um recurso extremo, pois ao romper com as relações quotidianas de trabalho cria uma cisão, evidenciando ainda mais os conflitos de classe, económicos e ideológicos, mas é a forma que por excelência assume o conflito laboral (ARMSTRONG; ÁGUILLA, 2006). Logo, a greve é a arma primordial da ação coletiva do sindicalismo (DIAS e FERNANDES, 2016), no sentido de pressionar uma solução benéfica para os trabalhadores. No início do século XX, no período entre guerras, dadas as limitadas técnicas de produção em massa, o poder de reivindicação e de greve dos trabalhadores europeus foi relativamente fraco. O poder associativo fortaleceu-se nos anos imediatamente após a Primeira Guerra Mundial. Com o crescimento dos partidos de esquerda, em meados da década de 1920, os movimentos operários, em alguns casos, obtiveram grandes vitórias, quer laborais, quer eleitorais, vitórias essas que se desvaneceram, nos anos 30, com a ascensão dos fascistas ao poder, na Itália e Alemanha (SILVER, 2003). Após a II Guerra Mundial, consagrou-se a “idade de ouro” das conquistas laborais pela conciliação do crescimento económico com a justiça social (DIONÍSIO, 2004). Como enfatiza Silver: “The dynamic behind this expansion was a combined “American challenge” and European response” (SILVER, 2003, p. 51). Contudo, o poder de negociação foi diminuindo. Por um lado, porque os sindicatos foram sendo marginalizados do processo produtivo; por outro lado, porque a expansão e a transformação da indústria criaram uma nova classe trabalhadora

semiqualficada, composta por trabalhadores migrantes, recentemente proletarizados. No caso da Europa Ocidental, na década de 1950 e década de 1960, os migrantes vieram das regiões periféricas da Europa (Itália, Espanha, Portugal, Turquia). Nos dois casos, a primeira geração de trabalhadores migrantes geralmente não protestou contra as duras condições de trabalho e de vida. Os sindicatos eram fracos e questões como a contratação, demissão ou promoção não eram contestadas nas fábricas. Contudo, a segunda geração tornou-se a espinha dorsal das lutas militantes que conseguiram transformar radicalmente os relacionamentos dentro da fábrica e dentro da sociedade. As ondas de greve da Europa Ocidental, no final dos anos sessenta, apanharam os sindicatos, as administrações e os estados de surpresa. Os trabalhadores de fábricas na Europa Ocidental perceberam que greves estrategicamente localizadas e cronometradas podiam causar grandes danos a uma corporação, minimizando o sacrifício feito pelos próprios trabalhadores (SILVER, 2003).

Os motivos que levam à greve são variados, mas de acordo com Kohler e Artilles (2007) podem agrupar-se em três tipos de explicações: ideológico-políticas, económicas e lutas de poder, estando o sindicalismo europeu mais impregnado de ideologia do que o americano.

A crise estrutural do fordismo, nos anos 70, levou a mudanças do capitalismo que se traduziram por uma nova organização industrial, acompanhada por alterações na vida social e política. A economia neoliberal, a que chamam pós-fordista (NEFFA, 1998), reconfigurou as relações entre Estado, sociedade e mercado. O mercado livre neoliberal, de produção mais flexível, lidava mal com burocracias corporativas, que foi no que se transformaram os sindicatos à medida que se foram organizando em confederações. Os interesses de uma força de trabalho mais diferenciada não se identificavam com representações de sindicatos monolíticos e burocráticos. Foram necessários acordos descentralizados para negociar sistemas de pagamento mais complexos e individualizados, que recompensavam a qualificação e a iniciativa. O mercado de trabalho teve que se adaptar a novas realidades, como a flexibilidade nos contratos de trabalho, o surgimento da figura do trabalhador temporário, a subcontratação, a externalização (*outsourcing*), a precarização da mão-de-obra, o desemprego estrutural ou a diminuição dos salários. Tudo isto levou ao enfraquecimento do Sindicalismo.

A GREVE EM PORTUGAL

Em Portugal, o processo de industrialização foi tardio e o operariado nasceu com a indústria a partir de meados do século XIX. Esta situação não permitiu a formação de uma consciência de classe entre o operariado, no sentido da união de todos os trabalhadores fabris, razão pela qual só no final do século XIX começaram a existir associações operárias e só no início do século XX (1910), os operários conseguiram o direito à greve. As primeiras associações de trabalhadores eram associações de ofícios de carácter mutualista, que se

juntaram com objetivos culturais e de apoio mútuo (CABRAL, 1988), como assistência na doença e na morte. Legalmente não podia ser de outro modo, uma vez que as associações de ofício tinham sido proibidas em 1834 e só viriam a ser autorizadas em 1891. O associativismo mutualista iria conhecer um novo espírito nos anos 70, animado pela ideologia socialista que chegava da Europa e inspirado pelos proletários franceses que tomaram o poder (1871) e constituíram a Comuna de Paris. Nesse mesmo ano, em 1871, três espanhóis da Associação de Trabalhadores Internacional (A.I.T.) estabeleceram contactos com elementos do Centro Promotor, como José Fontana e Antero de Quental, no sentido de integrar o operariado português no movimento operário internacional, dotando-o de uma nova organização e de novas formas de ação (MÓNICA, 1984). Resultante desta aproximação à A.I.T., em 1872, surgiu a associação Fraternidade Operária, que se autonomizou do enquadramento burguês e ganhou novos estatutos marcados ideologicamente pelos socialistas (CABRAL, 1988). A adesão de operários, de vários ofícios, foi enorme, contudo, o surto de greves de 1873 mostrou que a dispersão continuava a pautar o movimento operário, havendo várias associações que competiam entre si, o que levou à fusão de duas delas. Da Fraternidade Operária e da Associação Protetora do Trabalho Nacional nasceu, em 1873, a Associação dos Trabalhadores da Região Portuguesa (ATRP), já com carácter federalista e sindical (MÓNICA, 1984).

O direito de associação, decretado em 1891, veio dar uma certa união ao movimento operário, embora o operariado não se associasse com facilidade, mesmo com o enquadramento partidário socialista (1875). Aliás, o partido socialista não conseguiu tirar o operariado do seu tradicional alheamento eleitoral, acabando mesmo por perder a influência que tinha no movimento operário para os anarquistas, no início do século XX. Os republicanos, enquanto oposição à monarquia, para atrair o proletariado, prometeram o direito à greve mas, uma vez no poder, contornaram esse direito. Com a proclamação da república, em 1910, a greve passou a ser considerada um direito, restringido, quando estivessem em causa serviços de interesse público (artigos 4, 5, 6 e 7 do Decreto de 6 de dezembro de 1910), daí ter sido apelidado de decreto-burla por, na prática, cercear o exercício daquele direito, numa interpretação, quase sempre abusiva do conceito de perturbação do interesse público. Este diploma foi revogado em fevereiro de 1927, já depois de 28 de maio de 1926.

Entretanto, o movimento sindical português, à semelhança do que aconteceu na Europa, desiludido com o partido socialista, abriu espaço aos anarquistas e foi enveredando por outra corrente ideológica - o sindicalismo revolucionário ou anarco-sindicalismo. Esta corrente considerava que os proletários não precisavam de partidos para chegar ao poder. A República perseguiu este sindicalismo, enfraquecendo o movimento operário. Desta forma, os socialistas, em 1914, decidiram convocar um congresso para tomar as rédeas do movimento operário. Desse congresso saiu a decisão de criar a União Operária Nacional (UON), que está na génese do atual sindicato Confederação Geral do Trabalho (CGT),

fundado em 1919. Esse congresso também marcou a cisão entre socialistas e anarquistas e a consequente queda do reformismo operário socialista, ao mesmo tempo que afirmou a autonomia sindical face aos partidos (CABRAL, 1988). Com a CGT, o “sindicalismo de ofício”, existente até então (FREIRE, 1992, p. 131), deu lugar a um sindicato único da indústria, constituído por militantes operários, que lutavam por um ideal de emancipação social.

Durante todo o período da 1ª República (1910-1926), o sindicalismo mostrou-se desorganizado e débil. Com o golpe militar de 1926, os sindicatos acabaram por ficar subjugados às forças burguesas. Com a instauração do regime fascista, designado de Estado Novo, em 1933, o sindicalismo acabou por ser institucionalizado, estando os trabalhadores enquadrados em corporações, sendo proibido o direito à greve. Com a Constituição da República de 1933 e o Estatuto do Trabalho Nacional (Decreto-Lei 23048 de 23 de setembro de 1933) a greve passou a ser considerada incompatível pelo sistema corporativo, que assentava na solidariedade entre empresários e empregadores e na defesa do interesse nacional e, em 1934, com a entrada em vigor do Decreto-Lei 23870, de 18 de maio de 1934, a greve passou a ser punida. Os dirigentes sindicais independentes que insistiam em manter o movimento sindical livre do Estado, eram perseguidos e mortos. A CGT ficou reduzida a uma cúpula sem bases. Só no final da ditadura, em 1970, já com um novo ministro - Marcelo Caetano - houve uma aparente abertura social, aproveitada pelo movimento sindical para ganhar força contra o regime fascista, culminando no surgimento da intersindical Confederação Geral do Trabalho Portuguesa (CGTP). Foi esta intersindical que reorganizou o movimento sindical após a derrota da ditadura, em 1974. Com a vitória da democracia, uma série de greves ocorreram à margem dos sindicatos, entre 25 de abril e início de junho de 1974, em apenas cinco semanas, houve noventa e sete greves e quinze ameaças de greve, praticamente todas decididas em assembleias de trabalhadores e dirigidas por comissões de trabalhadores (VARELA, 2013). Daí que, quatro meses volvidos sobre o 25 de Abril de 1974, o Decreto-Lei n.º 392/74, de 27 de agosto, veio estabelecer, num novo enquadramento jurídico, as regras e limites para os conflitos laborais, passando a conceber a greve como um direito e não apenas como uma liberdade. Num quadro político e social fortemente instável, este diploma não logrou alcançar o seu objetivo regulador do exercício da greve, assistindo-se, ao invés, durante este período, a uma verdadeira arbitrariedade por parte dos sindicatos no exercício da mesma, recorrendo, não raras vezes, à violência como demonstração de rebeldia para com a lei e o governo, numa recusa óbvia em acolher uma nova juridicidade da greve, compaginável com a garantia de serviços de interesse público. E um ano depois da entrada em vigor da Constituição de 1976, que passou a consagrar expressamente o direito à greve, foi publicada a Lei n.º 65/77, de 26 de agosto, que passou a regular o exercício da mesma. A intersindical CGTP atuou em unicidade nos primeiros anos de democracia, mas a falta de pluralidade e liberdade sindical fez nascer, em 1978, a intersindical União Geral de Trabalhadores (UGT), sendo estas duas

intersindicais as responsáveis pela convocação das greves.

Na Constituição da República Portuguesa, o direito à greve, vem consagrado no seu artigo 57º, incluindo-o expressamente entre os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, no qual se refere *que o interesse coletivo profissional dos trabalhadores foi erigido ao nível do interesse geral*, vedando à lei ordinária a limitação do âmbito de interesses a defender através da greve, uma vez que, tal definição é reservada aos trabalhadores (n.º 2 do mesmo artigo). O exercício da greve é regulado no artigo 530º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, e no art.º 4, n.º 1, ali. I), da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei 35/2014 de 20 de junho, alterada pela Lei 18/2016 de 20 de junho).

O exercício da greve, em Portugal, é considerado, nos termos da Constituição da República Portuguesa, um direito irrenunciável dos trabalhadores, cujo âmbito e interesses compete ao trabalhador definir. Às associações sindicais compete decidir o recurso à greve, podendo, sem prejuízo da competência das associações patronais, existir deliberação de recurso à greve, através das assembleias de trabalhadores (convocada por 20% ou 200 trabalhadores), desde que a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais. A deliberação, de recorrer à greve, em assembleia de trabalhadores, é obtida por uma maioria de participantes, em voto secreto.

Ao conferir esta “arma” aos trabalhadores, o Direito procura atenuar o desequilíbrio existente entre as partes, já que aqueles se encontram numa posição mais débil, face ao empregador, no plano económico e jurídico. No quadro jurídico-legal português atual, a greve, cujo regime legal poucas alterações tem sofrido, desde finais dos anos 70 do século XX, não constitui um direito ilimitado dos trabalhadores, pese embora o fato do regime constitucional do direito à greve se mostrar hostil à delimitação legal desse direito, pelo menos no que toca aos motivos do seu exercício. Com efeito, e como refere Fernandes (2010), o artigo 57º, depois da expressão de reconhecimento e «garantia» do direito de greve, veda à lei ordinária a limitação do âmbito de interesses a defender através da greve. Considerada pela Constituição, como um direito fundamental de autotutela dos interesses laborais por parte dos trabalhadores, ao qual não pode renunciar, a greve constitui um recurso com finalidade coativa, depois de esgotados os processos negociais e paranegociiais, dos conflitos coletivos de trabalho.

GREVE E SINDICATOS

Segundo Stoleroff (2013), a greve deve ser utilizada com reservas, mesmo em democracia, onde é “regulada de forma positiva, de modo a ajustar as partes em confronto, de forma a não comprometer irremediavelmente à partida a relação entre essas partes” (COSTA; DIAS; SOEIRO, 2014, p. 176). A greve analisa-se num direito que consiste em causar prejuízos a outrem (desde logo o empregador) e em criar transtornos de vária ordem

aos utentes do serviço paralisado (AMADO, 2019), podendo, assim, colidir com outros direitos que têm igualmente consagração constitucional, não sendo um direito absoluto ou ilimitado (GOMES, 2019). Sintoma inequívoco da democracia, pois as ditaduras tendem a conviver mal com a rebeldia que a caracteriza (AMADO, 2019), as dificuldades dogmáticas suscitadas pelo fenómeno da greve evidenciam-se logo no seu percurso histórico-legislativo tormentoso, comprovado na hostilidade inicial da ordem jurídica em relação a ele, lapidarmente traduzida no seu enquadramento criminal e depois na lentidão da sua evolução (RAMALHO, 2015), comportando três fases classicamente distintas: a greve-delito, a greve-liberdade e a greve-direito. Na greve-delito, a conduta dos trabalhadores grevistas é proibida e penalmente punida, sendo considerada contrária ao interesse público. Na greve-liberdade, a conduta dos trabalhadores é entendida como uma atividade lícita, insuscetível de punição criminal ou de responsabilidade civil. Na greve-direito, a conduta dos trabalhadores grevistas é entendida como o direito de não cumprir o contrato de trabalho em confronto com o empresário, sem que se possa aplicar aos trabalhadores em greve qualquer sanção disciplinar ou outros mecanismos aplicáveis ao incumprimento contratual (XAVIER, 1993).

Como referido, é incontestável o legado histórico dos sindicatos na promoção de greves e na aquisição de direitos para os trabalhadores (ARTUR, 2014). Não obstante, a sua representatividade tem vindo a diminuir, havendo autores que consideram que a diminuição do número de sindicalizados é um sinal revelador de crise do sindicalismo (BERNACIAK; GUMBRELL-McCORMICK; HYMAN, 2014). Esta quebra é sobretudo visível no Sul e no Leste da Europa. Enquanto a França tem valores de sindicalização de 7,7% e a Estónia de 7,6%, nos países nórdicos, como a Suécia (68,8%) e Dinamarca (67,6%), os níveis de sindicalização rondam os 70% (SOUSA, 2011). Logo, verifica-se uma grande variabilidade na taxa de sindicalização em contexto europeu. Em Portugal, desde 1978, houve um decréscimo acentuado no número de pessoas sindicalizadas. Passou de 60,8%, em 1978, para 35% em 1988, 23,4% em 2008, 19% em 2015 (STOLEROFF, 2013; COSTA; DIAS; SOEIRO, 2014; ESTANQUE; COSTA; SILVA, 2015), tendo-se mantido até à atualidade à volta dos 16% o número dos trabalhadores portugueses sindicalizados.

Este estudo comprova o baixo nível de sindicalização dos portugueses inquiridos (77, 2% não eram sindicalizados) e atesta que a greve, embora seja considerada um direito adquirido, nem sempre deve realizar-se, de acordo com 76,2% dos inquiridos, pelo menos dentro dos moldes em que se realiza. É certo que dependendo da modalidade com que as greves se apresentam - gerais, parciais, setoriais (COSTA; DIAS; SOEIRO, 2014), o impacto social das mesmas pode ser grande e, por isso, nem sempre as greves são compreensíveis e nem sempre os grevistas contam com a solidariedade dos seus concidadãos.

Uma dificuldade que se coloca, e que tem sido objeto de análise pelo Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, é a da titularidade da greve. A doutrina corrente atribui essa titularidade ao trabalhador individualmente considerado, no âmbito de

um direito coletivo, o que significa que sendo a sua titularidade individual, o direito à greve só nasce com a integração do trabalhador em realidades coletivas e só pode ser exercido através da participação do mesmo trabalhador numa ação coletiva organizada, pela intervenção de um sindicato a quem compete a decisão de greve, a declaração de greve (pré-aviso) e a gestão da greve (FERNANDES, 2019). Para o mesmo autor, no entanto, não será de todo despidendo o momento-chave da efetivação do direito à greve e que consiste no ato de adesão livre e individual ao projeto de paralisação coletiva. Na verdade, sem adesões individuais não há greve, ainda que o sindicato a tenha decidido e declarado. A ideia generalizada nas sociedades é de que os cidadãos aderem às greves e entendem-nas, apesar dos transtornos que causam, por serem um “mal necessário”, mas, a verdade, é que nem sempre assim acontece. E, se é certo que os sindicatos exercem uma função determinante na realização da greve, a realidade é que temos vindo a assistir a uma crise do sindicalismo clássico. Com efeito, as organizações sindicais “têm vindo a padecer de um fenómeno de natureza dupla, que é o da “dessindicalização” e o da “insindicalização”, sucessivamente agravadas. Ou seja, por um lado há muitos milhares e milhares de trabalhadores que se desfiliam do Sindicato a que, há mais ou menos tempo, pertenciam; por outro lado, cresce o número daqueles que, chegando ao mercado de trabalho, não se inscrevem em qualquer organização sindical (MARTINS, 2019). A explicação pode estar no distanciamento que existe entre os dirigentes e as bases, fruto da burocratização e oligarquização que se instalou no sindicalismo. A longa permanência dos dirigentes nos cargos de direção, a centralização da informação nas cúpulas, a desvalorização das assembleias de trabalhadores, a comunicação de tipo vertical, são fatores apontados para o afastamento dos trabalhadores das organizações sindicais (ALVES, 2020). Há autores que apontam a necessidade de “renovação do sindicalismo” (SOUZA SANTOS, 1995), para acompanhar as conjunturas laborais e civilizacionais (NORONHA, 1993) e dessa forma poder atrair os vários grupos de trabalhadores. Com efeito, a crise ou o declínio do sindicalismo não é uma questão recente, mas é atual e continua a ser alvo de vários estudos (RODRIGUES, 1999; SANTANA, 2020). Hermes Costa (2018) aponta alguns caminhos que o sindicalismo pode seguir, tais como: controlo sobre as formas e condições de trabalho; aumento da representatividade em setores mais precários; organização de camadas subalternas das estruturas sindicais (jovens, mulheres, desempregados, subcontratados, imigrantes, minorias étnicas...); atuação com base no ciberativismo das redes sociais e no sindicalismo eletrónico; qualificação de quadros e dirigentes sindicais; valorização tanto do papel do conflito - quando os direitos sociolaborais são postos em causa - como do papel da negociação entre sindicatos e entre estes e empregadores e governos. No entanto, sabe-se que alguns sindicatos mais tradicionais, possuem uma maior resistência a ferramentas de atuação virtuais, nomeadamente no que diz respeito ao uso das novas tecnologias, o que pode complicar a concretização de algumas das propostas anteriormente referidas (COTANDA, 2008). Além disso, quando usam as redes

sociais online, a falta de transparência faz com que essas ferramentas não sejam utilizadas para aumentar a participação mas somente para informação oficial sendo a interatividade com os militantes nula (ALVES, 2020).

Concluindo, a institucionalização dos sindicatos, a sua ligação a partidos políticos e a “arenas ocultas” (LANGE; TSEBELIS, 1993) e as lideranças sindicais que, para se protegerem usam a própria organização sindical e os seus líderes para promoverem greves “aparentemente perdidas”, podem estar na base do descrédito dos sindicatos junto dos trabalhadores. É certo que os sindicatos atravessam “rough waters” (LEHNDORFF; DRIBBUCH; SHULTEN, 2018) e são muitos os desafios internos e externos que enfrentam, contudo, não existindo outra alternativa aos trabalhadores que pretendam defender os seus direitos coletivos com recurso à greve, senão a pertença a um sindicato, caberá a estes questionarem-se sobre o seu importante papel representativo e a forma de se transformarem para se aproximarem da atual classe trabalhadora.

METODOLOGIA E HIPÓTESES DO ESTUDO

Este estudo partiu das seguintes questões: Como é que os portugueses percecionam as greves? Como é que o recurso à greve se relaciona com o poder dos sindicatos? Neste contexto, foram formuladas as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Os portugueses percecionam as greves como um direito adquirido, mas consideram que este direito deve ser usado com moderação pelos sindicatos, de forma que os direitos dos grevistas não prejudiquem a restante população.

Hipótese 2: Os portugueses percecionam que o recurso à greve tende a diminuir com uma eventual perda de poder dos sindicatos/atividade sindical.

A população correspondeu ao conjunto de todos os indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos e residência em Portugal. Desenvolveu-se um questionário na plataforma Google Forms, o qual, antes de ser aplicado nas redes sociais, foi testado num grupo de pessoas cujas sugestões foram incorporadas na versão final do mesmo.

Foram colocadas questões que permitissem a recolha de dados para uma caracterização sociodemográfica dos respondentes e um estudo inferencial de teste das hipóteses formuladas. A análise dos dados foi realizada com recurso ao software IBM SPSS. Conforme poderá ser visto mais adiante, foram realizadas estimações pontuais e intervalares de proporções populacionais e realizados testes sobre essas proporções. Além disso, foram levados a cabo testes de independência e calculadas medidas de associação entre opiniões dos indivíduos. Detalhes sobre os métodos usados podem ser consultados em Pestana e Gageiro (2014).

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A amostra considerada neste estudo contou com um total 1071 pessoas, na sua maioria entre os 36 e os 50 anos de idade e constituída por cerca de 42% de mulheres e 58% de homens. A maior parte dos inquiridos possui habilitações literárias ao nível de uma licenciatura e são trabalhadores por conta de outrem. Da caracterização dessa amostra destacam-se, ainda, os seguintes elementos: cerca de 37% já mudou de emprego entre 2 a 5 vezes, a maioria trabalha no setor terciário privado e grande parte possui um contrato efetivo.

Relativamente aos resultados, tendo por base as hipóteses formuladas, podemos concluir o seguinte: em relação a H1, o teste desta hipótese baseia-se na análise da opinião dos inquiridos relativamente às seguintes afirmações:

- 1) “A Greve é um direito de qualquer trabalhador”;
- 2) “Os trabalhadores devem fazer Greve sempre que entenderem, mesmo que isso prejudique a população em geral”.

A opinião foi registada como Discordo totalmente, Discordo, Indiferente, Concordo e Concordo plenamente. Na amostra dos 1071 inquiridos, verificou-se que 8 indivíduos não se manifestaram em relação à primeira afirmação, 18 em relação à segunda e 24 em relação a pelo menos uma delas, ou seja, foram validadas 1063 respostas no primeiro caso, 1053 no segundo e 1047 quando consideradas as duas afirmações em simultâneo.

A distribuição de frequências da opinião sobre a primeira afirmação pode ser vista na Figura 1. Constata-se que 91,44% dos indivíduos concordam plenamente ou concordam que a greve é um direito de qualquer trabalhador. Para um nível de significância de 5%, testou-se a hipótese de mais de 50% da população, isto é, a maioria, sentir o mesmo. Tendo-se obtido um valor-p igual a 0,00, foi possível concluir que há evidências estatísticas suficientes a favor desta hipótese. De facto, para um nível de confiança de 95%, estima-se que, na população, a percentagem de indivíduos que concordam plenamente ou concordam com a afirmação se situe entre os 89,76% e os 93,12%.

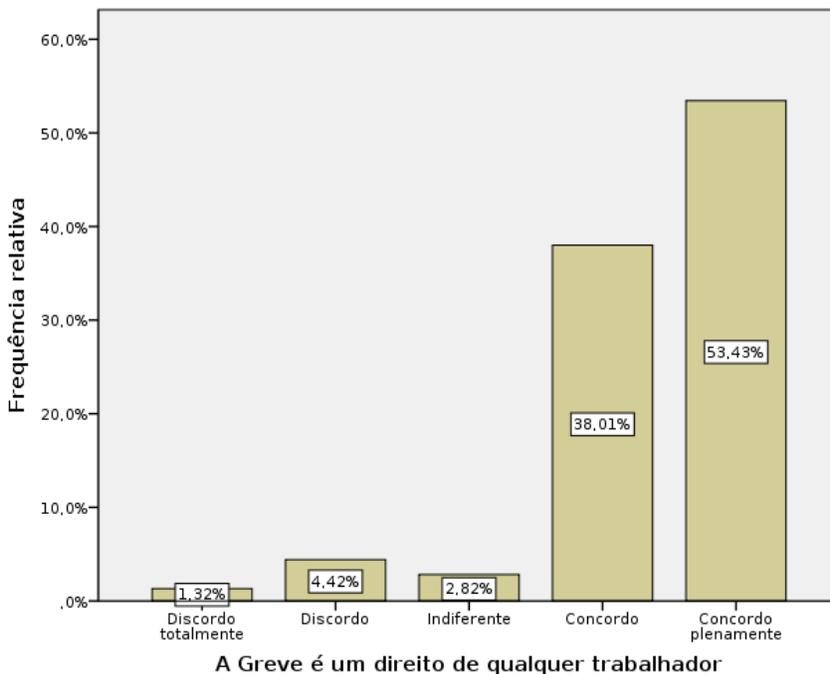
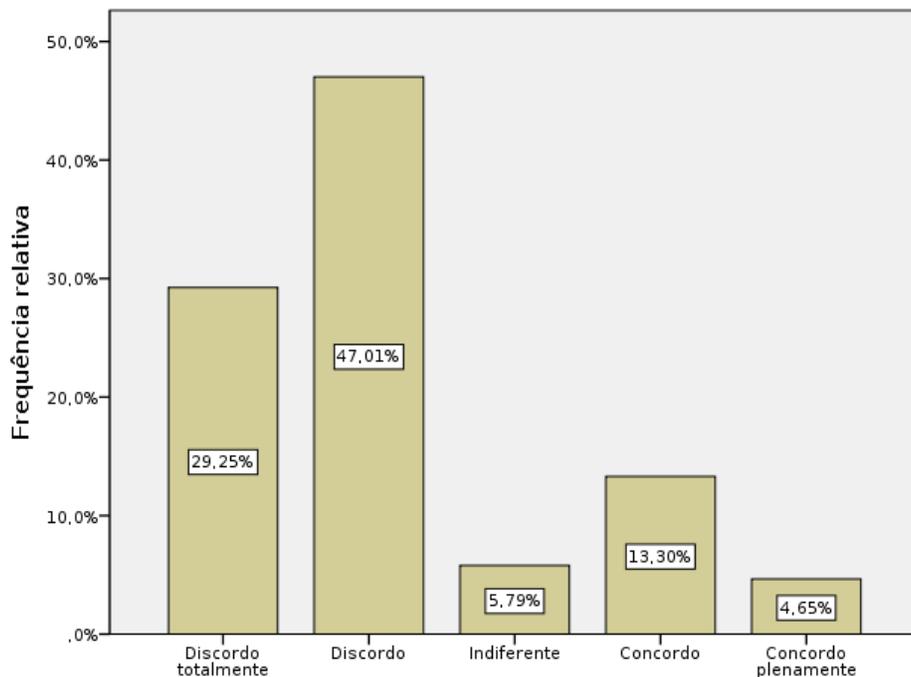


Figura 1: Distribuição de frequências da opinião sobre a afirmação “A Greve é um direito de qualquer trabalhador”.

Fonte: Elaborado pelos autores, a partir da base de dados desenvolvida através dos questionários aplicados

No que respeita à opinião sobre a segunda afirmação, a distribuição de frequências é a apresentada na Figura 2. Enquanto no caso anterior há um enviesamento à direita, isto é, os indivíduos tendem a concordar, neste caso há um enviesamento à esquerda, ou seja, os respondentes tendem a discordar. Na verdade, regista-se que 76,26% discordam totalmente ou discordam que os trabalhadores devem fazer greve sempre que entenderem, mesmo que isso prejudique a população em geral.

Para um nível de significância de 5%, testou-se a hipótese de mais de 50% da população, isto é, a maioria, sentir o mesmo. Tendo-se obtido um valor-p igual a 0,00, foi possível concluir que há evidências estatísticas suficientes a favor desta hipótese. De facto, para um nível de confiança de 95%, estima-se que, na população, a percentagem de indivíduos que discordam totalmente ou discordam da afirmação se situe entre os 73,69% e os 78,83%.



Os trabalhadores devem fazer Greve sempre que entenderem, mesmo que isso prejudique a população em geral

Figura 2: Distribuição de frequências da opinião sobre a afirmação “Os trabalhadores devem fazer greve sempre que entenderem, mesmo que isso prejudique a população em geral”.

Fonte: Elaborado pelos autores, a partir da base de dados desenvolvida através dos questionários aplicados

O cruzamento das opiniões sobre as duas afirmações conduz à tabela de contingência seguinte:

Contagem		Os trabalhadores devem fazer Greve sempre que entenderem, mesmo que isso prejudique a população em geral					Total
		Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo plenamente	
A Greve é um direito de qualquer trabalhador	Discordo totalmente	14	0	0	0	0	14
	Discordo	36	9	0	0	1	46
	Indiferente	18	11	1	0	0	30
	Concordo	122	219	23	30	2	396
	Concordo plenamente	114	254	37	110	46	561
Total		304	493	61	140	49	1047

Tabela 1: Tabela de contingência das opiniões sobre as duas afirmações indicadas.

Fonte: Elaborado pelos autores, a partir da base de dados desenvolvida através dos questionários aplicados

Considerando um nível de significância de 5%, aplicou-se o teste de independência do qui-quadrado e, tendo-se obtido um valor-p igual a 0,00, foi possível concluir que há

evidências estatísticas suficientes de que as opiniões estão relacionadas. Essa associação é moderada, uma vez que o coeficiente V de Cramér é igual a 0,209 (valor-p=0,00) e o coeficiente de correlação tau-b de Kendall a 0,306 (valor-p=0,00). De acordo com a Tabela 1, quem discorda totalmente, discorda ou é indiferente relativamente à afirmação de que a greve é um direito de qualquer trabalhador, tende a discordar totalmente ou a discordar da afirmação de que os trabalhadores devem fazer greve sempre que entenderem, mesmo que isso prejudique a população em geral. Entre aqueles que concordam plenamente ou concordam com a primeira afirmação, o mais frequente é registrar uma discordância em relação à segunda, mas a opinião daqueles sobre esta é bastante variável e isso torna difícil prevê-la.

Tendo em conta todos os resultados apresentados, é possível afirmar que há evidências estatísticas suficientes a favor da Hipótese 1, ou seja, que os portugueses percebem as greves como um direito adquirido, mas consideram que este direito deve ser usado com moderação pelos sindicatos de forma que os direitos dos grevistas não prejudiquem a restante população. No que diz respeito a H2, o teste desta segunda hipótese baseia-se na análise da opinião dos inquiridos relativamente à afirmação “Se não houvesse sindicatos não haveria Greves”. Também aqui a opinião foi registada como Discordo totalmente, Discordo, Indiferente, Concordo e Concordo plenamente. Na amostra dos 1071 inquiridos, verificou-se que 22 indivíduos não se manifestaram, isto é, foram validadas 1049 respostas.

A distribuição de frequências da opinião sobre a afirmação é a exibida na Figura 3. Apenas 34,60% dos indivíduos concordam plenamente ou concordam que se não houvesse sindicatos não haveria greves. Para um nível de significância de 5%, testou-se a hipótese de mais de 50% da população, isto é, a maioria, sentir o mesmo. Tendo-se obtido um valor-p igual a 1,00, foi possível concluir que não há evidências estatísticas suficientes a favor desta hipótese. De facto, para um nível de confiança de 95%, estima-se que, na população, a percentagem de indivíduos que concordam plenamente ou concordam com a afirmação se situe entre os 31,72% e os 37,48%.

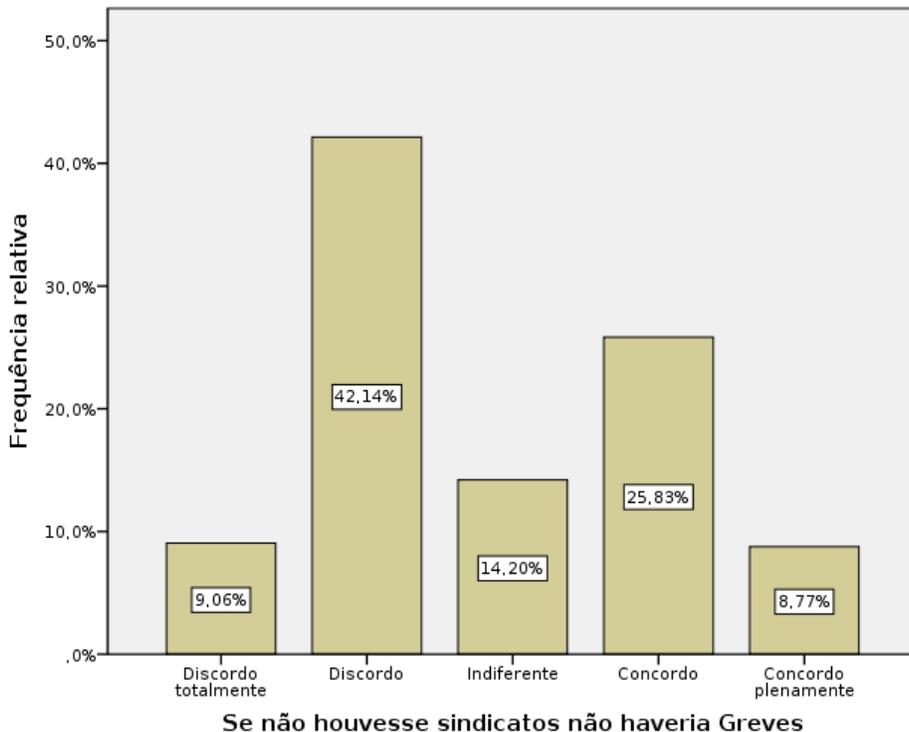


Figura 3: Distribuição de frequências da opinião sobre a afirmação “Se não houvesse sindicatos não haveria Greves”.

Fonte: Elaborado pelos autores, a partir da base de dados desenvolvida através dos questionários aplicados

Em função dos resultados apresentados, é possível afirmar que não há evidências estatísticas suficientes a favor da Hipótese 2, segundo a qual os portugueses percebem que o recurso à greve tende a diminuir com uma eventual perda de poder dos sindicatos/ atividade sindical.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este estudo, podemos concluir que os portugueses percebem as greves como um direito adquirido, mas consideram que este direito deve ser usado com moderação pelos sindicatos de forma que os direitos dos grevistas não prejudiquem a restante população. À semelhança do que defende Stoleroff (2013), a opinião dos portugueses inquiridos foi no sentido de considerar que a greve deve ser utilizada com reservas. Ainda a este respeito, Amado (2019) refere que a greve pode criar vários transtornos aos utentes do serviço paralisado, podendo, assim, colidir com outros direitos que têm igualmente consagração constitucional. Logo, a greve não deve ser vista como um direito absoluto ou ilimitado

(GOMES, 2019).

O estudo concluiu, ainda, que não há evidências que apontem para que o portugueses percecionem que o recurso à greve tende a diminuir com uma eventual perda de poder dos sindicatos/atividade sindical, ainda que a greve seja considerada a arma primordial da ação coletiva do sindicalismo (DIAS; FERNANDES, 2016). Apesar de não haver essa percepção entre os portugueses, que o recurso à greve diminui com a perda de poder dos sindicatos, na verdade, é o que acontece. Sindicalismo e greve têm uma ligação intrínseca, uma vez que nas sociedades democráticas cabe aos sindicatos pôr em prática este direito. Os sindicatos utilizam este mecanismo de pressão política e da opinião pública para forçar a negociação através da convocação da própria greve e, quando tudo falha - concertação social e negociação coletiva - da paralisação do trabalho. Além disso, o sindicalismo tem uma ação de persuasão em termos de consciencialização social. Como advoga Estanque (2014) os sindicatos têm um papel de consciencialização social mesmo que os cidadãos não o reconheçam ou não ajam por incitamento sindical. O que por vezes acontece, como referido por Kohler & Artilles (2007), é que as motivações grevistas dos sindicatos nem sempre são entendidas pelos cidadãos ou correspondem aos seus interesses. Neste contexto, compreende-se o porquê da adesão à greve, na percepção dos portugueses, não ter que estar sempre e necessariamente relacionada com a atuação sindical. Porém, os motivos que levam à greve são variados, não sendo necessariamente de origem “sindicalista”, já que, de acordo com Kohler & Artilles (2007) podem agrupar-se em três tipos de explicações: ideológico-políticas, económicas e lutas de poder. Acresce, ainda, que os interesses dos trabalhadores nem sempre se identificaram com as representações sindicais (NEFFA, 1998), o que nos permite compreender o porquê da adesão à greve, na percepção dos portugueses, não ter que estar sempre e necessariamente relacionada com a atuação sindical.

No entanto, é importante refletir acerca da titularidade da greve, na medida em que a doutrina corrente atribui essa titularidade ao trabalhador individualmente considerado, no âmbito de um direito coletivo, o que significa que sendo a sua titularidade individual, o direito à greve só nasce com a integração do trabalhador em realidades coletivas e só pode ser exercido através da participação do mesmo trabalhador numa ação coletiva organizada, nomeadamente pela intervenção de um sindicato a quem compete a decisão de greve, a declaração de greve (pré-aviso) e a gestão da greve (FERNANDES, 2019). Mas, se assim for, e tal como já foi referido anteriormente, é preciso que os sindicatos se renovem (SOUSA SANTOS, 1995), para acompanhar as conjunturas laborais e civilizacionais (NORONHA, 1993) e, dessa forma, poder atrair os vários grupos de trabalhadores. Isto porque é cada vez maior o número daqueles que, chegando ao mercado de trabalho, não se inscrevem em qualquer organização sindical (MARTINS, 2019). Mas, tal como Hermes Costa (2018) refere, são várias as trajetórias que o sindicalismo pode seguir, criando mais pressão nas entidades patronais acerca das condições de trabalho, aumentando

a sua representatividade em setores mais precários e junto de determinadas minorias, atuando mais ao nível das redes sociais (para comunicar melhor com as camadas mais jovens) e apostando mais na qualificação dos seus quadros e dirigentes, o que poderá aumentar a sensibilidade dos mesmos no que diz respeito aos problemas em aberto, como aumentar também a sua credibilidade junto das partes envolvidas (nomeadamente das entidades patronais), permitindo assim facilitar as negociações e atingir maiores níveis de sucesso, que permitam conciliar os interesses de todas as partes. Paralelamente, é importante que as forças sindicais sejam independentes, sobre o ponto de vista político-partidário e atuem com maior transparência junto de todos aqueles que representam (LANGE; TSEBELIS, 1993). Assim, este estudo torna-se relevante porque levanta uma discussão ainda inacabada acerca da legitimidade da greve fora do âmbito sindical, já que a percepção é de que os trabalhadores, em Portugal, não olham para os sindicatos como uma força necessária para o exercício do direito à greve, mas, na prática, sabemos que sem o sindicalismo a greve não assume os contornos expressivos dos quais necessita para exercer a verdadeira pressão que lhe deve estar associada. Caso contrário, a adesão à greve, na sua forma de um direito adquirido, pode ser colocada em causa pelas próprias forças que melhor a promovem - os sindicatos.

No futuro, seria interessante fazer um estudo comparativo, dentro do mesmo tema, tendo por base as diferenças da percepção entre funcionários do setor público e do setor privado e também as diferenças da percepção entre funcionários que pertencem a grupos profissionais com grande representatividade sindical e aqueles que não pertencem.

Por último, a título de conclusão, refira-se que estudar a greve é um direito mas, acima de tudo, um dever!

REFERÊNCIAS

ARANTES, José João. **A greve no novo Código do Trabalho, A Reforma do Código do Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

ABRANTES, José João. **Direito do Trabalho II (Direito à Greve)**. Coimbra: Almedina, 2002.

ALVES, Paulo Marques. "Porque estão os sindicatos em crise. Seguido de algumas considerações para dela saírem". In: CABREIRA, Palmela; VARELA, Raquel (Orgs.). **Portugal**. História do Movimento Operário e Conflitos Sociais em Portugal. Lisboa: Instituto de História Contemporânea, 2020. p. 469 . 492.

AMADO, João Leal. "Os limites do direito à greve e os serviços mínimos no sector dos transportes". **Boletim de Ciências Económicas**, n. 57, p. 195-214, 2014.

AMADO, João Leal. "O Direito à greve e os seus limites: o caso da greve na Ryanair". **Questões Laborais**, n. 54, p. 25-39, 2019.

ARMSTRONG, Alberto; Águilla, Rafael. **Chile. Evolucion del conflicto laboral em Chile 1961-2002**. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile, 2006.

ARTUR, Karen. "Sindicatos e justiça: mecanismos judiciais e exercício de direitos". **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, n. 84, p. 135-143, 2014.

BERNACIAK, Magdalena; GUMBRELL-McCORMICK, Rebecca; HYMAN, Richard. "European trade unionism: from crisis to renewal?", **European Trade Union Institute**, n. 133, Brussels: ETUI, 2014.

CABRAL, Manuel. **Portugal na alvorada do século XX**. Lisboa: Presença, 1988.

CANOTILHO, Gomes; OREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa Anotada**, vol. I., Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

OSTA, Hermes Augusto. "O Sindicalismo ainda conta? Poderes sindicais em debate no contexto europeu", **Lua Nova**, n. 104, p. 259-285, 2018.

COSTA, Hermes Augusto; DIAS, Hugo; SOEIRO, José (2014). "As greves e a austeridade em Portugal: olhares, expressões e recomposições". **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 103, p. 173-202, 2014.

COTANDA, Fernando Coutinho (2008), "Os sindicatos brasileiros em face das inovações tecnológicas e organizacionais". **DADOS - Revista de Ciências Sociais**, n. 51 - 3, p. 617-646, 2008.

DIAS, Hugo; FERNANDES, Lúcia. "A greve geral de novembro de 2012 e os protestos anti-austeridade – análise a partir do caso português". **International Journal on Working Conditions**, n. 11, p. 38-54, 2016.

DIONÍSIO, Joaquim. "O direito do trabalho e o modelo social europeu". **Janus: Anuário de Relações Exteriores**, n. 8, não paginado, 2004.

ESTANQUE, Elísio. "Rebeliões de classe média? Precariedade e movimentos sociais em Portugal e no Brasil (2011-2013)". **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 103, p. 53-80, 2014.

ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto. "Trabalho, precariedade e rebeliões sociais". **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 103, p. 3-8, 2014

ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto; SILVA, Manuel Carvalho. O futuro do sindicalismo na representação sociopolítica. In FREIRE, André (Org.) **O futuro da representação política democrática**. Lisboa: Nova Vega, 2015. p. 119 . 142.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2014.

FERNANDES, António Monteiro. "Direito de greve: algumas questões de atualidade". **Prontuário do Direito do Trabalho**, II, p. 93-117, 2019.

FONSECA, Carlos. **História do Movimento Operário**. Lisboa: Europa-América, s/d.

FREIRE, José. **Anarquistas e Operários**. Porto: Afrontamento, 1992.

OMES, Júlio. “Algumas notas sobre o piquete de greve e responsabilidade do sindicato”. **Revista de Direito e Estudos Sociais**, n. 60 - 1-4, p. 57-97, 2019.

GUMBRELL-McCORMICK, Rebecca; HYMAN, Richard. **Trade Unions in Western Europe: hard times, hard choices**. Oxford: Oxford University Press, 2013.

LANGE, Peter; TSEBELIS, George. “Wages, strikes, and power: an equilibrium analysis”. In BOOTH, William James; PATRICK, James; MEADWELL, Hudson. (Orgs.). **Politics and rationality: rational choice in application**. Cambridge: Cambridge University Press, 1993, p. 132 . 163.

LEHNDORFF, Steffen; DRIBBUSCH, Heiner; SCHULTEN, Thorsten. **Rough Waters. European Trade Unions in a Time of Crises**. Brussels: ETUI, 2018.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2019.

MARTINS, José Joaquim Oliveira. “Atividade sindical na empresa e função pública (em especial nos tribunais)”. **Prontuário do Direito do Trabalho**, n. II, p. 119-136, 2019.

MÓNICA, Maria Filomena. **A formação da classe operária portuguesa**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1982.

MÓNICA, Maria Filomena. **O movimento Socialista em Portugal (1875-1934)**. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda, 1984.

MÓNICA, Maria Filomena. **Artesãos e Operários**. Lisboa: Edições do Instituto de Ciências Sociais, 1986.

NEFTA, Júlio César. **Los paradigmas Taylorista y Fordista y su crisis**. Buenos Aires: Lumen, 1998.

NORONHA, Mário. **Sindicalismo: que futuro?** Lisboa: Clássica Editora, 1993.

PESTANA, Maria Helena; GAGEIRO, João Nunes. **Análise de Dados para Ciências Sociais – A Complementaridade do SPSS**. Lisboa: Edições Sílabo, 2014.

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 23048 de 23 de Setembro de 1933. **Diário da República**: Lisboa, Presidência do Conselho – Sub-Secretariado de Estado das Corporações e Previdência Social, n. 217 – I Série, 1933.

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 23870 de 18 de Maio de 1934. **Diário da República**: Ministério da Justiça, n. 115 – I Série, 1934.

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 392/74 de 27 de Agosto. **Diário do Governo**: Suplemento, Ministério do Trabalho, n. 199 – I Série, 1974.

PORTUGAL. Decreto de 10 de Abril de 1976. Constituição da República Portuguesa. **Diário da República**: Lisboa, Assembleia da República, n. 86 – I Série, 1976.

PORTUGAL. Lei n.º 65/77 de 26 de Agosto, **Diário do Governo**: Lisboa, Assembleia da República, n. 197 – I Série, 1977.

PORTUGAL. Lei n.º 35/2014 de 20 de Junho, **Diário da República**: Lisboa, Assembleia da República, n.º 117 – I Série, 2004.

PORTUGAL. Lei n.º 18/2016 de 20 de Junho, **Diário da República**: Lisboa, Assembleia da República, n.º 116 – I Série, 2006.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, **Diário da República**: Lisboa, Assembleia da República, n.º 30 – I Série, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado do Direito do Trabalho – Parte III**. Coimbra: Almedina, 2015.

RIDLEY, Frederick Fernand. “Syndicalism, Strikes and Revolutionary Action in France”. In Mommsen, Wolfgang; Hirschfeld, Gerhard. (Orgs.). **Inglaterra**. Social Protest, Violence and Terror in Nineteenth- and Twentieth-century Europe. Londres: Palgrave Macmillan, 1982.

RODRIGUES, Leôncio M. **Destino do Sindicalismo**. São Paulo: Edusp, 1999.

SANTANA, Marco Aurélio. “Ensaio bibliográfico trabalho, trabalhadores e sindicatos em meio ao vendaval contemporâneo”. **DADOS - Revista de Ciências Sociais**, n. 43 - 2, p. 399-414, 2000.

SILVA, Célia Taborda. “A alteração do espaço e quotidiano citadino: o operariado do Porto oitocentista”. **Babilónia**, n. 12, p. 25-39, 2012.

SILVER, Beverly. **Forces of labor: workers movements and globalization**. USA: Cambridge University Press, 2003.

SOUSA SANTOS, Boaventura. “Teses para renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo”. **Vértice**, n. 68, p. 132-139, 1995.

SOUSA, Henrique. **Sindicalização: a vida por detrás das estatísticas (alguns problemas metodológicos)**. Lisboa: FCSH-Universidade Nova, 2011.

STOTOLEROFF, Alan. “A crise e as crises do sindicalismo: há uma revitalização possível?”. In: VARELA, Raquel (Org.). **Portugal**. A segurança social é sustentável. Trabalho, Estado e segurança social em Portugal, Lisboa: Bertrand, 2013. p. 207 . 239.

TENGARRINHA, José. “As greves em Portugal: uma perspectiva histórica do século XVIII a 1920”. **Análise Social**, n. 17 - 67-68, p. 573-601, 1981.

THOMPSON, Edward. **The making of the English working class**. London: Penguin Books, 1984.

VARELA, Raquel. “Greves, relações laborais e direitos sociais na Revolução dos Cravos em Portugal (1974-1975)”. **Em Pauta**, n. 11 - 31, p. 187-205, 2013.

VISSER, Jelle. "Trade unions from a comparative perspective". In: VAN RUYSSSEVELDT, Joris; HUISKAMP, Rien; VAN HOOFF, Jacques (Orgs.). **Inglaterra**: Comparative industrial & employment relations. Londres: Sage, 1995, p. 37 . 67.

A

Acessibilidade 76, 77, 78, 79, 82, 83, 84, 86, 87, 88

B

Boletim 17, 63, 74

C

Cápsulas 36, 38, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47

Chapecó 100, 103, 105, 106, 108, 109

Classe 3, 4, 10, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 53, 66, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 104

Curso 36, 38, 39, 41, 45, 46, 61, 82

D

Desenvolvimento 2, 25, 27, 49, 58, 63, 65, 66, 68, 69, 77, 82, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 94, 96, 97, 98, 99, 108

Digitais 76, 77, 82, 83, 85

E

Estações 100, 104, 106, 107, 108

Estiagem 100, 101, 102, 103, 105, 106, 108, 109

Evapotranspiração 100, 102, 104, 105, 106, 108, 109

G

Greve 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35

I

Inclusão 76, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 87, 88

Indígenas 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60

Integrado 84, 89, 90, 91, 92, 94, 98, 99

J

Jogos 58, 76, 77, 79, 82, 83, 84, 85, 86

L

Língua 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 84

Local 37, 56, 60, 89, 90, 91, 92, 94, 96, 97, 98, 99

M

Massas 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35

Meses 6, 100, 102, 103, 106, 108, 109

Modernização 89, 96, 98

P

Pedagógicas 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 51, 69

Percepção 1, 16, 17

Planos diretores 89, 90, 91

População negra 62, 63, 64, 65, 66, 70, 71, 72, 73, 74

Portugueses 1, 2, 8, 10, 14, 15, 16

Práticas educacionais 50

Proletária 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 32, 33

Prueba 36, 41, 43, 44, 45

Puyanawa 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59

Q

Questão social 63, 64, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 110

R

Relações étnico-raciais 62, 66

Revolução Russa 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 35

Rosa Luxemburgo 22, 23, 25, 34

S

Secos 100, 104, 106

Serviço Social 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 110

Sindicatos 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 34

T

Tecnologia assistiva 76, 78, 79, 87, 88

Teresina 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99

Territorialidade 50

V

Video 36, 37, 38, 39, 41, 45

CIÊNCIAS HUMANAS & SOCIAIS APLICADAS:

Competencias para o desenvolvimento humano

-  www.atenaeditora.com.br
-  contato@atenaeditora.com.br
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  www.facebook.com/atenaeditora.com.br



CIÊNCIAS HUMANAS & SOCIAIS APLICADAS:

Competencias para o desenvolvimento humano

-  www.atenaeditora.com.br
-  contato@atenaeditora.com.br
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  www.facebook.com/atenaeditora.com.br

