

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Sindicalismo:
Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Beatriz Maria Ribeiro Cid

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Políticas de
Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:
Professora Doutora Sara Ramos,
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2019

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Sindicalismo:
Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Beatriz Maria Ribeiro Cid

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Políticas de
Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:
Professora Doutora Sara Ramos,
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto
dos trabalhadores mais jovens
Beatriz Maria Ribeiro Cid

Setembro

Agradecimentos

Para tornar este projeto real, muitos foram aqueles que estiveram envolvidos de forma mais direta ou indireta na sua realização, não podendo deixar de lhes expressar os meus mais sinceros agradecimentos.

Obrigada:

À minha família: mãe e pai, por proporcionarem esta possibilidade, por acompanharem de perto todo o meu percurso, o qual sem a sua presença não era possível. Um especial obrigada por toda a dedicação e ajuda na concretização de mais uma etapa.

À minha irmã pelo sorriso, boa disposição e gargalhadas que me proporcionou ao longo desta caminhada.

À minha restante família, por todo o apoio, por todos os incentivos e motivação, e por todo o orgulho e confiança que depositaram em mim.

Claro, um obrigada enorme e muito especial à minha orientadora, Professora Sara Ramos, por todo o apoio, orientação, ideias e sugestões que contribuíram para tornar este projeto possível. Um obrigada também por toda a compreensão e dedicação que existiu ao longo de todo este percurso.

A todos os participantes envolvidos, sem eles não teria sido possível a realização deste projeto. Muito obrigada por toda a disponibilidade, dedicação e envolvimento no mesmo.

Em especial aos meus colegas com os quais partilhei diversas experiências de entre-ajuda, aprendizagem e partilha de conhecimento.

Aos meus colegas de trabalho por toda a compreensão e motivação ao longo desta fase.

Às minhas amigas de sempre pelos diversos momentos de descontração, gargalhadas e apoio, não só ao longo deste projeto, mas de toda esta etapa.

A todos os envolvidos um eterno obrigada, sem eles este projeto não seria real, nem este percurso teria sido tão especial.

Resumo

Este projeto é desenvolvido no âmbito da temática do sindicalismo nos jovens, tendo sido possível identificar quer contributos teóricos para a academia, aumentando o conhecimento sobre este tema, quer contributos práticos que podem constituir pistas de ação para os sindicatos e para os trabalhadores jovens.

O sindicalismo é um tema muito presente na nossa sociedade, decorrente da própria história política portuguesa, e já com um vasto histórico, contudo tem-se vindo a verificar uma diminuição na sua adesão, principalmente entre os trabalhadores mais jovens, o que revela preocupação face à importância destas estruturas para o equilíbrio da sociedade.

Deste modo, o principal objetivo deste projeto é compreender os motivos, apontados pelos jovens, para não se sentirem atraídos pelo movimento sindical e que estão na origem da não adesão ao sindicalismo.

Para tal, recorreu-se a um método qualitativo, tendo a escolha da técnica de recolha de dados recaído sobre as entrevistas individuais a jovens trabalhadores de diferentes setores.

No que diz respeito aos resultados, podemos afirmar que existe uma evidente falta de conhecimento dos jovens sobre este tema, sendo a falta de informação um dos principais motivos para a diminuição das taxas de sindicalização nos jovens. Contudo, revela-se, no presente estudo, que a imagem negativa associada aos sindicatos conduz a outros motivos que podem ter impacto na não adesão dos jovens aos sindicatos. Decorrente dos resultados encontrados, são ainda apresentadas algumas medidas que poderão inverter as diminuições das taxas de sindicalização nos jovens.

Palavras-Chave: Sindicalismo, jovens, motivos, diminuição das taxas, medidas

Abstract

This project is developed under the theme of young syndicalism. Here we could identify the theoretical contributions for the academy, increasing the knowledge of this theme, as well as the practical contributions that can constitute action tracks for syndicates and young workers.

Syndicalism is a very present theme in our society, due our own Portuguese political history. However, we have been verifying a decrease in its accession, especially between younger workers, which reveals a concern about the importance of those structures in the society balance.

So, the main goal of this project is to understand the motives, given by the young people, for not being attracted by the syndicalism movement and which are at the origin of non-adherence to syndicalism.

For this, a qualitative method was used, with the choice of data collection technique falling on individual interviews with young workers from different sectors.

Regarding the results, we can state that there is an evident lack of knowledge in young people about this theme, where the lack of information is one of the main reasons for the decrease of syndicalism rates. Yet, it is revealed in the present study that the negative image associated with syndicalism leads to other reasons that can have an impact on the non-adherence of young people to syndicates. Due the results found, some measures are presented, which can reverse the decrease of syndicalism rates in young people.

Key-words: syndicalism, young people, motives, rate decrease, measures

Índice

Introdução	1
Capítulo I - Enquadramento teórico	3
Capítulo II - Metodologia	21
Capítulo III - Descrição dos Resultados	27
Capítulo IV - Interpretação dos Resultados	39
Conclusão	47
Fontes	50
Sitografia	50
Bibliografia	51
Anexos	55

Índice de figuras

Figura 1: Exemplo do dicionário de categorias

Figura 2: Nuvem de palavras - 1º palavra que se associa ao sindicalismo

Índice de Tabelas

Tabela 1: Tabela da descrição dos participantes

Tabela 2: Perceção dos motivos para ser/ não ser sindicalizado

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Medidas dos sindicatos que se conhecem

Gráfico 2: Decisão de sindicalizar - Se já tinham pensado/ se pensam ser

Introdução

Nos últimos anos, tem vindo a observar-se uma grande mudança na sociedade, principalmente marcada pela globalização. Quando falamos de globalização, hoje em dia, falamos de globalização tecnológica, económica, política e cultural, sendo emergente a necessidade de encontrar mecanismos de regulação desta globalização, uma vez que as transformações são cada vez mais rápidas e provocam cada vez mais alterações e mais profundas (Pereira, 2008).

Contudo, as mudanças que se verificam ao longo dos anos refletem-se também nos contextos laborais, dado que o ciclo de vida dos trabalhadores sofreu grandes alterações. Se antes era possível distinguir com clareza a diferença entre emprego, desemprego, reforma, trabalho doméstico e carreira, hoje em dia as fronteiras entre os vários conceitos são menos evidentes, as situações de desemprego ou de emprego precário são cada vez mais frequentes e os percursos de vida dos indivíduos são cada vez mais pautados pela alternância entre períodos de atividade vs inatividade, ou de formação, emprego e desemprego (Ribeiro, 2013).

Estas alterações no ciclo de vida laboral tiveram consequências diretas na atividade dos sindicatos, conduzindo a uma redução do número de trabalhadores sindicalizados. Esta quebra pode estar relacionada com o facto de os sindicatos não terem tomado as medidas necessárias ao longo dos anos para conseguirem manter o número de associados suficientes para o cumprimento da sua função sindical (Ribeiro, 2013).

Tendo em consideração a história do nosso país, podemos referir que os sindicatos constituem um dos pilares da evolução da nossa sociedade em diferentes campos, bem como um dos atores principais da democracia (Pereira, 2008).

Todavia, atualmente, os princípios defendidos pelos sindicatos não estão, de alguma forma, a captar a atenção dos trabalhadores, dado que se tem vindo a verificar uma diminuição da adesão nos trabalhadores em geral (Livro Verde, 2016).

Apesar desta diminuição ser generalizada, é de salientar que se tem verificado maior impacto desta redução na faixa etária mais jovem, sendo que muitos dos trabalhadores jovens¹ nunca foram sindicalizados (Rebelo, 2012). A verdade é que os trabalhadores jovens de hoje vivem em contextos sociais e laborais marcados por diferentes condições e características (como por exemplo maior precariedade contratual, predomínio da tecnologia, desemprego crescente, maior

¹ De acordo com Morissette (2005), considera-se jovens os indivíduos com idades inferiores a 35 anos. Como tal, como critério de inclusão no presente estudo, foi considerado o intervalo entre os 18 (idade em que a maioridade é atingida em Portugal e na qual se pode iniciar a vida ativa) e os 34 anos.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens (escolarização) comparativamente aos jovens das décadas de 70 e 80, época fortemente marcada pelo desenvolvimento sindical em Portugal, o que poderá justificar parcialmente as eventuais diferenças ideológicas e valores presentes nos trabalhadores de diferentes gerações. Deste modo, podemos destacar o realismo, individualismo e ceticismo prudente como algumas das características que parecem ser mais comuns entre os jovens atuais e que se refletem diretamente na sua vontade ou não de pertencer a um sindicato (Conde, 1990).

Embora o conceito de sindicalismo não seja novo e esteja muito presente na nossa sociedade, não foram encontrados na revisão bibliográfica muitos estudos sobre os motivos da diminuição da sindicalização nos jovens, sobretudo em Portugal. Posto isto, este tema apresenta um interesse peculiar que tem suscitado tendências de investigação orientadas para compreender este fenómeno. Neste sentido, foi meu interesse identificar as razões e motivos que levam os jovens a não se sindicalizarem, permitindo à comunidade académica e à sociedade (em particular às instituições de natureza sindical) melhor compreenderem o fenómeno e, no caso das últimas, desenvolverem eventuais ações para contrariar esta tendência.

Mais especificamente, o intuito deste estudo consiste em analisar a evolução das taxas de sindicalização nos últimos anos, sendo fundamental explorar, previamente, o conceito de sindicalismo, bem como a sua origem e história em Portugal.

Para a realização do estudo, é necessário recorrer à luz da teoria e recolher dados junto de uma amostra adequada aos propósitos acima referidos, neste caso, junto de trabalhadores jovens. A estratégia metodológica adotada visa o acesso a perceções individuais e vivências particulares de um fenómeno ainda pouco estudado na literatura, pelo que a abordagem qualitativa se afigura como a mais adequada, sendo a recolha dos mesmos concretizada através de entrevistas individuais a jovens trabalhadores não sindicalizados, pertencentes a diferentes sectores de atividade. Estes dados serão posteriormente objeto de análise e espera-se que os resultados alcançados sejam capazes de responder às perguntas de investigação, nomeadamente, que contribua para o aumento do conhecimento sobre o sindicalismo, em particular, sobre as razões para a diminuição da adesão dos jovens, bem como identificar pistas de ação dirigidas à sociedade (trabalhadores, empresas e sindicatos) que visem uma mudança concertada da realidade do sindicalismo em Portugal.

Capítulo I - Enquadramento teórico

O presente capítulo tem como objetivo a contextualização da temática do sindicalismo e, mais especificamente, do sindicalismo jovem. Neste capítulo, serão abordados diversos conceitos teóricos, origem e evolução da temática, importância do conceito principal e as tendências futuras do sindicalismo nos jovens. É de realçar a relevância deste capítulo, uma vez que este permite construir um quadro conceptual sólido crucial ao desenvolvimento do presente estudo.

1.1. Sindicalismo

Quando falamos no conceito de sindicalismo, é possível afirmar que o mesmo nos remete para a história da luta entre “explorados” e “exploradores”. Ao longo da história, podemos averiguar que isto ocorreu em diferentes alturas e está fortemente relacionado com o capitalismo, onde a luta de classes assume um papel relevante no sistema económico. O conceito de sindicato tem origem francesa, *syndic*, e significa “representante de uma determinada comunidade” (Borges, 2006).

No que diz respeito à definição do conceito de sindicalismo, podemos afirmar que, segundo Faber (2001), um sindicato pode ser definido como uma associação de trabalhadores que negocia com os respetivos empregadores as suas condições laborais.

Por outro lado, de acordo com Hirschman (1970), os sindicatos podem ser definidos como uma coligação de trabalhadores que tem como principal objetivo negociar a partilha de rendas económicas com os empregadores.

Desta forma, podemos concluir que um sindicato consiste num movimento que permite a representação dos trabalhadores e que tem como objetivo defender os seus interesses. Por exemplo, é uma função dos dirigentes dos sindicatos negociarem com as empresas e com as autoridades laborais do governo melhores condições de trabalho, entre elas, salário, horário e proteção social (Ribeiro, 2013).

Muitas vezes o conceito de sindicalismo surge associado à política, e embora esta associação não deva ser feita, a verdade é que na própria criação dos sindicatos pode surgir a dúvida desta associação. De acordo com Costa (2011), olhando para a história de Portugal e do sindicalismo, é possível afirmar que na luta dos sindicatos para alargarem a democracia política às classes mais desprotegidas, desenvolveram “alianças históricas com os partidos políticos numa altura em que o sufrágio universal ainda era pouco comum”, desde modo na opinião do autor gerou-se uma herança

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens que se verter-se-ia “em distintas orientações políticas, relações e divisões no sindicalismo até aos nossos dias”.

Todavia, nos dias de hoje, os sindicatos não devem ser confundidos com partidos políticos, dado que o intuito de um sindicato não é representar politicamente os trabalhadores, mas sim defender os seus interesses no âmbito laboral. Esta afirmação é possível de ser reconhecida tanto na documentação interna das duas confederações sindicais portuguesas (exemplo: “A CGTP-IN é uma organização independente, porque define os seus objetivos e determina a sua atividade com total autonomia face ao patronato, ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos políticos ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical e que combate todas as tentativas de ingerência como condição para o reforço da sua própria unidade.” (CGTP, 2019); “A UGT é uma organização autónoma e independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.” (UGT, 2019) como na própria legislação (exemplo: “(...) as associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, da religião e dos partidos ou outras associações políticas” (Código do Trabalho, Art: 440).

Segundo Hirschman (1970) é crucial perceber que a verdadeira essência da ação sindical passa por “dar voz” aos receios, preocupações e insegurança dos trabalhadores relativamente a questões de carácter laboral.

1.1.1. Regime Legal

No que concerne à natureza legal deste conceito, podemos constatar que a lei admite a constituição de estruturas de representação coletiva de trabalhadores para defesa e promoção dos seus direitos e interesses sócio profissionais, sendo que as associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, da religião e dos partidos ou outras associações políticas (Constituição da República, Art. 54-56 e Código do Trabalho, Art: 404-440).

Na lei, ao admitir a criação de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, deve estar garantida a liberdade de se inscreverem no sindicato que representa a sua área de atividade, assegurando que os mesmos em momento algum devem ser alvos de discriminação, sendo proibido prejudicar o trabalhador que é sindicalizado ou deseja ser sindicalizado (Código do Trabalho, Art: 444 e 406).

Para além disto a legislação admite ainda o direito aos trabalhadores e aos sindicatos de desenvolverem atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente de proceder a reuniões durante o horário de trabalho, mediante convocação prévia, não prejudicando a sua atividade laboral e até um período máximo de quinze horas por ano (Código do Trabalho, Art: 461).

1.2. Origem e História do Sindicalismo em Portugal

A origem do Sindicalismo está relacionada com a queda do Feudalismo na Europa no século XXVII, onde existia uma divisão da sociedade em duas grandes classes: a burguesia e o proletariado. São claramente identificáveis as diferenças entre estas duas classes, sendo que a primeira detém os meios de produção, enquanto que a segunda recorre à sua força de trabalho em troca de um salário que lhe permita ter alguma qualidade de vida. É perante estas diferenças, querendo um lado diminuir os custos e aumentar as receitas e o outro aumentar o salário e as suas condições de trabalho, que se processa a “eterna luta”, que originou a criação das primeiras organizações de trabalhadores com o objetivo de aumentarem a sua voz e tentarem atenuar a exploração de que eram vítimas (Borges, 2006).

Essas organizações, mais tarde, converteram-se em sindicatos e tornaram-se o centro do combate desta luta, a propósito da qual Marx afirmou terem (os sindicatos) um papel indispensável na guerra quotidiana entre capital e trabalho (Borges, 2006).

No que diz respeito à origem do Sindicalismo, podemos dizer que a mesma nos remete para Inglaterra, uma vez que esta, tendo sido o local da primeira revolução em 1640, é considerada o berço do Capitalismo. Contudo, com a expansão do Capitalismo pelo mundo, também os sindicatos se espalharam e chegaram a diferentes partes do mundo, dada a sua relevância social, sobretudo aos países ocidentais (Borges, 2006).

Contudo, como iremos focar-nos no caso específico de Portugal, torna-se importante compreender como decorreu a criação e evolução do Sindicalismo no nosso país. A este respeito, podemos afirmar que o movimento sindical chegou tarde a Portugal, quando comparado com outros países, essencialmente porque existia um grande pensamento individualista, relacionado com o projeto anarquista que apelava à energia individual, não permitindo que se recorresse a uma centralização da ação e também devido ao facto do proletariado português apenas valorizar as associações de classe, rejeitando os sindicatos, não conseguindo compreender a sua finalidade e, como tal, constituindo uma barreira à entrada dos sindicatos (Noronha, 1993).

Contudo, olhando para o nosso passado histórico, é possível identificar indícios das primeiras associações de classe ainda no tempo da monarquia, no reinado de D. Afonso IV, onde começaram a aparecer diversas leis reguladoras da liberdade, entre elas destacam-se as “comendas”, cujo objetivo era proteger os mais fracos e com menos poder na sociedade. No reinado seguinte, de D. Afonso V foi possível assistir ao direito de concorrer às vereações e ao direito de votas nas mesmas (Noronha, 1993).

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Esta época é marcada por um grande desenvolvimento industrial, o que conduziu a que a maioria dos operários trabalhassem 12 a 14 horas diárias sem segurança ou higiene e com baixos salários ou até mesmo sem receber salário. Assim, os trabalhadores viviam na miséria, pelo que pouco a pouco começaram a revoltar-se, dando lugar, em 1821, aos primeiros movimentos de resistência, lutando por melhores condições de trabalho e melhores salários, registando-se, deste modo, as primeiras paralisações de produção (Noronha, 1993).

1839 é um ano importante, pois é fundada a Associação dos Artistas Lisbonenses, constituída por operários, que não sendo de classe, tinha como objetivo defender os operários contra o desemprego e apoiá-los na velhice e na doença (Noronha, 1993).

Apenas em 1850 surge a Associação dos Operários, ou seja, surge uma organização mutualista que é a origem da associação de classe, adquirindo em 1852 um carácter não mutualista do tipo cooperativista (Noronha, 1993).

A população portuguesa só em pleno século XX, em 1906, compreende a função real dos sindicatos, graças a Augusto Cesar dos Santos, que viveu alguns anos em França, o que permitiu trazer a visão e mostrar algumas melhorias que os sindicatos trouxeram à realidade francesa, defendendo que em Portugal o papel dos mesmos também seria crucial, e a Alexandre Vieira que lançou o diário “ A greve” e o seminário “ O sindicalista”, onde mostrou a sua opinião sobre os sindicatos à sociedade portuguesa (Noronha, 1993).

Contudo, embora tivessem sido Augusto e Alexandre a realçar e despertar os portugueses para o papel dos sindicatos, é importante também compreender que existiram ações que levaram a população a compreender melhor a função dos sindicatos. A primeira ação foi a realização do primeiro congresso das Associações de Classe, devido ao distanciamento das associações de classe relativamente ao Partido Socialista que abriu espaço a correntes libertárias manifestarem a sua independência. Depois deste congresso outros se seguiram sempre marcados pelos avanços das reivindicações operárias, o que mostrava cada vez mais o aumento da consciência de classe (Noronha, 1993).

Todavia, apesar de já existir uma compreensão do conceito pelos trabalhadores, os sindicatos ainda não eram oficiais. Apenas em 1891, devido à pressão dos trabalhadores, o governo decretou uma lei que reconhecia a existência dos sindicatos e outras organizações operárias, embora ainda não admitisse o direito à greve (Noronha, 1993).

Segundo os registos das próprias organizações sindicais, a primeira greve geral foi declarada dia 18 de janeiro de 1934, tendo-se conseguido mostrar a força dos operários (UGT, 2006).

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Em 1914, cria-se a UON com o intuito de permitir lançar sindicalistas revolucionários, ao mesmo tempo que liquida o papel do Partido Socialista como partido de vanguarda das massas trabalhadoras. Até 1919 é o sindicalismo revolucionário o responsável pela luta, como a única forma de se conseguir criar condições aos trabalhadores. O movimento sindical ganha uma nova dimensão com realização de assembleias e congressos sindicais, onde são tidas em conta a situação da classe operária (Noronha, 1993).

Analisando o período entre 1933 e 1937, torna-se fulcral dividir o sindicalismo em três fases. A primeira fase, denomina-se corporativa e refere-se ao tempo da ditadura, marcado pelo excessivo controlo e limitações à sua atividade. A segunda fase reflete o período entre a Revolução de 25 abril de 1974 e a elaboração do texto constitucional de 1976, sendo caracterizada pelo forte apoio aos ideais defendidos pelo Partido Comunista, desenvolvendo uma colaboração entre eles. Esta fase denominou-se unicitária. Por fim, a terceira fase, pluralismo sindical, é marcada pela constituição de 1976, culminando no movimento de Carta Aberta, embrião da UGT, agregando as tendências sindicais que não se sincronizavam com orientação e filosofia da CGTP-IN (Noronha, 1993).

Deste modo, podemos concluir que o sindicalismo português viveu vários anos na clandestinidade e, ainda durante os anos 70, sob um regime de forte repressão sindical, e desempenhando um papel fortemente político (Pereira, 2008).

1.3. Organização dos Sindicatos

Hoje em dia é possível identificar que a estrutura formal do sindicalismo é composta por três níveis. No primeiro nível é possível visualizar as associações de base da organização sindical, ou seja, neste nível podemos falar em núcleos, ações de empresas ou sindicatos. Tal como vimos anteriormente, o Sindicato é uma associação permanente de trabalhadores assalariados e que tem identidade jurídica própria (Ribeiro, 2013).

No segundo nível, podemos verificar a existência de federações e uniões concebidas pela legislação do período corporativo (Noronha, 1993). Podemos definir federação como uma associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou setor de atividade, com representação a nível nacional. Por outro lado, podemos definir união como uma associação que engloba vários sindicatos de diferentes áreas, mas que pertencem à mesma área geográfica, limitada, normalmente, ao conselho, distrito ou região (Ribeiro, 2013).

Por último, o terceiro nível é constituído por confederações que coordenam toda a ação sindical (Noronha, 1993). A Confederação é considerada uma associação nacional do conjunto de

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens sindicatos, que engloba as uniões, as federações e todos os sindicatos (Ribeiro, 2013). Em Portugal existem duas confederações: a CGTP-IN e a UGT. Existe ainda uma parte autónoma do sindicalismo que não aderiu a qualquer uma destas duas centrais sindicais (Noronha, 1993). Assim, nesta parte autónoma do sindicalismo, é possível encontrar a união dos sindicatos independentes, que é uma confederação Sindical autónoma e independente, orientando a sua ação pelos princípios do sindicalismo democrático, livre e independente, sendo o seu objetivo a intervenção construtiva e responsável na comunidade, privilegiando o diálogo positivo e eficaz na sua relação com todos os agentes da sociedade, nomeadamente os poderes públicos e outros parceiros sociais (USI, 2019).

Considerando as duas confederações portuguesas, podemos afirmar que as mesmas foram criadas em alturas diferentes, de forma diferente e têm filosofias distintas, pelo que, em seguida, iremos abordar cada uma delas e identificar as diferenças entre ambas.

No que concerne à CGTP-IN, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, esta foi fundada no dia 1 de outubro de 1970. Primeiramente, a sua criação tinha como finalidade ser uma organização de trabalhadores no local de trabalho, contudo, rapidamente passou por uma estrutura global nacional, que discute os problemas concretos dos trabalhadores, sendo uma organização fundamental na sociedade portuguesa, não só porque foi a pioneira, como é a principal herdeira da estrutura sindical corporativa (Noronha, 1993).

A identidade da CGTP tem como base as suas raízes históricas, marcadas pelas reivindicações consignadas no programa de ação aprovados pelas “associações de classe” em 1894, tornando-se os alicerces para os seus princípios fundadores. Alguns dos exemplos da sua “luta” no passado prendem-se com a exigência de uma política de verdadeiro alcance social a emprender pela República, a luta contra a participação de Portugal na primeira guerra mundial, a resistência ativa à implantação do fascismo, o prosseguimento em plena ditadura da luta de massas através de novas formas de intervenção na defesa dos interesses dos trabalhadores e das massas exploradas, pela paz e pela liberdade (CGTP, 2019).

Deste modo a sua filosofia transporta a história deste movimento, afirmando-se como uma força social determinante na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, ajudando na resolução dos problemas nacionais, apoiando a construção de uma sociedade mais justa e fraterna (CGTP, 2019).

Contudo, muitos trabalhadores começaram a discordar das suas posições políticas e houve um grupo de sindicatos que se separaram e criaram a UGT a 28 de outubro de 1978. A UGT orienta as suas ações tendo por base a defesa dos valores e dos princípios democráticos, sendo seu objetivo garantir a igualdade de condições entre os seus membros filiados (Noronha, 1993).

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

A UGT tem uma filosofia mais aberta à participação e negociação de novos conteúdos e à flexibilização das normas legais contratuais (Noronha, 1993).

A UGT rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e na participação ativa dos associados em todos os aspetos da atividade sindical. O seu princípio prende-se com a luta ao lado de todas as organizações democráticas representativas dos trabalhadores, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, através de um movimento sindical forte, livre e independente, ou seja, o seu principal objetivo é a criação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação (UGT, 2019).

De acordo com Castanheira (1985), a UGT é um sindicalismo tendencialmente político, uma vez que para esta central existem dois polos muito importantes na sociedade, a ação política e a ação económica-social, e que os mesmos devem ter os seus espaços de atuação, não devendo se tomar uma decisão política somente por influencia económica-social e vice-versa, ou seja, para a UGT a política e a ação sindical não devem ser confundidas e só ocasionalmente se cruzam.

Para além da filosofia de ambas ser claramente uma diferença encontrada, é possível identificar outras, nomeadamente na sua área de atuação. Enquanto que a CGTP detém a maioria dos sindicatos no setor secundário, dominando o setor fabril, a UGT domina as áreas administrativas do setor secundário e os setores bancário e segurador do setor terciário. Isto significa que as duas atuam em espaços diferentes e não coincidentes (Noronha, 1993).

Outra diferença assenta na estrutura formal, sendo que a CGTP reúne uniões e federações, enquanto que a UGT apenas possui federações como organizações intermédias (Noronha, 1993).

1.4. Papel do Sindicalismo

Tal como vimos anteriormente os sindicatos tem um papel crucial na defesa dos direitos dos trabalhadores, embora o seu primeiro e principal objetivo seja conseguir melhores condições de trabalho, ultimamente, dadas as características do atual contexto económico, o verdadeiro papel dos sindicatos passa por conseguir manter as condições atuais e impedir que as mesmas sejam reduzidas aos trabalhadores (Ribeiro, 2013).

Para além do papel de defesa, os sindicatos têm outro papel muito importante, o papel informativo, ou seja, muitas vezes é através dos sindicatos que os trabalhadores percebem os seus direitos e deveres, o que é extremamente importante, para que os mesmos consigam ter um maior poder de argumentação quando confrontados com alguma situação (Ribeiro, 2013).

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Uma das vantagens da existência dos sindicatos passa pela negociação coletiva, isto é, é seu objetivo a tentativa de alterar a mentalidade de uma sociedade onde predominam os valores individualistas, para garantir os valores coletivos. Este tem sido o papel dos sindicatos ao longo dos anos, sendo que muitos dos valores coletivos só existem hoje, devido à sua luta no passado. Contudo, muitos trabalhadores não conseguem reconhecer ou valorizar esse papel, uma vez que iniciaram a sua atividade profissional numa altura em que grande parte dos direitos já estavam consolidados (Ribeiro, 2013).

Outra vantagem da existência dos sindicatos, está relacionada com o sistema democrático, sendo que este é possível, não só mas em parte, devido aos sindicatos, dado que na sociedade é necessária a existência de mecanismos de equilíbrio (equilíbrio entre um patronato ou empregador, detentor dos meios de produção e, portanto, de uma relação de poder sobre indivíduos trabalhadores que participam nessa relação mas com, evidentemente, menos poder sobre ela) e, é neste ponto, que os sindicatos intervêm e lutam por este equilíbrio ao negociarem as condições de trabalho dos trabalhadores. Ou seja, os sindicatos apresentam-se como responsáveis por repor a justiça, através da redistribuição da riqueza e do poder (Ribeiro, 2013).

Os sindicatos terem representantes que são eleitos pelos trabalhadores como alguém com capacidades para os representar e defender. Para além de que os mesmos conhecem e vivem (ou já viveram) a mesma realidade dos trabalhadores que representam, conseguindo compreender da melhor forma os anseios, receios e preocupações dos trabalhadores, pois eles também já estiveram na mesma situação ou em situações semelhantes (Ribeiro, 2013).

É também importante referir que o papel dos sindicatos não é um papel esporádico ou ocasional que apenas se manifesta quando existe algum problema para resolver, mas é antes um papel contínuo, visto que é responsabilidade dos sindicatos acompanhar os trabalhadores nas suas diferentes etapas ao longo do percurso profissional, entre elas emprego, desemprego, reforma ou doença. Para além de que os sindicatos tem representantes que conhecem e vivem (ou já viveram) a mesma realidade dos trabalhadores que representam, conseguindo compreender da melhor forma os anseios, receios e preocupações dos trabalhadores, pois eles também já estiveram na mesma situação ou em situações semelhantes (Ribeiro, 2013).

1.5. Objetivos e Valores Sindicais

Paralelamente ao papel dos sindicatos atualmente, torna-se crucial compreender aqueles que foram os seus objetivos e valores fundadores que delinearão e continuam a ser as linhas pelas quais os sindicatos escrevem os seus planos de ação.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

De acordo com a UGT, quanto aos objetivos fundadores, podemos destacar dois, a homogeneização e a emancipação. No que diz respeito à homogeneização, podemos afirmar que este objetivo passa pela criação de uma unidade de interesses que representa trabalhadores que sejam sujeitos a problemas idênticos, existindo “algo” que os faça unir as suas forças e que conduza a uma luta que seja unida, coerente e homogénea nos interesses que defende. O segundo objetivo afirma-se na luta pela liberdade e pelos interesses coletivos, promovendo que todos tenham direito a um trabalho e condições laborais dignas (UGT, 2006).

No que concerne aos valores dos sindicatos, é importante dizer que embora se tenham verificado inúmeras alterações importantes na sociedade, na esfera laboral e até mesmo na organização sindical nacional e internacional, os valores sindicais se mantêm inalteráveis, aquando a sua fundação. Entre eles, podemos realçar o valor da liberdade e da democracia, da solidariedade e da justiça social, uma vez que a verdadeira essência de um sindicato continua a ser a defesa dos trabalhadores na melhoria do seu dia-a-dia laboral, combatendo as desigualdades, discriminação e promovendo a participação social, a defesa dos direitos humanos e o reforço da cooperação nacional e internacional, para que se atenuem as desigualdades entre países e se construa uma sociedade mais justa e solidária (UGT, 2006).

Assim, conseguimos compreender que os valores de orientação dos sindicatos estão interligados com os seus papéis e com os seus objetivos, sendo que, atualmente, com as várias mudanças da sociedade, é necessário aceitar que a viabilidade do progresso económico depende de e requer progresso social (UGT, 2006).

1.6. Evolução das taxas de Sindicalismo

Cerdeira (2004) ao analisar o caso português constata que tem existido um declínio na sindicalização, sendo que até 1985 a taxa da sindicalização ultrapassava os 50%, no início da década de 90 se situava entre os 36 e os 41% e em meados de 90 não ultrapassava os 30%. A analisar estas taxas e ao olhar para estes números, facilmente se chega à conclusão que o sindicalismo atravessa uma crise e que os números têm diminuído drasticamente já há alguns anos. Mais recentemente, Dornelas (2009) veio comprovar que estas taxas continuam a diminuir, tendo realizado um inquérito em 2006 a uma amostra representativa da população portuguesa, onde se estimava que a taxa de sindicalização rondava os 18,4%, ou seja, rapidamente, podemos verificar que em duas décadas a taxa de sindicalização passou de mais de 50% para menos de 20%, o que revela uma queda de mais de 50% da sindicalização.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Mais tarde, Pedro Portugal veio revelar num artigo que escreveu sobre a sindicalização que, no que diz respeito a Portugal, este tem sofrido uma “forte erosão da representação sindical”, pelo que era estimado que em 2010, a taxa de sindicalização fosse cerca de 11%. (Portugal, 2013)

De acordo com o livro verde (2018) é possível verificar que recorrendo aos dados contidos no relatório único e nos Quadros de Pessoal 2016, se concluiu que as taxas de filiação dos trabalhadores a estruturas de representação coletiva terão sofrido um decréscimo desde 2015 para 2016, sendo que a percentagem de trabalhadores filiados em 2015 era 8,8% e em 2016, 8.3% (Anexo A).

Não obstante, e debruçando-nos sobre o tema central, a sindicalização jovem, podemos igualmente observar e analisar a evolução das taxas e identificar uma queda marcante dos números relativamente à faixa etária mais jovem, ou seja, segundo Morissette (2005), os indivíduos com idades inferiores a 35 anos, e de acordo com a legislação em Portugal os 18 anos (idade em que a maioridade é atingida em Portugal).

Tal como vimos anteriormente, é na faixa etária mais jovem que se verifica uma menor adesão ao sindicalismo (Rebelo, 2012). Contudo, embora na presente tese nos centremos em analisar o caso português, é importante referir que as evidências de ser junto dos trabalhadores mais jovens que existe menor sindicalização, está generalizada por toda a Europa (Waddington, 2014).

De acordo com um estudo realizado com o objetivo de compreender o impacto da comunicação Sindical da CGTP-IN, foi realizado um inquérito a 1004 pessoas, onde foi possível verificar que os índices de sindicalização são mais baixos nos segmentos da população mais jovem, sendo a percentagem de 6.7% (Anexo B). Neste estudo também se afirma que tal facto não surpreende, uma vez que grande parte das pessoas só se sindicaliza após o primeiro emprego e nos tempos atuais, isso pode acontecer mais tardiamente do que antes. Por outro lado, a sindicalização surge associada à reivindicação, ou seja, a um potenciador de risco, o que não abona a favor dos jovens, dado que os mesmos ainda não têm as suas relações laborais totalmente estáveis.

Paralelamente, também é possível observar, neste estudo, que a categoria de “nunca sindicalizados”, assume maior relevo entre os 25 e os 34 anos, cerca de 34%, ou seja, mais uma vez, estamos perante a faixa etária mais jovem (Anexo C) Estes valores estão provavelmente muito associados àquilo a que os jovens pensam quando se fala de sindicalização, ou seja, segundo este estudo, os inquiridos com menos de 29 anos associam sindicalismo a manifestações, greves e poder reivindicativo, o que conduz a que os mesmos não se queiram sindicalizar, sendo, por isso, a faixa etária onde existe menor representação sindical.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

1.7 Características associadas aos trabalhadores jovens: efeitos da geração e da idade

No que diz respeito aos jovens torna-se fundamental compreender o que entendemos como jovens bem como descodificar o eterno conflito idade/geração para conseguir entender que características são predominantes e possivelmente estão associadas à diminuição das taxas de sindicalização.

Relativamente ao conceito de trabalhador jovem, podemos afirmar que o mesmo não é consensual por todos os autores nem pelas próprias centrais sindicais, sendo que a faixa etária considerada jovem varia, não chegando a um consenso. Contudo, para efeitos deste estudo adotei a abordagem do autor Morissette (2005), o qual considera jovens os indivíduos com idades inferiores a 35 anos. Como tal, como critério de inclusão no presente estudo, foi considerado o intervalo entre os 18 (idade em que a maioridade é atingida em Portugal e na qual se pode iniciar a vida ativa) e os 34 anos.

Deste modo, é fundamental determinar que estamos perante a geração Y, definida por Strauss e Howe (1991) como os nascidos entre 1982 e 2000, afirmando que uma geração deve ser definida como a construção social de um grupo de indivíduos que vivem experiências semelhantes por um período de tempo similar, ou seja, onde são influenciadas pelo contexto histórico e social.

Segundo Parry e Urwin (2011) é crucial compreender que as gerações são influenciadas pelos tempos em que vivem e crescem. De acordo com Kupperchmidt (2000) uma geração deve ser vista com um grupo que partilha vários eventos, nomeadamente anos de nascimento, idade, localização e eventos temporais que são cruciais nas suas etapas de desenvolvimento. Normalmente os indivíduos da mesma geração possuem um conjunto de características idênticas, conduzindo a um modo de pensar e agir semelhante (Lester, *et al*, 2012).

De forma mais específica podemos dizer que a geração Y, onde se encontram os jovens de hoje em dia considerados para este estudo, representem apenas cerca de 23% do total da população ativa (Mateus, 2017), é caracterizada por certos autores como uma geração tecnológica, que preferem trabalhar em equipa, onde exista feedback constante e instantâneo (Lester, *et al*, 2012)

Essencialmente, esta geração procura no trabalho carreiras *boomerang*, onde exista flexibilidade horária e sobretudo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Mateus, 2017).

São uma geração otimista, que valoriza o trabalho onde possa crescer e evoluir constantemente no seio de um ambiente cada vez menos formal e onde possam ter mais responsabilidade (Lester, *et al*, 2012)

Quando falamos em jovens pertencentes à geração Y, podemos revelar a grande necessidade que os mesmos tem de ser melhores e mais bem sucedidos do que os seus antecedentes, e como tal,

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens procuram no seio laboral o percurso para serem melhores, utilizando cada emprego como um degrau para atingir o máximo do seu crescimento e desenvolvimento, sendo que quando sentem que naquela empresa já não conseguem crescer ou aprender mais, partem para outra. Há quem diga que é uma geração de eternos insatisfeitos, outras que admiram a sua coragem e criatividade sempre na busca de melhores oportunidades para aumentarem o seu conhecimento (Freiria, 2016).

Contudo, embora seja possível olhar para estes jovens e encontrar algumas características semelhantes e até conseguir traçar um perfil da geração Y, é necessário ser muito cauteloso no que diz respeito a este tema, uma vez que existe uma falta de evidências reais das diferenças entre as gerações, o que pode conduzir a percepções erradas ou a definir estereótipos, pois não se consegue afirmar com certeza que todos os indivíduos de uma geração pensam e agem de igual modo, pelo que certos autores afirmam que o conceito geração é impreciso, o seu uso é potencialmente problemático e deve ser utilizado com precaução (Perry, 2015).

Após compreendermos que o conceito de geração pode ser impreciso e não totalmente adequado para definir todos os jovens, resta ainda explicar que há um outro factor muito importante na “equação”: a idade. Para além da geração, a variável idade continua a ser fulcral na caracterização e na compreensão da diminuição das taxas de sindicalização, dado que os efeitos da idade afetam o desenvolvimento e os comportamentos dos indivíduos, devido à maturidade e envelhecimento psicossocial e biológico (Rhodes, 1983).

Segundo Polach (2007), o comportamento dos indivíduos não é apenas definido porque se nasceu naquele ano, mas sim vai sofrendo alterações com a sua idade, sendo também fundamental ter em conta a fase da vida.

Num estudo que Rhodes realizou foi possível observar que as necessidades e os valores mudam com a idade, contudo é impossível fazer conclusões sem englobar o impacto geracional e vice-versa, pois os dois conceitos são demasiados complexos, estão demasiados inter-ligados e tem uma grande influência da forma de pensar e agir dos indivíduos (Parry & Urwin, 2011).

Considerando a geração Y, podemos dizer que a mesma vai envelhecer e tornar-se eventualmente mais parecida com a geração anterior, isto é, a importância que, hoje em dia, atribuem aos sindicatos pode não ser vista de igual modo quando forem mais velhos e estiverem numa fase da vida e/ou de carreira diferente (Parry & Urwin, 2011).

1.8 Motivos para a diminuição da sindicalização

Considerando o que já foi mencionado acerca dos sindicatos e da aparente diminuição da sua presença, em particular, entre os trabalhadores mais jovens, torna-se crucial entender que

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens
motivos foram já referidos na literatura que possam explicar as razões que estão na base desta crise sindical.

À redução das taxas de sindicalização está muito associado as mudanças que se tem vindo a verificar ao longo das últimas décadas em Portugal, marcadas pela globalização, pela crise política e económica, pela migração, pelas novas tecnologias, pelas alterações em certas condições de trabalho, nomeadamente menor proteção dos trabalhadores e instabilidade de rendimentos, que conduzem a um maior isolamento dos trabalhadores e aumento da fragmentação com impacto na negociação coletiva (livro verde, 2018). Como vimos anteriormente, a origem do sindicalismo remete-nos para os nossos antepassados marcados por preocupações que hoje em dia, já não estão presentes, tendo as mesmas sido substituídas por novos receios, tais como aumento do número de horas de trabalho ou maiores dificuldades no equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional dos trabalhadores. No embrião do sindicalismo existe a luta pela defesa coletiva, expressa por “armas” tradicionais que há décadas atrás foram muito eficazes, no entanto, com o passar dos anos, uma nova economia se construiu, uma nova política e uma nova sociedade foi erguida, principalmente marcadas pela ascendência neo-liberal que conduziu ao longo dos anos a que novas atitudes, crenças e ideologias fossem construídas e alteradas pelas gerações, sendo que as ideologias dos jovens, hoje em dia, não podem ser comparadas às ideologias dos adultos ou jovens de há duas ou três décadas atrás ou até mesmo aos primórdios da sindicalização (Waddington, 2014).

Desta forma, ao analisar diversas razões apontadas por diferentes autores à luz da teoria, é possível agrupar estes motivos que tentam justificar a diminuição das taxas de sindicalização nos mais jovens em três categorias: causas relacionadas com o contexto laboral, causas relacionadas com o contexto educacional e causas relacionadas com o contexto social.

1. Causas relacionadas com o contexto laboral:

Uma das razões que está muito associada às diferenças das taxas de sindicalismo prende-se com os setores de atividade onde os trabalhadores estão inseridos, bem como o facto de falarmos de setores privados ou públicos, uma vez que existem evidências de uma presença mais elevada de colaboradores sindicalizados em empresas de capitais públicos em comparação com empresas com capitais cem por cento privados, ou seja, de acordo com Esteves (2018) é possível afirmar que apenas 8.3% dos trabalhadores do setor privado são sindicalizados. Também de acordo com Portugal (2013) é possível verificar este facto, uma vez que as empresas do setor público registam uma taxa de sindicalização de 18,8 pontos percentuais mais elevada que empresas privadas, afirmando que tal facto está relacionado com os direitos de propriedade que no setor público são por

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens natureza muito atomizados, o que conduz a que os sindicatos enfrentem menores resistências às suas reivindicações.

Outro facto sobre a sindicalização que está relacionado com os setores prende-se com o facto de a maior taxa de sindicalização estar presente em empresas onde existe uma maior proteção da concorrência, ou seja, empresas pertencentes a setores onde a concorrência seja muito baixa ou quase inexistente, é possível verificar maiores taxas de sindicalização. Esta proteção de concorrência, normalmente está associada a dois fatores: monopólios legais, relacionado com impedimentos legais e monopólios naturais, pela própria natureza económica. Deste modo, é possível falarmos de alguns exemplos: no caso das atividades administrativas e dos serviços de apoio, é possível dizer que existe uma forte presença de empresas de trabalho temporário, em que a relação laboral se torna mais frágil e instável, o que conduz a uma menor taxa de sindicalização; no caso setor dos transportes, é possível afirmar que o mesmo tem um conjunto de condições que facilitam o sucesso dos conflitos laborais desencadeados pelos sindicatos por diversos motivos, seja porque a elasticidade da procura do serviço é muito baixa, seja porque é difícil substituir os “inputs” de produção, ou simplesmente, porque o peso da massa salarial é relativamente baixo em comparação com os custos de produção (Portugal, 2013).

Uma das maiores alterações que ocorreu em Portugal está relacionada com a legislação laboral, sendo que esta é encarada pelos empregadores como demasiado protetora dos trabalhadores, pelo que, deste modo, eles conseguiram contornar as leis e criar maior flexibilização, encontrando novas formas de contratação. Se antes, quando se falava de emprego, rapidamente, se associava a estabilidade, segurança e permanência, isto é, o chamado emprego para a vida, hoje em dia, existem novas formas de precariedade, instabilidade e insegurança (Estanque, 2002). No que diz respeito ao tipo de contrato, o ordenamento jurídico português prevê diversos vínculos laborais não permanentes, tais como, contratos a termo, alguns de curta duração, outros de muito curta duração e contratos temporários, bem como regimes especiais de trabalho, entre eles teletrabalho, contrato de trabalho a tempo parcial e comissão de serviço. Apesar de constituir regra contratual, é possível assistir a uma diminuição dos contratos sem termo no setor privado, passando de 74.4% em 2010 para 69,5% em 2014 (Livro Verde, 2018).

De acordo com dados do Eurostat, Portugal é o terceiro país da UE com maior taxa de contratos a termo, sendo que existe um em cada cinco contratos.

Para além disto, podemos afirmar que os jovens constituem um quinto da força de trabalho em Portugal, contudo continuam a ser os que mais se encontram sujeitos aos contratos a termo, bem como às maiores taxas de desemprego, traduzindo-se num progressivo aumento da precariedade,

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens pelo que coloca o trabalhador jovem numa posição vulnerável, de maior dependência do empregador, o que poderá conduzir a uma maior inibição da sua participação sindical (Estanque, 2002).

Paralelamente a isto, também é importante referir que se verificou que os trabalhadores jovens estão mais concentrados em empregos precários em locais onde existe pouca ou nenhuma presença de sindicatos, pelo que a oportunidade destes jovens se associarem é reduzida (Waddigton, 2014).

Deste modo, no que concerne às causas relacionadas com o contexto laboral podemos dizer que, segundo Estanque (2002), podemos associar a fragilização do sindicalismo à fragilização do trabalhador, dado que esta fragilização advém dos processos de mudança que o mundo laboral tem vindo a ultrapassar, também associadas às próprias alterações que a economia global tem sofrido. É possível verificar que todas estas rápidas mudanças conduziram à desnaturalização de certas visões e modalidades de ação dos sindicatos.

2. Causas relacionadas com o contexto educacional:

Algo que também está relacionado com a globalização e as mudanças que têm ocorrido na sociedade, é o nível de habilitações literárias e grau de qualificação dos trabalhadores de hoje em dia que aumentou consideravelmente ao longo dos anos, sendo a percentagem de diplomados de 27.5%. (Livre Verde, 2018). Pelo que, podemos afirmar que passou a existir um grupo de trabalhadores com mais habilitações literárias e conseqüentemente com maior nível de conhecimento, sendo denominados de “elites”. Este grupo tem um impacto direto nas taxas de sindicalização, uma vez que estas “elites” são trabalhadores com mais qualificações, o que lhes permite aumentar o seu poder de negociação e argumentação individual, não sentindo, deste modo, a necessidade de recorrer a um sindicato para negociar as suas condições, dado que por eles próprios acreditam que conseguem obter o que pretendem (Pereira, 2008).

De acordo com Portugal (2013), também na literatura económica se reconhece que um trabalhador com mais qualificações tem maiores incentivos a negociar individualmente, uma vez que a singularidade dos seus conhecimentos lhe dá maior poder negocial, quando comparado a um sindicato.

3. Causas relacionadas com o contexto social:

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Um dos grandes motivos que é referido na literatura prende-se com os próprios jovens, com as suas atitudes e valores, com as regras que os mesmos seguem na sua vida. Assim, é possível verificar que os jovens não procuram informar-se relativamente ao sindicalismo, encontrando-se, frequentemente, pouco esclarecidos e pouco motivados para aderirem (Pereira, 2008), sendo que isso se reflete na baixa taxa de adesão, pois os jovens trabalhadores exibem maior instrumentalização e um compromisso ideológico inferior aos trabalhadores mais velhos (Waddington, 2014).

Para além disto, são ainda de referir as alterações e mudanças nas atitudes e valores da própria sociedade, uma vez que existem inúmeros aspetos na esfera laboral, tais como aumento da competitividade, e na esfera social que tendem a empurrar as pessoas para uma vida mais competitiva, o que aumenta o isolamento e a defesa de valores individuais em detrimento dos valores coletivos. Os jovens, devido a factores da sociedade tornaram-se mais individualistas quando comparado com os jovens das gerações anteriores, aumentando o défice de cidadania e participação na vida coletiva (Pereira, 2008).

Todavia, as próprias mudanças na sociedade, fizeram com que as relações de trabalho fossem individualizadas, existissem reduções nas coberturas da negociação coletiva e que houvesse restrições às proteções legais coletivas (Waddington, 2014), dado que até o Código de Trabalho foi revisto num sentido mais competitivo (Pereira, 2008).

Para além disto, é crucial entender que ao aderir ao movimento sindical, existe o pagamento de uma quota sindical que muitas vezes os jovens não estão dispostos a pagar por considerar que os benefícios exclusivos dos sindicalizados não compensam os custos inerentes à sindicalização. Quando se adere a um sindicato existe um conjunto de benefícios coletivos e privados inerente ao mesmo que melhora as condições dos trabalhadores, tais como melhores condições de trabalho, canais próprios para apresentação de desagrado laboral sem o risco de ser despedido ou confrontado, proteção contra decisões ilegais ou arbitrarias do empregador, maior acesso a formação e educação, aconselhamento jurídico gratuito, acesso a seguros de saúde ou regimes de pensões e assistência financeira. Contudo, existem muitos outros benefícios que não são exclusivos dos sindicalizados e que embora tenham como ponto de partida um sindicato, são extensíveis a todos os colaboradores, independentemente da sua condição sindical, o que leva a que muitos trabalhadores preferem não incorrer nos custos inerentes dos sindicatos, por terem acesso na mesma a melhores condições, não considerando os restantes benefícios exclusivos de trabalhadores sindicalizados como algo que valha a pena a sua sindicalização e pagamento de quotas associado (Portugal, 2013).

1.7. Tendência Futura: Desafios do Sindicalismo

No que diz respeito ao futuro do Sindicalismo, se as taxas continuarem a diminuir como tem acontecido nos últimos anos, existe uma questão que se coloca: “Os sindicatos poderão acabar?”. É uma questão para a qual ainda não existe resposta. Como vimos os Sindicatos existem há cerca de 150 anos e tiveram um papel fundamental, pois sem eles, talvez o mundo não tivesse evoluído tão rápido. Os sindicatos surgiram num momento crucial da história, a revolução industrial, sendo estes os responsáveis por atenuar e travar a exploração dos trabalhadores e o motor para a progressão e o desenvolvimento da investigação.

Contudo, de acordo com Noronha (1993) a sua capacidade reivindicativa parece ter diminuído, a percentagem de sindicalização decresceu, os sindicatos passaram a “andar a reboque dos poderes político e económico” e por isso, atualmente, o seu campo de atuação é muito limitado.

Desta forma, surge a dúvida do que irá acontecer aos sindicatos, será que irão acabar ou apenas ter uma nova configuração. Na sociedade já começaram a surgir novas formas de ação coletiva e movimentos não orgânicos, tendo por base novas linguagens e modalidades de mobilização, com o objetivo de responder às novas configurações laborais, essencialmente focado na precariedade (Estanque, 2012).

Assim, de acordo com Estanque (2012) é possível observar alguns destes movimentos não orgânicos na sociedade portuguesa, tais como FERVE, fundado em março de 2007 e cujo principal objetivo é combater o carácter permanente dos “falsos recibos verdes” que na sua origem foram desenhados apenas para a prestação de serviços e dirigidos a trabalhadores autónomos, o *MayDay* que pretende promover a consagração do dia 1 de maio como um dia de ação contra a precariedade laboral, tendo como finalidade expressar o descontentamento de todos aqueles que são alvos de situações de precariedade, tais como a imigração ilegal, o trabalho em regime clandestino e o tráfico internacional de mão-de-obra, e os PI (Precários Inflexíveis) que surgiram na sequência do *MayDay* e tem como objetivo criar ações que combatam a precariedade atual.

Desta forma, são necessárias pistas para o futuro do movimento sindical em Portugal, tornando-se fulcral, para este, definir novas medidas de atuação, redefinir objetivos e atualizar a visão dos sindicatos tradicionais, no sentido de inverter a tendência e voltar a aumentar as taxas de sindicalismo (Noronha, 1993).

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Capítulo II - Metodologia

No que diz respeito a este capítulo, podemos afirmar que o objetivo do mesmo é descrever a metodologia adotada na dissertação.

Deste modo, podemos constatar que a mesma é uma metodologia qualitativa, uma vez que, de acordo, com os propósitos do estudo, é aquela que de melhor forma visa uma compreensão mais abrangente e detalhada do significado que cada sujeito atribui ao fenómeno em estudo (Bryman, 2008). De acordo com Flick (2005) a metodologia qualitativa é crucial em estudos das relações sociais, onde exista uma grande complexidade e onde exista a integração das interações e práticas dos sujeitos com o contexto das suas vidas quotidianas, ou seja, é um método que permite explorar os processos do inconsciente psicológico e social, tendo a capacidade de explorar e compreender os significados subjetivos de cada sujeito atribui face a um determinado tema.

A opção por uma metodologia qualitativa para este estudo, deve-se ao facto de ser a que melhor se adequa a estudos de natureza exploratória, tal como o objetivo desta dissertação, dado que o intuito do mesmo é identificar e compreender um fenómeno (Vanderstoep & Johnston, 2009). É fundamental referir também que esta metodologia nos permite recolher e tratar um grande volume de informação complexa e num contexto natural (Johnson & Onwuegbuzie, 2004).

Posto isto, podemos afirmar que a técnica utilizada para a recolha dos dados é a entrevista individual. A opção pela entrevista individual deve-se a várias razões: i) porque a mesma é considerada uma técnica importante para a recolha de dados válidos sobre os participantes, no que diz respeito às suas crenças, opiniões e ideias (Lessard-Hébert, et al, 1994), ii) permite compreender conversas cujo grau de pertinência, validade e fiabilidade é analisado na perspetiva dos objetivos da recolha de informações (Ketele & Roegiers, 1999) iii) permite compreender um tema com maior profundidade, devido à possibilidade de obter informação mais detalhada (Lessard-Hébert, et al, 1994).

Instrumento

Para a realização das entrevistas foi necessário elaborar um guião semi-estruturado (anexo D), onde estão refletidas questões abertas e questões fechadas baseadas em informações e ideias recolhidas da literatura, ao mesmo tempo que incorpora espaço para que novas questões sejam introduzidas, à medida que o entrevistado vai falando, com o intuito de clarificar ou aprofundar algum tópico mencionado (Bryman, 2008). Contudo é importante assegurar a definição de

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens determinadas questões para tornar a recolha de informação homogénea, para que se consigam extrair resultados equiparáveis entre si (Bardin, 2009).

O guião foi organizado em três partes, sendo que a primeira parte apenas reflete uma breve introdução ao contexto da entrevista, bem como os objetivos do estudo, onde se dá a conhecer os direitos e condições do entrevistado, ou seja, direito a desistir a qualquer momento da entrevista, bem como pedido de autorização para gravar a conversa e clarificação do intuito da recolha das informações por ele divulgada, desta forma conseguimos garantir a confidencialidade e anonimato de elementos identificativos dos participantes (Berg, 1998). No primeiro bloco de questões, são apresentadas perguntas mais gerais de forma a conseguir traçar o perfil do entrevistado no que diz respeito ao seu contexto laboral. O segundo bloco de questões diz respeito ao tema propriamente dito do sindicalismo, do grau de conhecimento que tem do mesmo, bem como nível de importância atribuída e motivos da não adesão ao sindicalismo.

Participantes

Após identificado o método e a técnica utilizada neste estudo, torna-se fundamental descrever os participantes. Para o presente estudo, são selecionados trabalhadores pertencentes a setores de atividade distintos que não sejam sindicalizados, pelo que estamos perante uma amostra não probabilística de conveniência (Bryman, 2008). Esta escolha de trabalhadores com diferentes atividades profissionais bem como diferentes setores económicos teve como objetivo uma amostra do tipo “variação máxima” como forma de se obter diversidade e representatividade (Yin, 2011).

Os participantes deste estudo são vinte trabalhadores de ambos os sexos e com idades compreendidas entre os 18 e os 34 anos, sendo possível ver a descrição dos mesmos na tabela seguinte (tabela 1).

	Código	Sexo	Tipo de Contrato	Setor Económico	Setor de Atividade	Habilitações Literárias
Entrevistado A	EA	Feminino	Termo incerto	Público	Saúde	Licenciatura
Entrevistado B	EB	Feminino	Sem termo	Público	Saúde	Licenciatura
Entrevistado C	EC	Feminino	Termo certo	Público	Saúde	Mestrado
Entrevistado D	ED	Feminino	Termo certo	Privado	Retalho	Mestrado
Entrevistado E	EE	Masculino	Sem termo	Privado	Consultoria IT	Mestrado
Entrevistado F	EF	Feminino	Sem termo	Publico	Banca	Mestrado
Entrevistado G	EG	Feminino	Sem termo	Privado	Industria	12º ano
Entrevistado H	EH	Feminino	Sem termo	Privado	Serviços	Licenciatura
Entrevistado I	EI	Feminino	Sem termo	Privado	Consultoria IT	Licenciatura

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Entrevistado J	EJ	Feminino	Sem termo	Privado	Consultoria IT	Licenciatura
Entrevistado L	EL	Masculino	Estágio	Privado	Serviços	Licenciatura
Entrevistado M	EM	Feminino	Sem termo	Privado	Consultoria IT	Licenciatura
Entrevistado N	EN	Feminino	Sem termo	Público	Saúde	Licenciatura
Entrevistado O	EO	Feminino	Sem termo	Privado	Consultoria IT	Mestrado
Entrevistado P	EP	Feminino	Termo incerto	Público	Educação	Mestrado
Entrevistado Q	EQ	Feminino	Sem termo	Privado	Consultoria IT	Licenciatura
Entrevistado R	ER	Masculino	Sem termo	Público	Educação	Mestrado
Entrevistado S	ES	Masculino	Termo incerto	Público	Saúde	12º ano
Entrevistado T	ET	Feminino	Termo incerto	Público	Serviços	12º ano
Entrevistado U	EU	Masculino	Termo certo	Privado	Industria	Licenciatura

Procedimento

No que diz respeito ao procedimento, os participantes foram selecionados por conveniência, sendo que os primeiros foram selecionados devido a contactos pessoais, sabendo *a priori* que os mesmos não seria sindicalizados e estariam dentro da faixa etária pretendida. À medida que as primeiras entrevistas foram sendo realizadas, foi questionado aos participantes se conheciam outros jovens não sindicalizados, pelo que estamos perante uma amostragem do tipo bola de neve. As entrevistas foram realizadas fora do local de trabalho dos participantes, tendo sido respeitado o consentimento de gravação das entrevistas bem como dado a conhecer o direito de os participantes desistirem a qualquer momento.

Por fim, relativamente à análise dos dados, é possível referir que os mesmos foram sujeitos a um processo de análise de conteúdo que tem como objetivo simplificar os dados, a sua interpretação e obter explicações a partir da informação recolhida (Vala, 2005). A análise de conteúdo pode ser definida por Krippendorff (1980) como uma técnica que permite fazer inferência válidas e posteriormente replicáveis dos dados para o seu contexto. É uma técnica de análise de dados utilizada em estudos de natureza qualitativa, onde os dados são recolhidos através de entrevistas, permitindo fazer uma análise de ocorrências, dado que permite indicar a frequência com que ocorre determinada categoria, uma análise avaliava, pois é possível caracterizar a forma como um objeto é descrito e por último, uma análise estrutural, pois através desta análise é possível caracterizar a estrutura da associação entre objetos (Vala, 2005).

De acordo com Vala (2005), é possível identificar diferentes etapas no processo de análise de conteúdo que devem ser cumpridas para que a análise seja bem feita e permita chegar a

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens resultados fidedignos. Deste modo, podemos dizer que a primeira etapa diz respeito à definição dos objetivos e sempre que possível do contexto teórico associado, em segundo lugar torna-se fundamental definir o *corpus*, ou seja, definir a amostra utilizando regras de seleção, de seguida é necessário operacionalizar, ou seja, definir as unidades de análise, bem como as categorias, para depois se verificar a sua fidelidade.

É nesta etapa que se procede à construção de um dicionário de categorias, sendo que neste estudo recorre-se a uma categorização mista, uma vez que se utilizaram categorias *a priori* e *a posteriori*. Ou seja, existiram algumas categorias que foram definidas com base em certos motivos que foram identificados na literatura como os responsáveis pela não sindicalização dos jovens. Contudo, para além das categorias construídas à luz da teoria, à medida que a codificação vai sendo realizada, acrescentam-se novas categorias com base nas informações partilhadas pelos entrevistados.

Tal como em qualquer estudo, quando se utiliza uma análise de conteúdo existem certos critérios que devem ser cumpridos, tais como fiabilidade e validade, ou seja, é necessário garantir que o processo é estável ao longo do tempo, que é replicável e que existe precisão, no sentido em que corresponde ao proposto inicialmente e claro que os dados recolhidos têm qualidade (Vala, 2005). Desta forma, para garantir estes critérios, todos os registos áudio das entrevistas foram transcritos na sua íntegra e codificados através de um dicionário de categorias (Anexo E). O dicionário está dividido em categorias temáticas mais gerais e categorias temáticas mais específicas, sendo que à medida que as subcategorias vão aparecendo, as mesmas são apresentadas com a respetiva definição.

Dicionário de Categorias

Categoria	Sub - Categoria	Código	Definição	Exemplo
Sindicalismo - Os sindicatos podem ser definidos como uma coligação de trabalhadores que tem como principal objetivo negociar a partilha de rendas económicas com os empregadores (Hirschman, 1970)	1ª palavra que se associa	SPA	Quando se fala de sindicalismo, o que se pensa num primeiro pensamento.	"Sindicato"
	Perceção	SPE	O que consideram ser a sua definição de sindicalismo	"Para mim o sindicalismo é uma associação que defende os direitos dos trabalhadores"
	Grau de conhecimento	SGC	Qual o grau de informação que possuem sobre esta temática.	"Olha o meu grau é básico, se for numa escala de 1 a 10, se calhar é 2 possivelmente."

Fig 1. Exemplo do Dicionário de Categorias

Deste modo, podemos afirmar que o dicionário de categorias está dividido em seis categorias que podem ser organizadas em quatro dimensões, sendo que é possível verificar que as duas primeiras categorias tratam de questões relacionadas com o enquadramento, estando relacionadas com a definição do conceito principal de sindicalismo e a sua importância na visão e perceção dos jovens participantes, conseguindo através de sub-categorias detalhar e especificar

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens estas duas categorias de forma a compreender a perceção, conhecimento e importância atribuída pelos jovens do sindicalismo.

A segunda dimensão diz respeito ao tema principal deste estudo, os motivos para a não adesão dos jovens ao sindicalismo, sendo que nesta dimensão, através de diversas sub-categorias é possível organizar e dividir em maior detalhe e especificidade os diferentes motivos apontados pelos próprios participantes como justificação da não adesão a um sindicato.

A terceira dimensão identificada está relacionada com a previsão destes participantes aderirem ao sindicalismo, ou seja, embora os mesmos não sejam sindicalizados até à data, nesta dimensão é possível compreender se os jovens fazem intenções de virem a ser sindicalizados, em que condições isso possa fazer parte dos seus planos e que medidas ou alterações consideram serem fundamentais para que os leve a sentirem-se mais atraídos e motivados a aderirem ao sindicalismo.

Por último, numa quarta dimensão é possível englobar as últimas duas categorias, na medida em que as mesmas estão relacionadas com a perceção que estes participantes têm acerca dos outros jovens na decisão de não ser sindicalizados, a noção da percentagem ou da representação de jovens sindicalizados na sua empresa e por fim, a perceção que estes jovens participantes têm de como a sua chefia reage à presença de indivíduos sindicalizados nos seus contextos reais de trabalho.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Capítulo III - Descrição dos Resultados

No que diz respeito ao presente capítulo, podemos referir que o objetivo do mesmo é fazer uma análise descritiva dos dados e informações recolhidas através das entrevistas individuais. As respostas dadas pelos diversos participantes foram analisadas em diferentes etapas. Após codificação e análise da informação, procedeu-se à comparação das diversas entrevistas, o que permitiu obter uma visão global dos dados, permitindo reconhecer as consistências entre os discursos como forma de identificar eventuais padrões .

De forma a conseguir esta visão mais geral da informação recolhida, optou-se por efetuar uma contagem de frequências das respostas dos participantes, na qual se organizou numa tabela de frequências (Axexo F).

Debruçando-nos sobre a primeira categoria, “**Primeira palavra que se associa**”, podemos dizer que o intuito da mesma é compreender que palavras, ideias ou expressões os participantes associam quando pensam ou ouvem a palavra sindicalismo. Assim, foi possível desenhar uma nuvem de palavras (Figura 2) de forma a conseguir visualizar de forma mais clara que palavras circulam à volta do conceito do sindicalismo na ótica dos participantes.



Fig.2 - Nuvem de palavras da sub-categoria “primeira palavra que se associa”

Ao observarmos a nuvem de palavras, podemos dizer que a palavra que os participantes mais associam ao conceito sindicalismo é a palavra “manifestação”, sendo referida por três participantes, seguida da palavra “reivindicação” que foi dita por dois participantes. Também com a mesma frequência, os participantes quando ouvem a palavra sindicalismo associam-na a um “grupo de trabalhadores”.

Todas as outras palavras que podemos encontrar na nuvem foram mencionadas pelos participantes apenas uma vez.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Por último, podemos constatar que existem três participantes que não têm a melhor visão do sindicalismo, sendo que um referiu que embora não tenha grande conhecimento, associa a algo que apenas “leva dinheiro aos trabalhadores”, outro participante que apenas associa a “nada bom” e um que refere que embora não saiba qual a primeira palavra que associa, afirma que sindicalismo “não está enquadrado com as suas necessidades”.

No que respeita à subcategoria da **“Perceção dos participantes sobre o que consideram ser o sindicalismo”**, podemos afirmar que a maioria dos participantes (N=14) entende o sindicalismo como uma entidade/associação que defende os direitos, deveres e interesses dos trabalhadores. Exemplo: *“Para mim o sindicalismo, é uma entidade que é responsável por defender os direitos e os deveres dos trabalhadores em qualquer categoria ou âmbito que seja”* (EB).

Podemos verificar que existem dois participantes que desconhecem o sindicalismo, não conseguindo definir a sua perceção do conceito, dizendo, respetivamente, *“Não sei”* (EG) e *“Nunca ouvi falar”* (ET).

Existem ainda dois participantes que consideram o sindicalismo como forma de ajudar, apoiar e informar, sendo através do mesmo que é possível esclarecer as dúvidas dos trabalhadores. Exemplo: *“Apoiar, ajudar e informar (...)”* (EC) ou *“Grupo para ajudar na profissão, tirar qualquer dúvida”* (EP).

Tendo em consideração a sub-categoria **“Grau de conhecimento”**, podemos dizer que a mesma diz respeito ao nível do conhecimento ou informação que os participantes consideram ter relativamente ao sindicalismo, sendo que nesta sub-categoria é possível verificar que todos os participantes (N=20) consideram ter um grau de conhecimento muito reduzido, sendo que alguns, imaginando uma escala de 1 a 10, colocam o seu nível no 1 ou 2. Exemplo: *“Olha, o meu grau é básico, se for numa escala de 1 a 10, se calhar é 2 possivelmente”* (EA). Outros participantes referem ainda que o grau de informação sobre este tema é “zero” (EJ).

No que toca à subcategoria da **“Importância”** atribuída pelos participantes ao sindicalismo é possível observar diferentes respostas, com diversas razões apontadas por cada entrevistado sobre a sua visão ou experiência em relação aos sindicatos, contudo conseguimos organizar as várias respostas em três categorias para obtermos uma visão mais geral sobre a importância atribuída (Anexo H), ou seja, é possível agrupar as respostas em “importante”, para todos os participantes que

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens consideram o sindicalismo importante, exemplo: *“Acho que o sindicalismo é sempre importante”* (EA) e em “pouco importante” para os entrevistados que referem que o sindicalismo no seu contexto profissional ou até de forma geral não é importante, como por exemplo: *“É mesmo nulo. Acho que não faz sentido (...)”* (ED); *“Na minha área, na minha atividade nula ou quase nula”* (EI). E por último uma terceira categoria, onde se inserem respostas que são mistas, ou seja, dos participantes que em diferentes setores, ou em diferentes momentos da sua vida, ou perante diferentes “usos” do sindicalismo, mudam a sua opinião acerca da importância dos mesmos. Nesta categoria, podemos colocar três respostas, tais como: *“Em diferentes setores talvez a importância seja diferente, no público talvez seja bastante mais importante (...)”* (EH); *“Sinceramente neste momento, não tenho pensado muito nisto. Mas com o passar dos anos se calhar estou a dar mais importância”* (ES); *“Para aquilo que foi criado e pensado não tenho nada contra, não é? Agora há pessoas que em vez de aproveitarem o sindicalismo para o efeito que ele foi criado aproveitam-se do sindicalismo (...)”* (EU).

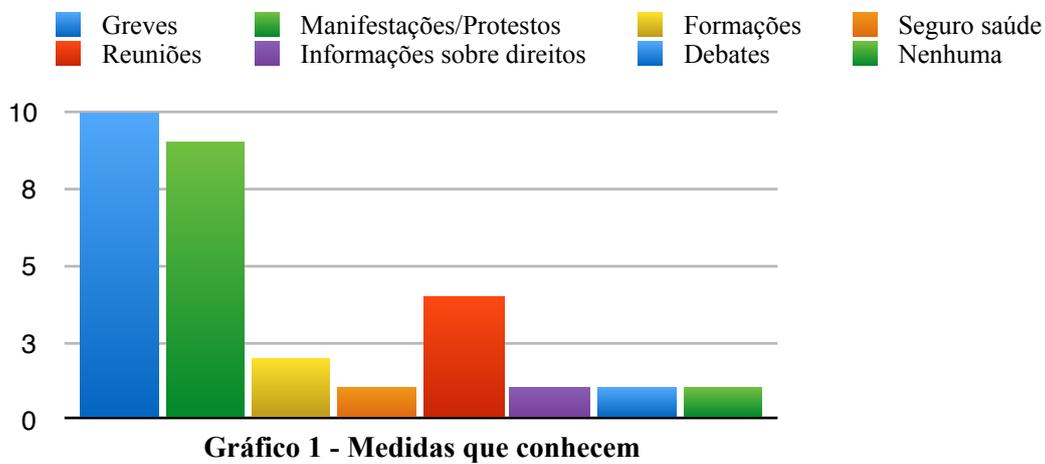
Considerando esta categorização, podemos constatar que a categoria “importante” é a mais referida pelos entrevistados, existindo onze participantes que atribuem uma importância alta aos sindicatos. Por outro lado, seis indivíduos consideram o sindicalismo pouco importante ou até mesmo sem importância.

No que concerne à sub-categoria **“Medidas que se conhecem”**, podemos dizer que o intuito da mesma é identificar e compreender que medidas e atividades realizadas pelos sindicatos os participantes conhecem. Deste modo, e como é possível constatar no gráfico 1 - Medidas que se conhecem, a medida mais referida pelos entrevistados foi a “greve” (Frequência = 10), seguida de “manifestações” (Frequência = 9), sendo que cada participante pode enumerar mais do que uma medida. Como terceira medida identificada em maior número (Frequência = 4), foi “reuniões”, ou seja, alguns entrevistados consideram que os sindicatos realizam reuniões com o governo para chegar a acordos, bem como reuniões entre os representantes sindicais e reuniões com os trabalhadores para perceber as suas preocupações e definir contornos das greves ou manifestações. Exemplo: *“Então aqui a nível do hospital, fazem algumas reuniões com os trabalhadores, o que concordam ou não concordam para fazer manifestações”* (ES).

Uma das medidas referidas, com frequência de dois, foi “formações”, sendo que existem dois participantes que a identificam e um deles que a considera uma medida importante.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Nesta sub-categoria, podemos observar três medidas com a frequência de um, sendo as mesmas: “seguro”, “fonte de informação sobre os direitos dos trabalhadores” e “debates”. Um dos participante afirma não conhecer qualquer medida ou atividade realizada pelos sindicatos.



Se na sub-categoria anterior o objetivo era identificar que medidas os participantes conhecem, nesta sub-categoria, “**medidas propostas**”, o intuito é compreender que medidas os mesmos propõem, que na sua opinião deveriam ser a aposta dos sindicatos para fazer face às necessidades que eles mais sentem que existem. Desta forma, podemos dizer que houve uma medida que se destacou e que consiste na comunicação, tendo sido referido onze vezes que devia haver mais preocupação em divulgar melhor as informações e benefícios que os sindicatos têm, bem como os direitos dos trabalhadores, através de redes sociais e campanhas pessoais e *online*. Exemplo: “(...) talvez fosse importante criar formas de dar a conhecer esses direitos aos trabalhadores. Não só a nível do seu próprio sector, mas também a nível mais geral dos direitos que os trabalhadores têm junto da entidade empregadora” (EJ).

As duas medidas que se seguem, no que diz respeito a maior frequência, foi a redefinição do foco de preocupação dos sindicatos, ou seja, existem participantes que consideram que deviam abordar assuntos mais relevantes, como por exemplo: “se calhar manifestarem-se um bocadinho com assuntos mais importantes” (EG) ou maior enfoque nos direitos e condições dos trabalhadores, como por exemplo: “Principalmente que talvez estivessem mais envolvidos ao nível das condições de trabalho dos profissionais” (EO) e a existência de uma maior igualdade entre setores, ou até mesmo diferentes profissões dentro da mesma área, referindo que “todas as subclasses dentro da classe dos professores, a começar por descentralizar a visão de defesa deles, ou seja estão muito centralizados na questão dos professores nos quadros” (ER).

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Ainda no que concerne às medidas a propor, é de sublinhar que dois entrevistados não conseguiram propor nenhuma medida, respondendo “*Não faço ideia...*” (EQ).

Foram ainda identificadas outras cinco medidas, referidas apenas uma vez por diferentes participantes, tais como a existência de mais benefícios por parte dos sindicatos para os trabalhadores “*Não sei se calhar dar mais benefícios às pessoas que juntam*” (ED); mais poder dos sindicatos junto do governo “*Eu acho que os sindicatos deviam ter mais poder em Portugal, nós sofremos um bocadinho por os nossos sindicatos, não se fazerem ouvir como deviam*” (EF); maior união e equilíbrio entre os diferentes sindicatos “*As medidas... é preciso chegar a mais gente e haver um equilíbrio entre os vários sindicatos e as várias áreas, não puxar cada um para seu lado... e pensar que é possível haver um equilíbrio assim*” (EH); maior aposta em formações “*Eu sei que, eles volta e meia vão fazer algumas formações, e eu acho importante, a formação constante é essencial*” (EP); e maior eficácia/rapidez na resolução dos problemas “*(...) que as pessoas conseguissem resolver as coisas mais depressa*” (ET).

Em relação à categoria dos “**motivos**”, podemos constatar que a mesma está dividida em dez sub-categorias, sendo que as sete primeiras foram colocadas como questões aos entrevistados (e, portanto, decorrentes da revisão de literatura) e as últimas três foram sub-categorias que emergiram dos próprios resultados, tendo sido espontaneamente referidas pelos participantes. Nesta categoria torna-se crucial distinguir quantos indivíduos fazem referência a um determinado motivo e com que frequência esse motivo é referido no final, dado que um participante pode referir o mesmo motivo mais do que uma vez (Anexo H). Desta forma, podemos destacar as “Conotações políticas” associadas ao sindicalismo como motivo referido por quase todos os participantes (N=19). Contudo, este não é o motivo com maior número de referências, uma vez que embora dezanove indivíduos mencionem as conotações políticas, a frequência é de vinte e sete, sendo que onde se verifica maior frequência é “setor de atividade” (frequência = 30).

Podemos referir ainda que, entre os motivos que foram diretamente abordados com os participantes, o menos referido é a “influência dos amigos/familiares”, contudo onde se observa um menor número de indivíduos a reportar esse motivo como razão para não se sindicalizar é a “falta de informação”. Este é um resultado particularmente interessante, pois se a falta de informação foi largamente referida como aspeto negativo e como medida a implementar, já aqui ela parece não ser considerada pelos participantes como explicativa da sua não adesão.

Dos motivos que emergiram espontaneamente no discurso dos participantes, destacam-se a “Inexistência de problemas”, ou seja não terem tido ainda problemas que os fizesse recorrer a um

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens sindicato (frequência=13; N=9); as “Conotações negativas associadas” (frequência=4; N=3); e , como menos referido, a não existência de sindicatos na sua área ou profissão (frequência=2; N=2).

No que diz respeito à próxima categoria “**decisão de sindicalizar**”, podemos afirmar que a primeira sub-categoria, “**se já tinham pensado**” refere-se ao facto de participantes em algum momento de sua vida já terem equacionado sindicalizar-se. Assim, podemos observar que a maioria dos entrevistados (N=12) nunca tinha colocado a hipótese de ser sindicalizado, referindo, por exemplo, “*Não ainda não e se queres que te diga não estou muito para aí inclinado*” (EU).

Por outro lado, alguns indivíduos (N=7), embora nunca se tenham sindicalizado até à data da entrevista, já tinham pensado nisso, uma vez que alguns participantes já se tinham confrontado com situações que os levaram a ponderar essa decisão, por exemplo: “*Olha já. Já pensei porque dentro do meu caso, agora há bem pouco tempo, a questão das 35 horas semanais, que o governo nos tinha dado autorização para avançar, viemos a constatar que quem era sindicalizado, passava diretamente. Quem não era tinha de fazer uma carta ao conselho de administração, a pedir e a falar sobre o contrato que tinha e então nessa altura eu pensei em sindicalizar-me.*” (EA).

Nesta mesma categoria, coloca-se outra questão que dá origem a outra sub-categoria, “**Se pensam vir a ser**”, ou seja, o objetivo desta questão prende-se com o facto de os entrevistados, embora não sendo sindicalizados, pensarem em vir a ser sindicalizados se existirem certas mudanças nos sindicatos. De entre os 20 participantes, a maioria (N=15) referiu que considera vir a sindicalizar-se. Dentro destes quinze indivíduos, podemos verificar que alguns participantes consideram que, consoante determinadas mudanças nos sindicatos para melhor, eles ponderariam essa situação, contudo existem outros participantes que consideram ser sindicalizados no futuro, mas esta decisão não está necessariamente associada a possíveis alterações nos sindicatos, mas antes a alterações nas suas vidas profissionais, como por exemplo: “*pois... sabes eu se soubesse o que ia acontecer daqui a 2 ou 3 anos, se calhar hoje estou a dizer uma coisa e daqui a uns anos posso dizer outra. Principalmente trabalhando no sector privado, isto hoje está tudo a correr muito bem, mas daqui a 2, 3 anos sabemos lá, não é?*” (EU).

Em contrapartida, para os restantes cinco entrevistados, e independentemente das mudanças que possam existir, sindicalizar-se não faz parte dos seus planos futuros, como é o caso do EG: “*Não acho que não está muito nos meus planos*”.

No gráfico seguinte (gráfico 2 - Decisão de se sindicalizar) é possível observar o contraste entre esta sub-categoria e a sub-categoria anterior.

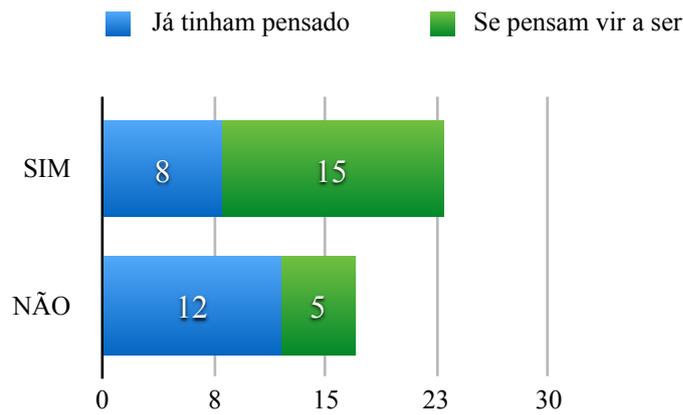


Gráfico 2 - Decisão de se sindicalizar

No que diz respeito à comparação entre as duas sub-categorias, podemos referir que alguns dos participantes que nunca tinham considerado ou pensado sobre a questão de serem sindicalizados, consideram essa hipótese no futuro, o que pode revelar que os mesmos, aguardam acontecimentos ou transformações (por parte dos sindicatos ou na sua vida profissional) que os levem a equacionar a sindicalização, pelo que podemos identificar alguma margem para atuação dos sindicatos, no sentido de desenvolverem novas ações ou iniciativas.

Relativamente à sub-categoria **“Mudanças propostas”**, podemos afirmar que aqui existe uma grande diversidade de respostas, pelo que se torna difícil agrupar as respostas em várias categorias e identificar a frequência de cada uma. Ainda assim, podemos verificar que uma das mudanças que os entrevistados mais reportam é a melhoria ao nível da comunicação, ou seja, é referido que existe pouca informação sobre os sindicatos, pelo que eles propõem que devam ser feitas mudanças a este nível, indo até aos trabalhadores, passar informações sobre os benefícios associados, os seus papéis, atividades realizadas e a forma como se devem inscrever, como refere o EA: *“Para já a comunicação. Temos de ser nós a dirigir-nos a uma plataforma para nos informarmos mas deviam de ser eles a ir ao local de trabalho e informarem-nos sobre essas mesmas condições, porque acho que a falta de informação também pesa aqui muito na decisão de ser ou não ser sindicalizada. (...)”*.

Paralelamente a esta mudança, é referido como alteração a ser feita uma modernização da visão e funcionamento dos sindicatos de forma a conseguirem acompanhar o desenvolvimento da sociedade atual, pois o EL, considera que os mesmos estão um pouco desatualizados: *“Modernização dos sindicatos aí sim... Os sindicatos não transmitem que sejam associações muito*

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens *evoluídas ou muito modernizadas, ainda necessitam de uma certa evolução neste aspeto a acompanhar o desenvolvimento da sociedade atual*”.

Existem dois participantes que referem que os sindicatos deveriam oferecer ou ter disponíveis mais benefícios que incentivassem mais pessoas a aderir, referindo por exemplo: *“Eu acho que é mais em termos de benefícios de trabalho”* (ED). Nesta linha de pensamento, mas referido por outros dois participantes, a mudança proposta prende-se com a melhoria das condições de trabalho, melhoria dos salários e proporcionar material de trabalho necessário a certas áreas profissionais, de forma a melhorarem o dia-a-dia de trabalho das pessoas, como por exemplo: *“Aumentos salariais, já que estou na área de saúde, talvez preocuparem-se mais com os enfermeiros com os técnicos de saúde darem mais valor, apostarem também mais no material hospitalar”* (EM). O EQ refere que a alteração que deveria ocorrer nos sindicatos é aumentarem o foco na progressão de carreira dos trabalhadores: *“Eu acho que tem mais a ver com a nossa progressão na carreira, que não existe na nossa área, eu acho que procurava um sindicato que me permitisse perceber qual é a minha situação na carreira”*.

Uma outra mudança que é fundamental ocorrer do lado dos sindicatos e que levaria alguns participantes a sindicalizar-se é a redefinição da imagem que existe sobre os sindicatos, para além da associação a greves, os mesmos deviam ser associado a outras atividades e ser visto *“com melhores olhos”* pela sociedade em geral, tendo sido referido que os sindicatos têm de cumprir aquilo a que se propõem para melhor gestão das expectativas das outras pessoas: *“(…) mas talvez se sentisse que há uma outra abordagem à sindicalização, uma questão também de informação dos trabalhadores e não só. Porque a imagem que se passa é que os sindicatos, a única coisa que fazem é organizar greves... e se houvesse um pouco essa mudança, e se houvesse alguma dentro da minha área, talvez isso pudesse fazer sentido”* (EJ).

Nesta sub-categoria, é possível observar como mudança proposta a especificação dos sindicatos, ou seja, embora os participantes consigam identificar vários sindicatos, há quem considere que seria importante a existência de sindicatos dentro de cada área, isto é, quase que um sindicato para cada profissão, exemplo: *“eu acho que deveria haver um sindicato para cada área e não ser sindicato só para técnico de diagnóstico e terapêutica, um sindicato mesmo específico para cada área”* (EN).

Na opinião do EH, a ação dos sindicatos deveria mudar a sua visão, isto é, em vez de atuarem sobre um problema, como tem vindo a acontecer, considera que era fundamental atuar mais ao nível da prevenção de certas situações, sendo que os sindicatos não deveriam ter uma lógica de resolução de problemas, mas sim de antecipar e prevenir esses problemas, exemplo: *“Neste caso*

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens *atuam sempre perante um problema, ou seja foram feitos para isso anteriormente, no entanto acho que nos dias de hoje deveria haver em todas as áreas um sindicato, mas não só para atuar sobre um problema que já está a haver, mas para prevenir esses problemas*".

Outra mudança que os entrevistados apontam como algo que os levaria a ponderar sindicalizar está relacionada com a menor dependência da política: *"Eu no meu entender os sindicatos não deveriam depender tanto da política, deveriam ser instrumentos mais privados, porque eu acho que as ações que eles fazem são a pedido do partido do qual estão (...)"* (E1). Contudo, na ótica do EF, deveria existir um incentivo da parte do governo na promoção da sindicalização como algo bom: *"(...) mas se houvesse uma fomentação mesmo por parte do governo é algo bom, eu acho que é uma coisa que tem de ser vista como algo bom, que houvesse também depois uma conversa entre os empresários e esses sindicatos isso ia ajudar"*.

Por último, resta referir que dois entrevistados não sabem que mudanças ou alterações seriam importantes acontecer que os levaria a sindicalizar.

Tendo em consideração a sub-categoria **"Nº de jovens"**, podemos dizer que o objetivo da mesma é identificar as perceções dos entrevistados acerca da existência de jovens sindicalizado no seu núcleo de amigos, familiares ou colegas de trabalho. Desta forma, dadas as respostas obtidas através das entrevistas, podemos agrupá-las em três categorias: muitos, poucos ou nenhum, sendo que onde existe maior frequência é na categoria "nenhum" (N=12), seguido de "poucos" (N=5), não conseguindo dar com precisão um número. Por último, a categoria "muitos" é aquela que apresenta menor frequência (N=3).

No que diz respeito à sub-categoria **"perceção dos motivos dos jovens"**, podemos constatar que o objetivo da mesma é identificar que motivos os jovens entrevistados consideram ser a justificação para os outros jovens que os rodeiam ser ou não ser sindicalizados. Desta forma, é possível verificar que alguns jovens apresentaram motivos para os seus colegas se sindicalizarem e outros que revelaram alguns motivos para que outros jovens não se sindicalizem (Tabela 2 - Perceção dos motivos para ser/não ser sindicalizado).

Aqueles que identificaram os motivos de sindicalização, afirmam que o que os fez sindicalizar foi o acesso a mais informação sobre o sindicalismo, sendo o motivo mais abordado (frequência= 6). Os restantes motivos apontados pelos entrevistados foram apenas referidos uma vez e entre eles destacamos i) a influência dos outros, por exemplo: *"Se calhar porque tiveram mais informação acerca deste tema do que eu propriamente tive, acho eu"*; *"Se calhar também por*

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens *influência ou até a nível de familiares, como tu referias há pouco, ou a nível de alguns amigos ou colegas de trabalho possivelmente terá sido*” (EA); ii) a própria convicção/valores da pessoa, ou seja, a identificação com os objetivos do sindicalismo, exemplo: *“Não. Em termos das pessoas em si, não estou a ver aderirem a esse tipo de situação*” (EL); iii) o facto de estarem descontentes com as suas condições de trabalho e terem de recorrer aos sindicatos para os ajudar a resolver a sua situação: *“Se calhar foi o facto de estarem descontentes com as condições do trabalho e de quererem melhorar*” (EC); iv) o acesso a formações: *“Pelo que eu posso perceber, sindicalizara-se pelas formações (...)*” (EP); e, por último, v) o acesso a um seguro de saúde: *“Sim, existem muitos, devido ao seguro de saúde. Aliás na banca no geral devem ser quase todos sindicalizados*” (EF).

Por outro lado, tal como falámos anteriormente, alguns participantes apresentaram motivos para os outros jovens não se sindicalizarem e entre eles, podemos observar que o mais referido (frequência=4) foi o desinteresse dos mesmos no sindicalismo e nos seus objetivos, sendo que um participante referiu mesmo que esse desinteresse pode advir do facto de os sindicatos “serem antiquados”: *“porque acho que os sindicatos são uma associação um pouco antiquada, algo que não evoluiu*” (EJ). Dois outros participantes referiram que os jovens têm medo de ser sindicalizados, pela “imagem” que existe associada aos sindicatos: *“Julgo que a empresa não vê com bons olhos quem é sindicalizado, neste caso não se aplica tanto ao escritório porque talvez por ser uma empresa bastante estável e que não tem rotatividade em termos de escritório. No entanto dá para perceber, quem está na parte dos recursos humanos, quem vai passando por lá por entrevistas e é admitido, que não há uma simpatia por quem é sindicalizado*” (EH).

Por último, é de referir que dois entrevistados não conseguiram identificar motivos para os outros jovens não serem sindicalizados.

	Motivos	Frequência
Sindicalizados	Mais informação	6
	Influência de outros	1
	Convicção da própria pessoa	1
	Descontentamento com as condições de trabalho	1
	Formações	1
	Seguro de saúde	1
Não sindicalizados	Desinteresse	5
	Medo	2
	“Não sei”	2

Tabela 2 - Perceção dos motivos para ser/não ser sindicalizado

Relativamente à última categoria “**Chefia**”, a mesma diz respeito à possível reação da chefia na hipótese de os entrevistados serem sindicalizados, isto é, como é que os participantes acham que os seus chefes iriam reagir se eles fossem sindicalizados.

No sentido de melhor visualizar estes resultados, foi construído um gráfico árvore (Anexo I) que se encontra dividido em dois lados, constituídos pelas diversas respostas dos indivíduos. De um lado, podemos identificar respostas positivas, ou seja, respostas em que os participantes consideram que a reação das chefias seria positiva, na medida em que os iria tratar de igual forma sendo ou não sendo sindicalizados, por exemplo: “*Acho que iam reagir da mesma maneira*” (EG). Podemos ainda afirmar que este lado é o que apresenta maior número de respostas (N=13).

Do outro lado, e em menor número (N=7) podemos observar os indivíduos que consideram que a reação dos chefes não seria positiva se soubessem que eles se tornavam sindicalizados, tendo por base situações idênticas com outros colegas ou pela imagem que têm dos sindicatos, como por exemplo: “*Não sei... julgo que talvez não trabalhasse naquela empresa*” (EH).

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Capítulo IV - Interpretação dos Resultados

À luz da teoria é possível referir que os sindicatos constituem um dos pilares da nossa sociedade desde há muitos anos, contudo, com o passar do tempo, os valores, objetivos e as prioridades dos trabalhadores foram mudando (Waddington, 2014).

Com base no estudo efetuado, é possível verificar que esta ideia parece confirmar-se com os dados, uma vez que existem entrevistados que referem que um dos motivos para não serem sindicalizados é o facto de os sindicatos serem estruturas que se encontram desatualizadas face à realidade atual, como referiu o EI: *“Mas acho que os sindicatos, eu no meu entender eles puxam muito para coisas já um bocado desfasadas do dia-a-dia de hoje, que são muito antigas, não há nada que chame os jovens para isso”*.

Algo que é referido na literatura, como uma das razões que tem muita influência na decisão de se sindicalizar é o setor de atividade onde os trabalhadores se encontram, pelo que no setor público é frequente encontrar-se maior número de trabalhadores sindicalizados em comparação com o setor privado (Esteves, 2008).

Também nos dados recolhidos, foi possível confirmar esta tendência, uma vez que os entrevistados referem que os sindicatos têm maior importância e um papel superior no setor público, por exemplo, o EB afirma *“que a nível público existe muito mais a reivindicação e a manifestação, porque o privado, pelo menos, é a minha opinião, não defende muito os direitos dos trabalhadores”*. Também o EC reforça esta ideia dizendo que *“no privado as pessoas não se manifestam tanto, não sentem tanto a necessidade disso, porque se calhar a opinião delas não é tão ouvida”*.

Esta ideia de que no setor público faz mais sentido ser sindicalizado do que no setor privado, é reforçada por quase todos os entrevistados, argumentando que no setor privado existem as próprias regras e torna-se mais fácil comunicar com os superiores quando algo não está bem.

Contudo, embora seja algo que é referido na literatura e que se confirma com estes dados, este é um assunto que merece maior reflexão, pois se o principal objetivo de um sindicato é defender os interesses dos trabalhadores na procura de melhores condições e se o setor público é mais facilmente “controlado”, na medida em que as regras impostas têm de ser cumpridas, levanta-se a dúvida se não faria mais sentido os sindicatos atuarem nestas instituições privadas de forma a protegerem os trabalhadores e a criar igualdade para todos.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Se esta dúvida se levanta e reconhecido que isto faz sentido, é crucial compreender o que leva os trabalhadores a aderirem em menor número aos sindicatos no setor privado.

Desta forma, com base em outras respostas dos entrevistados, podemos apontar certos pontos que possam ser a causa deste facto, ou seja, podemos destacar que alguns entrevistados afirmam que não existem sindicatos na sua profissão, ou se existem têm tão pouco alcance que eles não os conhecem.

Outros entrevistados referem um ponto muito importante quando questionados “Qual seria a reação da chefia se fossem sindicalizados?”, sete entrevistados revelam que a reação dos seus chefes não seria muito positiva, havendo um entrevistado que afirma “*que talvez não trabalhasse naquela empresa.*”. Assim, parece existir uma relação entre a existência de “receio” das consequências ao ser sindicalizado em empresas privadas quando comparado com empresas públicas, onde a própria reação da chefia seria mais positiva, dado que os chefes também são sindicalizados. Este receio é explicado por um dos entrevistados que argumenta que no setor privado é mais fácil rescindir contrato do que no público.

Na literatura é referido que os jovens são os que mais se encontram sujeitos a contratos a termo e que, como tal, se encontram numa posição mais vulnerável face ao empregador, o que poderá conduzir a uma hesitação no momento de pensar em se sindicalizar (Estanque, 2002).

Nesta amostra de participantes, é possível verificar que a maioria (N=12) tem um contrato sem termo e os restantes (N=8) têm contrato a termo certo ou incerto e contrato de estágio. Sobre a influência que o tipo de contrato tem na sua decisão de não serem sindicalizados, na maioria dos casos não parece ser um dos motivos que os faça não sindicalizar. A literatura refere que o tipo de vínculo contratual é um dos fatores que condiciona a decisão de se sindicalizar (Estanque, 2002), contudo, nesta amostra este não parece ser o motivo que maior impacto tem na decisão. A maior parte dos entrevistados (N=14) revelou que este não é um motivo que tenha influência na sua decisão de não serem sindicalizados. Dos catorze, três deles têm contratos a termo e continuam a afirmar que este facto não tem influência na sua decisão.

Ainda assim, conseguimos constatar que existem seis participantes que dizem que o tipo de contrato influencia a sua decisão, sendo curioso que quatro deles têm contratos a termo, ou seja, quem tem contrato a termo, sente que isso é uma forma de vulnerabilidade e reconhece ser um dos motivos que os leva a não serem sindicalizados; quem tem contrato sem termo não considera que o tipo de contrato possa ser visto como o motivo, apenas dois participantes com contratos sem termo dizem que esta situação influencia, sendo que os participantes Q e R, dizem que “*influencia, porque não é estável*” ou “*influencia porque acabo por estar bem (...)*”, ou seja, neste caso, possivelmente

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens se tivessem noutra tipo de situação em que existisse maior instabilidade ou existissem problemas, esses seriam motivos para se aproximarem de um sindicato. É ainda importante destacar que um dos participantes (EL) tem um contrato de estágio e refere que o tipo de contrato influencia a sua decisão, na medida em que um contrato de longa duração garantiria maior estabilidade e maior segurança em expressar os seus descontentamentos e, por outro lado, a probabilidade de continuar muitos anos no mesmo sítio aumentaria a necessidade de ter um porta-voz.

Na revisão da literatura, existe um motivo apontado que se prende com o facto dos trabalhadores jovens se encontrarem mais concentrados em empregos precários em locais onde existe pouca ou nenhuma presença de sindicatos, sendo algo que diminuiu a possibilidade de adesão (Waddigton, 2014).

Relativamente a este ponto não conseguimos ter uma visão de confirmação ou não nesta amostra, contudo, a verdade, é que dois participantes revelam que não são sindicalizados devido há inexistência de sindicatos nas suas áreas. Se de facto existem sindicatos nestas áreas, estes terão provavelmente pouca expressão, porque os trabalhadores os desconhecem. De facto, é algo que os participantes apontam como uma necessidade, colocando a hipótese de, no caso de existirem sindicatos na sua área profissional, até poder fazer sentido sindicalizar-se.

De acordo com Pereira (2008) é possível verificar a existência de “elites”, ou seja, um grupo de trabalhadores com mais habilitações literárias e consequentemente com maior nível de conhecimento, não sentindo necessidade de recorrer a sindicatos para negociar as suas condições, pois eles próprios acreditam conseguir fazê-lo. Neste grupo de participantes, podemos afirmar que dezassete possuem curso superior, tendo apenas três o 12º ano. A este respeito, conseguimos relacionar este ponto com a importância que é atribuída aos sindicatos no papel de defesa e negociação. Sendo que onze participantes, consideram que os sindicatos são importantes, na sua maioria para a defesa dos direitos dos trabalhadores, dado que o conseguem fazer de outra forma que individualmente não seria possível, pois possuem informação que muitos trabalhadores não tem conhecimento. Destes onze, apenas três não possuem ensino superior, sendo que consideram uma mais-valia o papel dos sindicatos na defesa dos seus direitos.

Por outro lado, existem seis que revelam não atribuir importância aos sindicatos, sendo que um entrevistado até afirma “*não faz sentido, uma pessoa consegue-se defender sozinha*” (ED). Estes seis participantes, possuem todos habilitações ao nível do ensino superior, o que está de acordo com a literatura. Contudo, embora existam evidências nesta amostra que estão de acordo com a literatura, não parece ser o motivo com maior representação, dado que existem oito

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens indivíduos com o ensino superior que atribuem grande importância aos sindicatos, exatamente na ajuda da defesa dos seus direitos, por terem mais conhecimento nesse campo do que os mesmos.

Um dos grandes motivos que é referido na literatura diz respeito às atitudes e motivações dos próprios jovens, ou seja, é possível constatar que os mesmos detêm pouca informação sobre os sindicatos também porque não procuram informar-se (Pereira, 2008). Também nesta amostra de participantes, conseguimos verificar que a falta de informação e falta de interesse/identificação são dois dos motivos mais frequentemente reportados. Os entrevistados conseguem reconhecer que possuem pouca informação sobre os sindicatos, o que se torna um ponto de grande alerta, uma vez que este facto diminuiu fortemente as probabilidades de se aderir ao sindicalismo, pois, por norma, ninguém se envolve num movimento que desconhece e sem compreender as vantagens e desvantagens que trará para si. Se os jovens não têm conhecimento sobre os sindicatos, torna-se crucial compreender o porquê, por isso quando questionados sobre o baixo grau de conhecimento sobre este tema, onze jovens referem, alguns mais do que uma vez, que a falta de informação é uma lacuna que contribui para que os mesmos não se sintam atraídos a aderirem aos sindicatos.

É referido por eles que existe uma falha na comunicação, ou seja, apenas se ouve falar de sindicatos nos *media*, e é quando algo não está bem ou para falar sobre uma greve que está a decorrer, mas afirmam não existir comunicação para divulgação da sua existência, o que fazer para se poder aderir, dar a conhecer o que são, para que servem e o que podem oferecer aos trabalhadores. Um dos jovens entrevistados sente que os sindicatos não se encontram suficientemente próximos das pessoas para que novos elementos se sintam atraídos a aderirem.

Por outro lado, é apontado pelos jovens que existe uma grande falta de interesse do lado deles, quer face à adesão quer para procurarem mais informações sobre esta temática. Alguns referem falta de tempo, outros comodismo, mas verdadeiramente o que falta é interesse e motivação em aderirem, mas isto está muito associado a não terem informação que os faça despertar o seu interesse e que os leve a querer saber mais, sendo que uma grande parte nem conhece todas as medidas/ações que os sindicatos mobilizam. Quando questionados sobre as medidas que conhecem, existem dez referências a greves e nove referências a manifestações e protestos. Contudo, em relação às outras medidas praticadas pelos sindicatos existe muito pouco conhecimento, apenas existem quatro referências a formações e uma ao seguro de saúde, ou seja, os benefícios inerentes aos trabalhadores sindicalizados que podem melhorar a sua vida (seguro) ou carreira (formações). Portanto, a maioria dos participantes desconhece as medidas, o que os leva a não terem *a priori* uma visão das vantagens de se sindicalizarem, acabando por simplesmente não aderirem.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

À luz da teoria, é possível mencionar que a existência do pagamento de cotas é um motivo que afasta os jovens dos sindicatos, por os mesmos não estarem dispostos a pagar, dado que os benefícios podem, na sua perspetiva, não compensar os custos (Portugal, 2013). Contudo, este parece ser um motivo com pouca influência nos participantes, pois são vários os participantes que referem o pagamento de cotas não teria grande impacto no orçamento, até porque a ideia que têm são que as pessoas que têm menos rendimentos serão as que são mais sindicalizadas, por irem procurar ajuda na melhoria das suas condições. Apenas existe um entrevistado (EC) que afirma que isso teve alguma influência na sua decisão, porque como esteve a *part-time*, recebia menos, logo era mais uma despesa que acrescia. No entanto, é importante referir que, atualmente, se encontra a *full-time* e continua a não ser sindicalizado, o que nos leva a concluir que apesar de poder ter algum impacto na sua decisão, não será o principal fator.

Quando se fala de sindicalismo, associa-se, geralmente, um conjunto de benefícios inerentes aos trabalhadores devido à sua pertença a um sindicato. Alguns benefícios são exclusivos dos trabalhadores sindicalizados, outros acabam por ser extensíveis a todos os trabalhadores (Portugal, 2013). A este respeito, um dos indivíduos entrevistados revela que a maioria dos seus colegas são sindicalizados devido ao seguro de saúde, mas que isso não teve influência na sua decisão por já possuir outro seguro igualmente vantajoso. Por exemplo, o EA passou recentemente por uma situação em que um benefício foi dado automaticamente a todos os trabalhadores sindicalizados, no entanto, era extensível a todos os outros mas não diretamente, requeria uma carta a pedir esse benefício. Esta situação levou o participante a considerar sindicalizar-se, mas como depois obteve o seu pedido deferido acabou por não o fazer, o que significa que alguns jovens ponderam a decisão de se sindicalizar com base nos benefícios que podem vir a ser atribuídos, contudo, como grande parte dos benefícios até podem ser desbloqueados pelos sindicatos para todos os trabalhadores, eles não consideram relevante aderir aos sindicatos. Parece haver alguma dificuldade em percecionar a pertença sindical como algo coletivo, e uma tendência para se focarem nas vantagens individuais.

Ainda de acordo com a literatura, o conceito de sindicalismo surge frequentemente associado à política, não só no presente, como no início da sua história, tal como defende Costa (2011), referindo que, no passado, os sindicatos desenvolveram alianças com partidos políticos que ainda hoje podem existir. No entanto, na própria documentação interna das diferentes confederações sindicais, estas apresentam-se como organizações independentes do Estado ou de partidos políticos (CGTP, 2019).

Na recolha dos dados da presente dissertação, conseguimos ver que os participantes se encontram divididos em relação a esta associação à política. Existem dez participantes que

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens consideram haver uma associação entre os partidos políticos e os sindicatos, na medida em que sentem que os sindicatos seguem os ideais políticos, ou seja, atuam conforme os partidos a que estão associados e que isso influencia negativamente a sua decisão de ser sindicalizado. E outros nove participantes afirmam que se esta associação existir, ela não é o motivo de não serem sindicalizados.

Um outro motivo que é apontado por três participantes e que não é referido na literatura, diz respeito à imagem que se encontra associada aos sindicatos, ou seja, na opinião dos participantes, as empresas têm uma imagem negativa dos sindicatos, afirmando que quem é sindicalizado muitas vezes perde algumas oportunidades dentro de certas empresas, tendo um dos participantes dado até o exemplo da sua própria empresa, na qual se questiona (refira-se ilegalmente) em contexto de entrevista se a pessoa é sindicalizada, acabando por muitas vezes ser excluída do processo, isto porque automaticamente esse indivíduo é associado a protestos e greves, pensando-se que será mais difícil gerir aquele trabalhador. Isto constitui uma ilegalidade, pois ser sindicalizado não pode ser motivo de discriminação, contudo, a verdade é que ainda existe em algumas pessoas a ideia de que os sindicatos só fazem greve e que são vistos como um “travão da sociedade”. Embora este ponto só seja referido por três participantes, é algo que é extremamente importante, porque constitui um motivo que leva a que alguns jovens não sejam sindicalizados, por medo das consequências e é algo que poderá constituir “tabu”, não sendo abertamente debatido nos contextos de trabalho nem surgindo referido na literatura.

Outro motivo que é apontado por nove participantes está relacionado com a inexistência de problemas, ou seja, os participantes referem que um dos motivos que os leva a não se sindicalizar é o facto de ainda não terem tido nenhum problema, não terem passado por nenhuma situação ou conflito em que sentissem necessidade de recorrer aos sindicatos para os ajudarem. Assim, podemos dizer que a ideia que os jovens participantes têm é que só quando há algum problema é que as pessoas se sindicalizam, ou seja, numa ótica de resolução de um problema, em vez de uma ótica de prevenção de problemas, de defesa coletiva e de equilíbrio de poderes na sociedade. Este é também um motivo que não vem referido na literatura, no entanto, e pelo menos nesta amostra, podemos afirmar que se trata de um elemento influenciador da decisão, já que os mesmos talvez só façam intenções de se sindicalizar quando surgirem problemas no seu local de trabalho.

Quanto à perceção que os participantes têm em relação aos seus colegas jovens sobre serem ou não sindicalizados, onze dos participantes referem não existirem jovens sindicalizados na sua empresa, cinco afirmam que se existirem são muito poucos, e apenas três participantes afirmam existir muitos. Podemos, por isso, concluir que dezasseis participantes têm a perceção de que, nas

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens
suas empresas, a maioria dos jovens não são sindicalizados, sendo que apontam dois grandes motivos para isso acontecer: a falta de interesse dos outros jovens (que é também um dos grandes motivos reportados pelos próprios participantes); e o medo das consequências de serem sindicalizados, que, embora não seja o motivo apresentado com maior peso nesta amostra para justificar a sua própria decisão, acaba por ser mais referido quando a pergunta é sobre os “outros jovens” (o que reforça a ideia do “tabu” e da dificuldade em assumir e debater este tópico).

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Conclusão

Em suma, a diminuição das taxas de sindicalização junto da população trabalhadora mais jovem tem sido uma preocupação nos dias de hoje, tendo motivado a realização deste estudo, no sentido de identificar e compreender que motivos levam os jovens a não aderirem aos sindicatos.

Desta forma, podemos destacar a riqueza que a análise qualitativa permitiu, ao nível de uma compreensão mais profunda e detalhada sobre os motivos apontados pelos jovens e o conhecimento que tinham desta temática.

Deste estudo, a primeira conclusão a que podemos chegar, e que revela alguma preocupação, está relacionada com a falta de conhecimento que os jovens possuem sobre o sindicalismo, não só sobre a sua definição, como o seu papel e as suas medidas de atuação. Este estudo permitiu-nos dar maior visibilidade a esta realidade, constatando o baixo nível de conhecimento que existe sobre este fenómeno entre os jovens participantes. Aliás, este surge como um dos principais motivos apontados pelos jovens para não aderirem ao sindicalismo, alegando quer a falta de informação quer a falta de interesse.

Este estudo revelou ainda outros dois motivos muito importantes que parecem levar os jovens a não se sindicalizar: i) a imagem negativa que existe associada aos sindicatos, não só do lado dos próprios jovens (os sindicatos são associados a greves e manifestações e os trabalhadores nem sempre se revêm nestas ações e formas de luta), quer pelas entidades patronais (para quem o trabalhador sindicalizado é frequentemente sinónimo de problemas); ii) e o facto de esta imagem negativa conduzir a que muitos jovens tenham receio das consequências da sindicalização e, de facto, não se sindicalizem por medo de represálias ou perda de oportunidades na sua carreira.

Se a distinção entre setor público e setor privado vinha referido na literatura como um dos motivos, com este estudo veio-se comprovar que realmente os jovens sentem que no setor privado não há necessidade de ser sindicalizado, não só porque a comunicação flui mais facilmente na elaboração de algum pedido, como mais uma vez, pelo medo, de no setor privado, ser mais fácil despedir um colaborador, acabando, deste modo, por não aderirem aos sindicatos.

Contudo, uma das reflexões mais importantes a retirar deste estudo, é que uma grande parte dos participantes (N=15), embora neste momento não seja sindicalizada, ponderam vir a sindicalizar-se se existirem mudanças que os façam sentir-se atraídos pelos sindicatos. Este resultado é interessante, pois introduz aqui a possibilidade de reverter a diminuição das taxas de sindicalização.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Neste sentido, esta dissertação pode ter, para além do contributo académico de ajudar a compreender o fenómeno em estudo, um contributo prático e social, identificando pistas essenciais para a produção de medidas que os sindicatos poderão utilizar de forma a atrair os trabalhadores mais jovens a aderirem.

À luz da teoria (Noronha, 1993) e com base nas próprias medidas que foram propostas pelos participantes, podemos dizer que será necessário captar a atenção dos trabalhadores de diferentes setores de atividade, ao mesmo tempo que se continua a conquistar o público alvo atual, oferecendo novos serviços, tais como formação, seguros e parcerias. Por outro, será talvez estratégico tornar as estruturas sindicais menos partidárias, reduzindo a perceção negativa que muitos trabalhadores têm da politização dos sindicatos.

No campo das coligações e alianças será fundamental deixar de existir uma “luta” entre sindicatos, ou seja, torna-se necessário ultrapassar fissuras ideológicas entre sindicatos e as próprias confederações (UGT e a CGTP), criando eventualmente uma plataforma sindical comum, englobando também o sindicalismo independente (Noronha, 1993).

De acordo com os resultados, é fundamental que exista uma mudança na linguagem dos sindicatos, uma transição de uma abordagem mais “combativa”, para mais “conciliadora”, ou seja, os sindicatos devem adotar uma política de responsabilidade ao invés de uma política, muitas vezes, puramente reivindicativa, trocando as exigências constantes pela combinação entre reivindicação, negociação e parceria. Ainda no âmbito das empresa e locais de trabalho, é fundamental que existam campanhas de sensibilização para a sindicalização, dando a conhecer os sindicatos como um apoio para os trabalhadores.

Por fim, no sentido de chegar a todos e com o intuito de renovar a imagem dos sindicatos, deve-se recorrer aos media não só para evidenciar os resultados das ações de greve ou manifestações, mas, e sobretudo, para mostrar a atualização dos ideais sindicais, dando a conhecer algumas medidas inovadoras, os esforços de negociação com as entidades patronais tantas vezes ignorados, entre outros (Noronha, 1993).

Para que estas mudanças resultem e produzam resultados positivos será necessário um investimento por parte dos sindicatos e um aumento das suas capacidades de elasticidade estratégica, pró-atividade, antecipação e abertura.

Como limitações deste estudo, podemos começar por referir a presente amostra, dado que a mesma não pode ser considerada representativa da população, como tal os resultados encontrados não podem ser generalizados para outros indivíduos ou contextos. Contudo, de acordo com Bryman (2008), o verdadeiro intuito de um estudo desta natureza não é generalizar para a população, mas

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens
sim contribuir para a teoria. Sendo que foram envolvidos participantes de diferentes setores e com diferentes profissões, seria interessante replicar o estudo englobando um maior número de participantes de outros contextos profissionais.

Uma das principais limitações deste estudo foi a profunda falta de conhecimento que existe sobre este tema entre os participantes, o que limitou o aprofundamento de algumas questões em determinados casos, por incapacidade de resposta dos próprios participantes.

Também a falta de literatura que ainda existe sobre este tema, especialmente no que diz respeito à relação entre sindicalismo e jovens, limitou alguns pontos do estudo, uma vez que é uma relação ainda pouco estudada e com pouca informação.

Com isto, sendo esta uma das preocupações da atualidade, seria interessante aprofundar o estudo com a realização de estudos longitudinais ou novos projetos, de forma a aprofundar a compreensão dos motivos dos jovens não aderirem ao sindicatos, permitindo a continuidade do diagnóstico destes motivos, bem como o desenvolvimento de projetos numa ótica de identificar medidas e ajudar os sindicatos a encontrarem soluções que possam inverter a diminuição das taxas de sindicalização.

Por fim, podemos concluir que os resultados do estudo formam um contributo para aumentar o conhecimento sobre esta temática, bem como uma sensibilização para os jovens e sindicatos sobre a sua atuação futura face a este tema.

Fontes

- (2015) *Código do Trabalho*, Coimbra, Edições Almedina.
- (2016) *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Lisboa, Ministério do trabalho, solidariedade e segurança social.
- (2018) *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Lisboa, Ministério do trabalho, solidariedade e segurança social.

Sitografia

- CGTP. Consultado a 19 de junho de 2019 de: <http://www.cgtp.pt>
- UGT. Consultado a 19 de junho de 2019 de: <https://www.ugt.pt>
- USI. Consultado a 19 de junho de 2019 de: <http://www.usi.pt>

Bibliografia

- Almeida, António José (2012), “O que esperam os trabalhadores dos Sindicatos?: Entre Militantes e Clientes”, Manuel Araújo e Dora Martins, *Investigação e Intervenção em Recursos Humanos 2011*, Porto, Edições Politema;
- Bardin, Laurence (2009). *Análise de conteúdo*, Lisboa, Edições 70;
- Berg, Bruce (1998), *Qualitative research methods for social sciences*, Boston, Allyn and Bacon.
- Borges, Altamiro (2006), *Origem e papel dos sindicatos*, Modulo do curso centralizado de formação política, Brasília, CONTAG;
- Bryman, Alan (2008), *Social Research Methods*, Oxford, Oxford University Press;
- Castanheira, José (1985), “ Os sindicatos e a vida política”, *Análise Social*, vol. XXI, pp.801-818;
- Cerdeira, M^a da Conceição (2004), *Dinâmicas de transformação das relações laborais em Portugal*, Lisboa, MAET/DGERT;
- Conde, Idalina (1990), “Identidade nacional e social dos jovens”, *Análise social*, vol XXV, pp. 675-693;
- Costa, Hermes Augusto (2011), “Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas”, *O Sindicalismo português e a novas questão social: Crise ou renovação?*, pp. 13-48
- Costa, Hermes Augusto (2011), “O sindicalismo contemporâneo entre as tipologias e as formas de ação” *Estudos Sociológicos*, 16 (31), pp. 447-474
- Dornelas, António (2009) “Relações Laborais na Empresa”, *Trabalho e relações laborais*;
- Estanque, Elísio e António Ferreira (2002), “Transformações no mundo laboral e novos desafios do sindicalismo português”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, pp. 151-188;
- Esteves, Manuel (2018), “ A bomba atómica sindical”, *Jornal de negócios*, (online). Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/visto-por-dentro/manuel-esteves/detalhe/a-bomba-atmica-sindical>

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

- Farber, Henry (2001), “Notes on the Economics of Labour Unions”, *Princeton University-working paper*, 452;
- Flick, Uwe (2005), *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*, Lisboa, Monitor;
- Freiria, Bianca, *et al* (2016), “A relação da geração Y com o mercado de trabalho na atualidade”, *Revista Científica Electrónica Estácio*, 8 (8), pp.20-30. Disponível em: <http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista8/2.pdf>;
- Gallagher, Daniel e George Strauss (2001), “Union membership attitudes and participation”, *IRLE*, 29-91;
- Hirschman, Albert (1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Harvard University Press;
- Hyman, Richard (2002), “The future of unions”, *Just Labour*, 1, pp. 7-15;
- Johnson, Burke e Anthony Onwuegbuzie (2004). Mixed methods research: a research paradigm whose time has come, *Educational Researcher*, 33 (7), pp. 14-26.
- Ketele, Jean-Marie e Xavier Roegiers (1999). *Metodologia da recolha de dados: fundamentos dos métodos de observação, de questionários, de entrevistas e de estudo de documentos*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Krippendorff, Klaus (1990): *Metodología del análisis de contenido. Teoría y Práctica*, Barcelona, Paidós Ibérica;
- Kupperschmidt, Betty (2000), “Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management”, *The health care manager*, 19, pp. 65-76;
- Lessard-Hébert, Michelle, Gabriel Goyette e Gérald Boutin (1994). *Investigação Qualitativa: fundamentos e práticas*, Lisboa, Instituto Piaget
- Lester, *et al* (2012), “Actual Versus Perceived Generational Differences at Work: An Empirical Examination”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(3), pp. 341–354;
- Mateus, Cátia (2017), “ Millennials, os profissionais que nem os bons salários não conseguem segurar”, *Expresso Emprego*, Online. Disponível em: <http://expressoemprego.pt/noticias/a-geracao-inconformada-que-mudou-o-trabalho/4371>;
- Morissette, René, *et al* (2005), “Diverging trends in unionization”, *Statistics Canada*;

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

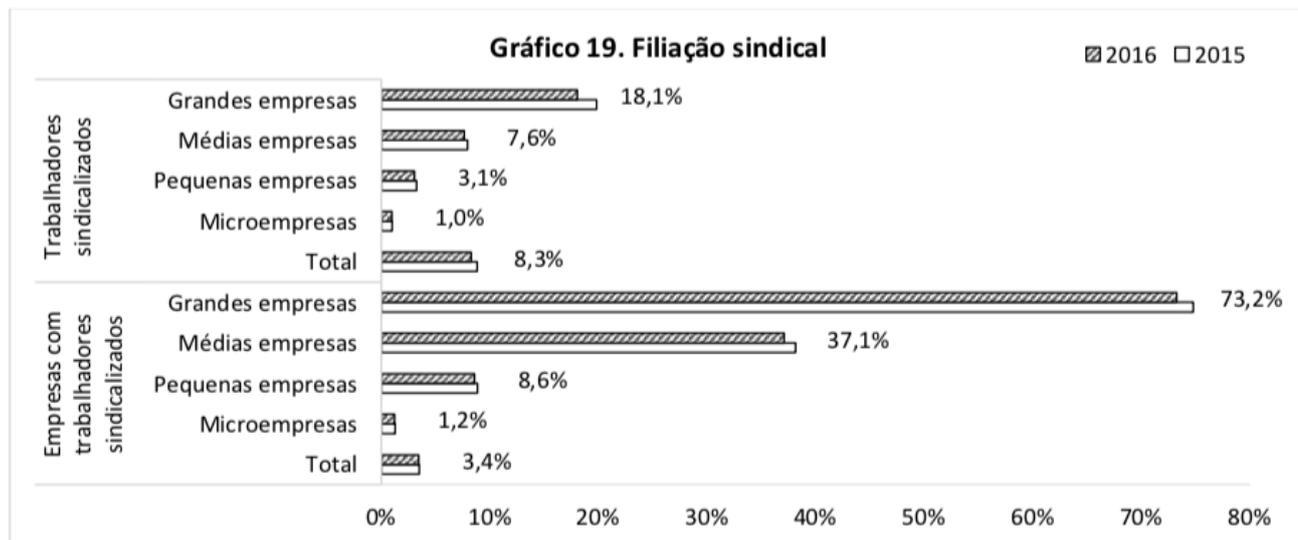
- Noronha, Mário (1993), *Sindicalismo Que Futuro?*, Lisboa, Clássica Editora;
- Pereira, Irina Bettencourt e Ana Isabel Figueiredo (2008), “Transições e Metamorfoses: Um contributo para o debate sobre os desafios do Sindicalismo no contexto das globalizações”, *Economia Global e Gestão*, V.13 (2);
- Parry, Emma e Peter Urwin (2011), “Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence”, *International Journal of Management Reviews*, 13, pp. 79–96;
- Perry, Elissa, Frank Golom e Jean A. McCarthy (2015), “Generational Differences: Let's Not Throw the Baby Boomer Out With the Bathwater”, *Industrial and Organizational Psychology*, 8 (3), pp. 376 - 382;
- Polach, J. (2007). “Managing an age diverse workforce”, *Summarised in MIT Sloan Management Review*, 48, pp. 9;
- Portugal, Pedro e Hugo Vilares (2013), “Sobre os Sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical”, “Banco de Portugal, *Boletim Económico*, Lisboa, Departamento de Estudos Económicos;
- Proença, José (2006) “O Sindicalismo em Portugal na era da globalização”, *Clube Lusitânia*, (online). Disponível em <http://www.sindefer.pt/osindicalismoempportugal.pdf>;
- Rebelo, José e Rui Brites (2012), *A comunicação Sindical da CGTP-IN*, Projeto do Departamento de Comunicação da CGTP-IN, Lisboa, CGTP-IN;
- Ribeiro, Vera (2013), *Sindicalismo em Portugal: limites e desafios*, Relatório de Estágio de Estudos em Sociologia, Porto, Faculdade de Letras - Universidade do Porto;
- Rhodes, Susan (1983). “Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis” *Psychological Bulletin*, 93(2), pp. 328-367. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.93.2.328>
- Strauss, William e Neil Howe (1991), “Generations”, *NY: Harper Perennial*, pp. 318. Disponível em: <http://www.lifecourse.com/>.
- Tendeiro, Catarina (2016), “A geração milenar nas empresas”, *Human Resources*. Disponível em: <https://hrportugal.pt/a-geracao-milenar-nas-empresas/>;
- Vala, Jorge (2005), *A análise de conteúdo* In A. S. Silva, e J. M. Pinto, Metodologia das ciências sociais (pp. 101-128), Porto, Edições Afrontamento.
- Vanderstoep, Scott, e Johnston, Deidre (2009). *Research methods for everyday life - blending qualitative and quantitative approaches*, San Francisco, Jossey-Bass.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

- Waddington, Jeremy (2014), “Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times”, *European Journal of Industrial Relations*, 10;
- Yin, Robert (2011). *Qualitative research from start to finish*, New York, The Guilford Press. .

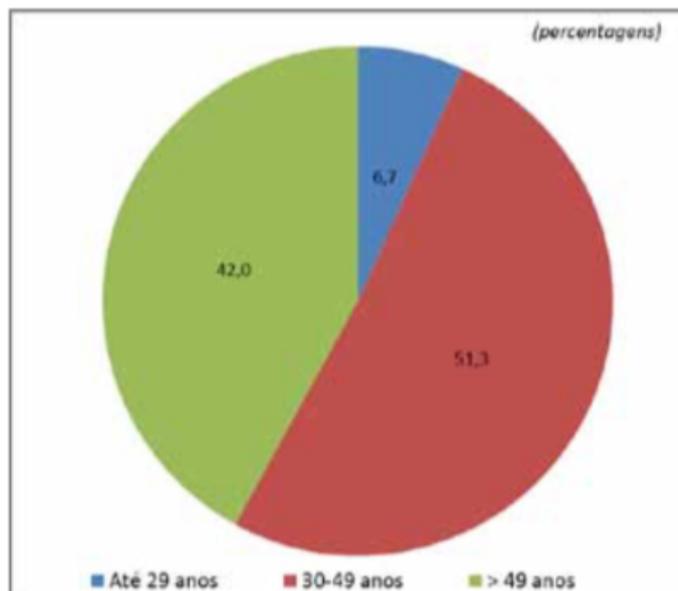
Anexos

Anexo A: Gráfico sobre a Filiação Sindical (Livro verde, 2016)



Fonte: GEP-MTSSS, Quadros de Pessoal.

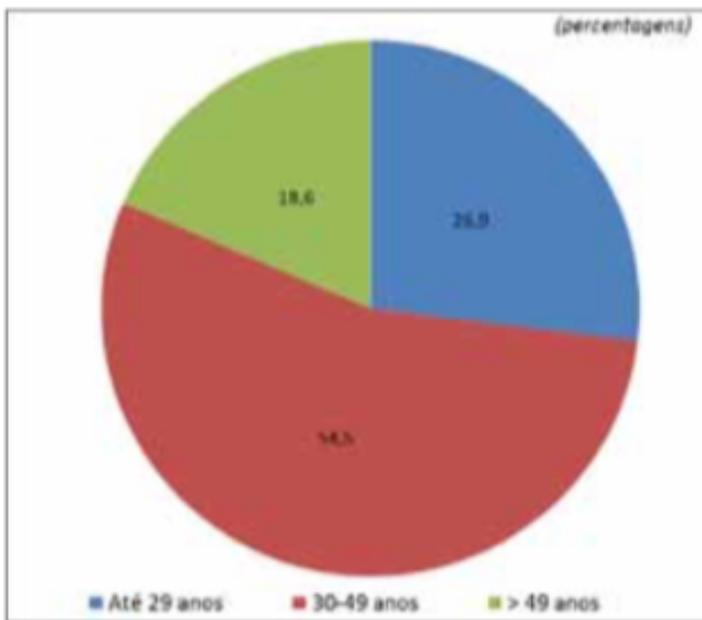
Anexo B: Gráfico sobre a percentagem de sindicalizados por faixa etária (Rebelo, 2012)



Fonte: Sondagem CGTP-IN|Marktest, Dezembro 2010

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Anexo C: Gráfico sobre a percentagem de pessoas nunca sindicalizadas por faixa etária (Rebello, 2012)



Fonte: Sondagem CGTP-IN/Marktest, Dezembro 2010

Anexo D: Guião da Entrevista

Introdução:

Bom dia/ Boa tarde. Antes de mais, muito obrigada por ter aceite participar nesta entrevista, o meu nome é Beatriz Cid e estou, atualmente, a frequentar o segundo ano do mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos no ISCTE. No âmbito do mestrado, estou a desenvolver a minha dissertação focada nos motivos da diminuição do Sindicalismo dos Jovens, sendo meu objetivo identificar e compreender esses motivos. É neste sentido que as suas opiniões e ideias são cruciais para o meu estudo.

Em primeiro lugar, gostaria de pedir a sua autorização para gravar a entrevista, sendo que o conteúdo da nossa conversa apenas será aplicado no âmbito deste estudo e o seu nome permanecerá anónimo.

Em segundo lugar, vou dar-lhe um documento de consentimento informado, peço-lhe que leia e assine. Em qualquer momento e por qualquer motivo tem o direito de desistir da nossa conversa.

Alguma questão ou dúvida? Vamos iniciar a nossa entrevista.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

1º parte:

1. Idade
2. Qual a sua profissão?
3. Qual o setor de atividade da empresa onde trabalha atualmente?
4. Há quanto tempo trabalha?
5. Qual a sua situação contratual com a empresa onde trabalha?
6. Fale-me um pouco do seu percurso profissional.

2º parte:

1. O/A _____ (nome) é sindicalizado?
2. O que considera ser o sindicalismo?
3. Quando se fala de sindicalismo, qual a primeira palavra que associa?
4. Qual o seu grau de informação sobre os sindicatos?
5. Que sindicatos conhece?
6. Qual o nível de importância que atribui ao sindicalismo?
7. Como avalia as iniciativas dos sindicatos?
8. Que medidas/iniciativas considera que seriam importantes os sindicatos tomarem?
9. Já alguma vez pensou em sindicalizar-se?
10. Que motivos o levam a não ser sindicalizado?
11. Considera que se existem mudanças/atualizações nos sindicatos, poderia sindicalizar-se?
12. Que mudanças proponha?
13. Sabe se existem muitos colaboradores jovens sindicalizados na sua empresa? Mais ou menos quantos existem?
14. Se fosse sindicalizado, como acha que os seus chefes iriam reagir?

Final:

Muito bem, damos assim por terminada a nossa entrevista. Mais uma vez, muito obrigada pela sua disponibilidade, todas as suas respostas foram importantes. Alguma dúvida ou questão que tenha ficado? Algo que queira acrescentar ou alguma sugestão a fazer?

Sendo assim muito obrigada e qualquer questão tem os meus contactos.

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Anexo E: Dicionário de Categorias

Categoria	Sub - Categoria	Código	Definição	Exemplo
Sindicalismo - Os sindicatos podem ser definidos como uma coligação de trabalhadores que tem como principal objetivo negociar a partilha de rendas económicas com os empregadores (Hirschman, 1970)	1ª palavra que se associa	SPA	Quando se fala de sindicalismo, o que se pensa num primeiro momento.	“Sindicato”
	Perceção	SPE	O que consideram ser a sua definição de sindicalismo	“Para mim o sindicalismo é uma associação que defende os direitos dos trabalhadores”
	Grau de conhecimento	SGC	Grau de informação que possuem sobre esta temática.	“Olha o meu grau é básico, se for numa escala de 1 a 10, se calhar é 2 possivelmente.”
Importância do Sindicalismo	Importância	IMS	Através do sindicalismo é possível a defesa das condições dos trabalhadores ou apoio necessário na resolução de algum problema pessoal ou coletivo de teor laboral (Ribeiro, 2013)	“É assim, o sindicato acho que é sempre importante, como já referi anteriormente é uma associação que defende os direitos dos trabalhadores.”
	Iniciativas/ Medidas que se conhecem	IMC	Atividades que são postas em prática pelos sindicatos	“É assim, daquilo que eu conheço, as poucas iniciativas neste momento, quando convocam greves, é uma das iniciativas, que são das pouca que eu conheço para mobilizar e acho que também não é muito divulgado, só a nível interno, a nível externo isso não passa muito cá para fora.”
	Iniciativas/ Medidas propostas	IMP	Atividades que consideram ser importantes os sindicatos tomarem	“Eu acho que a nível da comunicação. Portanto acho que se deveriam deslocar aos locais e falar mais abertamente sobre o assunto e não só terem uma plataforma online onde têm as condições e onde nós nos podemos informar. Acho que a comunicação a nível pessoal seria importante.”
Motivos	Contratuais	MCO	Motivos associados ao tipo de contrato de trabalho, sendo que o ordenamento jurídico português prevê diversos vínculos laborais (Livro verde, 2018)	“Eu penso que não, que seja contrato indeterminado seja a tempo inteiro, não me influenciava em nada ser sindicalizada ou não.”

Categoria	Sub - Categoria	Código	Definição	Exemplo
	Setor de atividade	MSA	Motivos associados ao setor de atividade onde os trabalhadores estão inseridos, bem como o facto de se tratar do setor público/privado (Esteves, 2018)	“É assim: o facto de estar inserida neste sector tem um bocadinho de impacto, até há uns tempos atrás até falei com os meus colegas, porque a nível de questões sociais e dentro da própria instituição é mais fácil sendo sindicalizado, conseguir alcançar algum objetivo do que não sendo.”
	Falta de informação	MFI	Escassez de informação sobre o sindicalismo	“(…) mas também não há grande informação à cerca dos sindicatos, o que eu tenho de informação, também se deve a muitos colegas serem sindicalizados e muitas das vezes falamos sobre o assunto, neste momento ainda não tenho muita informação à cerca do tema, por isso também o facto de não o ser.”
	Falta de interesse/ identificação	MIN	Pouca curiosidade na procura de informação sobre o sindicalismo (Pereira, 2008)	"Eu não me dediquei muito à pesquisa deste tema (...)."
	Conotações políticas associadas	MCP	Associação entre partidos políticos e sindicatos (Costa, 2011)	“O que às vezes me deixa aqui um pouco a desejar, é que estas associações tem por traz estruturas partidárias, e muitas das vezes em vez de defenderem os direitos dos trabalhadores, vão atrás de ideais políticos. Pronto essa é a minha opinião à cerca disso.”
	Influência dos amigos/familiares	MIA	Intervenção das atitudes dos amigos e familiares nas suas decisões	“Influenciaram sim. Para já apresentaram-me algumas vantagens de o serem em relação aquilo que eu não tinha conhecimento.”
	Financeiros	MFN	Motivos associados às condições económicas	“Era mais a nível de rendimentos, os meus rendimentos também eram poucos (...)” “A nível remuneratório é sempre uma despesa que se tem, e como eu estava só a Part-time isso também influenciava.” “Lá está isso é mais uma vantagem no publico porque depois o vencimento também é um bocadinho melhor, já seria algo a ponderar.”

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Categoria	Sub - Categoria	Código	Definição	Exemplo
Decisão de sindicalizar	Se já tinham pensado	DPP	Situações onde já se tinha equacionado sindicalizar	“Olha já. Já pensei porque dentro do meu caso, agora à bem pouco tempo, a questão das 35 horas semanais, que o governo nos tinha dado autorização para avançar, viemos a constatar que quem era sindicalizado, passava diretamente . Quem não era tinha de fazer uma carta ao conselho de administração, a pedir e a falar sobre o contrato que tinha e então nessa altura eu pensei em sindicalizar-me.”
	Se pensam ser	DPF	Ponderar a decisão de adesão aos sindicatos	“Sim, claro que sim, sem duvida.”
	Mudanças propostas	DMP	Alterações que se consideram importantes serem realizadas	“Para já a comunicação. Temos de ser nós a dirigir-nos a uma plataforma para nos informar-mos mas deviam de ser eles a ir ao local de trabalho e informarem-nos sobre essas mesmas condições, porque acho que a falta de informação também pesa aqui muito na decisão de ser ou não ser sindicalizada. E por isso que cada vez mais as pessoas se estão a abstrair de ser, esta é a minha opinião.”
Outros jovens	Perceção dos seus motivos	PMJ	Na visão dos participantes, que motivos consideram que levam os outros jovens a não aderirem aos sindicatos	“Se calhar porque tiveram mais informação à cerca deste tema do que eu propriamente tive, acho eu.”
	Nº de jovens	NJO	Percentagem/ quantidade de trabalhadores jovens sindicalizados	“Acho que eu tenha conhecimento são pouquinhos”
Chefia	-	CHE	Reação da chefia face às decisões de sindicalização	“A nível do trato acho que não influenciaria em nada.”

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Anexo F: Tabela de frequências

Categorias	Sub-categorias	Entrevistado A	Entrevistado B	Entrevistado C	Entrevistado D	Entrevistado E	Entrevistado F	Entrevistado G
Sindicalismo	1ª palavra que se associa	1	1	1	1	1	1	1
	Perceção	1	1	1	1	1	1	1
	Grau de conhecimento	1	1	1	1	1	1	1
Importância do Sindicalismo	Importância	1	1	1	2	1	3	2
	Iniciativas/Medidas que se conhecem	1	1	1	1	1	2	1
	Iniciativas/Medidas propostas	1	2	1	1	2	2	1
Motivos	Contratuais	1	1	1	0	1	1	1
	Sector de atividade	1	2	2	1	2	0	1
	Falta de informação	1	1	2	3	2	0	0
	Falta de interesse/identificação	3	3	0	1	1	2	2
	Conotações políticas associadas	4	1	2	1	1	2	0
	Influência dos amigos/familiares	1	1	0	2	1	0	0
	Financeiros	1	1	3	0	1	0	1
	Inexistência de problemas	0	0	1	1	0	0	1
	Conotações negativas associadas	0	0	0	0	0	0	0
	Não existe	0	0	0	0	0	0	0
	Decisão de sindicalizar	Se já tinham pensado	1	1	1	1	1	2
Se pensam ser		1	1	1	1	1	1	1
Mudanças propostas		1	1	1	1	1	1	1
Outros jovens	Perceção dos seus motivos	2	1	1	1	1	2	1
	Nº de jovens	1	1	2	1	1	1	1
Chefia	-	1	1	1	1	1	0	1

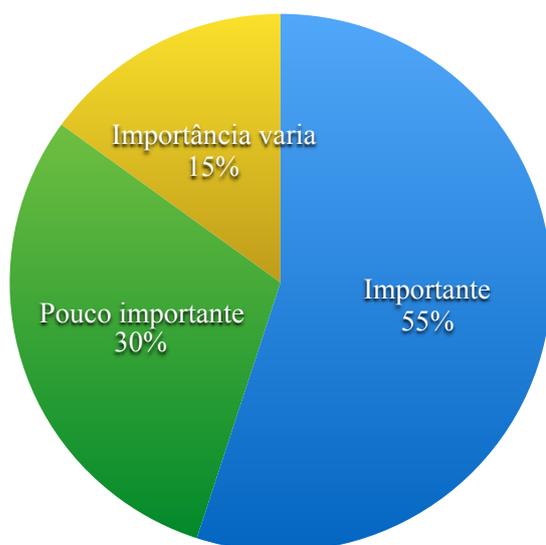
Categorias	Entrevistado Q	Entrevistado R	Entrevistado S	Entrevistado T	Entrevistado U	Total
Sindicalismo	1	1	1	1	1	20
	1	1	1	1	1	20
	1	1	1	1		19
Importância do Sindicalismo	1	1	1	1	1	28
	1	1	1	1	2	22
	1	2	1	1	1	26
Motivos	1	1	1	1	2	19
	5	1	3	1	1	30
	1	0	0	0	0	20
	2	3	0	0	2	29
	1	1	1	1	1	27
	1	1	1	1	1	14
	1	1	1	1	1	18
	1	2	1	2	1	13
	0	0	0	0	0	4
	1	0	0	0	0	2
	Decisão de sindicalizar	1	1	1	1	1
1		1	1	1	1	20
1		1	1	1	0	22
Outros jovens	1	0	1	0	0	19
	1	1	1	1	1	20
Chefia	1	1	1	1	1	19

Sindicalismo: Um contributo para a compreensão da sua diminuição junto dos trabalhadores mais jovens

Categorias	Entrevistado H	Entrevistado I	Entrevistado J	Entrevistado L	Entrevistado M	Entrevistado N	Entrevistado O	Entrevistado P
Sindicalismo	1	1	1	1	1	1	1	1
	1	1	1	1	1	1	1	1
	1	1	1	1	1	1	1	1
Importância do Sindicalismo	1	1	1	2	1	1	3	2
	1	1	1	1	1	1	1	1
	1	1	1	2	2	1	1	1
Motivos	1	1	0	2	1	1	1	0
	2	1	0	2	1	1	3	0
	0	1	0	1	4	1	0	3
	1	2	1	1	2	2	1	0
	1	2	1	1	1	2	2	1
	1	0	0	1	1	0	1	0
	1	1	1	1	1	0	1	0
	3	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	2	0	0	0	0	1
	0	0	1	0	0	0	0	0
Decisão de sindicalizar	1	1	1	1	1	1	1	0
	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	1	1	2	1	1	1	2
Outros jovens	1	1	1	1	1	1	1	1
	0	1	1	1	1	1	1	1
Chefia	1	1	1	1	1	1	1	1

Anexo G: Gráfico - Importância atribuída ao Sindicalismo

● Importante ● Pouco importante ● Importância varia

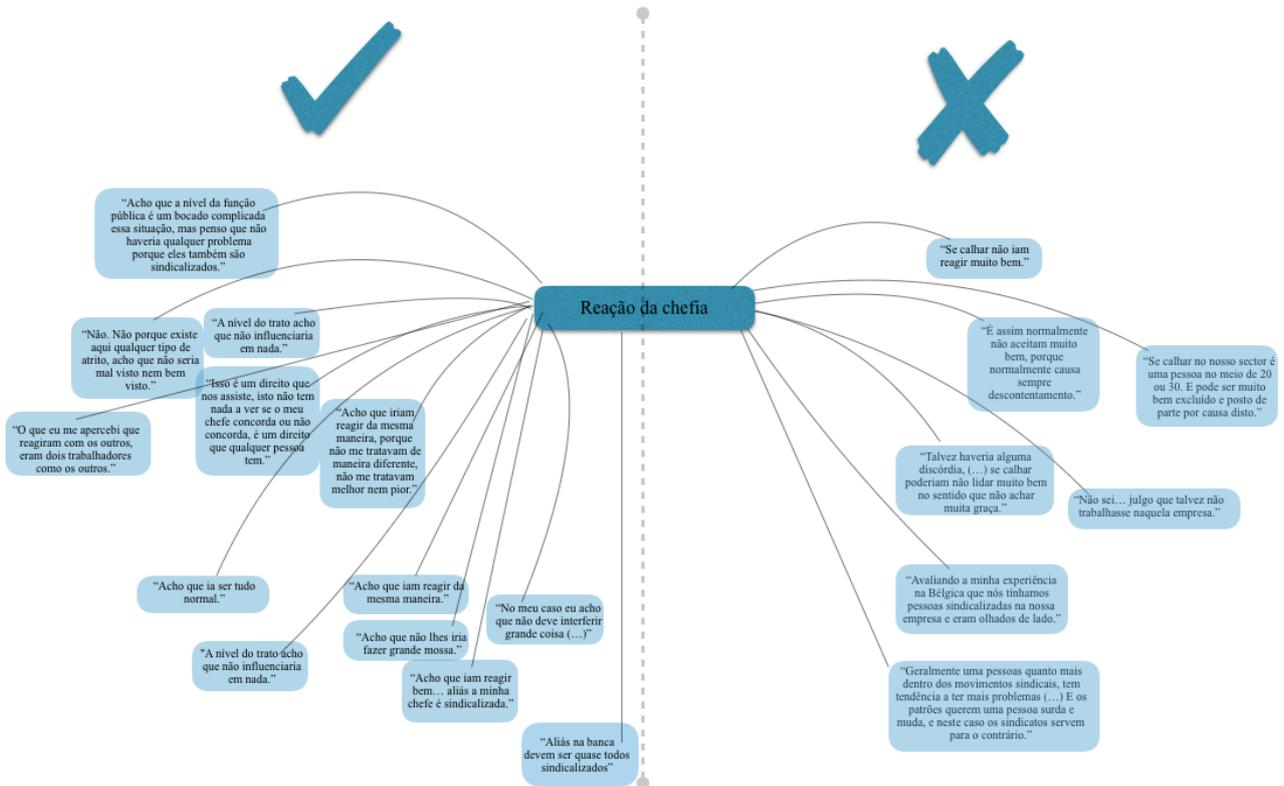


Anexo H: Tabela dos motivos para não ser sindicalizado

Motivos para não serem sindicalizados

Motivos	Nº de Individuos	Frequência
Contratuais	17	19
Setor de atividade	17	30
Falta de informação	11	20
Falta de interesse/ identificação	16	29
Conotações políticas associadas	19	27
Influência dos amigos/familiares	13	14
Financeiros	16	18
Inexistência de problemas	9	13
Conotações negativas associadas	3	4
Não existe	2	2

Anexo I: Gráfico de árvore - Reação da chefia



Anexo J: Consentimento Informado da Entrevista

Consentimento informado - Entrevista Semi-estruturada

Eu, _____ aceito participar de livre vontade no estudo da autoria de Beatriz Cid (Aluna do ISCTE-IUL), no âmbito da dissertação de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos.

Foram-me explicados e compreendo os objetivos principais deste estudo, como tal aceito responder a uma entrevista que explora questões sobre o sindicalismo.

Compreendo que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflecta em qualquer prejuízo para mim.

Entendo, ainda, que toda a informação obtida neste estudo será estritamente confidencial e que a minha identidade nunca será revelada em qualquer relatório ou publicação, ou a qualquer pessoa não relacionada directamente com este estudo, a menos que eu o autorize por escrito.

Nome _____

Assinatura _____ Data ____/

____/____