

Democracia digital? Os usos da Internet pelos sindicatos da saúde

Paulo Marques Alves

Professor Auxiliar do ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa e investigador no DINÂMIA CET-IUL. E-mail: paulo.alves@iscte.pt.

Resumo: Os movimentos sindicais dos países capitalistas desenvolvidos vêm enfrentando uma crise profunda desde os anos 70. As suas causas são múltiplas, nelas se mesclando fatores que lhes são exógenos com outros endógenos, remetendo para a sua burocratização. Visando revitalizar-se, eles têm vindo a implementar ações diversificadas, onde se conta a adoção das TIC e da Internet. Este artigo apresenta os resultados de um estudo sobre a adoção e os usos da Internet pelos sindicatos da saúde. Visou-se compreender se eles estão a permitir ou não o aprofundamento da democracia organizacional, fator essencial para a revitalização. Concluiremos afirmando que, atendendo ao carácter estático e à escassa interatividade que caracterizam os sítios oficiais destes sindicatos e ao modo como as restantes plataformas disponíveis na Internet são usadas, se está perante o desperdiçar de uma oportunidade de contribuir para o aprofundar das formas democráticas de governo associativo e, por conseguinte, de fortalecer o sindicalismo.

Palavras-chave: Sindicalismo, crise, revitalização, Internet, democracia digital.

Title: Digital democracy? The uses of Internet by the unions in the health sector

Abstract: The trade union movements of the developed capitalist countries are facing a profound crisis since the 70s. Its causes are multiple, including factors that are exogenous to them and other that are endogenous, referring to its bureaucratization. Aiming to revitalize, they have been implementing several actions, among which we see the adoption of ICT and the Internet. This article presents the results of a study on the adoption and uses of the Internet by the unions in the health sector. It aimed to understand if they are allowing or not the deepening of organizational democracy, a crucial factor for the revitalization. We will conclude by stating that, given the static nature and the little interactivity that characterize the official websites of these unions and how the other platforms available on the Internet are used, the unions are losing an opportunity to contribute to the deepening of the democratic forms of associative government and therefore to strengthen trade unionism.

Keywords: Trade unions, crisis, revitalization, Internet, digital democracy.

Título: Democracia digital? El uso de Internet por los sindicatos de la salud

Resumen: Los movimientos sindicales de los países capitalistas desarrollados se enfrentan a una profunda crisis desde los años 70. Sus causas son múltiples, abarcando factores exógenos con otros endógenos, como su burocratización. Con el objetivo de revitalizar-se, han venido implementando diversas acciones, incluyendo la adopción de las TIC y de Internet. Este artículo presenta los resultados de un estudio sobre la adopción y los usos de Internet por los sindicatos de la salud. Su propósito es entender si han permitido o no la profundización de la democracia organizativa, un factor esencial para la revitalización. Concluiremos diciendo que, dado el carácter estático y la poca interactividad que caracteriza a los sitios web oficiales de estos sindicatos y cómo las otras plataformas disponibles en Internet son usadas, enfrentamos a una oportunidad perdida de contribuir a la profundización de las formas democráticas de gobierno asociativo y por lo tanto para fortalecer el sindicalismo.

Palabras clave: Sindicalismo, crisis, revitalización, Internet, democracia digital.

1. Introdução

Os movimentos sindicais dos países capitalistas desenvolvidos vêm enfrentando uma crise profunda desde os anos 70, cujas causas são múltiplas. A crise manifesta-se sobretudo pelo refluxo do número de aderentes, expresso pelo decréscimo das taxas de sindicalização, mas também por uma perda de influência social e política dos sindicatos, indiciada, entre outros aspetos, pela sua perda de poder na negociação coletiva e de influência junto do poder político; pelo decréscimo do número de indivíduos dispostos a militar, pela desativação de estruturas sindicais e inoperacionalidade de outras, etc. (Alves, 2009).

Tentando ultrapassar a situação, as organizações sindicais têm vindo a implementar ações diversificadas visando a sua revitalização (Frege & Kelly, 2003), contando-se entre elas a adoção das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC) e da Internet, que podem ser utilizadas, por exemplo, com o intuito de desburocratizar e de romper com as tendências oligárquicas a que os sindicatos não são imunes e que para alguns autores constituem uma das causas da crise. Argumenta-se que a Internet possui um conjunto de funcionalidades que potenciam o incremento dos níveis de *transparência organizacional* e a promoção de oportunidades efetivas de *participação* dos membros. Estes são dois pilares essenciais que contribuem para fazer crescer o grau de confiança e de credibilidade dos sócios e potenciais associados e para aprofundar a democracia interna concorrendo, deste modo, para a revitalização do sindicalismo.

Este artigo pretende apresentar os resultados de um estudo sobre a adoção e os usos da Internet pelos sindicatos que representam trabalhadores das profissões específicas da saúde em Portugal. Visou-se compreender se a sua utilização estará a permitir ou não o aprofundamento da democracia organizacional. Estão estes sindicatos a usar a Internet no sentido de tornar a sua governação mais transparente? Serão utilizadas funcionalidades que possibilitam a participação?

Após uma revisão de literatura, onde se abordarão a crise do sindicalismo e as suas causas, com particular incidência para as endógenas, bem como a adoção das TIC e da Internet pelos sindicatos, situar-se-á a presença das organizações sindicais em apreço na Internet e analisar-se-ão os modos como a utilizam.

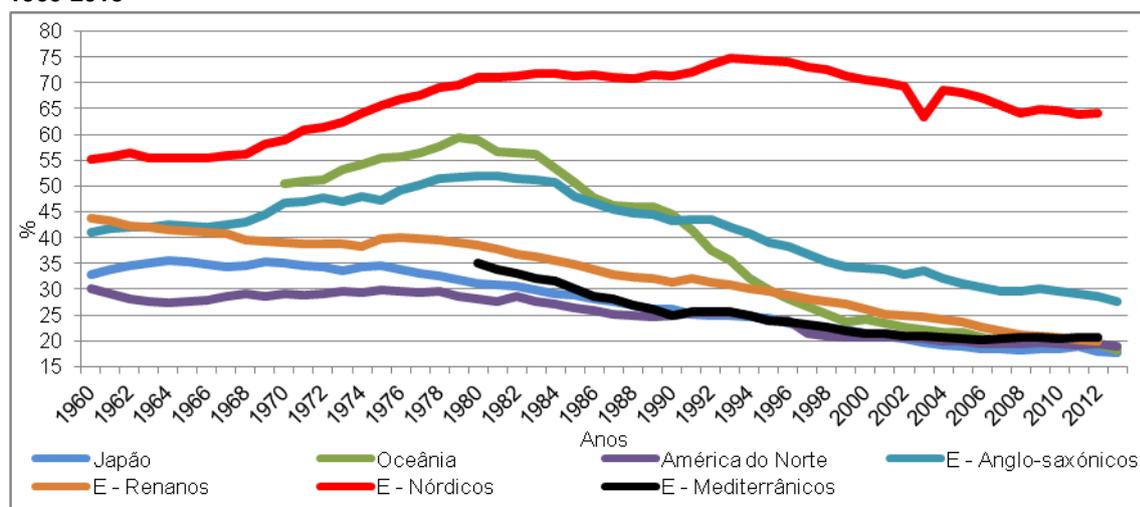
Concluiremos afirmando que, atendendo ao carácter estático e à escassa interatividade que caracterizam os sítios oficiais destes sindicatos e ao modo como as restantes plataformas que estão disponíveis são usadas, não se está a contribuir para o aprofundar das formas democráticas de governo associativo e, por conseguinte, para fortalecer o sindicalismo.

2. A crise do sindicalismo

No início da década de 70, os alicerces do poder sindical começaram a ser erodidos. O sindicalismo entra em crise.

Analisando a evolução da sindicalização a nível agregado nos vários polos do sistema capitalista mundial¹ entre 1960 e 2013, constata-se a existência de uma tendência convergente no sentido do seu refluxo (Gráfico 1).

¹ Na Oceânia incluem-se a Austrália e a Nova Zelândia; na América do Norte, o Canadá e os EUA; nos países europeus anglo-saxónicos, a Irlanda e o Reino Unido; nos países renanos, a Alemanha, a Áustria, a Holanda e a Suíça; nos países nórdicos, a Dinamarca, a Finlândia, a Noruega e a

Gráfico 1 – Evolução das taxas de sindicalização nos vários polos do sistema capitalista mundial (%), 1960-2013

Fonte: OCDE Stats.

Uma leitura atenta do gráfico permite-nos concluir, contudo, que a regressão é desigual, visto ocorrer segundo ritmos e intensidades muito distintos, e também contraditória, pois diversos movimentos sindicais não só conseguiram resistir como até mesmo crescer enquanto outros já regrediam de uma forma mais ou menos intensa. No entanto, a partir dos anos 90 verifica-se uma total convergência no sentido do declínio.

Portugal acompanha esta tendência geral. Entre 1978 e 2012, a taxa de sindicalização caiu 40,3 pontos percentuais, tendo sido perdidos 66,3% dos efetivos sindicais, o que constitui o segundo refluxo mais pronunciado a nível mundial, a seguir ao da Nova Zelândia (70,5%). De acordo com os dados da OCDE, a taxa de sindicalização em Portugal era de 60,8% no início do período em análise, quedando-se nos 20,5% em 2012. Este último valor é o mais elevado desde 2007, estando um ponto e 1,2 pontos percentuais acima dos registados, respetivamente, em 2011 e 2010. Apesar de tudo, o movimento sindical português ocupa uma posição intermédia no contexto dos países do sul da Europa. Com um quinto dos assalariados portugueses sindicalmente organizados no início desta década, esse facto não é despiciendo no contexto internacional. Este valor é idêntico ao de países como a Alemanha, a Austrália, a Holanda ou o Japão.

A crise tem sido objeto de várias explicações. Dois paradigmas colocam o acento tónico num conjunto de causas externas ao movimento, sendo que o primeiro, filiando-se na teoria dos ciclos económicos, sustenta que existem padrões regulares de crescimento e de declínio das taxas de sindicalização que acompanham as fases de crescimento e de depressão económica. O segundo assume que a regressão nos níveis de sindicalização constitui o epifenómeno de mudanças estruturais na economia (alteração do regime de acumulação; desindustrialização; crescimento dos serviços; reestruturações empresariais; internacionalização dos mercados; financeirização da economia; etc.), na sociedade (desagregação das comunidades de trabalho; impossibilidade de as construir; precariedade; desemprego; alterações na composição da classe trabalhadora; individualização das relações de trabalho; reforço do unilateralismo patronal; etc.), na

Suécia; e nos países mediterrânicos, a Espanha, a França, a Itália, a Grécia e Portugal. Os valores apresentados correspondem às médias simples apuradas para cada grupo de países. No caso europeu, cada grupo corresponde a um sistema particular de relações laborais.

política (alteração das formas de intervenção do Estado; imposição de leis laborais visando a desregulamentação; legislação antissindical; etc.) e no domínio ideológico (individualismo; estilhaçamento da cultura operária; etc.)².

3. Burocracia, oligarquia, democracia

Não menosprezando as causas exteriores ao movimento sindical, a crise tem também muito de endógeno ao sindicalismo, isto é, existem fatores inerentes ao modo como os sindicatos se organizam que nela desempenham um papel relevante, fazendo-se sentir com mais intensidade nuns países do que noutros. Segundo Ebbinghaus e Visser (2000), tratar-se-á de uma consequência da divisão/fragmentação do movimento sindical por motivos políticos, confessionais ou de estatuto a que se adiciona o défice de capacidade de adaptação e de inovação dos sindicatos e dos seus dirigentes. Este transparece na adoção de estratégias inadequadas para o recrutamento de mulheres e jovens; na adoção de atitudes *obreiristas* que tendem a afastar certas camadas de trabalhadores ou a levá-los a constituírem organizações próprias; na não propensão para organizar os *excluídos* (desempregados, trabalhadores migrantes, trabalhadores da economia informal, precários, trabalhadores das microempresas e das PME) ou no enfoque concedido à defesa de determinados grupos de trabalhadores.

A crise será igualmente subsidiária da adoção de políticas de recrutamento do tipo “serviços”, em detrimento da implementação de um modelo do tipo “organização” (Heery *et al.*, 2003). O primeiro modelo possui objetivos muito limitados, centrando-se exclusivamente no recrutamento individual utilizando a oferta de serviços como forma de atrair novos associados. Com o segundo, pretende-se ir mais longe do que o mero recrutamento, visando-se igualmente criar ou reforçar a organização sindical de base, melhorar a ligação entre os militantes e os aderentes e fomentar a mobilização dos trabalhadores.

Em França, vários trabalhos de Labbé e da sua equipa (Labbé, 1994; Labbé & Croisat, 1992, entre outros), partindo da constatação de que o movimento sindical francês se afundou profundamente, sublinham que ele tem estado submetido às mesmas forças económicas que os seus congéneres, bem como a semelhantes mudanças sociais e culturais, não tendo conhecido inclusivamente uma evolução tão desfavorável do quadro legal que regula a ação sindical, como sucedeu nos países anglo-saxónicos.

Num dos estudos que efetuaram, onde foram inquiridos ex-sindicalizados da CFDT, concluiu-se que em cerca de três quartos dos casos as causas da desfiliação tinham a ver com razões internas aos sindicatos: 40,0% dos trabalhadores tinham abandonado a organização em desacordo com a divisão e a politização sindical, enquanto pouco mais de um terço sentia que o sindicato os tinha abandonado: as quotas haviam deixado de ser cobradas; a secção sindical de empresa havia deixado de funcionar, ninguém atendia o telefone ou abria a porta na sede local do sindicato, etc.. Tudo expressões do abandono de um sindicalismo de base que se alicerçava numa rede de militantes benévolos eleitos

² De entre as muitas dezenas de obras que têm discutido a crise do sindicalismo e as suas causas e que podiam ser mobilizadas, citem-se a título exemplificativo as análises comparativas de Blanchflower (2007) ou Ebbinghaus e Visser (2000). No caso de análises nacionalmente centradas, refiram-se Mouriaux (1998) para a França; Bryson e Gomez (2005) para o Reino Unido ou Sauviat (2005) para os EUA. No caso de Portugal, citem-se Alves (2014); Estanque e Costa (2011) ou Stoleroff (2013).

nos locais de trabalho e que desenvolviam a atividade sindical nas empresas, em detrimento do aprofundamento da centralização e da burocratização. Enfatizam-se os mecanismos de representação e os sindicatos passam a confundir-se com uma *elite gestionária* composta por um pequeno grupo de permanentes, a cujo estatuto se acede por cooptação, que mantém relações de distanciamento com os trabalhadores.

O modo como as organizações de tipo associativo se estruturam e funcionam e a forma como as suas lideranças ascendem aos cargos e neles se perpetuam são questões que vêm sendo abordadas desde os finais do século XIX e os primórdios do século XX, envolvendo autores tão distintos entre si como Karl Marx, Sydney e Beatrice Webb, Max Weber ou Robert Michels.

Marx assumiu uma posição muito crítica em relação aos dirigentes operários da sua época, acusando-os de “terem feito as pazes com o capitalismo” em troca da satisfação da sua ambição em termos de privilégios materiais e de poder. Os Webb (1977 [1894]) também se referiram aos dirigentes sindicais, alertando para os perigos que entendiam existir no exercício de cargos a tempo inteiro, mas acabaram por se preocupar fundamentalmente com as formas de governo e o modo como os sindicatos se estruturavam, fornecendo alguns apontamentos importantes neste campo. As alterações na estrutura industrial e a necessidade de um elevado grau de eficiência no confronto com o patronato obrigaram os sindicatos a abandonar os princípios democráticos em prol de outros assentes na centralização das decisões na nova figura dos permanentes sindicais.

Mas foram dois outros autores clássicos a assumir uma maior relevância neste domínio, ambos legando importantes contributos ao património sociológico: Max Weber, com a análise do *fenómeno burocrático* (Weber, 2004 [1919-1922]) e Robert Michels, com a *lei de ferro da oligarquia* (Michels, 1961 [1910]), ainda que nenhum deles tenha centrado a sua análise especificamente na organização sindical.

Para Weber, os sindicatos não ficam imunes à torrente burocrática avassaladora que caracteriza a modernidade, o que se deve a dois motivos: por um lado, a necessidade de dotar todos os seus membros de um tratamento igual e de benefícios idênticos engendra procedimentos estandardizados e regras para obviar às contingências; por outro, para que os sindicatos possam ser eficazes numa situação de conflito, é necessária uma ação disciplinada e organizada.

Também Michels defendeu que o fenómeno burocrático é um aspeto central das sociedades modernas, acrescentando que a partir de um determinado nível de complexidade, a organização não pode ser governada a não ser por um grupo profissionalizado que se dedique a tempo inteiro a essa tarefa. Esta situação comporta um preço muito elevado: a tendência para o governo da maioria por parte de uma minoria que concentra em si todo o poder, monopolizando os recursos existentes e perpetuando-se nos cargos de direção, com a conseqüente inevitabilidade de um completo domínio das organizações por parte dos seus dirigentes. Estes, manipulam burocraticamente os militantes e os aderentes, reproduzindo fielmente a realidade presente na sociedade capitalista e a alienação por ela engendrada. Uma *lei de ferro da oligarquia* abate-se inexoravelmente sobre o governo das organizações, tornando a democracia impossível. Mesmo as organizações que professam o seu compromisso democrático são profundamente oligárquicas.

Do conjunto da obra destes autores parece ressaltar que burocracia e oligarquia, de um lado, e democracia, de outro, serão incompatíveis.

A problemática da democracia organizacional foi introduzida na década de 50 por Gouldner (1955), que sustentou que se nas organizações existe uma *lei de ferro da oligarquia* também existe uma *lei de ferro da democracia* agindo como contracorrente. Esta basear-se-á num compromisso envolvendo o controlo democrático das lideranças e na possibilidade de participação dos membros na tomada de decisões. Mas é sobretudo na sequência do estudo seminal de Lipset e seus colegas, realizado na *International Typographical Union* (Lipset *et al.*, 1956), que o debate no seio das ciências sociais se inicia verdadeiramente. Vários estudos são dados à estampa evidenciando a existência de determinados mecanismos que podem contrariar a tendência apresentada como inexorável desde Michels e concluindo que a democracia sindical é possível. Mais recentemente, Morris e Fosh (2000) recensearam quatro modelos de democracia sindical que, embora centrados na realidade do Reino Unido, possuem, pelo menos em parte, valor heurístico para outras latitudes: *liberal pluralism*, *grass roots activism*, *consumer trade unionism* e *individual accountability*. Os dois primeiros correspondem aos modelos alternativos tradicionais de democracia política, a democracia representativa e a democracia direta ou participativa. Os dois últimos são duas formas mais recentes e que se prendem, no primeiro caso, com o acréscimo do sindicalismo de serviços e, no segundo, com as imposições legislativas do governo Thatcher.

Apesar destes e de outros trabalhos, os debates científicos contemporâneos sobre a organização sindical têm sido fortemente influenciados pelas teorias da burocracia e da oligarquia, ainda que estes conceitos nem sempre sejam apresentados com um sentido claro e consistente, como sublinharam Fosh e Heery (1990), no que se refere à burocracia e Edelstein e Warner (1979), a propósito da oligarquia.

Em síntese, na realidade, as associações em geral, e os sindicatos em particular, viverão internamente numa permanente tensão entre princípios democráticos, envolvendo mobilização, participação e controlo, e princípios burocráticos e oligárquicos, significando apatia, afastamento, centralização de decisões, institucionalização, etc..

No entanto, contrariamente ao defendido por Weber, as organizações associativas só poderão ser eficientes quanto menos afastados das decisões os seus membros estiverem e quanto mais puderem exercer um controlo democrático sobre a burocracia.

4. Adoção e utilização das TIC pelos sindicatos

Face à situação de crise, e com o objetivo de a ultrapassar e de se revitalizar, o movimento sindical vem empreendendo diversas ações. Entre elas contam-se as que visam reforçar a sua força coletiva através da atração de novos associados; os processos de adaptação estrutural manifestados por uma vaga de fusões sem precedentes; o reforço e a interligação da ação sindical a todos os níveis; a construção de alianças com outros movimentos sociais; a implementação de novas agendas reivindicativas; a renovação das lideranças e a utilização das TIC e da Internet.

Segundo o *Ad-Hoc Committee on Labor and the Web* (1999), os sindicatos só tardiamente reconheceram o potencial das TIC. Este facto não deixará de refletir a atitude inicial de suspeição, em alguns casos mesmo de rejeição (Alves, 1994), por parte de muitos dirigentes sindicais, o que será explicado por um baixo nível de literacia digital; pela consideração de que estes instrumentos constituem uma das principais causas do desemprego; e pelo receio da ação em tempo real, da possibilidade de substituição do

modelo verticalizado de comunicação pela comunicação em rede e da alteração das estruturas de poder nas organizações.

Contudo, apesar destas resistências, as vantagens oferecidas pelas TIC, baseadas na velocidade, na flexibilidade, no custo e no seu maior alcance por comparação com os meios tradicionais de comunicação, impulsionaram a sua utilização pelos sindicatos. Para Fiorito *et al.* (2000), as principais razões que explicam a adoção destas tecnologias residirão na necessidade de racionalização e na dimensão da organização, pois para estes autores quanto maior ela for, maior é a propensão para a utilização.

Uma vez assumida a importância das TIC, estas encontram-se hoje amplamente disseminadas no mundo sindical, existindo diferenças significativas no que concerne ao modo como são usadas e aos domínios da atividade sindical onde são aplicadas (Fiorito *et al.*, 2002), dado que podem ser empregues em diversos campos e com objetivos múltiplos. Na comunidade científica existe um amplo consenso sobre a relevância da sua utilização, se bem que Fiorito *et al.* (2002) demonstrem que o seu impacto é mais positivo nas questões organizativas do que em termos da eficácia geral.

Como refere Fuchs, as redes de computadores, contrariamente aos *media* tradicionais, não só possibilitam a informação (cognição) e a comunicação, como potenciam igualmente a produção cooperativa de informação (Fuchs, 2014, p.25). Os sindicatos podem utilizar a Internet segundo estas três dimensões, para tal recorrendo tanto a plataformas comerciais como a outras alternativas de carácter não comercial.

Na primeira dimensão, através dos respetivos sítios, das plataformas de notícias *online*, ou das destinadas à partilha de vídeos ou de fotografias, bem como das redes sociais *online*, eles podem difundir livremente os seus pontos de vista sem qualquer tipo de mediação ou constrangimento (*Ad Hoc Committee*, 1999; Darlington, 2000); informar sobre a sua atividade numa perspetiva de *transparência organizacional*; reforçar os serviços que já prestavam aos seus aderentes, de onde se destaca a difusão de informação específica sobre as questões que afetam os trabalhadores, como a negociação coletiva ou a legislação aplicável (*Ad Hoc Committee*, 1999; Diamond e Freeman, 2002), e proporcionar outros novos, como a educação e a formação através de plataformas de *e-learning* (Bélanger, 2006). Poderão ainda pesquisar informação necessária à ação sindical (Fiorito *et al.*, 2000) e disponibilizar informação que possibilite o recrutamento de novos associados – ao mesmo tempo que podem facultar em linha os formulários de adesão – ou promover campanhas de sindicalização. Podem igualmente organizar os trabalhadores em empresas com políticas antissindicais ou grupos de trabalhadores que não se fixam num determinado ramo de atividade económica (Dolvik, 2002), casos em que a solução pode residir no lançamento de sindicatos virtuais.

No âmbito da segunda dimensão, utilizando as ferramentas anteriores, bem como blogues, *fora* de discussão, *chats*, plataformas de *microblogging*, *mailing lists* ou ainda os sms via telemóvel, os sindicatos podem mobilizar os trabalhadores para a ação coletiva ou ganhar a opinião pública para o apoio aos trabalhadores durante os conflitos de trabalho (Diamond & Freeman, 2002).

Na terceira dimensão, a utilização de *wikis*, que implicam trabalho colaborativo, e das redes sociais *online*, que favorecem a formação de comunidades virtuais, podem beneficiar a ação sindical em diversos domínios. Potencialmente permitirão reforçar os laços entre todos os que integram a organização, melhorando a ligação entre bases, estruturas intermédias e cúpulas, para além de possibilitarem o aprofundamento da *participação*. Mas permitirão igualmente lançar pontes entre o movimento sindical e outros

movimentos sociais, reforçando a “solidariedade externa” (Lévesque & Murray, 2003), e incrementar a coordenação e a solidariedade no interior dos movimentos sindicais nacionais ou entre os vários movimentos sindicais à escala global (Lee, 1997; Darlington, 2000).

Dois problemas podem, no entanto, levantar-se e tornar ineficiente o investimento feito na Internet. O primeiro remete para a existência de uma info-exclusão em resultado da impossibilidade, ou por fatores económicos ou pela falta de competências, de acesso à Internet por parte dos aderentes; o outro refere-se à resistência que alguns trabalhadores poderão colocar à sua utilização, mesmo tendo possibilidades de aceder e competências para o fazer (Lucio, 2003).

A possibilidade de desburocratização e o aprofundamento da democracia sindical através do incremento da *transparência organizacional* e da *participação* dos membros da organização constitui um campo no qual alguns autores veem um contributo essencial da Internet (Diamond & Freeman, 2002; Greer, 2002). Defende-se que com ela será possível quebrar a *lei de ferro da oligarquia* e fomentar uma *democracia digital*, passando pelas redes sociais *online* ou pela criação de sítios dinamizados por quem se opõe às lideranças sindicais. A estas não restará outra alternativa senão divulgar informação pertinente sobre o governo associativo, consultar os aderentes antes da tomada de decisões importantes, implementar ferramentas de comunicação bidirecionais, como os *fora* ou, inclusivamente, o voto eletrónico.

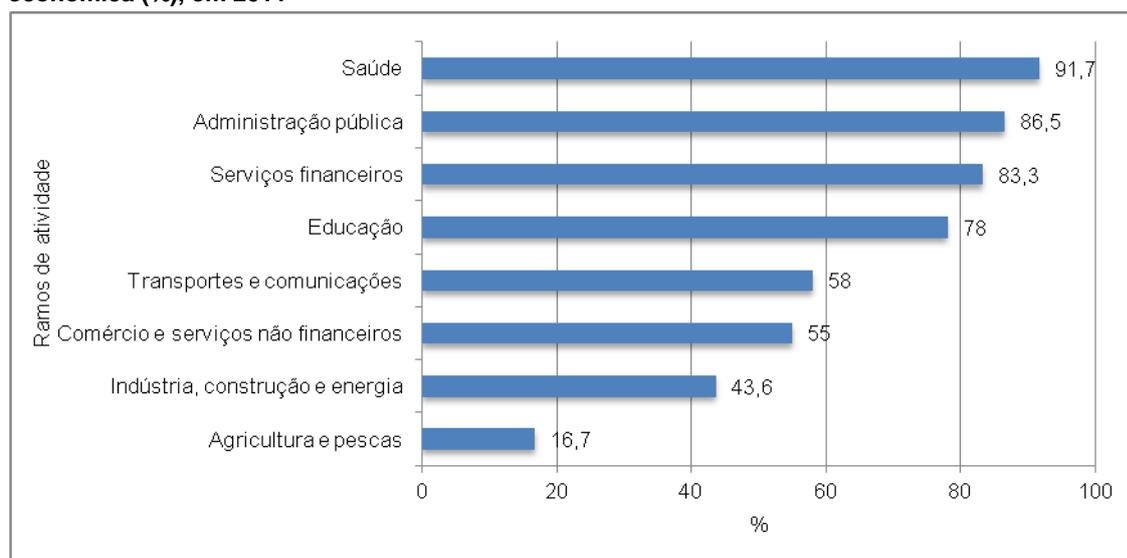
Alguns autores chegam mesmo a defender que as TIC e a Internet, contribuem para uma transformação qualitativa dos sindicatos. Novas formas sindicais estarão a emergir, as quais são designadas por *cyberunions* (Shostak, 2002), *e-unions* (Darlington, 2000), *open-source unionism* (Freeman & Rogers, 2002), ou *sindicalismo 2.0* (Gutiérrez-Rubi, 2009).

5. A adoção das TIC pelo movimento sindical português

Em Portugal, as TIC também estão amplamente disseminadas pelo movimento sindical, acompanhando o alargamento da difusão destas tecnologias na sociedade portuguesa. Efetivamente, de acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), se em 2002 apenas 27,4% dos portugueses entre os 16 e os 74 anos utilizavam computador e 19,4% acediam à Internet, uma década depois, em 2014, esses valores já ascendiam, respetivamente, a 65,8% e 64,6%.

Medindo o acesso dos sindicatos à Internet através da existência de um endereço de *e-mail*, verificamos que em 2011 estas organizações acediam à rede num grau inferior face às empresas com mais de 10 trabalhadores e, em particular, face à administração pública. Já no que se refere à presença na Internet, a situação invertia-se de algum modo. Esta era superior nas organizações sindicais do que entre as empresas com mais de 10 trabalhadores, mas inferior por relação com a administração pública (Alves *et al.*, 2011).

Todavia, no que respeita à presença na rede, verificavam-se algumas assimetrias relevantes. Por exemplo, somente 36,4% das uniões distritais possuíam sítio, atingindo-se os 83,3% entre as confederações. No atinente aos sindicatos, a proporção era de 64,1% e nas federações de 48,0%. Entre os sindicatos, a presença variava fortemente consoante os ramos de atividade, indo dos 16,7% no setor primário até aos 91,7% na saúde, como se observa no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Proporção dos sindicatos portugueses com presença na Internet, por ramo de atividade económica (%), em 2011

Fonte: Base de dados da presença na Internet das organizações sindicais portuguesas, 2011³

A distinta composição social dos trabalhadores, os seus níveis diferenciados de literacia digital, os diferentes perfis dos dirigentes sindicais e suas estratégias, assim como os recursos dos sindicatos, em particular os financeiros, serão os principais fatores que explicam estas assimetrias.

É neste quadro de difusão assimétrica das TIC no movimento sindical português que o presente estudo é realizado. Ele incide sobre o ramo de atividade onde estas tecnologias se encontram mais difundidas, como evidencia o gráfico anterior.

6. Metodologia

A seleção do ramo da saúde como campo empírico teve por base vários critérios. Em primeiro lugar, por ser aquele onde, como acabamos de referir, se verifica a maior proporção de sindicatos com presença na Internet (91,7%), sendo que a presença é ainda superior entre os sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde (94,4%).

Em segundo lugar, por ser expetável que a info-exclusão se coloque de uma forma mais mitigada do que noutros ramos de atividade dado, por um lado, a elevada juvenilização destas profissões e, por outro, as elevadas qualificações que requerem. Efetivamente, segundo os dados do INE⁴ a utilização de computador e o acesso à Internet crescem à medida que a idade diminui e que a escolaridade aumenta.

Em relação ao primeiro aspeto, de acordo com os dados do Balanço Social, a média etária dos trabalhadores do Ministério da Saúde e do Serviço Nacional de Saúde (SNS) era de 42,9 anos em 2013, variando entre um máximo de 43,9 anos nos médicos e nos técnicos superiores de saúde e um mínimo de 39,2 nos enfermeiros (ACSS, 2014). Por outro lado, estas são profissões que têm visto os seus efetivos crescer, como sucede com os enfermeiros. Se em 1999 estavam inscritos na respetiva Ordem, que emite a cédula

³ A base foi construída em SPSS. Dela constam dados relativos a todas as organizações sindicais portuguesas que tinham presença na Internet em 2011, independentemente do tipo assumido por essa presença, sendo composta por várias dezenas de variáveis.

profissional que permite o exercício da profissão, 37 623 indivíduos, o seu número ascendia a 66 452 em 2014 (OE, 2015).

Em relação ao segundo aspeto, o Balandro Social evidencia que 63,0% dos efetivos do Ministério da Saúde e do SNS possuía habilitações de nível superior, com os licenciados a representarem 48,9% do total (ACSS, 2014).

Atendendo a que segundo Greene e Kirton (2003) os maiores beneficiários da utilização da Internet são os trabalhadores com limitações de tempo, em particular as mulheres, um terceiro critério residiu na elevada feminização deste ramo. Em 2013 a taxa média de feminização era de 75,7%. Em algumas das profissões aqui consideradas, os valores são inclusivamente mais elevados: 78,9% nos técnicos de diagnóstico e terapêutica; 82,7% nos enfermeiros e 86,3% nos técnicos superiores de saúde (ACSS, 2014).

O sistema sindical na saúde encontra-se fortemente *balcanizado* de acordo com as diferentes profissões, a que crescem as divisões político-sindicais. Nesta pesquisa procedemos à análise da presença na Internet de dezassete sindicatos de profissão, sendo quatro de médicos (SIM⁴, SMZC⁵, SMZS⁶, SMN⁷), quatro de enfermeiros (SE⁸, SEP⁹, SERAM¹⁰, SIPE¹¹), seis de técnicos de diagnóstico e terapêutica e de técnicos superiores de saúde (SFP¹², SIMAC¹³, SINDITE¹⁴, STAE¹⁵, STSS¹⁶ e SIFAP¹⁷, tendo este último jurisdição também entre os profissionais de farmácia e os trabalhadores de todas as categorias profissionais que laboram em consultórios e laboratórios, conforme estipulam os seus estatutos), um de farmacêuticos (SNF¹⁸) e um de psicólogos (SNP¹⁹). Considerámos igualmente o SINPROFARM²⁰, que pretende organizar os técnicos de farmácia. Em contrapartida, não retivemos os sindicatos verticais da administração pública, que representam os assistentes técnicos e assistentes operacionais, bem como um sindicato com jurisdição específica entre os assistentes técnicos.

Analisámos os sítios na Internet destes sindicatos de acordo com três dimensões: o *conteúdo*, ou seja, as temáticas que neles são abordadas; a *interatividade*, enquanto processo de comunicação complexo e que se pode consubstanciar numa comunicação de sentido único ou numa comunicação em dois sentidos, o que significa a possibilidade de participação e de intervenção de todos; e a *usabilidade*, que se relaciona com o grau de facilidade com que é possível fazer a navegação. Cada uma destas dimensões comporta várias sub-dimensões e dezenas de indicadores, de que são exemplo, a publicitação dos

⁴ SIM – Sindicato Independente dos Médicos

⁵ SMZC – Sindicato dos Médicos da Zona Centro

⁶ SMZS – Sindicato dos Médicos da Zona Sul

⁷ SMN – Sindicato dos Médicos do Norte

⁸ SE – Sindicato dos Enfermeiros

⁹ SEP – Sindicato dos Enfermeiros Portugueses

¹⁰ SERAM – Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira

¹¹ SIPE – Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem

¹² SFP – Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses

¹³ SIMAC – Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas

¹⁴ SINDITE – Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica

¹⁵ STAE – Sindicato dos Técnicos de Ambulância de Emergência

¹⁶ STSS – Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica

¹⁷ SIFAP – Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos

¹⁸ SNF – Sindicato Nacional dos Farmacêuticos

¹⁹ SNP – Sindicato Nacional dos Psicólogos

²⁰ SINPROFARM – Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia.

estatutos, a identificação dos corpos gerentes, a disponibilização de documentos, a divulgação dos serviços prestados ou as ligações, no atinente à primeira dimensão; a disponibilização de meios de contacto, a existência de formulários *online*, a existência de *chat* ou fórum ou de sondagens ou inquéritos de opinião, no caso da segunda; e o ajustamento da página, a existência da funcionalidade de pesquisa ou a utilização da *scroll bar*, no que se refere à terceira.

Para o presente artigo, tendo em conta o seu objetivo expresso, retivemos fundamentalmente as sub-dimensões *governo organizacional*, relativa à dimensão *conteúdo*, cujos indicadores nos permitem aferir do grau de *transparência organizacional*, e *formas de contacto* e *funcionalidades de participação*, relativas à dimensão da *interatividade*, cujos indicadores nos permitem avaliar a promoção de oportunidades efetivas de *participação* dos sócios dos sindicatos considerados.

No entanto, a presença na Internet assume um carácter multidimensional, pelo que atentámos igualmente em todo um conjunto de plataformas que emergiram na última década e meia e que configuram o que alguns autores denominam de *social media*, os quais caracterizarão a *Web 2.0*. (O'Reilly, 2005). Estão neste caso as redes sociais *online* (*Facebook*, *LinkedIn*, *Google+*); os *social news services* (*Reddit*); as plataformas de partilha de vídeos (*YouTube*, *DailyMotion*, *Vimeo*); os blogues; as plataformas de *microblogging* (*Twitter*); os *online pinboards* (*Tumblr*, *Pinterest*) e as plataformas de partilha de fotografias (*Instagram*, *Flickr*). A análise decorreu ao longo do mês de Junho de 2015. No caso do *Facebook*, foi analisada a atividade registada nos primeiros seis meses de 2015.

7. Os sindicatos da saúde e a Internet

7.1 A presença dos sindicatos da saúde na Internet

Dezassete dos dezoito sindicatos que recenseámos como tendo jurisdição nas profissões específicas da saúde, estão presentes na Internet através de um sítio oficial. A exceção é o SINAPEM²¹. Contudo, colocamos a hipótese deste sindicato já não existir, dado que o seu sítio não está acessível e que as últimas notícias sobre esta organização datam de 2011.

A maioria dos sítios prevê ligações para as redes sociais *online*, em particular o *Facebook*, como revela o Quadro 1.

Quadro 1 – Proporção dos sítios da Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde que apresentam uma ligação às redes sociais *online* (%), em junho de 2015

Redes sociais <i>online</i>	%
<i>Facebook</i>	58,8
<i>Twitter</i>	23,5
<i>LinkedIn</i>	17,6
<i>Google+</i>	17,6

Fonte: Base de dados da presença na Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde, 2015

²¹ SINAPEM – Sindicato Nacional dos Profissionais de Emergência Médica.

Na quase totalidade dos casos, prevê-se uma ligação para apenas uma, quanto muito duas, redes sociais *online*. A exceção é o sítio do SERAM, o qual se bem que destacando o *Facebook* e o *Twitter*, possui também um botão de ligação ao vasto conjunto de plataformas que configuram os media sociais. De realçar ainda que o sítio do SIPE possui um botão para o *Reddit*.

Contudo, a presença institucional destes sindicatos nestas plataformas com carácter comercial, é muito escassa, na maioria das vezes mesmo inexistente, como evidencia o Quadro 2.

Quadro 2 – Proporção dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde com presença nos media sociais de carácter comercial (%), em junho de 2015

Tipos de medias sociais	Plataformas	%
Redes sociais <i>online</i>	<i>Facebook</i>	82,3 ¹
	<i>Twitter</i>	5,9
	<i>Google+</i>	17,6
	<i>LinkedIn</i>	0,0 ²
Plataformas de partilha de vídeos	<i>You Tube</i>	17,6 ³
	<i>DailyMotion</i>	0,0
	<i>Vimeo</i>	0,0
Plataformas de partilha de fotografias	<i>Instagram</i>	5,9
	<i>Flickr</i>	0,0
<i>Online pinboards</i>	<i>Tumblr</i>	0,0
	<i>Pinterest</i>	0,0
Social news services	<i>Reddit</i>	0,0

Fonte: Base de dados da presença na Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde, 2015

Notas: ¹ Dos catorze sindicatos com perfil no *Facebook*, só doze os mantêm atualizadas.

² Se bem que nenhum sindicato esteja presente no *LinkedIn*, há dois cujos presidentes têm conta nesta rede social *online* com um carácter mais profissional

³ Para além dos três sindicatos com canais próprios no *You Tube*, existem nesta plataforma vídeos de outras duas organizações mas que aparentemente não foram por elas carregados

Acresce que nenhuma das organizações está presente nas plataformas com carácter não comercial e alternativo, do tipo *Diaspora** ou *Riseup*.

Por conseguinte, é no *Facebook* que a presença é mais alargada, atingindo uma expressão muito elevada, o que acompanha a tendência nacional (OberCom, 2014).

Os doze sindicatos que utilizam atualmente o *Facebook* fazem-no com objetivos diferenciados. Como se pode inferir do Quadro 3, a maioria usa-o tanto com intuitos de mobilização como de divulgação de informação sobre as profissões que representam ou a envolvente em que são exercidas, uns enfatizando mais o primeiro aspeto e outros o segundo. Um segundo grupo usa-o única e exclusivamente numa lógica de fornecimento de serviços, divulgando ações de formação e/ou ofertas de emprego e facultando informação relevante para a respetiva profissão. No caso de um sindicato, o SEP, o objetivo é o de denunciar as situações e manter os enfermeiros mobilizados em defesa da profissão e do SNS. No perfil deste sindicato também podemos encontrar publicações sobre questões que extravasam o domínio laboral.

Quadro 3 – Lógicas de utilização do Facebook pelos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde (%), em junho de 2015

Lógicas	%
Mista, mobilização e serviços	66,7
Serviços	25,0
Organização e mobilização	8,3

Fonte: Base de dados da presença dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde no Facebook, 2015

7.2. A presença dos sindicatos da saúde na Internet: democracia digital?

A *transparência do governo organizacional* e a *participação* dos membros de uma organização constituem dois pilares essenciais de uma democracia organizacional que se pretende ampla, no sentido de se basear no exercício de uma cidadania que propicie a tomada coletiva de decisões.

No que ao primeiro pilar diz respeito, podemos definir o conceito de *transparência organizacional* como consistindo na existência de políticas, padrões e procedimentos que visam fornecer aos interessados informações sobre a organização segundo características gerais de acesso, uso, qualidade do conteúdo, entendimento e auditabilidade (Cappelli & Leite, 2008).

A Internet constitui um excelente canal através do qual os sindicatos podem fomentar a transparência, dando a conhecer as normas que regulam a sua atividade, através da publicitação dos respetivos estatutos; fornecer informações sobre o modo como se processa o seu governo; ou disponibilizar documentação detalhada que permita aos associados ou potenciais sócios a possibilidade de discutirem e deliberarem de modo informado.

A análise dos sítios oficiais dos sindicatos com jurisdição na saúde permite-nos concluir pela existência de níveis muito baixos de transparência organizacional, que são evidentes no Quadro 4, onde se encontram elencados alguns aspetos fulcrais relativos ao modo de governação dos sindicatos.

Quadro 4 - Proporção dos sítios na Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde que disponibilizam informação relativa ao governo do sindicato (%), em junho de 2015

Informação sobre o governo organizacional	%
Publicitação dos dirigentes	76,5
Identificação das funções exercidas pelos membros da direção	23,5
Informação sobre o modo como a organização se estrutura	0,0
Convocatória de Assembleias Gerais	23,5
Publicitação das reuniões de direção	0,0

Fonte: Base de dados dos sítios Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde, 2015

De sublinhar que nenhum dos sítios fornece informação sobre a forma como a organização se estrutura nem é publicitado o agendamento das reuniões da direção. Em relação às assembleias gerais, apenas pouco mais de um quinto publicita a sua convocatória. Refira-se que o SINPROFARM e o SEP também procedem a essa publicitação via *Facebook*.

A grande maioria dos sindicatos (76,5%) publicita no seu sítio oficial quem são os dirigentes, sendo que por norma a divulgação é feita apenas através de uma relação dos respetivos nomes. Somente um número restrito de sindicatos (23,5%) divulga as funções atribuídas aos membros das direções, uma prática relevante para que se possa saber quem é quem no interior da organização sindical.

Encontramos esta mesma tendência para uma profunda opacidade quando se analisa a disponibilização de documentos relevantes para o governo associativo, como os que constam do Quadro 5.

Quadro 5 - Proporção dos sítios na Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde que disponibilizam documentos relevantes sobre o governo do sindicato (%), em junho de 2015

Documentos	%
Atas de reuniões de direção	0,0
Atas de assembleias gerais	0,0
Atas dos processos eleitorais	0,0
Programas de ação	23,5
Relatórios de atividades	0,0
Orçamento	0,0
Relatórios e contas	0,0
Estatutos	52,9

Fonte: Base de dados dos sítios Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde, 2015

Como se observa, nenhum sindicato publicita no seu sítio as atas das assembleias gerais, das reuniões de direção ou dos processos eleitorais. Outros documentos estratégicos estão igualmente ausentes, como sejam o orçamento, os relatórios e contas ou os relatórios de atividades. Só 23,5% das organizações disponibilizam os programas de ação propostos pelas listas vencedoras das eleições. Surpreendentemente, os estatutos, a constituição de qualquer organização, são divulgados apenas em pouco mais de metade dos sítios (52,9%).

De ressaltar, contudo, que estes na sua maioria (58,8%) possuem área reservada, à qual só os sócios têm acesso, pelo que estes documentos podem estar aí hipoteticamente alojados. Mas se assim for, potenciais associados ficam privados do seu conhecimento.

A existência desta área reservada aconselha a que tenhamos que ser prudentes no que concerne à conclusão que retirámos relativamente à transparência organizacional. Numa futura investigação tentaremos ultrapassar esta limitação e aceder a estas áreas, de modo a que nos possamos certificar sobre o conteúdo que aí se encontra.

O segundo pilar fomentador da democracia organizacional é a *participação* de todos os membros na vida associativa e, em particular, nos processos de tomada de decisão. No quadro de um conceito amplo de democracia organizacional a *participação* é encarada como um fator de inclusão, cobrindo um amplo leque de ações que vão dos processos institucionais (por exemplo, realização de eleições) até práticas formais e informais de discussão e de deliberação.

Como foi anteriormente salientado, são vários os autores que evidenciam que à medida que aumenta a dimensão da organização, se tende para a sua burocratização, para a profissionalização dos seus dirigentes, para a delegação, para a centralização na

tomada de decisões e para um aumento da distância entre as lideranças e as bases, limitando a expressão destas.

Para obviar a esta tendência e promover uma democracia organizacional assente na participação, a solução reside na abertura de espaços de intervenção que a estimulem, o que poderá ocorrer através de vários canais. A Internet possui um enorme potencial para possibilitar estas oportunidades atendendo às funcionalidades que propicia.

Desde logo através dos canais de comunicação, em particular as funcionalidades de contacto. Neste campo verificamos que se todos os sítios disponibilizam um endereço de correio electrónico geral e 64,7% um formulário para contacto com o sindicato com os mais variados objetivos, como sejam dar uma sugestão, fazer um comentário ou proceder a uma denúncia em relação às condições de trabalho, já a possibilidade de contacto direto com a direção ou com os departamentos do sindicato através de *e-mail* ou telemóvel se apresenta muito mais reduzida ou é mesmo inexistente, como regista o Quadro 6.

Quadro 6 – Proporção dos sítios na Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde que disponibilizam funcionalidades básicas de contacto, por tipo de funcionalidade (%), em junho de 2015

Funcionalidades de contacto	%
<i>E-mail</i> geral	100,0
<i>E-mail</i> da direção	23,5
<i>E-mail</i> dos departamentos do sindicato	23,5
Número de telemóvel geral	29,4
Número de telemóvel da direção	0,0
Número de telemóvel de um ou mais departamentos do sindicato	5,9
Formulário para contacto	64,7

Fonte: Base de dados dos sítios Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde, 2015

Realce-se que a facilidade de contacto com a cúpula associativa constitui um importante contributo para a revitalização do sindicalismo, ao permitir potenciar a ligação com as bases, enquanto se ela não existir tal constitui um fator de desencorajamento da participação.

No âmbito das funcionalidades de interatividade digital será de enfatizar que a situação se apresenta ainda mais negativa, aparte o facto de que, como referido anteriormente, a maioria dos sítios (58,8%) apresentar uma ligação às redes sociais *online*. Todas as restantes funcionalidades ou não existem (como é o caso do *chat*) ou estão presentes num número minoritário de casos (Quadro 7).

Quadro 7 – Proporção dos sítios na Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde que disponibilizam funcionalidades de interatividade digital, por tipo de funcionalidade (%), em junho de 2015

Funcionalidades	%
Ligação a redes sociais <i>online</i>	58,8
Fórum	11,8
<i>Feeds/RSS – Really Simple Syndication</i>	11,8
Blogue	11,8
<i>Chat</i>	0,0

Fonte: Base de dados dos sítios Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde, 2015

Por outro lado, à exceção da funcionalidade que permite a partilha da informação, existente em praticamente metade dos sítios, e da de comentário à informação, presente em pouco mais de um quinto, várias outras funcionalidades possíveis neste domínio ou não existem ou podem ser encontradas num número restrito de casos. O mesmo sucede com a realização de sondagens e/ou inquéritos, sendo que quando existe nunca tem por objetivo escrutinar as políticas prosseguidas pelos sindicatos. O voto electrónico está totalmente ausente (Quadro 8).

Quadro 8 – Proporção dos sítios na Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde que disponibilizam funcionalidades que permitem o comentário, a partilha e a avaliação de conteúdos e a realização de sondagens/inquéritos, por tipo de funcionalidade (%), em junho de 2015

Funcionalidades	%
Comentário à informação	23,5
• Diretamente	5,9
• Através de uma rede social <i>online</i>	17,6
Avaliação da informação	0,0
Partilha da informação	47,1
• Através de e-mail	23,5
• Através das redes sociais <i>online</i>	29,4
Avaliação do sítio	0,0
Inserção de artigos de opinião dos sócios	11,8
Realização de sondagens/inquéritos	11,8
Voto electrónico	0,0

Fonte: Base de dados dos sítios Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde, 2015

E o que sucede nas plataformas que configuram a *Web 2.0*? A principal conclusão que se pode retirar da análise efetuada ao *Facebook* é que a participação é muito escassa e a interatividade muito reduzida, não se verificando da parte dos sindicatos qualquer preocupação em incentivá-las. Por exemplo, não existem inquéritos de opinião – nem sequer para avaliar o grau de satisfação com o conteúdo da página –, assim como não são introduzidas questões que fomentem o debate nem se reage às dúvidas ou às críticas que são formuladas nas caixas de comentário, as quais ficam invariavelmente sem resposta, excepto num caso ou noutro. É igualmente extremamente raro um sindicato colocar *gosto* num comentário feito e só encontramos dois perfis, os do SERAM e do SFP, onde existem *posts* que não foram inseridos pelos sindicatos, sendo que são mesmo maioritários em ambos os casos.

Esta reduzida participação está bem expressa no Quadro 9, que apresenta os valores médios relativos a alguns indicadores de participação para os seis primeiros meses de 2015, tendo por base a análise dos *posts* publicados.

A sua leitura evidencia que os valores são, de um modo geral, muito baixos, em grande parte dos casos mesmo residuais, principalmente no atinente aos comentários e às partilhas. No caso do SIFAP, o valor médio de 0,68 comentários por *post* encontra-se mesmo inflacionado porque o sindicato tem como política comentar as suas publicações. Por outro lado, os valores relativos ao SFP, que mostram ser os mais expressivos, devem-se fundamentalmente a dois dos seis *posts* publicados pelo sindicato, um dos quais está representado na Figura 1. No seu conjunto, eles concentram 38,3% dos gostos e 97,6% das partilhas. Um terceiro *post*, concentra igualmente 33,7% dos gostos. A

mesma leitura pode ser feita para os restantes casos que se apresentam como excepcionais. Um ou um conjunto restrito de *posts* podem influenciar os resultados, quer se trate do conflito laboral no Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM) dinamizado pelo STAE, da greve dos enfermeiros no início de junho (SEP e SERAM) ou da negociação de uma convenção coletiva (SERAM).

Quadro 9 – Número total de *posts* e número médio de “gostos”, “comentários” e “partilhas” por *post* publicado pelos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde no Facebook entre 1 de janeiro e 30 de junho de 2015

Sindicato	Número total de <i>posts</i>	Gosto	Comentário	Partilha
SE	90	11,37	0,38	1,79
SEP	103	12,16	0,69	9,61
SERAM	22	46,68	2,90	7,27
SFP	6	61,33	3,50	14,00
SIFAP	62	2,58	0,68	0,19
SIMAC	52	3,42	0,13	0,33
SINDITE	40	7,25	0,45	3,83
SINPROFARM	129	3,87	0,11	0,68
SIPE	38	2,10	0,08	0,24
SMN	56	8,55	0,36	4,09
SMZS	52	0,87	0,08	0,40
STAE	88	11,09	1,48	4,91

Fonte: Base de dados da presença dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde no Facebook, 2015

Figura 1 – Post do SFP no Facebook



A participação no *You Tube* assume igualmente um carácter muito restrito. Os dois vídeos do SINPROFARM e o único do SNF foram vistos apenas 73 e 91 vezes e não mereceram qualquer *gosto* ou comentário. No caso dos quatro vídeos que corporizam o canal do SINDITE, apesar das 1 535 visualizações, apenas há registo de um comentário. O mesmo se passa com os sete vídeos que configuram a SIPE TV, que tendo sido visualizados 5 692 vezes só retiveram sete *gostos* e dois comentários. Quanto ao canal do SEP, que tem 21 subscritores, os 83 vídeos que o compõem tiveram 15 524 visualizações que originaram somente 66 *gostos*, três *não gosto* e cinco comentários.

Figura 2 – Canal do SEP no YouTube



Em síntese, à escassa interactividade proporcionada pelos sítios na Internet dos sindicatos com jurisdição nas profissões específicas da saúde, dado que a comunicação unidireccional predomina de forma avassaladora sobre a bidireccional, adiciona-se a escassa interactividade existente nas plataformas de *social media*, o que não deixa de colocar uma forte interrogação sobre as implicações relativamente ao aprofundamento da democracia organizacional.

8. Conclusão

Por todo o mundo em geral, com particular acuidade em Portugal, os sindicatos chegaram tardiamente à era digital. Contudo, as TIC e a Internet encontram-se hoje amplamente difundidas no movimento sindical português, ainda que se verifiquem algumas assimetrias, como foi evidenciado. Esse facto não deixa de convocar algumas questões relativas à sua utilização, como sejam as estratégias que lhes subjazem, os objetivos que com elas são prosseguidos ou qual é o nível do seu domínio.

Acompanhando esta ampla difusão, parece evidenciar-se uma tendência no sentido do movimento sindical não estar a tirar todo o partido das potencialidades da Internet. Ela surge claramente expressa nos sítios que foram analisados. Estes possuem, no essencial, um carácter estático, restringindo-se a um repositório de informação oficial da organização, ao mesmo tempo que predomina a unidireccionalidade em detrimento de uma bidireccionalidade promotora de participação.

Simultaneamente, a transparência organizacional é praticamente inexistente, dado que os documentos relevantes ou as decisões tomadas nas reuniões dos diversos órgãos

aparentemente não são divulgados. E se os sócios poderão ter, eventualmente, acesso a essas informações por outras vias, os potenciais associados não o têm.

Por outro lado, no caso das redes sociais *online*, em particular o *Facebook*, a participação também não é incentivada, daí que acabe por ser escassa, como foi demonstrado. E a lógica com que esta rede social é utilizada por alguns dos sindicatos obedece ao que Dijk (2000) denomina de “modelo de marketing”, ou seja, algumas organizações limitam-se a divulgar os serviços que oferecem ou a fornecer informação considerada útil sobre a profissão em que têm jurisdição e a sua envolvente.

Nos restantes casos, o que os sítios e a utilização de outras plataformas comprovam é que o modelo burocrático de organização se estendeu ao mundo virtual, originando uma *infocracia* (Zuurmond, 1994 citado por Dijk, 2000) assente no reforço dos padrões de comunicação existentes, apenas se procedendo à alteração da forma como se transmite a informação. Esta assume um carácter restrito e não incide sobre aspetos relativos ao modo de governo dos sindicatos. Simultaneamente, não se verifica o acréscimo das oportunidades de debate ou do número de participantes ativos, o voto eletrónico não é implementado, etc..

Deste modo, a presença destes sindicatos na Internet não está a contribuir para um aprofundamento da *transparência organizacional* e da *participação* dos membros, os dois pilares essenciais da democracia organizacional. E em vez de contribuir para abrir, o modo como a rede está a ser utilizada acabará por contribuir antes para uma perpetuação do fechamento organizacional.

Refuta-se assim o determinismo tecnológico que se encontra subjacente às teses de todos os autores que, imbuídos de uma “tecno-euforia” (Fuchs, 2014), enfatizam que ela permite a ampla difusão de informação, o que faz crescer a responsabilização dos dirigentes, ao mesmo tempo que permite aprofundar a deliberação democrática; que a bidireccionalidade proporcionada por funcionalidades como o *e-mail*, as listas de discussão, os *chat* ou os *fora*, possibilita o acréscimo da participação; e que a constituição de comunidades virtuais favorece o incremento da discussão e da mobilização, como foi fortemente enfatizado por Castells (2013 [2012]) ao analisar um conjunto de movimentos de protesto que vão desde a *Primavera Árabe* até ao *Movimento dos Indignados* em Espanha, passando pelo *Occupy Wall Street*. Neste caso, como no do estudo de Hindman, a democracia digital parece não passar de um mito (Hindman, 2008).

Se a Internet disponibiliza, de facto, ferramentas que poderão propiciar o aprofundamento da democracia organizacional, esta só acontecerá se as lideranças assim o desejarem, para isso definindo as estratégias apropriadas, uma vez que esse aprofundamento representa um desafio para as estruturas de poder instaladas, como nota Darlington (2000). Subjacentes à implementação da presença dos sindicatos na Internet encontram-se assim determinados processos sociais, que muitos olvidam, os quais influenciam o modo como os sítios são construídos ou o modo como as redes sociais *online* são utilizadas. Dito de outro modo, a utilização da Internet será aquela que os dirigentes das organizações querem que seja.

Deve-se sublinhar que, no contexto da crise sindical, as TIC em geral e a Internet em particular, por si sós não constituem uma panaceia para a ultrapassagem da situação. O potencial que estas tecnologias demonstram possuir só se poderá materializar, e elas só poderão contribuir para a revitalização do sindicalismo, se o investimento realizado for criativo e se inscrever numa estratégia para fortalecer a organização sindical. Esta deve envolver a promoção da inclusão, da participação e da transparência; o acréscimo da

capacidade de representação; a intensificação do recrutamento de novos membros e a presença sindical nos locais de trabalho; o aprofundamento da ligação entre os membros e as suas organizações; a mobilização dos trabalhadores ou o dedicar de atenção por parte dos sindicatos a matérias que extravasam o domínio laboral, numa perspetiva de *sindicalismo de cidadania*. No fundo, isto significa a adoção das tecnologias no quadro de uma estratégia do tipo “organização”, fator crucial da revitalização sindical e não no quadro de uma estratégia de tipo “serviços” que mostra ser atualmente dominante.

Se a adoção destas tecnologias não for enquadrada por este modelo, isso pode conduzir inclusivamente a um desinvestimento da presença física do sindicato junto dos trabalhadores, o que acabará por causar certamente mais prejuízos do que os problemas que aparentemente resolverá.

Esta é uma questão que não é sequer referida, muito menos discutida, pelos defensores do *sindicalismo cibernético* que, numa perspetiva acrítica, fascinados pelo *admirável mundo novo* das TIC, consideram que ele pode substituir eficazmente a presença dos sindicatos nos locais de trabalho. As tecnologias, assumindo grande relevância e podendo abrir uma janela de oportunidade importante para a revitalização do movimento sindical, não podem de modo algum substituir a organização nos locais de trabalho. O sindicato são os trabalhadores. Um sindicato não faz sentido se não estiver ancorado nos locais de trabalho e se os trabalhadores não o puderem contactar de forma direta e aberta através dos seus militantes de base, os delegados sindicais. Se a comunicação mediada por computador é importante, a comunicação face a face continua a ser essencial, como demonstram os estudos de Labbé sobre a crise do sindicalismo francês anteriormente referidos ou a pujança do sindicalismo sueco, apesar das quebras na sindicalização registadas na última década. Na Suécia, entre vários outros arranjos institucionais que propiciam esta pujança, conta-se o acesso facilitado dos sindicatos aos locais de trabalho.

Bibliografia

- ACSS (2014). *Balanço social global do Ministério da Saúde e do Serviço Nacional de Saúde (SNS), 2013*. Lisboa: DRH-ACSS, IP/Ministério da Saúde. Retirado de http://www.acss.min-saude.pt/Portals/0/Balan%C3%A7o%20Social%20do%20MS%20e%20SNS_2013_26_12_2014_3.pdf
- Ad Hoc Committee on Labor and the Web (1999). *Why the Internet matters to organized labor*. Retirado de <http://www.mindopen.com/laborweb>
- Alves, P. M. (1994). *Crise e mudança em Portugal: dilemas sindicais face à inovação tecnológica e organizacional*. Lisboa: ISCTE (mimeo).
- Alves, P.M. (2009). *Cidadãos e militantes: uma contribuição para as teorias da acção militante sindical*. Lisboa: ISCTE-IUL (mimeo)
- Alves, P. M. (2014). O movimento sindical português no turbilhão da crise global do sindicalismo. In Mattos, M. B. et al. (Coord.), *Relações laborais em Portugal e no mundo lusófono: história e demografia* (pp. 267-299). Lisboa: Edições Colibri.
- Alves, P. M., Correia, M., & Areosa, J. (2011). Os sindicatos e as tecnologias. A adopção das TIC pelos sindicatos. Comunicação apresentada na Conferência *Vias para a revitalização do sindicalismo – a utilização das TIC pelos sindicatos portugueses*. Lisboa: ISCTE-IUL.
- Bélanger, M. (2006). *A case study of online collaborative learning for union staff in developing countries*. Retirado de www.summit.sfu.ca/system/files/iritems1/7296/etd2694.pdf
- Blanchflower, D. (2007). International patterns of union membership. *British Journal of Industrial Relations*, 45 (1), 1-28.

- Bryson, A., & Gomez, R. (2005). Why have workers stopped joining unions? The rise in never-membership in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 43 (1), 67-92.
- Cappelli, C., & Leite, J. C. S. P. (2008) Transparência de processos organizacionais. Retirado de www.latec.uff.br/transparencia/documentos/anais_transparencia2/T6_0115_0129.pdf,
- Castells, M. (2013 [2012]). *Redes de indignação e esperança. Movimentos sociais na era da internet*. Lisboa: FCG.
- Darlington, R. (2000). *The creation of the e-union: the use of ICT by British unions*. Retirado de www.rogerdarlington.me.uk
- Diamond, W. J., & Freeman, R. B. (2002). Will unionism prosper in cyberspace? The promise of the internet for employee organization. *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), 569-596.
- Dijk, J. van (2000). Models of democracy and concepts of communication. In K. Hacker & J. van Dijk (Eds.), *Digital democracy: Issues of theory and practice* (pp. 30-53). Londres: Sage.
- Dolvik, J. E. (2002). Launch of virtual union for «labour market nomads» in Norway. *Transfer*, 8 (3), 527-528.
- Ebbinghaus, B., & Visser, J. (ed.) (2000). *Trade unions in Western Europe since 1945*. Londres: Macmillan.
- Edelstein, D., & Warner, M. (1979). *Comparative union democracy*. New Brunswick: Transaction Books.
- Estanque, E., & Costa, H. A. (orgs.) (2011). *O sindicalismo português e a nova questão social - crise ou renovação?* Coimbra: Almedina.
- Fiorito, J., Jarley, P., & Delaney, J. T. (2000). The adoption of information technology by US national unions. *Relations Industrielles*, 55 (3), 447-472.
- Fiorito, J., Jarley, P., & Delaney, J. T. (2002). Information technology, union organizing, and union effectiveness. *British Journal of Industrial Relations*, 40 (4), 627-658.
- Fosh, P., & Heery, E. (1990). Introduction: Whose unions? Power and bureaucracy in the labour movement. In P. Fosh, & E. Heery (Eds.), *Trade unions and their members*. Londres: Macmillan.
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 7-24.
- Freeman, R. B., & Rogers, J. (2002). *A proposal to American labor*. Retirado de www.thenation.com/article/proposal-american-labor
- Fuchs, C. (2014). *OccupyMedia! The occupy movement and social media in crisis capitalism*. Alresford: Zero Books.
- Gouldner, A. (1955). Metaphysical pathos and the theory of bureaucracy. *American Political Science Review*, 49 (2), 496-507.
- Greene, A.-M., & Kirton, G. (2003). Possibilities for remote participation in trade unions: mobilizing union activists". *Industrial Relations Journal*, 34 (4), 319-333.
- Greer, C. R. (2002). E-voice: how information technology is shaping life within unions. *Journal of Labor Research*, 23 (2), 215-235.
- Gutiérrez-Rubi, A. (2009). Sindicatos y comunicación en tiempos de crisis. *Revista de la Fundació Rafael Campalans*, (Fevereiro 2009). Retirado de www.gutierrez-rubi.es/2009/02/03/sindicatos-y-comunicacion-en-tiempos-de-crisis
- Heery, E., Kelly, J., & Waddington, J. (2003). Union revitalization in Britain. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 79-97.
- Hindman, M. (2008). *The myth of digital democracy*. Princeton: Princeton University Press.
- Labbé, D. (1994). La crise du syndicalisme Français. *Revue de l'IRES*, (16), 75-101.
- Labbé, D., & Croisat, M. (1992). *La fin des syndicats?* Paris: L'Harmattan.
- Lee, E. (1997). *The labour movement and the internet. The new internationalism*. Londres: Pluto Press.
- Lévesque, C., & Murray, G. (2003). Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale: Clés de lecture pour un renouveau. *La Revue de l'IRES*, (41), 149-176.

- Lipset, S. M., Trow, M., & Coleman, J. (1956). *Union democracy. The internal politics of the International Typographical Union*. New York: The Free Press.
- Lucio, M. M. (2003). New communication systems and trade union politics: a case study of Spanish trade unions and the role of the Internet. *Industrial Relations Journal*, 34 (4), 334-347.
- Michels, R. (1961 [1910]). *Political parties: A sociological study of the oligarchical tendencies of modern democracy*. New York: Collier Books.
- Morris, H., & Fosh, P. (2000). Measuring trade union democracy: The case of the UK Civil and Public Services Association. *British Journal of Industrial Relations*, 38 (1), 95-114.
- Mouriaux, R. (1998). *Crises du syndicalisme français*. Paris: Montchrestian.
- OE (2015). *Dados Estatísticos a 31.12.2014*. Lisboa: Departamento de Informática da Ordem dos Enfermeiros.
- O'Reilly, T. (2005), *What is Web 2.0?* Retirado de www.oreillynet.com/pub/a/oreilly/tim/news/2005/09/30/what-is-web-20.html?page=1
- OberCom (2014). *A Internet em Portugal. Sociedade em rede 2014*. Lisboa: OberCom. Retirado de http://www.obercom.pt/client/?newsId=548&fileName=internet_portugal_2014.pdf
- Shostak, A. (ed.) (2002). *The cyberunion handbook. Transforming labor through computer technology*. Armonk, NJ: M.E. Sharpe.
- Sauviat, C. (2005). Syndicalisme américain: un cinquantième anniversaire de crise. *Chronique Internationale de l'IRES*, (96), 49-64.
- Stoleroff, A. (2013). A crise e as crises do sindicalismo: há uma revitalização possível? In Varela, R. (Coord.), *A segurança social é sustentável. Trabalho, estado e segurança social em Portugal* (pp. 207-239). Lisboa: Bertrand Editora.
- Weber, M. (2004 [1919-1922]) *Economia e Sociedade*. São Paulo: Editora Universidade de Brasília/Imprensa Oficial do Estado de São Paulo.
- Webb, S., & Webb, B. (1977 [1894]). *The history of trade unionism*. Londres: Longmans Green.
- Zuurmond, A. (1994). *The infocracy. A theoretical and empirical reorientation in Weber's idealtype of the rational legal bureaucracy in the information age*. The Hague: Phaedrus.

Fontes estatísticas

- OCDE Statistics – Trade union density. Retirado de <http://stats.oecd.org/>
- INE - Inquérito à Utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação pelas Famílias (2002-2014).