Recebido em: 31/07/2018.
Aprovado condicionalmente em: 02/11/2018.
Aprovação final em: 14/11/2018.

DIGITALIZAÇÃO E PRECARIEDADE LABORAL: NOVOS DESAFIOS PARA O SINDICALISMO E OS MOVIMENTOS SOCIAIS NO CONTEXTO PORTUGUÊS.*

DIGITALIZATION AND LABOUR PRECARIOUSNESS: NEW CHALLENGES TO TRADE UNIONISM AND SOCIAL MOVEMENTS IN THE PORTUGUESE CONTEXT.

DIGITALISATION ET PRÉCARITÉ DU TRAVAIL: NOUVEAUX DÉFIS AU SYNDICALISME ET AUX MOUVEMENTS SOCIAUX DANS LE CONTEXTE PORTUGAIS.

DIGITALIZACIÓN Y PRECARIEDAD LABORAL: NUEVOS DESAFÍOS AL SINDICALISMO Y A LOS MOVIMIENTOS SOCIALES EN EL CONTEXTO PORTUGUÉS.

Elísio Estanque**
Hermes Augusto Costa***
Dora Fonseca****
Andreia Santos*****

RESUMO: A crise financeira iniciada no contexto americano há uma década, ocorrida em paralelo com a digitalização da economia e do trabalho, intensificou a precariedade laboral, colocando desafios acrescidos à representação política e coletiva da classe trabalhadora. Na Europa, nomeadamente em Portugal, essas transformações e as políticas de austeridade produziram alterações significativas ao nível das relações industriais, fomentando diversas ações de protesto. A par da ação dos sindicatos, emergiram vários atores coletivos que se

* Este trabalho tem o apoio financeiro da Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT/MEC) através de fundos nacionais e é cofinanciado pelo FEDER através do Programa Operacional Competitividade e Inovação COMPETE 2020 no âmbito do projeto "Rebuilding trade union power in the age of austerity: a review of three sectors" PTDC/IVC-SOC/3533/2014 - POCI-01-0145-FEDER-016808.
** Doutor em Sociologia; Professor Auxiliar da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Investigador do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES – UC), Coimbra, Portugal; E-mail: elisio.estanque@gmail.com
*** Doutor em Sociologia; Professor Auxiliar da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Investigador do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES – UC), Coimbra, Portugal; E-mail: hermes@fe.uc.pt
**** Doutora em Sociologia; Investigadora do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES – UC), Coimbra, Portugal; E-mail: dorajfonseca@ces.uc.pt.
***** Mestre em Sociologia; Investigadora Júnior do Centro de Estudos Sociais e doutoranda do Programa Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo da Faculdade de Economia e do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES – UC), Coimbra, Portugal; E-mail: andreiasantos@ces.uc.pt

situam no espectro dos movimentos sociais em rede, sublinhando a relevância de respostas coletivas no caso dos trabalhadores precários. Com base em pesquisas empíricas que recorreram à observação participante e a entrevistas em profundidade, neste artigo são apresentados dois estudos de caso, um confederal e outro setorial, que confrontam fatores de cooperação e tensão entre sindicatos e organizações emergentes de trabalhadores precários, no quadro do combate à precariedade laboral imposta pela austeridade. O nosso objetivo é identificar, com base nessas clivagens e aproximações, possíveis caminhos para o fortalecimento da identidade coletiva dos trabalhadores dando especial atenção ao segmento dos precários, pela sua importância enquanto parte integrante da força de trabalho, ao mesmo tempo que é enfatizado o papel dos recursos de poder e das novas tecnologias na emergência de respostas inovadoras.

Palavras chave: Sindicatos; Precariedade; Movimentos sociais; Lutas e alianças; Novas tecnologias.

ABSTRACT*: The financial crisis that brook out in the American context one decade ago, which occurred in parallel with economy and labour digitalization, intensified labour precariousness, presented further challenges to the political and collective representation of the working class. In Europe, namely in Portugal, those transformations and austerity policies produced significant changes on the industrial relations level, fostering several protest actions. Simultaneously to trade unions action, several collective actors that can be placed within the network social movements' spectrum have emerged, underlining the relevance of collective responses in the precarious workers' case. Relying on empirical researches that fell back upon participant observation and in-depth interviews technics, in this article two case studies are presented, one confederal and other sectorial, that put in evidence the existence of cooperation and tension elements between trade unions and precarious workers' emerging organizations in the context of the struggle against labour precariousness imposed by austerity. Our goal is to identify, based on those cleavages and approximations, possible roads for the invigoration of workers' collective identity paying special attention to precarious segments, given their importance as part of the work force, while emphasizing the role of power resources and new technologies in the emergence of innovative responses.*

Keywords*: Trade unions; Precariousness; Social movements; Struggles and alliances; New technologies.*

RÉSUMÉ*: La crise financière née en Amérique il y a dix ans, survenue aux côtés de la digitalisation de l'économie et du travail, a intensifié la précarité du travail et posé des défis accrus à la*

représentation politique et collective de la classe ouvrière. En Europe, notamment au Portugal, ces transformations et les politiques d'austérité ont produit des modifications significatives au niveau des relations de travail, donnant lieu à plusieurs actions de protestation. Parallèlement à l'action syndicale, des acteurs collectifs ont émergé en tant que mouvements sociaux en réseau, soulignant l'importance des réponses collectives concernant le précariat. Partant de recherches empiriques basées sur de l'observation participante et des entretiens en profondeur, cet article présente deux études de cas, l'un confédéral et l'autre sectorielle, qui démontrent l'existence d'éléments de coopération et de tension entre syndicats et organisations émergentes de travailleurs précaires, dans le cadre de la lutte contre la précarité du travail imposée par l'austérité. Il s'agit pour nous d'identifier les chemins possibles de renforcement de l'identité collective des travailleurs précaires, signalant en même temps le rôle des ressources de pouvoir et des nouvelles technologies dans l'émergence de réponses novatrices de la part des structures d'organisation collective et de représentation des travailleurs.

***Mots-clés**: Syndicats; Précarité; Mouvements sociaux; Luttes et alliances ; Nouvelles technologies.*

***RESUMEN**: La crisis financiera iniciada en el contexto estadounidense hace una década, en paralelo con la digitalización de la economía y del trabajo, intensificó la precariedad laboral, planteando desafíos añadidos a la representación política y colectiva de la clase obrera. En Europa, concretamente en Portugal, esas transformaciones y la política de austeridad generaran alteraciones importantes en las relaciones industriales, fomentando acciones de protesta. Paralelamente a los sindicatos, varios actores colectivos del espectro de los movimientos sociales en red aparecieron, subrayando la significación de las respuestas colectivas en el caso de los trabajadores precarios. Teniendo por base investigaciones empíricas que se replegaron sobre técnicas de observación participante y entrevistas en profundidad, son presentados dos estudios de caso que señalan elementos de cooperación y de tensión entre sindicatos y las organizaciones de trabajadores precarios en el contexto de la austeridad. Nuestro objetivo es identificar, a partir de las fracturas y acercamientos, caminos posibles para el fortalecimiento de la identidad colectiva de los trabajadores prestando especial atención al segmento precario, por su importancia como parte integrante de la fuerza de trabajo, al mismo tiempo que es señalado el papel de los recursos de poder y de las nuevas tecnologías en la emergencia de respuestas innovadoras.*

***Palabras clave**: Sindicatos; Precariedad; Movimientos sociales; Luchas y alianzas; Sindicatos; Nuevas tecnologías.*

1 INTRODUÇÃO

Como é sabido, o paradigma neoliberal impôs uma nova agenda à economia global. Uma mudança que teve enorme impacto nos mercados de trabalho por todo o mundo, abrindo a porta a uma nova era em termos de políticas sociais, Estado Social e direitos dos trabalhadores. Os movimentos sindicais recuaram e as suas lutas tornaram-se cada vez mais defensivas.

Particularmente desde os anos 2000, a precarização do trabalho e o desemprego estrutural têm vindo a conseguir desorganizar e fragmentar a classe trabalhadora, tornando mais difícil a sua representação política e coletiva. Atualmente, a economia digital e a 4ª revolução industrial (indústria 4.0) trazem consigo novas dificuldades que parecem redundar na crescente precarização das relações laborais. No contexto português, ainda que a austeridade e restruturação do emprego tenham estimulado respostas sindicais que prometeram a sua revitalização, também suscitaram respostas da parte de novos movimentos sociolaborais. Pressupomos assim que a precariedade e a austeridade podem ter criado condições para a construção de "pontes" entre velhos e novos atores laborais, mas ao mesmo tempo tais condições permitem ilustrar a natureza das contradições instaladas.

O presente artigo encontra-se estruturado em três partes. Na primeira parte (1), o conceito de precariedade é analisado como um dos principais traços do trabalho e emprego na atualidade. É dada especial atenção ao seu impacto sobre a ação coletiva num contexto de intrincadas conexões entre sindicatos, crescimento do trabalho precário e intensificação da mudança tecnológica. Serão apontados alguns desafios que atingem tanto os trabalhadores precários como os sindicatos. Em segundo lugar (2), partindo do modo como a austeridade condicionou as relações industriais europeias, o enfoque é colocado no contexto português, conferindo visibilidade às transformações em curso na ação coletiva despoletadas pela aplicação das medidas de austeridade. Na terceira parte (3), através da apresentação de dois estudos de caso: um centrado na maior confederação sindical portuguesa, a Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses (CGTP), e nas

suas ligações com organizações de trabalhadores precários; e o outro um caso no setor das telecomunicações que traz para primeiro plano a luta dos trabalhadores da Linha Saúde 24 (LS 24) pelo reconhecimento dos seus direitos laborais -, analisam-se as potencialidades e constrangimentos da aplicação das novas tecnologias de informação e comunicação ao campo da ação coletiva, em particular o papel que podem desempenhar na restruturação das lutas laborais.

As lutas e alianças marcaram a agenda sociopolítica portuguesa entre 2011 e 2013 e sublinharam a importância de compreender os significados do trabalho precário do ponto de vista tanto dos sindicatos como dos movimentos e organizações de trabalhadores precários, e a forma como as suas estratégias podem contribuir para o fortalecimento de uma identidade coletiva de "trabalhador precário" como parte integrante da classe trabalhadora. No contexto da "sociedade da austeridade" (Ferreira, 2012) os exemplos que serão abordados permitem analisar com mais detalhe de que forma os recursos de poder podem ser mobilizados na construção de estratégias que contribuem para a renovação do sindicalismo. Possibilitam também fazer um balanço relativo da introdução das novas tecnologias com vista a essa mesma renovação. Procura-se, desse modo, delinear uma perspetiva mais ampla da complexidade de desafios colocados ao sistema de relações laborais.

2 TRABALHO, DIGITALIZAÇÃO E PRECARIEDADE: SINDICATOS E A ORGANIZAÇÃO DE TRABALHADORES PRECÁRIOS

A precariedade pode ser descrita como a condição de ser vulnerável à exploração em virtude da ausência de segurança: "o trabalho precário não se trata de desemprego de facto mas da sua ameaça iminente e frequentemente concretização" (Banki, 2015, p. 66, tradução nossa). De uma forma geral, as situações de precariedade continuada são cada vez mais prevalentes e traduzem-se em trajetórias de emprego "em carrossel" (Diogo, 2012), bem como na impossibilidade de construir identidades de grupo estáveis baseadas

em competências partilhadas (Huws, 2009). A insegurança introduzida pela flexibilização e precarização das relações laborais é a nota dominante e distancia o indivíduo dos laços coletivos, gerando uma vulnerabilidade de massa (Castel, 1999; Chagas e Kóvacs, 2012). Ainda que tal seja discutível, o culminar desses processos está, na opinião de Guy Standing, na origem da emergência de uma "nova classe", o precariado, identificado com um grupo de pessoas desprovidas dos benefícios sociais associados à relação de emprego e sujeitas a vários tipos de insegurança (Standing, 2011).

A exploração crescente associada à precariedade laboral é simultaneamente expressão da fragmentação e da ausência total de uma identidade coletiva (Estanque e Costa, 2012). A precariedade coloca obstáculos às ações de resistência dos trabalhadores, sendo a ação coletiva muitas vezes descartada como forma de luta. De forma recorrente, é apontada ao movimento sindical a inadequação das suas estruturas face às novas realidades. As críticas são maioritariamente formuladas pelos trabalhadores que sentem na pele os efeitos da precariedade do emprego e que por isso mesmo não contam com o apoio e proteção dos sindicatos. A integração e participação dos trabalhadores precários nos sindicatos é um problema fulcral, que está relacionado com vários fatores como as dinâmicas de individualização e de precarização das relações laborais, as características organizacionais dos sindicatos e a sua inadequação perante as novas realidades laborais (Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013; Bernaciak *et al*., 2014).

O número de trabalhadores sujeitos a condições cada vez mais precárias tem vindo a crescer exponencialmente ao mesmo tempo que se verifica a diminuição do contingente de trabalhadores ditos estáveis, com os impactos correspondentes na força sindical (historicamente associada aos primeiros), diminuindo-a (Antunes, 2013). O estatuto de trabalhadores independentes, intrinsecamente associado à precarização das relações laborais, obstaculiza a representação coletiva destes trabalhadores. Outros fatores serão a influência exercida pelas trajetórias pessoais de intensa proletarização, bem como a heterogeneidade reinante nos locais de trabalho. De uma forma geral, o contexto de precarização das relações laborais é gerador de

ações coletivas centradas maioritariamente na dignidade individual, minando a lógica de ação coletiva tão típica do sindicalismo. Por isso, não é surpreendente que o crescimento do trabalho "atípico" ou precário seja apontado por vários autores como um dos maiores desafios que os sindicatos enfrentam na Europa hoje em dia (Heery, 2009; Crouch, 2017; Lucio *et al*., 2017).

O "atípico" tem vindo a tornar-se cada vez mais "típico" em vários países Europeus, especialmente entre as mulheres e os trabalhadores mais jovens (Gumbrell-McCormick, 2011; Broughton *et al*., 2016). Várias transformações estruturais na economia têm contribuído para a crise de representação e de regulação dos sindicatos, nomeadamente: mudanças sectoriais nas economias Europeias, com os bastiões tradicionais do sindicalismo na indústria a serem severamente afetados pelo *downsizing*, enquanto a maior parte da criação de emprego ocorre em indústrias muito menos organizadas; unilateralismo renovado por parte da gestão das empresas em relação à gestão de pessoal; e tendência no sentido da individualização das relações de emprego e crescente procura de uma força de trabalho com níveis de escolarização mais elevados e qualificada, para quem os interesses e identidades coletivas parecem ser cada vez menos relevantes (Eurofound, 2010).

A crise de 2008 e as tendências tecnológicas, como a digitalização da economia e do trabalho, têm vindo a colocar novos desafios em vários planos (Estanque, 2017). Importa realçar as mudanças profundas que ocorrem no mundo quanto à estrutura do emprego, ainda que de forma diferenciada entre países e regiões e setor de atividade. Tais processos afetam positivamente o setor dos serviços[1] (Valenduc e Vendramin, 2016), levando a que a digitalização se assuma como uma tendência inultrapassável, abarcando novos tipos de empresas cuja existência se deve a três desenvolvimentos recentes: (a) internet e desenvolvimento de redes de alta velocidade; (b) Big Data, ou seja, massas colossais de dados comerciais, pessoais e geográficos incorporados pelas plataformas da internet e passíveis de serem utilizados diretamente; e (c) a explosão de novas formas de dispositivos móveis que dão acesso à internet móvel (Degryse, 2016, p.

1 A esse propósito vale a pena chamar a atenção para o estudo desenvolvido por Virginia Doellgast (2012), que chama a atenção para o facto de o enquadramento institucional e legal das relações laborais ter um efeito mediador sobre a expressão da precariedade laboral em setores de atividade como o trabalho em call center.

7). A irrupção das plataformas digitais e, num âmbito mais alargado, da economia *gig* no contexto da quarta revolução industrial parecem apontar para o fim do trabalho assalariado, assinalando também a liberalização total dos serviços e o alastramento da competição a nível mundial (Drahokoupil, 2015). Porém, a relação causal direta entre o potencial das novas tecnologias e os seus efeitos sobre as competências e os empregos é discutível, nomeadamente quando nos referimos aos impactos negativos. Por exemplo, é possível argumentar que os trabalhadores capazes de fazerem a transição para a Indústria 4.0 poderão adquirir maior autonomia e desempenhar trabalhos mais interessantes ou menos árduos.

A economia digital apoia-se largamente nas redes virtuais e comunicacionais globais e, pode dizer-se que se define na base dos seguintes traços principais: a irrelevância da localização geográfica; o papel decisivo das plataformas informáticas; a importância das ligações em rede; e o recurso a bases de dados digitalizadas. Estes aspetos distinguem-na da economia tradicional em especial como resultado da rápida transformação das cadeias de valor. Apoiada em larga medida no trabalho virtual, deu lugar a novas formas de ocupação e abriu novas oportunidades a segmentos que de outra forma estariam excluídos do mercado de trabalho. Porém, como frisam Valenduc e Vendramin (2016), a emergência dessas "novas" (ou nem tanto) formas de trabalho tem sido acompanhada por novas formas de emprego que combinam locais de trabalho não convencionais com novos arranjos contratuais, afastando-se cada vez mais de condições de trabalho outrora consideradas típicas. Não sendo nem inteiramente novas nem inteiramente negativas para os trabalhadores, as novas formas de trabalho exigem novas formas de regulação.

Esta revolução digital incide em diversos aspetos do mundo laboral onde se destacam aspetos como: (i) a clientelização em massa com recurso a tecnologias avançadas e formas de *design* e protótipos em 3D proporcionando a individualização; (ii) plataformas digitais facilitadoras da maior rapidez e o trabalho à distância, a internet das coisas; (iii) o desenvolvimento da robótica adaptável a diferentes contextos, necessidades e serviços; (iv) as redes de produção descentralizada; a fragmentação cada vez mais generalizada de funções

produtivas e cadeias de valor numa escala global; (v) a reconfiguração e mistura de fronteiras entre indústria e serviços e entre produção e consumo (World Economic Forum, 2016). Estas tendências deixam antever viragens profundas na sociedade mas também algumas linhas de continuidade. Os novos modelos de negócio e formas de produção em cadeia, por exemplo, não deixam de obedecer a uma lógica de "refazer o pacote", ou seja, prosseguindo o velho princípio de "o vencedor fica com tudo" (Castells, 2000 e 2013).

Ainda que proporcionem uma maior flexibilidade, nomeadamente no que concerne a conciliação entre emprego e vida familiar, estas novas formas de emprego apresentam custos a vários níveis. Os sindicatos enfrentam um desafio importante que decorre do efeito cruzado da precarização e digitalização. As novíssimas tecnologias como a nuvem, *Big Data*, aplicações móveis, geolocalização, a internet das coisas e os robots móveis, entre outros, são os principais fatores envolvidos no que é apontado como sendo uma "revolução tecnológica plena" (Valenduc e Vendramin, 2016, p. 19). Ao se articularem com novos métodos de gestão digitais, estas novíssimas tecnologias estão a transformar a organização do trabalho (Vandaele, 2018), desafiando identidades profissionais e restringindo as oportunidades de organização coletiva dos trabalhadores, o que traz implicações para a ação sindical. Esse ponto será explorado numa secção subsequente. Por ora, pode ser mencionado que a disseminação alargada da internet e das Tecnologias de Informação e Comunicação (ICT) evidencia a necessidade de enquadrar a ação sindical com novas formas discursivas.

As novas formas de emprego, onde prolifera a precariedade, são caracterizadas pelo distanciamento dos trabalhadores em relação aos sindicatos na grande maioria dos casos, o que coloca o problema da "organização dos não organizados" (Béroud, 2009). Embora tal necessidade seja amplamente reconhecida, as estratégias colocadas em prática pelo movimento sindical nem sempre são eficazes ou mesmo consistentes. Como salienta Béroud, as estratégias de inclusão desse segmento da força de trabalho parecem emergir da necessidade de compensar as perdas de filiação, o que indica uma maior preocupação com a manutenção dos números do que com a renovação de estraté-

gias e adaptação a novos desafios (idem). Por sua vez, trabalhadores precários exibem alguma resistência em relação aos sindicatos. Muitos não têm qualquer contacto com sindicatos ou não estão cientes da sua presença nos locais de trabalho. Em outros casos, não são sindicalizados porque não encontram quaisquer vantagens em sê-lo. Em termos práticos, os trabalhadores precários não conseguem alcançar uma inserção nas lógicas de identificação política e ideológica da classe operária do passado (Braga, 2009; Bernaciak *et al*., 2014).

É verdade que o enfoque dos sindicatos na representação e defesa de um núcleo de trabalhadores assalariados estáveis dificulta a tarefa de alargamento de objetivos e estratégias sindicais a outros segmentos da classe trabalhadora. Se, por um lado, a inclusão de trabalhadores precários pode significar a aceitação tácita da precariedade laboral por parte dos sindicatos, isto é, a sua legitimação (precisamente o que procuram combater de forma a preservar o trabalho assalariado), por outro, o facto de votar mais tempo e recursos aos trabalhadores "atípicos" pode ser percebido como uma redução da atenção dirigida aos membros "tradicionais". Muitos sindicatos colocam obstáculos à filiação de trabalhadores precários, vedando-a a trabalhadores não abrangidos por um contrato de trabalho ou por uma relação de emprego a tempo inteiro e dependente (Standing, 2009; Bernaciak *et al*., 2014). Na medida em que existem evidências esmagadoras de que o crescimento do trabalho "atípico" enfraquecerá o poder dos sindicatos e a sua capacidade de ação, a organização e inserção dos trabalhadores por ele abrangidos reveste-se de importância acrescida. Tal parece implicar, como foi já sugerido por Béroud, uma mudança em termos de discurso sindical, bem como a criação de novas estruturas e modalidades de ação mais adequadas (Béroud, 2009). A esse propósito, Kurt Vandaele (2018) aponta a possível coexistência ou combinações de sindicatos tradicionais ou *mainstream* com organizações similares a sindicatos centradas na defesa das necessidades e interesses dos *platform workers*. Nesses casos, os padrões de representação parecem oscilar entre dois tipos de lógicas: de filiação ou de membro (*logic of membership*) e de influência. Tal remete-nos para o tema dos recursos de poder.

2.1 Recursos de poder

Na esteira dos debates sobre a renovação (ou revitalização) sindical, Gregor Murray identificou vários temas dominantes, entre os quais o da modernização das estratégias organizacionais (Murray, 2017). O planeamento estratégico é uma das suas vertentes e compreende a identificação de segmentos de mercado para as atividades sindicais, o desenvolvimento de estratégias para penetrar nesses segmentos, e os recursos para as concretizar. Esse planeamento estratégico responderia assim às mudanças ao nível dos mercados, estratégias empresariais e necessidades dos trabalhadores. Nesse âmbito, também se inclui a mudança tecnológica, que pode fornecer a base para a emergência de novas formas de organizar. Como sublinha o autor mencionado, não sendo uma panaceia, as novas tecnologias estão a ser integradas numa combinação complexa de estratégias, proporcionando, entre outras coisas, a exploração de novas identidades e, de forma importante, a emergência de formas organizacionais alternativas para os sindicatos. A inovação parece estar mais ao alcance dos sindicatos que apresentam (ou procuram) visões mais amplas da sua função social e solidariedades alargadas.

Um segundo tema são os espaços em que os sindicatos estão presentes e as estruturas aí implementadas. Os padrões de representação sindical são considerados tributários de um modelo industrial já ultrapassado, o que aponta para a necessidade de reequacionar modelos organizacionais e estratégias, bem como os repertórios de ação clássicos. Nesse sentido, e agora já no âmbito de terceiro tema identificado – repertórios de ação coletiva –, as campanhas sindicais devem tornar-se mais abrangentes e ser desenvolvidas em múltiplos fóruns, principalmente quando estão em causa contextos mais hostis. Devem ser campanhas voltadas para a comunidade como um todo, baseadas em narrativas comuns capazes de criar pontes entre *insiders* e *outsiders*, ou então novos tipos de campanhas políticas capazes de mobilizar a classe trabalhadora e pressionar os atores políticos.

Por último, o tema da conectividade remete para a integração dos interesses e identidades dos *outsiders* numa narrativa e práticas

mais amplas acerca do papel dos sindicatos na sociedade, focando diretamente os impactos "novas" identidades do mercado de trabalho sobre os sindicatos e os seus valores. A conectividade passa, assim, por uma explicação mais adequada da mensagem sindical ou pela sua reconstrução a partir das bases. A legitimidade surge aqui como um aspeto importante, colocando-se o desafio da construção de solidariedades transversais a grupos mais heterogéneos e com identidades mais complexas que no passado.

A concretização das "tarefas" mencionadas envolve a ativação de vários recursos de poder. A modernização das estratégias organizacionais e a sua vertente do planeamento estratégico dependem em grande medida da mobilização do poder organizacional ou associativo, de uma forma geral concebido como a capacidade dos sindicatos em recrutarem e mobilizarem membros (Wright, 2000; Silver, 2003; Dörre, 2017), mas onde também intervêm outros fatores como a eficiência organizativa (estruturas organizativas que permitem uma utilização otimizada dos recursos infraestruturais – materiais e humanos), a participação dos membros e a coesão interna (Lévesque e Murray, 2010). Este tipo de poder também se encontra na base do segundo tema - espaços em que os sindicatos estão presentes e as estruturas aí implementadas. Mas este não é o único recurso de poder envolvido na modernização da estratégias organizacionais, principalmente se pensarmos, na linha do proposto por Murray, que a inovação é potenciada pela existência (ou busca) de visões mais amplas da função social dos sindicatos e de solidariedades alargadas. Nesse sentido, o poder societal (Dörre, 2017; Schmalz e Dörre, 2014) - ou considerando outra tipologia, a integração em rede *(network embeddedness*) e solidariedade externa (Lévesque e Murray, 2010) - é um recurso essencial à concretização da inovação mencionada. O poder societal pode ser de dois tipos: poder através da cooperação (ter à disposição redes ligadas a outros atores sociais e ser capaz de as ativar para mobilizações e campanhas, o que pressupõe a existência de objetivos comuns e de compromissos mútuos) e poder discursivo (capacidade dos sindicatos de fornecer padrões de interpretação ou *"framing"* de questões polémicas). Estes dois tipos reforçam-se

mutuamente e o exercício do poder societal na globalidade implica a abertura e expansão do ambiente social dos sindicatos.

O terceiro e o quarto tema - repertórios de ação coletiva e conectividade, respetivamente – também se encontram intrinsecamente ligados ao exercício do poder societal. A abrangência das campanhas e diversidade de fóruns dependem das latitudes para a ação que emergem a partir de contextos viáveis de cooperação com outros grupos sociais e organizações e do apoio da sociedade às reivindicações sindicais (Schmalz e Dörre, 2014). No caso da conectividade, esta remete para a inclusão dos interesses e identidades dos chamados *outsiders* numa narrativa e práticas mais amplas acerca do papel dos sindicatos na sociedade. Permite por isso a formulação de uma mensagem sindical que terá mais ressonância no seio de segmentos menos próximos do sindicalismo.

Além do poder organizacional ou associativo e do poder societal já mencionados, o poder estrutural e o poder institucional são outros dois tipos de poder a ter em conta. O poder estrutural refere-se à posição dos trabalhadores assalariados no sistema económico, tratando-se de um recurso de poder primário disponível tanto que não depende da existência de uma representação coletiva de interesses (idem). Erik Olin Wright (2000) assinala a existência de dois subtipos de poder estrutural que Silver (2003) denomina *marketplace bargaining powe*r – que é um produto de mercados de trabalho rígidos, posse de qualificações e competências raras, desemprego baixo – e *workplace bargaining power* - que resulta da localização estratégica e estatuto dos trabalhadores no processo produtivo. Por sua vez, o poder institucional é fornecido pelas leis laborais, estruturas de codeterminação ou acordos coletivos. Consolida e generaliza os resultados das negociações e conflitos, predeterminando as estratégias de ação dos conselhos de empresa, sindicatos, associações de empregadores e atores políticos (Dörre, 2017).

Uma análise sobre as possibilidades de sobrevivência dos sindicatos à expansão da *platform economy* produzida por Kurt Vandaele (2018) chama a atenção para a existência inúmeros obstáculos ao mesmo tempo que identifica padrões de representação e de voz coletiva emergentes. As situações e possibilidades identificadas apresentam linhas de

continuidade com outros contextos de intensa precarização das relações laborais como as que serão aqui abordadas. Podem ser perspetivadas desde um ponto de vista centrado na abordagem dos recursos de poder. Segundo este autor, na maior parte dos casos de *platform work* digital, o poder estrutural dos trabalhadores é muito fraco nos seus dois subtipos. Apesar disso, alguns desses trabalhadores possuem uma capacidade disruptiva, muito embora a predisposição para a exercerem dependa do tipo de ligação ao mercado de trabalho (é francamente menor quando custos associados à ação coletiva são mais elevados), e o seu poder associativo está a ser forjado com base na utilização de redes de auto comunicação de massas. O poder institucional é praticamente inexistente, principalmente por que o seu estatuto de trabalhadores independentes dificilmente se encontra ligado a algum tipo de segurança institucional proporcionada pelo direito à sindicalização e pela negociação coletiva. Estes trabalhadores têm por isso de se apoiar em outros recursos para adquirirem voz e capacidade negocial. O recurso cada vez maior à capacidade disruptiva por estes trabalhadores aponta para um poder associativo que deriva da sua auto organização. O repertório tático utilizado combina frequentemente as campanhas *online* com protestos organizados a partir das bases. As já referidas redes de auto comunicação de massas, onde poder ser incluído, por exemplo, o *facebook*, permitem conectar trabalhadores atomizados, ligando espaços nacionais e internacionais, e assim contribuir para a construção de identidades partilhadas e de solidariedade, mas também divulgar ações e atrair a atenção dos meios de comunicação social. É importante frisar que a vertente discursiva do poder societal destes trabalhadores tem vindo a adquirir uma importância cada vez maior, principalmente nos casos em os outros tipos de poder são particularmente reduzidos. Se exercido no contexto da ação direta, o poder discursivo pode traduzir-se em poder institucional (por exemplo, ao impulsionar alterações legislativas). Nesse sentido, o poder discursivo pode compensar as fragilidades relativamente aos outros tipos de poder.

Como mencionado acima, tem-se verificado a emergência de certos padrões de representação coletiva dos denominados *platform workers*. Vandaele (idem) refere, por exemplo, os sindicatos de base, as

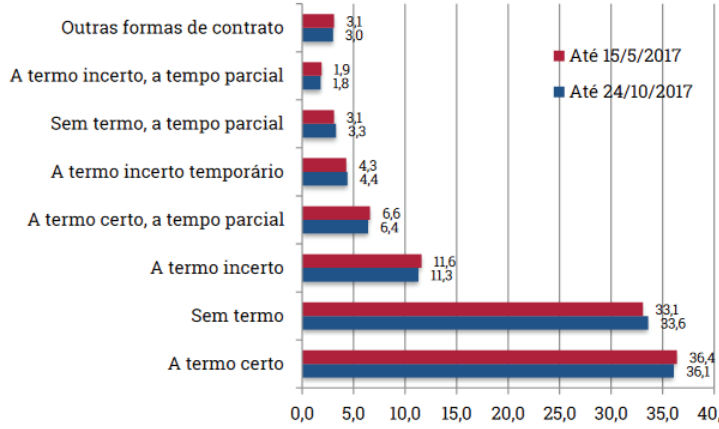
organizações mutualistas, as cooperativas e as estruturas semelhantes a sindicatos. Todas estas formas de representação coletiva têm, como sublinha o autor, as suas características próprias e fontes de tensão e rivalidades possíveis, desenvolvendo sinergias entra a capacidade organizativa das formas mais convencionais e a espontaneidade do que é novo. Mas essa coexistência de tradição e inovação de forma efetiva depende de uma série de fatores, como as dinâmicas e estratégias das plataformas de trabalho digitais, as instituições do mercado de trabalho e os quadros legais de cada país, as culturas e identidades sindicais, as escolhas estratégicas dos sindicatos, e os recursos de poder dos trabalhadores e sua capacidade para os colocarem em ação.

3 A AUSTERIDADE E OS DESAFIOS DA RENOVAÇÃO SINDICAL NO CONTEXTO PORTUGUÊS

Com a crise de 2008 emergiu um novo modelo económico, político e jurídico baseado na ideia da austeridade como um conjunto de opções em termos de políticas económicas e sociais que visam conter ou reverter as despesas através de restrições orçamentais, alterando por essa via a política redistributiva e a despesa associada à economia e reprodução social (Blyth, 2013). Essa conceção conduziu a reformas legislativas profundas no que diz respeito aos direitos sociais e laborais em Portugal (Ferreira, 2016).

Na Europa do Sul, o novo modelo traduziu-se em lei através da implementação de Memorandos de Entendimento (celebrados entre os governos nacionais e a troika – Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu e Comissão Europeia). Governos de diferentes famílias políticas aprovaram reformas do mercado de trabalho que descentralizaram a negociação coletiva, incrementaram a flexibilidade e reduziram os custos do trabalho. O desemprego cresceu face a mudanças significativas na lei laboral que promoveram um processo de transferência de rendimentos do trabalho para o capital, aumentando os riscos de precariedade na Europa (Broughton *et al*., 2016).

Gráfico 1. Repartição % dos contratos vigentes (por tipo de contrato) em Portugal, 2017



Fonte: CES, Barómetro das Crises, nº 18, 5/01/2018.

No caso português, a austeridade imposta pelo Memorando de Entendimento assinado em Maio de 2011 (pelo governo português e a troika) materializou-se na legislação laboral em vigor desde Agosto de 2012 (Lei 23/2012). Essas medidas podem ser sumarizadas da seguinte forma: concessão de maior liberdade às empresas quanto aos despedimentos; bases mais abrangentes para o despedimento por inadaptação; cortes nas horas extraordinárias; negociação de bancos de horas individuais; redução das indeminizações por despedimento; redução dos dias de férias; cortes nos feriados; entre outras (Costa, 2012; Almeida *et al.*, 2014). Especificamente, como é possível verificar a partir dos dados apresentados, no que concerne os sindicatos, as mudanças na legislação laboral e a consequente desvalorização do seu papel como parceiros na negociação coletiva (desencadeada pela descentralização) provocou um decréscimo no número de convenções coletivas.

Paralelamente, outros sinais preocupantes para as relações laborais emergiram da aplicação das medidas de austeridade: perda de autonomia dos parceiros sociais, particularmente dos sindicatos; tensões maiores entre atores das relações laborais (incluindo den-

tro do próprio movimento sindical) (Costa, 2017; Estanque e Costa, 2018); etc. As reformas implementadas reforçaram as assimetrias no mercado de trabalho e penalizaram de forma acentuada o "fator trabalho", como é demonstrado pela redução drástica dos seus custos.

Durante o período de 2010 a 2013, a flexibilização e a precarização destacaram-se como elementos geradores de grande insatisfação. Setores alargados da sociedade civil e os sindicatos mobilizaram-se, dando forma a várias ações de protesto. Um exemplo da reação sindical foram as três greves gerais convocadas (24 de Novembro de 2010, 24 de Novembro de 2011 e 28 de Junho de 2013) que, além de terem mobilizado milhares de pessoas, uniram as duas confederações sindicais rivais (a CGTP e a UGT) sob uma posição comum. Além da ação sindical, entraram em cena diversos atores coletivos que se inserem no espectro dos movimentos sociais em rede (Castells, 2013), clarificando a relevância das respostas coletivas para os trabalhadores precários. Esses grupos compuseram um movimento social que conferiu centralidade acrescida ao problema da precariedade na sociedade portuguesa.

À luz destes acontecimentos é relevante analisar de que forma os atores laborais mobilizaram recursos de poder e criaram estratégias para combater a precarização do trabalho na sequência do impacto das medidas de austeridade.

3.1) Estratégias de atuação entre cúpulas sindicais e movimentos sociais

A luta contra a austeridade representou um grande desafio para o conjunto das forças sociais que se lhe opunham, sublinhando a necessidade da disponibilidade para colaborar com outras forças sociais tanto para a CGTP (2012) como para os atores coletivos emergentes. Foi por isso terreno fértil para a implementação de novas estratégias a vários níveis, que envolveram, de forma evidente, o desenvolvimento do poder societal dos sindicatos. Num contexto de crise do sindicalismo, a cooperação com o movimento anti austeridade representou uma oportunidade de maior abertura e amplificação do âmbito social do

movimento sindical, bem como da sua capacidade de mobilização – um movimento no sentido da renovação sindical, portanto. O reforço da cooperação e associação através de alianças e da construção de coligações foi por isso uma das estratégias adotadas pela CGTP.

Um estudo recente acerca dos atores coletivos que protagonizaram os protestos durante o período de maior incidência da imposição da austeridade em Portugal identificou momentos de articulação e de tensão entre o universo sindical e os movimentos sociais (Fonseca, 2016). As relações entre organizações sindicais e movimentos sociais em rede são afetadas por fontes de tensão que podem ser reconduzidas a três aspetos em particular: (1) diferenças organizacionais; (2) a autoimagem do movimento sindical como "interlocutor social" privilegiado e a sua afinidade com a esfera institucional e estratégias convencionais; e (3) a proximidade relativa/ligação instrumental com outras forças/partidos políticos. As alianças e coligações com outros atores sociais são importantes para o movimento sindical não só porque podem incrementar o acesso a outros grupos sociais e assim reverter os baixos níveis de sindicalização, mas também porque conferem legitimidade crescente às campanhas e reivindicações sindicais, fortalecendo a capacidade de mobilização. Não obstante a presença destas fontes de tensão, o contexto da imposição da austeridade e de desregulamentação das relações laborais sublinhou a existência de objetivos comuns aos dois atores (CGTP e as várias plataformas de mobilização e organizações de trabalhadores precários), como a preocupação com a precarização das relações laborais e crescente desregulamentação dos quadros legais, principalmente na esteira da aplicação do Memorando de Entendimento assinado com a Troika.

A dimensão dos protestos convocados pelo setor dos movimentos sociais - a "Geração à Rasca"[2], o "15 de Outubro – 15O", e os dois

2 O termo «Rasca» significa na língua portuguesa um tecido ou objeto de baixa qualidade, vulnerável ou condição social subalterna; enquanto o termo «À Rasca» significa, no português de Portugal uma situação de aflição, dificuldade, necessidade urgente de apoio (ou necessidade fisiológica premente). No ano de 1994 ocorreu uma manifestação de jovens do ensino secundário junto à sede do Parlamento português, contra a restauração dos exames, em que alguns dos manifestantes exibiram em público os seus traseiros nus, onde inscreveram frases de contestação da Ministra da Educação da época. Isso teu azo a um artigo de opinião (de autoria de Vicente Jorge Silva, então diretor do jornal Público) violentamente crítico desses jovens e dos seus excessos, cujo título foi «Geração Rasca». É esse o enquadramento que levou a que no início da crise e perante o aumento do desem-

protestos do "Que Se Lixe a Troika! – QSLT" - despertou o interesse dos atores políticos, incluindo alguns setores do sindicalismo. Ainda que a atitude da CGTP em relação à colaboração/articulação tenha sido minada pelas questões da autoimagem e conexões políticas, a partir de determinado momento a central sindical mobilizou um recurso de poder particular: o poder societal, principalmente na sua vertente discursiva, apesar de também ter sido capaz de colocar em ação o poder através da cooperação, como será possível verificar mais adiante. Na sua vertente discursiva, a mobilização do poder societal foi visível na forma como a CGTP enquadrou a mensagem contra a austeridade e os seus efeitos, principalmente na identificação dos seus responsáveis. A CGTP, foi capaz de enquadrar a questão da austeridade e de fornecer uma leitura em sintonia (o que não é mesmo que dizer "igual") com a veiculada pelo setor dos movimentos sociais. Porém, esse enquadramento não significou uma possibilidade de colaboração logo à partida. Da perspetiva da confederação, o movimento anti austeridade e suas organizações careciam da legitimidade necessária para exercerem funções de representação, secundarizando assim a sua ação.

A comparação entre a CGTP e as plataformas de mobilização anti austeridade revelou diferenças importantes que estiveram na base das fontes de tensão mencionadas e que se traduzem em lógicas de ação distintas[3] (idem). Por exemplo, enquanto a primeira atua maioritariamente no âmbito das arenas administrativa e parlamentar, as plataformas de mobilização informais privilegiam as arenas extrainstitucionais, elegem os protestos públicos e o ciberativismo como modos de atuação preferenciais e enfatizam a sua autonomia em relação à esfera política institucional-formal, demonstrando menor predisposição para o estabelecimento relações de colaboração/articulação. Vale ainda a pena mencionar as diferenças quanto ao grau de inclusão no que diz respeito à filiação e participação (as pla-

prego e da precariedade alguns ativistas recuperassem essa linguagem mas ressignificando-a com a expressão «Geração à Rasca», ou seja, uma geração aflita e apreensiva perante um cenário que lhes coartava as oportunidades no campo do emprego.

3 A CGTP apresenta uma lógica defensiva em três aspetos em particular: objetivos relativos aos direitos associados ao trabalho assalariado; objetivos de manutenção organizacional; e prevalência de uma corrente ideológica (influenciada pelo Partido Comunista Português – PCP). Diferentemente, as características das plataformas de mobilização permitem-lhes privilegiar a "ação", relegando para segundo plano os objetivos de manutenção organizacional.

taforma de mobilização são inclusivas enquanto a CGTP é exclusiva), estilos de liderança, e, em estreita conexão, linguagem utilizada para expressar reivindicações. A linguagem da CGTP comporta elementos ideológicos fortes enquanto a dos movimentos sociais reflete a autoexpressão e enfatiza a participação direta. Numa fase inicial, no contexto dos protestos da Geração à Rasca e do 15 de Outubro, as plataformas de mobilização eram veículo de uma crítica contundente ao funcionamento do sistema democrático, o que também afetava as estruturas sindicais. No entanto, as diferenças foram revertidas pela similitude de objetivos, que eram de mudança social em ambos os casos. Neste ponto, e no caso específico da CGTP, a mobilização do poder societal na vertente discursiva foi fulcral.

Durante o período em apreço destacam-se dois momentos importantes em termos de protestos sociais. O primeiro momento, que lançou o ciclo de protesto, iniciou-se com o protesto da Geração à Rasca (12 de Março de 2011). Esse protesto não contou com qualquer apoio da CGTP, formal ou informal, apesar de a confederação ser sensível às reivindicações formuladas. A espontaneidade a ele associada e a ausência suporte organizacional ou institucional gerou desconfianças. Isso é particularmente significativo tendo em conta o ponto de vista de uma estrutura tradicional cujo posicionamento é muitas vezes coincidente com as propostas formuladas pelo Partido Comunista Português. Outro fator importante foi a incapacidade da plataforma de mobilização da Geração à Rasca em propor soluções concretas para os problemas. No cômputo geral, os aspetos mencionados impediram a CGTP de conceder qualquer tipo de apoio, muito embora a confederação não condenasse a iniciativa popular em si mesma. O distanciamento mencionado também se aplica ao protesto de 15 de Outubro de 2011 e à sua plataforma de mobilização, muito embora o envolvimento dos sindicatos tenha sido mais ativo, pelo menos no que diz respeito aos esforços de mobilização.

Essa mudança coincidiu com a degradação do clima político e económico decorrente da aplicação do programa de resgate financeiro. A crise e as medidas de austeridade proporcionaram uma aproximação das reivindicações formuladas pelos dois atores. No caso da

CGTP, as reivindicações passaram a incluir a exigência de demissão do governo, previamente proposta pelo movimento anti austeridade e considerada radical nessa altura. Quanto às plataformas de mobilização, pode ser dito que as reivindicações passaram a ser definidas com maior clareza a partir desse momento. Ocorreu também uma suavização das críticas dirigidas às instituições democráticas (como os partidos políticos). No geral, os atores sociais envolvidos adotaram uma visão comum: fim da austeridade, demissão do governo e um novo governo de esquerda. Portanto, no caso específico da CGTP, verificou-se o desenvolvimento do seu poder societal.

O segundo grande momento iniciou-se com o protesto de 15 de Setembro de 2012. Sob o mote "Que se lixe a Troika, Queremos as nossas vidas!", cerca de um milhão de pessoas saíram em protesto às ruas de dezenas de cidades Portuguesas, dando vida ao maior protesto daquele período. Por um lado, os protestos anteriores careciam de um objetivo claro. Na verdade, foram promovidos contra as políticas de austeridade e pela defesa do Estado Social e dos direitos laborais mas, ao mesmo tempo, eram animados por lógicas espontâneas e estruturados em torno de grupos de ciberativistas e de redes sociais (nomeadamente *Facebook, Twitter,* etc.). Por outro, foi possível identificar manifestantes e *slogans* que poderiam ser facilmente relacionados com atitudes anti democráticas, configurando um clima de rebelião de massas que pode ser identificado com uma expressão de "radicalismo de classe média (Estanque, 2015).

Estes momentos do ciclo de protesto adquiriram uma relevância particular no contexto das greves gerais que tiveram lugar entre Novembro de 2010 e Junho de 2013. Aí, as plataformas de mobilização enveredaram pelo envolvimento direto que assumiu cinco formas (Fonseca, 2016): cobertura de todos os acontecimentos que marcaram a greve geral e atualização constante das adesões através dos seus canais de comunicação (principalmente online), mobilização ativa para a greve geral, presença nos locais de greve, participação nos piquetes de greve (organizados pela CGTP ou por eles próprios) e organização de manifestações. Essas modalidades de envolvimento direto potenciaram os impactos das greves gerais e, no caso da

CGTP, corresponderam a uma abertura e expansão do seu ambiente social e esfera de influência. Os impactos produzidos, nomeadamente a enorme ressonância das greves gerais na sociedade portuguesa, espelha a importância de que se revestem a mobilização de recursos de poder e o estabelecimento de alianças em contextos particularmente hostis ao movimento sindical como o da austeridade.

3.2) O desafio setorial[4]

A luta de um setor precário específico – os trabalhadores da linha de apoio médico 24h – LS 24 – fornece o âmbito para uma análise não só dos desafios enfrentados pelos sindicatos, em termos de estratégias e do envolvimento de novos setores, mas também das novas formas de organizar o conflito social, permitindo a reflexão acerca das formas de poder à disposição de trabalhadores e das suas estruturas de representação coletiva em contextos de intensa precarização.

Seguindo uma série de "mobilizações improváveis" de trabalhadores atingidos pelo emprego precário durante os anos 2000s, que instigaram reflexões importantes sobre o papel do repertório sindical tradicional (Abdelnour *et al*., 2009; Boumaza e Pierru, 2007; Choi e Mattoni, 2010; Collovald e Mathieu, 2009; Perrin, 2007), um grupo de organizações também emergiu em Portugal a partir de meados dos anos 2000, propondo-se a representar segmentos de trabalhadores em situação de emprego precário e a consolidar identidades baseadas em campanhas e na mobilização do trabalho precário (Estanque e Costa, 2012; Costa, Dias e Soeiro, 2014; Soeiro, 2015; Costa, 2017). A experiência das mobilizações da LS 24 ilustra uma tentativa de reinvenção do repertório das campanhas num quadro de descoletivização, informalização, individualização e remercantilização do trabalho e em circunstâncias definidas pela austeridade.

A Linha Saúde 24 – criada em 2006 e atualmente designada de Linha SNS 24 - é uma linha telefónica que tem como objetivo a triagem, o aconselhamento e o encaminhamento em situação de

4 Retomamos aqui um exemplo já antes citado noutros estudos (Costa, Dias e Soeiro, 2014; Soeiro, 2015; Costa, 2017) com o propósito de o relacionar com a literatura sobre os recursos de poder e a revitalização sindical a que antes nos referimos.

doença. Sob a tutela do Ministério da Saúde, este serviço procura ampliar e melhorar a acessibilidade aos serviços e racionalizar a utilização dos recursos existentes, esclarecendo dúvidas e encaminhando os utentes para o Serviço Nacional de Saúde. A Linha funciona todos os dias do ano, 24 horas por dia e emprega cerca de 400 profissionais, a esmagadora maioria dos quais enfermeiros. Trata-se de trabalho de call centre, que é frequentemente caracterizado por baixos salários, horários flexíveis, más condições de trabalho, elevados níveis de rotatividade, fadiga mental, exaustão (Batt, Lloyd e Weinkopf, 2010; Doellgast, 2012), eliminação dos períodos de inatividade entre tarefas, intensidade de trabalho e de outputs elevada (Durand, 2004), etc. No caso da LS 24, o vínculo que os trabalhadores têm com a empresa estabelece-se através de um sistema de "recibos verdes", sendo considerados pela entidade empregadora como "prestadores de serviços" (estatuto de trabalhador independente), ainda que cumpram horários determinados pela chefia, tenham supervisores e trabalhem nas instalações da empresa.

A maioria dos enfermeiros-comunicadores trabalha em hospitais públicos, para além do trabalho na Linha para complementar o seu salário. Em média, cada enfermeiro trabalha cerca de 18 horas por semana, em turnos. Porém, alguns fazem horários completos e essa é a sua única fonte de rendimento. O perfil sociográfico revela um grupo tendencialmente jovem, feminizado e qualificado (a formação requerida para a função exige no mínimo uma licenciatura). A filiação sindical é muito reduzida, bem como a experiência de ação coletiva no campo laboral. No contexto de desemprego elevado do período da austeridade, o poder estrutural em ambas as vertentes destes trabalhadores é bastante reduzido, tal como o institucional, uma vez que foram levadas a cabo várias alterações à legislação laboral no período em apreço no sentido do enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores. Como é óbvio, tal teve repercussões negativas sobre o seu poder organizativo ou associativo. O primeiro período da mobilização dos enfermeiros da Linha Saúde 24 ocorreu entre o momento em que os trabalhadores tomaram conhecimento da proposta da empresa relativa ao corte nos vencimentos (no início

de dezembro de 2013) e a primeira greve a 4 de janeiro de 2014. Incluiu uma fase inicial de constituição e estruturação de coletivos de trabalhadores, que passou, primeiramente, pela criação de um grupo secreto do *facebook* – "Enfermeiros contra os 7 euros à hora" – e que levou à eleição, em plenários realizados no Porto e em Lisboa, de duas comissões informais de trabalhadores. O poder associativo ou organizacional destes trabalhadores foi portanto incrementado com base nas redes de auto comunicação de massas referidas por Vandaele (2018). Neste caso concreto, o *facebook* foi a ferramenta utilizada para organizar estes trabalhadores e que permitiu forjar uma identidade coletiva. Esta forma de organização estabeleceu-se como alternativa à ação sindical. Inicialmente os enfermeiros adotaram uma posição comum e estabeleceram o plano de reunirem com elementos da administração. Entretanto, foram estabelecidos os primeiros contactos com o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, mas manifestaram-se imediatamente tensões entre as comissões informais e a estrutura sindical, em virtude de visões diferentes sobre o problema e de culturas de intervenção distintas. O Sindicato dos Enfermeiros desaprovou a paralisação decidida pelos trabalhadores, dado o vínculo laboral os impossibilitar de o fazer de forma legal, colocando -os numa situação de redobrada fragilidade. Concomitantemente, a administração desconsiderou as comissões constituídas, negociando apenas com o sindicato, o que exacerbou as tensões existentes.

Em paralelo desenvolveu-se uma intensa intervenção externamente à empresa, de forma a mobilizar recursos externos que compensassem a relação de forças totalmente desfavorável aos trabalhadores e os seus reduzidos recursos de poder, dado que careciam dos mecanismos tradicionais que conferem capacidade negocial no quadro da empresa (contratos de trabalho, mecanismos de representação coletiva formal). Assim, os trabalhadores recorreram à Autoridade para as Condições de Trabalho - para que se realizasse uma ação inspetiva de verificação da legalidade do vínculo laboral estabelecido; só assim poderiam ser acionadas proteções, modalidades de ação coletiva e o tipo de negociação previsto entre trabalhadores subordinados e entidade empregadora -, convocaram conferências

de imprensa, solicitaram reuniões à Direção-Geral de Saúde, aos Grupos Parlamentares[5], ao Ministério da Saúde e à Ordem dos Enfermeiros. Nesse período, a organização "Precários Inflexíveis"[6] foi um aliado determinante para a luta dos enfermeiros.

Na sequência destas movimentações, a administração dispensou os "serviços" de 16 enfermeiros. Durante esse período, a luta dos trabalhadores da LS 24 ganhou grande visibilidade pública e cobertura mediática e ocupou de forma clara a arena política, levando a debates parlamentares, a uma segunda greve de 24 a 27 de Janeiro, tomadas de posição por parte da Ordem dos Enfermeiros e da CGTP, a uma carta de solidariedade assinada por várias personalidades, e a esclarecimentos por parte da administração publicados nos jornais de referência (Costa, Dias e Soeiro, 2014). A primeira reunião com o porta-voz da administração ocorreu após a realização de um abaixo-assinado subscrito por cerca de 300 trabalhadores que, entre outras coisas, propunha um processo de negociação sobre o valor pago aos enfermeiros.

É importante destacar a greve da LS 24, que recebeu uma grande cobertura da comunicação social, forçando a administração a dar respostas publicamente. O alargamento das alianças e a transformação do conflito numa "luta exemplar" teve implicações que extravasaram a empresa e que não passaram apenas pelo debate parlamentar. Por outro lado, o relatório da ACT deu razão a alguns trabalhadores, o que foi considerado uma vitória, dando início a um processo judicial para o reconhecimento de direitos laborais. Ou seja, a luta da LS 24 foi também um momento inédito de aplicação da Lei 63/2013 que visa acionar um procedimento de reconhecimento da relação laboral nas situações de falso recibo verde.

5 A comissão informal de trabalhadores enviou uma carate aos grupos parlamentares apresentando o problema em termos dos possíveis impactos negativos sobre a "qualidade da linha de atendimento", enfatizando as consequências da decisão, não só para os trabalhadores (corte no vencimento) mas para os utentes do serviço (qualidade do serviço disponibilizado), de forma que a questão não fosse considerada um problema de emprego em sentido estrito. No curso do debate parlamentar, os partidos de esquerda defenderam as suas propostas, criticando a administração e considerando que a celebração de contratos de trabalho era da responsabilidade do Governo.

6 Os Precários Inflexíveis são uma organização de trabalhadores precários que foi criada em Maio de 2007, na cidade de Lisboa (Portugal). As suas preocupações abrangem as múltiplas faces do trabalho precário. Surgiram com o propósito de "reinventar a luta" num contexto em que as formas de ação sindicais tradicionais revelam ser limitadas em termos de adequação. Em Julho de 2012, os Precários Inflexíveis assumiram a forma de associação: a Associação de Combate à Precariedade - Precários Inflexíveis (ACP-PI). Procuravam assim assumir um papel mais ambicioso, nomeadamente passar a ter influência nacional.

4 CONCLUSÃO

O aumento do volume de trabalhadores com contratos de trabalho mais flexíveis e em formas de empregos não tradicionais, bem como as tendências tecnológicas mais recentes como a digitalização da economia e do trabalho, coloca novos desafios às agendas sindicais. Tendo em conta as dificuldades dos sindicatos em lidarem com a necessidade de organizar os trabalhos precários e adaptarem-se ao mundo tecnológico, a luta contra a precariedade é indissociável da questão da renovação sindical.

Os estudos de caso apresentados sublinham dois factos importantes relativamente a essa matéria: os repertórios de ação coletiva – diversificando e expandindo o espectro de ações em que os sindicatos se envolvem; e a conectividade – como ser mais competente no "entrelaçar" dos interesses e identidades dos denominados "outsiders" numa narrativa e prática mais gerais do papel dos sindicatos na sociedade.

No que diz respeito aos repertórios de ação coletiva, estes encontram-se ligados às estratégias de poder dos sindicatos, estão enraizados nas práticas sindicais e foram internalizados por gerações sucessivas de sindicalistas. Como pode ser percebido pelo caso confederal, a CGTP reflete não só a identidade do movimento sindical, mas também a estrutura de clivagens nacional. Há uma dimensão política e ideológica forte subjacente à ação daquela estrutura, que não encontra correspondência nos ideais do movimento anti austeridade. A linguagem de "classe" utilizada pela CGTP tem pouca ressonância nos ativistas e apoiantes dos movimentos sociais, enaltecedores da autoexpressão e da ação direta. Por isso, neste ponto, o desafio trata-se da construção de uma narrativa comum capaz de superar o fosso entre sindicalistas e não sindicalistas, como neste caso, os movimentos sociais. O poder societal, na sua vertente discursiva, encontra-se aqui em jogo. A alteração nos repertórios de ação coletiva representa uma mudança significativa no modo como as ações dos sindicatos são enquadradas. De forma similar, as campanhas têm de atender à nova realidade da digitalização. No estudo de caso sectorial da LS 24, fica claro que a utilização de novas tecnologias como plataformas para contacto e organização e o uso improvisado de mecanismos de re-

presentação informais num contexto de descoletivização das relações laborais foram os grandes aliados da mobilização. Em ambos os casos, o recurso ao Facebook como ferramenta de convocação de protestos foi essencial. Além disso, a utilização dos *media* e da comunicação social na LS 24 como forma de levar para o exterior a disputa laboral, que se deslocou da empresa para as arenas legal, política e dos media, demonstra que, perante o enfraquecimento da negociação coletiva e do diálogo social – ou seja, do poder institucional -, estes protestos sociais alternativos têm a capacidade de colocar as disputas laborais na agenda política através da criação de novas formas de ação política.

As tensões que atrás apontámos em relação aos estudos de caso confederal e setorial emergem do facto de os sindicatos e os movimentos sociais apresentarem dinâmicas distintas. Quanto à conectividade, é óbvio que o crescimento do trabalho precário se intensificou com a crise e as tendências tecnológicas tais como a digitalização da economia e do trabalho. Paralelamente, os sindicatos podem ser vistos como um traço institucional da divisão entre os chamados "*insiders*" (por vezes considerados «privilegiados»), inseridos em mercados de trabalho internos mais estáveis e seguros, e os "*outsiders*", com contratos de trabalho atípicos (leia-se mais flexíveis, mais precários e mal pagos). Isso implica que o movimento sindical necessite de se voltar para questões como as da identidade, valores e legitimidade no sentido de se fortalecer junto destes segmentos.

A atomização da maioria das formas de trabalho atuais nega (ou torna mais difícil) aos segmentos particulares afetados pela precariedade a experiência de lutas laborais de forma a construir uma nova identidade coletiva e sentimentos de conjunto. Ao viverem num mundo individualizado, os jovens trabalhadores qualificados mais facilmente se sentem atraídos por formas de consumismo que por uma consciência política. No caso setorial, os trabalhadores eram maioritariamente jovens, mulheres e qualificados, trabalhando para o Estado sob um sistema de "recibos verdes" (emitidos por trabalhadores independentes), com baixos níveis de filiação sindical, que os levou a criar, organizar e eleger comissões de trabalhadores informais. Essa foi uma forma de conferirem legitimidade não só ao

movimento mas também ao recurso à greve mesmo sem a aprovação do sindicato. Além disso, ainda que os sindicatos apoiassem a causa dos trabalhadores, estes encontraram um aliado mais adequado na organização. Trata-se da organização "Precários Inflexíveis", uma organização de movimento social e de novo tipo, preocupada com a defesa dos direitos dos trabalhadores precários. Tais exemplos ilustram a importância de diferentes tipos de configurações institucionais na construção da distinção entre *insiders* e *outsiders*.

Em conclusão, partindo dos casos confederal e setorial apresentados, é possível sugerir cinco formas de reforçar a capacidade dos sindicatos organizarem os trabalhadores precários: 1) instigar novas formas e critérios de filiação de modo a cooptar trabalhos precários, por exemplo, diretamente ao nível confederal/nacional, defendendo os direitos mínimos em matéria de legislação laboral nacional, construindo uma narrativa comum baseada em objetivos partilhados, e reconhecendo os direitos daqueles a quem são negados; 2) promover alianças e ações concertadas no âmbito de protestos e greves e com isso permitindo melhores índices de organização, reforço dos valores sindicais e construção de solidariedades transversais e troca de experiências com grupos com identidades mais heterogéneas e complexas; 3) fomentar uma abertura sindical à aprendizagem de novas competências no campo das novas tecnologias e da utilização de plataformas/redes sociais, por sinal uma prática em que as organizações e movimentos de trabalhadores precários são particularmente ágeis; 4) alargar a capacidade de ocupação de espaços que afetam a vida dos trabalhadores de modo a que os sindicatos não fiquem confinados aos locais de trabalho, criando, assim, novas abordagens, estratégias e modelos de representação que extravasem o local de trabalho; 5) criar ligações institucionais e legítimas aos movimentos sociais vinculados à organização de trabalhadores precários através de uma rede alargada que capacite ambos para o envolvimento na luta contra a precariedade laboral. Tal não exclui a possibilidade de inclusão (ou mesmo "absorção") desses movimentos pelos sindicatos, mas representaria uma cooperação legítima em direção a objetivos comuns.

Os sindicatos necessitam simultaneamente de manter a sua identidade institucional e de expandir a sua identidade social, política e ideológica de forma a incluir novas realidades emergentes no mundo do trabalho. Em resumo, todos estes desafios (e certamente muitos outros de que aqui não demos conta) concorrem para o objetivo comum (a sindicatos e outras organizações e movimentos sociolaborais) de superação da precariedade laboral. Afinal, uma ambição legítima e contagiante aos trabalhadores do mundo inteiro mas que o contexto português ilustra bem nos seus contornos e complexidade particular no quadro da recente crise e austeridade violenta que o país viveu.

REFERÊNCIAS

ABDELNOUR, S; COLLOVALD, A; MATHIEU, L; PÉROUMAL, F; PERRIN, E. Précarité et luttes collectives: renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes? *Sociétés Contemporaines*, nº. 74, pp. 73-95, 2009.

ALMEIDA, J. R.; COSTA, H. A.; LEITE, J.; SILVA, M. C. Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho. *In*: REIS, J. (Ed.). *A economia política do retrocesso:* crise, causas e objetivos. Coimbra: Almedina/CES, pp. 127-188, 2014.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho.* Ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. Coimbra: Edições Almedina, 2013.

BANKI, S. Precarity of place: a component to the growing precariat literature. *In*: JOHNSON, M. (Ed.). *Precariat: labour, work and politics*. London: Routledge, 2015, pp. 66-82.

BATT, R.; LLOYD, C; WEINKOPF, C. Restructuring customer service: labor market institutions and call center workers in Europe and the United States. *In*: GAUTIÉ, J.; SCHMITT, J. (Eds.). *Low-wage work in the wealthy world*. New York: Russell Sage Foundation, pp. 421-466, 2010.

BERNACIAK, M.; GUMBRELL-McCORMICK, R.; HYMAN, R. European trade unionism: from crisis to renewal? *Report 133*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), 2014.

BÉROUD, S. Organiser les inorganisés: des expérimentations syndicales entre renouveau de pratiques et échec de la syndicalisation. *Politix*, Vol. 22, nº. 85, pp. 127-146, 2009.

BLYTH, M. *Austerity: The history of a dangerous idea*. New York: Oxford University Press, 2013.

BOUMAZA, M.; P., E Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause. *Sociétés Contemporaines*, nº. 65, pp. 7-25, 2007.

BRAGA, R. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. *In*: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Eds.). *Infoproletários*. Degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo Editorial, pp. 59-88, 2009.

BROUGHTON, A. *et al*. *Directorate General for Internal Policies Policy Departament A: Economic and scientific policy* - Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. Brussels: Policy Department A: Economic and Scientific Policy, European Parliament, 2016.

CASTEL, R. *Les métamorphoses de la question social. Une chronique du salariat.* Paris: Librairie Arthéme Fayard, 1999.

CASTELLS, M. *Redes de Indignação e Esperança. Movimentos sociais na era da internet*. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

_____. *A Sociedade em Rede*. Vol. 1. 8ª edição. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2000.

CES. Retoma económica: o lastro chamado precariedade. *Barómetro das Crises.* 18, 2018. Available at: https://ces.uc.pt/observatorios/crisalt/?id=6522&pag=6560

CGTP. *Contra o empobrecimento – por uma vida digna acabar com a política de direita – Mudar de governo (resolução 18.03.2012).* Lisboa: CGTP, 2012.

CHAGAS, M. L.; KOVÁCS, I. A juventude e o emprego: entre a flexibilidade e a precariedade. *In*: CASACA, S. F. (Ed.). *Mudanças laborais e relações de género*. Novos vetores de (des)igualdade. Coimbra: Almedina, pp. 51-86, 2012.

CHOI, H-L.; MATTONI, A. The Contentious Field of Precarious Work in Italy: Political Actors, Strategies and Coalitions. *Working USA: The Journal of Labor and Society*, Vol. 13, nº. 2, pp. 213-243, 2010.

COLLOVALD, A.; MATHIEU, L. Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical. *Politix*, Vol. 22, nº. 86, pp. 119-143, 2009.

COSTA, H. A. Sindicalismo e atores sociolaborais em contexto de austeridade: do voluntarismo dos protestos ao receio das alianças. *Análise Social*, Vol. LII, nº. 224, pp. 662-688, 2017.

_____. From Europe as a Model to Europe as Austerity: The Impact of the Crisis on Portuguese Trade Unions. *Transfer*, Vol. 18, nº. 4, pp. 397-410, 2012.

COSTA, H. A; DIAS, H; SOEIRO, J. As greves e a austeridade em Portugal: Olhares, expressões e recomposições. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº. 103, pp. 173-202, 2014.

CROUCH, C. Membership density and trade union power. *Transfer*, Vol. 23, nº. 1, pp. 47-61, 2017.

DEGRYSE, C. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. *Working Paper 02*. Brussels: European Trade Union Institute, 2016.

DIOGO, F. Precariedade no emprego em Portugal e desigualdades sociais: alguns contributos. *Observatório das Desigualdades*, 2012. Available at: http://observatorio-dasdesigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=projects&id=129

DOELLGAST, V. *Disintegrating Democracy at Work. Labour unions and the future of good jobs in the service economy*. Ithaca, London: Cornell University Press, 2012.

DÖRRE, K. Trade Unions, Power Resources and Public Sociology: A Self-Experiment. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, Vol. 42, nº. 2, pp. 105-128, 2017.

DRAHOKOUPIL, J. (Ed.). *The outsourcing challenge*: Organizing workers across fragmented production networks. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), 2015.

DURAND, J.-P. *La chaîne invisible travailler aujourd'hui*: flux tendu et servitude volontaire. Paris: Seuil, 2004.

ESTANQUE, E. Tempos conturbados no mundo do trabalho: do proletariado ao precariado. *In*: BARROSO, N.; NAMORA, N. (Orgs.). *Desafios Tributários*: O Estado e os Desafios da Contratação Coletiva. Porto: Editora Vida Económica, pp. 103-119, 2017.

_____. Middle-class Rebellions? Precarious Employment and Social Movements in Portugal and Brazil (2011-2013). *RCCS Annual Review* [Online] 7, 2015. Available at: http://rccsar.revues.org/592

ESTANQUE, E.; COSTA, H. A. Trabalho e desigualdades no século XXI: velhas e novas linhas de análise. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Número especial, pp. 261-290, 2018.

_____. Labour relations and social movements in the 21st century. *In*: ERASGA, D. (Ed.). *Sociological landscapes: Theories, realities and trends*. Rijeka/Croacia: INTECH/ Open Acess Publishing, pp. 257-282, 2012.

EUROFOUND. *Trade union strategies to recruit new groups of workers*. Brussels: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

FERREIRA, A. C. The politics of austerity as politics of law. *Oñati Socio-Legal Series*. Vol. 6, nº. 3, pp. 496-519, 2016.

_____. *Sociedade de austeridade e direito do trabalho de exceção*. Porto: Vida Económica – Editorial SA, 2012.

FONSECA, D. Movimentos sociais e sindicalismo em tempos de crise. O caso português: alianças ou tensões latentes? 2016. *Tese* (Doutoramento em Sociologia), Programa de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, Universidade de Coimbra, Coimbra, 393 p.

GUMBRELL-MCCORMICK, R. European trade unions and 'atypical' workers. *Industrial Relations Journal*. Vol. 42, nº. 3, pp. 293–310, 2011.

GUMBRELL-MCCORMICK, R.; HYMAN, R. *Trade unions in Western Europe: hard times hard choices*. Oxford: Oxford University Press, 2013.

HEERY, E. Trade unions and contingent labour: scale and method. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*. Vol. 2, nº. 3, pp. 429-442, 2009.

HUWS, U. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. *In*: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Eds.). *Infoproletários. Degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo Editorial, pp. 37-58, 2009.

LÉVESQUE, C.; MURRAY, G. Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer*. Vol. 16, nº. 3, pp. 333-350, 2010.

LUCIO, M. M; MARINO, S; CONNOLLY, H. Organising as a strategy to reach precarious and marginalized workers. A review of debates on the role of the political dimension and the dilemmas of representation and solidarity. *Transfer*. Vol. 23, nº. 1, pp. 31-46, 2017.

MURRAY, G. Union renewal: what can we learn from three decades of research? *Transfer*. Vol. 23, nº. 1, pp. 9-29, 2017.

PERRIN, E. Nouvelles formes d'expression des conflits du travail dans les luttes de précaires. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* -REMEST. Vol. 2, nº. 2, pp. 48-64, 2007.

SILVER, B. J. *Forces of Labor*. Workers Movements and Globalization since 1870. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

SCHMALZ, S.; DÖRRE, K. Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen*. Vol. 21, nº. 3, pp. 217-237, 2014.

SOEIRO, J. A Formação do Precariado. Transformações no Trabalho e Mobilizações de Precários em Portugal. 2015. *Tese* (Doutoramento em Sociologia), Programa de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, Universidade de Coimbra, Coimbra, 412 p.

STANDING, G. *Work after globalisation: building occupational citizenship*. Cheltenham: Edward Elger, 2009.

_____. *The Precariat. The new dangerous class*. London, New York: Bloomsbury Academic, 2011.

VANDAELE, K. Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. *Working Paper 05*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), 2018.

VALENDUC, G.; VENDRAMIN, P. Work in the digital economy: sorting the old from the new. *Working Paper 03*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), 2016.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Information Technology Report 2016*. Geneva: World Economic Forum, 2016. Available at: https://www.weforum.org/reports/the-global-information-technology-report-2016

WRIGHT, E. O. Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*. Vol. 105, nº. 4, pp. 957-1002, 2000.