



Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

O Movimento Sindical: as motivações envolvidas na
sindicalização dos jovens

Sara Raquel Claudino Almeida

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

Orientadora:

Professora Doutora, Sara Cristina Moura da Silva Ramos, Professora Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2019



Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

O Movimento Sindical: as motivações envolvidas na
sindicalização dos jovens

Sara Raquel Claudino Almeida

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

Orientadora:

Professora Doutora, Sara Cristina Moura da Silva Ramos, Professora Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2019

O Movimento Sindical: as motivações envolvidas na sindicalização dos jovens
Sara Raquel Claudino Almeida

Setembro
2019

O Movimento Sindical: as motivações envolvidas na
sindicalização dos jovens, Sara Raquel Claudino Almeida

Setembro, 2019

AGRADECIMENTOS

Escrever este capítulo foi sem dúvida o momento mais ansiado nos últimos meses, capítulo este que marca a conclusão de mais uma etapa muito importante na minha vida. Sinto que me superei, a todos os níveis.

Gostaria de agradecer a todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para que este trabalho fosse possível. Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao ISCTE, a instituição que eu escolhi para me tornar mestre, ao corpo docente do mestrado de Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos, por todas as partilhas e conhecimentos que me transmitiram.

Agradecer à professora Sara Ramos, a minha orientadora por toda a ajuda, disponibilidade e apoio na reta final deste trabalho.

Aos meus familiares e amigos pela compreensão da minha ausência.

Deixo um agradecimento muito especial ao meu companheiro de todas as horas, ao meu amor, Ricardo Silva, a pessoa que mais força me deu para continuar e nunca desistir, depois de todas as expectativas colocas em mim, espero que te possa orgulhar.

Por último, gostaria de dedicar esta tese ao meu querido avô, Manuel Guerreiro Valério, por tudo o que chegar aqui representa para ele, pela pressão que me colocou e pela força que me mesmo quando não as tinha. É para ti, avô...

Resumo

Apesar de existir uma crescente preocupação com a diminuição das taxas de sindicalização e com o afastamento dos jovens, este tema está pouco estudado, sobretudo em contexto português. Assim, em vez de nos focarmos no que leva ao afastamento dos jovens do sindicalismo e quais são os motivos para não se sindicalizarem, vamos pelo contrário tentar compreender, perante a conjuntura atual, quais os motivos que levam os jovens a sindicalizarem-se, o que parece contrariar a tendência global. Como técnica de recolha de dados recorreu-se à realização de entrevistas individuais semiestruturadas (n=17) e como método de análise de dados realizou-se uma análise de conteúdo. Através dos resultados obtidos, constatou-se que o principal motivo que levou os jovens a sindicalizarem-se foram as influências que receberam. É importante salientar que esta amostra não é representativa da população de jovens trabalhadores sindicalizados, portanto as conclusões retiradas não podem ser estendidas a toda a população. O propósito deste estudo foi o de dar um contributo teórico que permitisse avançar no conhecimento das motivações envolvidas na sindicalização dos jovens e um contributo prático que permitisse dar pistas ação aos sindicatos como estratégias de aproximação aos jovens.

Palavras Chave: Sindicalismo Jovem; Motivações Sindicalismo; Relações Laborais; Sindicalismo Português.

Abstract

Although there is a growing concern about the reduction of trade union rates and the removal of young people, this theme is poorly studied and even more so in the portuguese context. Therefore, instead of worrying about what leads young people away from trade union and why they are not unionizing, the aim of this study is precisely the opposite, is to try to understand, in the current conjuncture, what are the reasons that lead the young people to unionize, which seems to contradict the global trend. The data collection technique used in this study was semi-structured individual interviews (n = 17) and as data analysis method was made a content analysis. In terms of the results obtained, it was found that the main reason that leads a young man to unionize is the influences he received to do so. It is important to note that this sample is not representative of the population of young unionized workers, so the conclusions drawn cannot be extended to the entire population. The purpose of this study is to make a theoretical contribution to advance the knowledge of the motivations involved in youth unionization and a practical contribution that will give tips to the trade unions on how they can approach the young people.

Keywords: Young Trade Union; Motivations to Unionism; Labor relations; Portuguese Trade Unions.

Índice

Agradecimentos	II
Resumo	III
Abstract	IV
Índice de tabelas	VI
Glossário de siglas	VII
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – Enquadramento Teórico	3
1.1 O Movimento Sindical Português.....	3
1.2 A Estrutura Sindical Portuguesa.....	4
1.2.1 A Atividade Sindical no Interior das Empresas.....	6
1.3 Panorama Atual.....	6
1.3.1 Taxas de Sindicalização.....	6
1.3.2 A Crise Sindical.....	8
1.3.3 Os Jovens e o afastamento do Sindicalismo.....	9
1.3.4 Motivos de Adesão ao Sindicalismo.....	10
1.4 Objetivos de Investigação.....	11
CAPÍTULO II – Metodologia	13
2.1 Participantes.....	13
2.2 Instrumento.....	14
2.3 Procedimento.....	15
CAPÍTULO III – Resultados	17
CAPÍTULO IV – Discussão	25
CONCLUSÃO	29
FONTES	31
SITOGRAFIA	31
BIBLIOGRAFIA	33
ANEXOS	37

Índice de Quadros

Quadro 1 Distribuição das taxas de sindicalização por Dimensão da Empresa e por Região

Índice de Tabelas

Tabela 1– Desenvolvimento das Estruturas Sindicais no Continente

Tabela 2– Caracterização da Amostra

Glossário de Siglas

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

CES - Conselho Económico Social

CGTP IN- Confederação Geral Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional

CPCS - Comissão Permanente de Concertação Social

INE - Instituto Nacional de Estatística

PS - Partido Socialista

PSD - Partido Social Democrata

SBSI - Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas

SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas

SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia

SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública

SITE SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul

SNAS - Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais

SNP - Sindicato Nacional dos Psicólogos

UGT - União Geral dos Trabalhadores

USI - União dos Sindicatos Independentes

Introdução

A partir da segunda metade do século XX assistimos ao crescimento e implementação das novas tecnologias no mercado de trabalho, o que levou ao aumento do setor dos serviços e diminuição do setor industrial (Fonseca, 2010), setor esse em que os sindicatos cresceram e se desenvolveram.

O fenómeno das globalizações (tecnológica, económica, financeira, política e cultural), tem trazido desafios ao sindicalismo com impacto direto no mercado de trabalho (Pereira & Figueiredo, 2008) conduzindo a alterações nas relações laborais e nos percursos profissionais dos trabalhadores. Estas alterações parecem afetar particularmente os jovens, já que são o grupo que se encontra mais exposto à precaridade laboral e à consequente dificuldade de inserção no mercado de trabalho (Estanque, 2005).

Sendo que os jovens são necessários para assegurar o futuro dos sindicatos, torna-se importante não só os atrair como retê-los. Embora exista alguma literatura sobre o sindicalismo, a crise sindical e consequente decréscimo das taxas de sindicalização, parece existir muito pouca ou nenhuma informação disponível, em contexto nacional, que se foque na questão dos jovens e que procure compreender não os motivos de afastamento, mas sim os motivos de aproximação.

Assim, este estudo tem como objetivos compreender como se caracteriza o movimento sindical português no panorama atual em matéria de adesão ao sindicalismo e as motivações que levam um jovem a sindicalizar-se. Ou seja, pretendemos compreender como é que, apesar do discurso dominante de desmobilização política e sindical dos mais jovens e do decréscimo da taxa de jovens sindicalizados, alguns jovens se sindicalizam e que motivações os aproximam do movimento sindical.

Desta forma, o presente estudo encontra-se estruturado em quatro partes, a saber: i) Enquadramento teórico, onde será feito um breve enquadramento sobre o tema, iniciando nas origens do movimento sindical até aos dias de hoje, para melhor compreensão do fenómeno; ii) a metodologia de investigação utilizada que será explicada detalhadamente; iii) os resultados obtidos no estudo; iv) a discussão dos resultados em comparação com o enquadramento teórico, e retiradas possíveis conclusões.

O movimento sindical: as motivações dos jovens para a sindicalização

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Neste primeiro capítulo será feito um breve enquadramento teórico sobre o tema, não se pretende nada exaustivo, mas que permita contextualizar a problemática e compreender o fenómeno estudado com maior facilidade. Assim, nas linhas que se seguem, e de forma resumida, será descrita a forma como surgiu o movimento sindical em Portugal, como estão estruturados os sindicatos e o panorama atual do sindicalismo.

1.1 O movimento sindical Português

Os sindicatos podem ser definidos como associações voluntárias que se formam através da agregação de interesses e de valores partilhados pelos trabalhadores que, assim, ultrapassam a competição entre si (Mattos, 2014). Esta definição encontra-se também prevista na Lei 7/2009, que nos diz que o sindicato é uma associação permanente de trabalhadores para a defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais (Art. 442º, 1-a). Um sindicato pode ainda ser definido como uma associação de trabalhadores que negocia, em representação coletiva destes, com os respetivos empregadores os termos e as condições (pecuniários e não-pecuniários) associados ao emprego (Farber, 2001). A palavra “sindicato” vem de “sindicus”, que caracterizava alguém que era escolhido para defender os direitos de uma coletividade, que por sua vez deriva do grego “syndicos” que caracterizava alguém que defendia a justiça. (Journey, 2016).

Se recuarmos no tempo, a 1834, período subsequente à guerra civil, assistimos ao aparecimento dos primeiros operários fabris nos distritos de Lisboa e Porto. Com eles, surgem as primeiras desigualdades e as diferenças na relação de produção capitalistas através do pagamento de baixos salários, de jornadas de trabalho de 12 a 14 horas e das diferenças entre “Patrões e Empregados”, que levou ao aparecimento das primeiras associações operárias (Ferreira, 2002). O objetivo era o de reivindicar melhores condições de trabalho, e foi este movimento que levou ao surgimento dos sindicatos em Portugal ainda que clandestinamente, até ao ano de 1891.

Durante o período fascista que decorreu de 1926 a 1974, os sindicatos foram fechados e silenciados (Ferreira, 2002), Salazar instituiu o sindicalismo do tipo corporativista-fascista, ou seja, impôs um único sindicato por distrito, e proibiu a greve (Mota, s.d.).

Apesar disso, no ano de 1970 foi criada a CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, uma central sindical que veio a ser fundamental no combate o regime salazarista (Costa, 2004).

O pós 25 de abril de 1974, foi marcado pelo crescimento e fortalecimento dos sindicatos e pelas alterações legislativas importantes (Stoleroff, 1988), destacando-se: o estabelecimento do primeiro salário mínimo (3300\$); o pagamento do 13º mês (subsídio de natal) e do subsídio de férias, criação de regulamentação sobre o direito à greve sobre as regras de despedimento coletivo (Ludgero, 2012).

Em 1975, foi aprovada a lei da unicidade sindical, que reconhecia a CGTP como estrutura sindical única (Estanque, 2008), ainda que esta lei tenha sido revogada no ano subsequente, a CGTP não deixou de funcionar como um monopólio, e tinha cada vez mais influência do partido comunista (Vieira, 2013). Com o objetivo de se impor a esta organização sindical única foi criada a UGT – União Geral dos Trabalhadores a 28 de outubro de 1978 (História da UGT), em que foi constituído um acordo interpartidário entre PS e PSD definido que os dirigentes eleitos fossem de ambos os partidos (Castanheira, 1985).

Embora as relações laborais se estivessem a desenvolver, contrariamente ao que acontecia nos outros países, Portugal não estava numa situação económica estável. Com a perda das colónias portuguesas, os anos que se seguiram foram marcados pela crise e instabilidade no mercado de trabalho (Stoleroff, 1988).

Podemos constatar que ao longo dos anos os sindicatos foram passando por momentos bons e menos bons, por momentos de crescimento, momentos de luta e momentos de crise e assim continuam nos dias de hoje (Ribeiro, 2004).

1.2 A Estrutura Sindical Portuguesa

Em Portugal existem uma variedade de sindicatos que se distinguem pela sua abrangência, a qual pode ser vertical ou horizontal. Os sindicatos de abrangência vertical são aqueles que abrangem todos os trabalhadores de uma empresa desde chefias a auxiliares, já os sindicatos de abrangência horizontal são aqueles que englobam trabalhadores de uma mesma profissão independentemente da empresa em que trabalham como por exemplo: Sindicato dos Psicólogos, Sindicato dos Enfermeiros, Sindicato dos Professores, etc.

A maioria destes sindicatos estão filiados nas duas Centrais Sindicais, CGTP e UGT) (Stoleroff, 1988). Embora não existam dados que nos permitam perceber qual destas duas centrais tem maior representatividade ou maior taxa de sindicalização, é possível constatar que a CGTP tem

uma maior representação no setor industrial, e a UGT no setor dos serviços e quadros técnicos (Castanheira, 1985).

As duas centrais têm assento no CES (Conselho Económico e Social) e na CPCS (Comissão Permanente de Concertação Social) (Silva, 2016). O que significa que participam nos processos de negociação denominados como “trilaterais” que envolvem o Estado, as Associações Patronais e as Associações Sindicais, de onde resulta a tomada de decisões a nível nacional, obtidas através de consenso entre as três partes envolvidas (Marques, 1991).

Paralelamente, tem-se assistido nos últimos anos a um aumento crescente dos sindicatos denominados de “independentes”, que são todos aqueles que escolhem não estar filiados em nenhuma das principais centrais sindicais, como por exemplo: o sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, o sindicato dos maquinistas da CP, o sindicato dos jornalistas, entre outros. (Castanheira, 1985). Tendo a 18 novembro de 2000 sido a criação da USI - União dos Sindicatos Independentes, uma Confederação Sindical autónoma e independente, que rejeita subordinação a qualquer poder (Mota, s.d.). É composta por doze sindicatos e liderada pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (Apresentação USI).

Estas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores estão previstas na Constituição da República Portuguesa, no Art. 54º e definidas nos Artigos 404º e seguintes do Código do Trabalho. Estas estruturas coletivas servem para promover os direitos e interesses dos trabalhadores, cuja ação pode ser desenvolvida através de Associações Sindicais, Comissões de Trabalhadores e Subcomissões de trabalhadores e outras estruturas previstas em lei específica. As Associações Sindicais abrangem Sindicatos, Federações, Uniões e Confederações (Artigo 404º, alínea 3, CT).

As Federações, de acordo com o Artigo 442º do Código do trabalho, são associações de sindicatos de trabalhadores de uma mesma profissão ou setor de atividade, as Uniões são associações de sindicatos de base regional e as confederações são associações nacionais de sindicatos, federações e uniões.

Os dados constantes na tabela 1, obtidos através do Livro Verde das Relações Laborais de 2016, refletem o número de estruturas sindicais registadas no continente onde verificamos que são os sindicatos que possuem uma maior representatividade, seguindo-se as Uniões, Federações e Confederações. Observa-se também um decréscimo das taxas destas estruturas entre os anos 2006

O movimento sindical: as motivações dos jovens para a sindicalização

e 2015 tendo passado de 346 para 300 sindicatos existentes, o que também aconteceu com as restantes estruturas sindicais, à exceção das uniões que mantiveram uma tendência de crescimento.

Tipo de Estrutura / Anos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sindicatos	346	344	348	351	350	318	304	300	299	300
Federações	28	27	29	29	31	26	25	25	26	27
Uniões	39	39	39	41	56	50	47	45	46	43
Confederações	8	8	8	8	8	7	7	7	7	6
Total	421	418	424	429	445	401	383	377	378	377

Tabela 1– Desenvolvimento das Estruturas Sindicais no Continente.

Fonte: Livro Verde das Relações Laborais 2016

1.2.1. Atividade Sindical no Interior das Empresas

No interior das empresas é possível desenvolver atividade sindical, e esta encontra-se prevista nos artigos 460º a 467º do código do trabalho, que nos diz que é através das seguintes estruturas sindicais: Secção sindical (geralmente em organizações de maior dimensão), o delegado sindical (trabalhador eleito que exerce atividade sindical na organização), a comissão sindical (organização de delegados sindicais) e a comissão intersindical de empresa.

Quando um trabalhador decide aderir a um sindicato tem de pagar uma quota (Art. 458º, CT), que corresponde a 1% do vencimento e que é descontada mensalmente pelo empregador. Em contrapartida, o trabalhador poderá ter acesso a um conjunto de benefícios.

1.3 Panorama atual

1.3.1 Taxas de sindicalização

Para podermos analisar as taxas de sindicalização temos de ter em conta os seguintes aspetos: o setor de atividade, a região, a dimensão da empresa, o sexo e o grau de escolaridade, já que estes são alguns dos aspetos que parecem ter bastante influência.

Os dados constantes no Livro Verde sobre as Relações Laborais (2016) permitem-nos saber quais são os setores com maior taxa de sindicalização e como se dividem. O setor de atividades financeiras e de seguros tinha uma taxa de 63,80%, o setor da eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio 60,46%, o setor dos transportes e armazenagem 31,30% e o setor de atividades de informação e de comunicação 15,64% (Portugal & Vilares, 2013).

O movimento sindical: as motivações dos jovens para a sindicalização

Torna-se difícil avançarmos com números exatos acerca da taxa de sindicalização em Portugal. Ainda assim, esta pode ser calculada através da proporção entre o número de sindicalizados existentes num dado momento e o total da população sindicalizável (Mattos, 2014).

Entre 1990 e 1997 a taxa de sindicalização em Portugal passou de 31,7% para 24,3% (Estanque, 2006).

Num estudo realizado por Portugal & Vilares (2013), onde são utilizados dados provenientes do Relatório Único de 2010, realizado por empresas privadas e numa altura em que existia um campo onde era necessário identificar o número de trabalhadores sindicalizados, a percentagem de empresas que refere ter trabalhadores sindicalizados é de 3,7%, o que pode querer dizer que a taxa de sindicalização era reduzida. Ainda referindo o mesmo estudo, ao observarmos o Quadro 1, constatamos que existem vários fatores que podem influenciar a taxa de sindicalização, como por exemplo: a dimensão da empresa, que quanto maior for, maior parece ser a taxa de sindicalização; e a região, constatando-se uma maior concentração na região de Lisboa e do Norte.

Fator	Características das empresas	Taxa de sindicalização
Dimensão da Empresa	1 a 4 trabalhadores	0,87%
	5 a 9 Trabalhadores	1,38%
	10 a 49 Trabalhadores	3,68%
	50 a 99 Trabalhadores	8,33%
	100 a 249 Trabalhadores	11,91%
	250 a 499 Trabalhadores	16,71%
	Mais de 500 Trabalhadores	30,06%
Região NUT II	Norte	9,17%
	Centro	6,54%
	Lisboa	15,59%
	Alentejo	6,89%
	Algarve	6,27%

Quadro 1 Distribuição das taxas de sindicalização por Dimensão da Empresa e por Região
Fonte: Portugal, P., & Vilares, H. (2013). *Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical. Boletim Económico.*

A taxa de sindicalização é ainda maior em trabalhadores com maior nível de escolaridade, embora também exista literatura que nos diga o contrário, principalmente se pensarmos em

trabalhadores do “conhecimento” por terem maior poder coletivo junto do patronato e não dependerem tanto das estruturas sindicais (Portugal & Vilarés, 2013). Sabe-se também que as mulheres são menos sindicalizadas que os homens, o que pode ser justificado pela sua entrada mais tardia no mercado de trabalho (Portugal & Vilarés, 2013).

1.3.2 A Crise Sindical

Apesar de estes serem os únicos dados fidedignos a que temos acesso e de sabermos que os sindicatos são cada vez mais necessários para assegurar que “o progresso económico caminhe lado a lado com o progresso social” (Proença, 2006, p18), assiste-se a uma diminuição progressiva das taxas de sindicalização (Castells, 1996). O que nos leva a crer que podemos estar perante uma crise sindical (Hyman, 2002, Fonseca, 2010, Ramalho 2014).

Mas então que fatores estão por detrás das quedas das taxas de sindicalização e consequente aparecimento da crise sindical?

Primeiramente, parece-nos óbvio que a sociedade em que os sindicatos cresceram e se desenvolveram é bem diferente daquela que temos hoje em dia. No período de emergência dos sindicatos, verificava-se uma predominância do setor industrial, onde historicamente existia uma forte sindicalização, contudo hoje em dia com a introdução das novas tecnologias, assiste-se a um crescente aumento do setor dos serviços e a uma redução dos postos de trabalho no setor industrial (Fonseca, 2010).

Também o fenómeno da globalização (a que assistimos desde a década de 80), pode ser apontado como um dos fatores para esta crise sindical (Castells, 1996; Estanque, 2006), na medida em que as globalizações trouxeram alterações nas relações laborais (desenvolvimento de políticas de desregulação e aumento da flexibilidade dos mercados) afetando assim o movimento sindical e contribuindo para esta crise.

Portugal (2013), acrescenta ainda a recente revisão da lei laboral, as políticas de desregulação, a liberalização e a individualização da administração pública. Também a diversificação e fragilização da estrutura de emprego (Figueiredo, 2008), e o crescente aparecimento de pequenas empresas (por existir um relacionamento mais próximo com o empregador, não havendo a perceção de necessidade de intermediários).

Outro dos fatores importantes foi a crise que o país atravessou entre 2011 e 2014, e que levou a que, conseqüentemente, fosse estabelecido um memorando de entendimento onde permitiu a flexibilização das relações laborais e a desvalorização dos salários (Costa, 2012).

Segundo Pichault e de Coster (1998), esta diminuição das taxas de sindicalização, pode levar a uma crescente individualização das relações de trabalho e a alteração do equilíbrio entre capital e trabalho. Assistimos à queda do conceito de trabalho para a vida toda e ao aparecimento de novos trabalhos atípicos.

1.4 Os Jovens e o afastamento do sindicalismo

Segundo Fonseca e Estanque (2018), existe uma recorrente dificuldade por parte dos sindicatos em despertar a atenção dos mais jovens.

Existem vários fatores que podem levar ao afastamento dos jovens ao sindicalismo, como por exemplo: a estratificação e diferenciação de classes, que dificultam o processo de ação coletiva (Vester, 2003); o tipo de vínculo contratual e a precaridade; a existência de trabalhos autónomos; a ausência de tradição sindical de filiação e o aparecimento de grupos considerados como “elites de conhecimento” (Pereira, 2008); a predominância dos trabalhos flexíveis e precários, que levam à informalidade e à individualização (Fonseca, 2010) das relações de trabalho; o próprio desconhecimento sobre os sindicatos; e também o desemprego jovem (segundo os dados do INE, no terceiro trimestre de 2018 a taxa de emprego dos jovens entre os 15-24 anos era de 29%, sendo contudo difícil quantificar o número exato de jovens desempregados, devido ao facto de existirem muitos jovens que ficam vários anos a estudar e ao fluxo de migração existente) (Pais, 2016).

Para além destes, existem outros fatores que podem servir como um entrave à sindicalização, como por exemplo: o pagamento da quota sindical, o medo de sofrer represálias no local de trabalho (Ribeiro, 2013), o facto de os benefícios serem estendidos a todos os trabalhadores da organização sejam ou não sindicalizados, não tendo assim que incorrer em qualquer custo ou preocupação (Portugal & Vilares, 2013). O facto de muitos jovens não terem quaisquer memórias da guerra, nem uma noção clara dos direitos conquistados pelos sindicatos, ou do papel que eles têm na sociedade pode também contribuir para a não adesão ao movimento sindical. Por outro lado, o facto de muitas das vezes a comunicação social enfatizar as notícias sobre as greves e as reivindicações, mais do que as ações de negociação ou de concertação social por exemplo, pode

levar a que os jovens não se revejam nessas medidas mais extremas, reduzindo a sua identificação com os sindicatos e contribuindo para que não desejem pertencer a esse coletivo.

1.4.1 Motivos de Adesão ao Sindicalismo

Apesar de tudo o que foi evidenciado anteriormente existem ainda muitos trabalhadores (jovens e adultos) que se continuam a filiar num sindicato, sendo que será nestes que nos iremos focar, tentando compreender quais as suas motivações e que fatores levam a que isso aconteça. Para isso, iremos, em primeira instância, debruçar-nos sobre os motivos apontados na literatura.

Em primeiro lugar devemos ter em conta o próprio indivíduo e algumas variáveis pessoais, profissionais, atitudinais e sociais do indivíduo, dado que estas desempenham um papel importante no processo de sindicalização (Schnabel, 2002).

Os indivíduos, em particular os jovens, são influenciados pelo seu contexto (Gomez et al., 2002), quer isto dizer que antes de um indivíduo começar sequer a trabalhar pode ser influenciado a sindicalizar-se devido a vários fatores, tais como: a socialização familiar para o sindicalismo, que leva à construção de atitudes mais positivas (Blanden & Machin, 2003) face aos sindicatos; e os grupos de cultura, uma vez que a decisão do indivíduo se sindicalizar é fortemente influenciada pelos seus contextos de vida e de pertença (escola, amigos, atividades de lazer), quer isto dizer, pelas tradições e opiniões predominantes dentro dos seus grupos de pertença (Schnabel, 2002).

Depois de um indivíduo iniciar a sua vida ativa, este pode decidir sindicalizar-se por variadas razões: como resultado de um descontentamento em relação ao seu trabalho ou à sua entidade patronal; por influências dos seus pares, que lhe incutem uma cultura de participação (Klandermans 1986); e/ou pelo ambiente de trabalho, caso exista uma forte presença sindical. Também os indivíduos que dão mais importância à união coletiva têm maior probabilidade de virem a ser sindicalizados (Windolf & Haas, 1989).

Neste sentido, podemos admitir que se existir uma tradição de filiação sindical na família, se o seu grupo de amigos tem uma opinião positiva dos sindicatos, ou se no local de trabalho existe uma forte presença sindical, estão criadas condições para gerar uma atitude mais favorável aos sindicatos que, conseqüentemente, poderá resultar numa maior intenção de adesão a um sindicato.

Para além dos fatores contextuais, um trabalhador antes de se sindicalizar procura, geralmente, analisar os custos e os benefícios dessa decisão e só o faz quando existe uma maximização da utilidade entre os serviços oferecidos e os custos inerentes à sua filiação

(Klendermans, 1986; Schnabeck, 2002). Portugal e Vilarés (2013) e Waddington (2014), referem que os benefícios podem ser coletivos (proteção ao emprego, melhores condições de trabalho, prémio sindical), ou individuais (seguros de saúde, investimento na formação, apoio jurídico).

Existem vários motivos que podem levar a que um trabalhador adira a um sindicato, e Almeida (2011) num estudo realizado classifica-os de três formas: altruísmo, egoísmo e mimetismo. Associa o altruísmo aos indivíduos que conscientemente se sindicalizam como forma de solidariedade e de defesa dos interesses dos trabalhadores, o egoísmo aos indivíduos que o fazem de forma instrumental e individualista e, o mimetismo aos que o fazem por estarem em organizações fortemente marcadas pela presença sindical.

Também existem fatores externos ao indivíduo e que acabam, de certa forma, por influenciar a sua adesão, como é o caso de existirem setores mais sindicalizados do que outros, por exemplo o setor público face ao setor privado, o setor da indústria face ao dos serviços, as grandes empresas face às pequenas empresas (em particular no setor privado) e o horário full-time vs part-time (Ebbinghaus & Visser, 2000).

1.5 Objetivos de investigação

Tendo em conta as considerações teóricas anteriormente apresentadas, os principais objetivos desta investigação são os de compreender melhor o movimento sindical português e compreender as motivações dos jovens para a sindicalização. Para isso, neste primeiro capítulo procurámos explorar o contexto em que surgiram os sindicatos em Portugal e de que modo se desenvolveram até aos dias de hoje, foi também apresentada a sua estrutura e apresentado o panorama atual no que diz respeito à adesão/ afastamento ao sindicalismo, olhámos no fundo para o passado, para melhor compreendermos o presente.

Nos capítulos que seguem será apresentada a metodologia de investigação, os resultados obtidos e a discussão dos mesmos.

CAPÍTULO II – Metodologia

Neste capítulo será descrita detalhadamente a metodologia de investigação adotada. Optou-se pelo método qualitativo, sendo que esta escolha foi feita por três motivos: i) em primeiro lugar, por se tratar de um tema pouco estudado, em particular no contexto português; ii) em segundo lugar, pelo facto de a amostra ser difícil de encontrar (jovens sindicalizados até aos 35 anos de idade); iii) e em terceiro lugar por ser um estudo que procura compreender experiências, motivações e, necessariamente, ter acesso às percepções. Por estas razões, uma estratégia qualitativa afigurou-se como a opção mais adequada.

No método qualitativo, a preocupação central é o significado e a sua representatividade para a temática, e não a representatividade estatística, assumindo-se uma posição de interpretação da realidade, respeitando a perspectiva de cada indivíduo e utilizando o método indutivo como forma de articulação entre a teoria e a prática (Bryman, 2008). Assim, o tratamento da informação será feito através de um raciocínio indutivo (Silva, 2013), permitindo uma categorização dos dados a posteriori, procurando novas interpretações não constantes na teoria e permitindo resultados diferentes dos esperados (Ghiglione et al., 1998).

2.1 Participantes

No que diz respeito aos participantes, ficou claro, desde início, que este estudo apenas se cingia a jovens sindicalizados, e de setores de atividades diferentes, e que à partida, com estas características, seria um desafio construir uma amostra.

O método de constituição da amostra foi o de conveniência, sendo esta uma amostra do tipo “bola de neve” (Bryman, 2008). O primeiro participante foi identificado através de várias pesquisas pelas redes sociais, e foi este que nos indicou o próximo participante e assim sucessivamente, tendo cada participante dado o seu contributo.

Foram considerados jovens até aos 35 anos de idade de acordo com o que está regulamentado nos estatutos da constituição das comissões de juventude do SBSI – Sindicato Bancários Sul e Ilhas, “*a comissão de juventude é constituída por sócios até aos 35 anos*”.

No total, a amostra é composta por 17 jovens participantes com idades compreendidas entre os 27 e os 35 anos, correspondendo a uma média de 31 anos de idade, sendo que, 12 são do sexo masculino e 5 do sexo feminino. O ponto de corte das entrevistas foi feito aquando da saturação dos dados (Bryman, 2008).

No que diz respeito à filiação sindical, conseguimos ter representados diferentes setores de atividade (Anexo 1) e conseqüentemente a representação de diferentes sindicatos, são eles: - CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal; SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia; - SBSI - Sindicato Bancários Sul e Ilhas; SITE SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul; SINTAP - Sindicato Dos Trabalhadores Da Administração Publica; SIESI - Sindicato Das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas; SNP – Sindicato Nacional dos Psicólogos e o SNAS – Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais; SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia.

Em relação à empresa, dos dezassete participantes, cinco deles referem trabalhar numa empresa pequena, sete numa média empresa e cinco numa empresa grande. Quatro deles possuem um Contrato de Trabalho a Termo (Certo, Incerto, Indeterminado), onze possuem um Contrato de Trabalho Sem Termo, um deles possui um Contrato de Estágio Profissional e um dos participantes ficou desempregado recentemente, não tem neste momento qualquer vínculo, mas continua filiado. Quanto à antiguidade, esta varia entre 8 meses a 14 anos.

2.2 Instrumento

Como técnica de recolha de dados recorreu-se à realização de entrevistas individuais semiestruturadas. Estes tipos de entrevistas permitem-nos estudar temas em profundidade e têm como vantagens o facto de permitirem o acesso a informação mais profunda e detalhada. Desta forma, foram questionadas as mesmas perguntas a todos os entrevistados, permitindo posteriormente a agregação de todas as respostas (Bryman, 2008). O guião (Anexo 2) foi previamente preparado e organizado através da criação de dimensões provenientes da literatura, que permitiram dirigir as entrevistas de forma lógica e sequencial (Ribeiro, 2018). Assim, o guião foi constituído com as seguintes dimensões: Motivos de Adesão ao Sindicato, Experiência/ Envolvimento com o Sindicato e Futuro do Sindicatos.

A primeira dimensão foi constituída com perguntas que nos permitem compreender quais os motivos que levaram aquele jovem a filiar-se num sindicato, colocando em primeiro lugar uma pergunta de forma aberta e depois tentando explorar os motivos que são indicados na literatura como por exemplo: benefícios (seguros de saúde, parcerias e descontos), influências de familiares/colegas e amigos, apoio sindical, valores e/ou orientações políticas. Foram ainda colocadas questões acerca do contacto anterior com os sindicatos em meios académicos e sobre as

percepções que tinham sobre os sindicatos antes de se filiarem, com o intuito destas respostas nos poderem ajudar na compreensão.

A segunda dimensão foi construída com o intuito de perceber como está a correr a experiência sindical, com perguntas que nos permitem aferir o nível de satisfação/ insatisfação, as percepções que têm de vantagens e desvantagens, a influência que poderá ter ou não no seu dia a dia, se já recorreram à ajuda sindical e se costumam participar na iniciativas que desenvolvem e/ou incentivam outras pessoas a aderir.

E, por fim, a terceira dimensão foi constituída com o intuito de perceber a opinião dos jovens, acerca da idade sindical, acerca do desinteresse e afastamento dos seus pares e dando-lhe a oportunidade de expressarem que medidas, a seu ver, poderiam ser tomadas pelos sindicatos para se aproximarem dos jovens.

Com estas dimensões procurou-se responder às perguntas específicas de investigação.

2.3 Procedimento

As entrevistas foram agendadas com os candidatos em horário pós-laboral, de acordo com as disponibilidades de ambas as partes, sem limite de tempo definido tendo a entrevista mais curta a duração de 20 minutos e a mais longa a duração de 120 minutos.

No início de cada entrevista o entrevistador apresentou-se e referiu quais os objetivos do estudo, solicitou alguns dados sociodemográficos (nome, idade, habilitações académicas, situação profissional, vínculo, antiguidade, dimensão da empresa e sindicato) e referiu quais os motivos do participante ter sido escolhido, que os dados seriam sempre mantidos em anonimato, que a qualquer momento poderia desistir da entrevista, e foi solicitada a permissão para a gravação da mesma.

A primeira pergunta a ser colocada foi uma pergunta geral sobre o tema com intuito de servir também como quebra gelo.

Como não existia um número limite de entrevistas definido, estas terminaram aquando a saturação da amostra, quer isto dizer até que os dados recolhidos se começam a repetir e novas entrevistas não traziam novas respostas aos motivos para a sindicalização a não ser aqueles que foram mencionados anteriormente.

Terminado este processo de recolha de dados, seguiu-se a fase de análise das mesmas. Em primeiro lugar procedeu-se à transcrição das entrevistas, em segundo lugar e de modo a que fosse possível analisar o conteúdo proveniente das mesmas, procedeu-se à elaboração de um Dicionário

de categorias (ver anexo 1). O dicionário inclui dimensões, as quais se encontram divididas por grandes temáticas, e optou-se, para melhor condução da análise, pela subdivisão em categorias e subcategorias, sendo que estas últimas foram definidas de acordo com as dimensões que constavam no guião de entrevista e que foram exploradas em contexto de entrevista.

No total o Dicionário de Categorias está dividido em 4 dimensões, 21 categorias e 23 subcategorias. Este dicionário serviu de base à construção da Matriz de Análise, sendo que o próximo passo foi a codificação do corpus, ou seja, colocar em cada “caixa” correspondente a cada categoria e/ou subcategoria o excerto dos discursos dos entrevistados correspondentes às mesmas (Ribeiro, 2018). Esta matriz corresponde a um mapa de dupla entrada em que na coluna do lado esquerdo estão identificados os entrevistados (E1, E2, E3...E17), e horizontalmente na parte superior do mesmo de forma sequencial estão identificadas as dimensões, com diferentes cores, a que correspondem categorias e subcategorias.

Posteriormente, foi elaborada uma tabela de frequências (Anexo 3), onde verticalmente de forma sequencial do lado esquerdo estão representadas as várias categorias e subcategorias e, na caixa corresponde a cada uma delas, através dos dados constantes na matriz de análise, foram contadas as ocorrências, isto é, o número de vezes que determinado tema foi mencionado pelos participantes.

CAPÍTULO III – Resultados

Neste capítulo será analisado o conteúdo proveniente das entrevistas individuais realizadas. Os dados aqui apresentados serão apenas os provenientes das categorias com maior expressão dentro de cada dimensão (Anexo 3).

Perceções e Opiniões

A grande maioria dos entrevistados (N¹=12), revelaram que tinham uma percepção/opinião positiva acerca dos sindicatos e esta manifesta-se por duas razões, ou porque existia uma **consciência de que os sindicatos são necessários para a defesa dos seus direitos**: *"Eu acho que é muito importante e acho que é uma ferramenta muito útil aos trabalhadores como forma de impor a sua vontade num quadro que lhes é desfavorável"* (E8); *"Sozinho tenho muito menos força para mudar alguma coisa"* (E9); *"São um instrumento primordial de organização dos trabalhadores para a defesa dos seus interesses"* (E1) ou porque já tinham tido **contacto com os sindicatos antes de se sindicalizarem**: *"Eu participei num encontro de jovens do meu sindicato e gostei do ambiente, do espírito, dos temas que se abordaram nesse encontro"* (E6); *"Lembro-me de nós irmos ao circo e era o sindicato do meu pai na altura que lhe dava o bilhete, portanto eu associava o circo ao facto do meu pai ser sindicalizado"* (E7).

Demonstraram (N=8) possuir uma visão não individual acerca do sindicalismo, na medida em que mencionaram colocar os interesses coletivos à frente dos interesses individuais: *"Nunca encarei os sindicatos como um serviço aos quais os trabalhadores recorrem para resolver este ou aquele problema. Não é um serviço, é um coletivo que eu construo tanto eu, como o meu colega, como o dirigente"* (E1); *"Quando uma pessoa trabalha tem determinados interesses, e necessidades iguais a todos os trabalhadores (...) certas questões que toda agente que trabalha à partida gostaria, e portanto faz sentido que os trabalhadores se organizem entre si precisamente para terem mais capacidade de verem realizadas essas suas ambições, essas suas necessidades"* (E2); *"Se eventualmente poder ajudar alguém também gostaria de saber que posso contar com o sindicato"* (E6); *"Nós podemos ter a nossa posição ideológica, que a temos mas em última análise se os nossos colegas quiserem uma coisa contrária aquilo que eu acredito, eu vou defendê-los da mesma forma que eu defenderia aquilo que eu acredito"* (E7); *"Faz parte dos deveres cívicos de*

¹ N = Número de entrevistados que referiu a categoria.

cada um dos trabalhadores” (E13); “É acima de tudo uma forma de organização coletiva dos trabalhadores que nos permite ter mais força do que se estivermos sozinhos”, “para mim individualmente não sei porque eu vejo a coisas de um ponto de vista global e mais coletivo” (E14); “Eu não luto só para a minha ilha, mas sim para uma coisa global e cada vez mais global que possa ajudar toda agente” (E15).

A maioria dos entrevistados consideram que os sindicatos tanto são para pessoas mais jovens como para pessoas mais velhas (N=13; F²=16): *“São para todos, porque a missão do sindicato nada tem a ver com a idade” (E2); “É para os mais novos e menos novos, todos nos encaixamos nisto” (E3); “O sindicato é para todos não é, o que nos une é o facto de trabalharmos” (E14); “Para todos independentemente da idade” (E16).* Quanto aos restantes entrevistados, estes são da opinião de que os sindicatos são para pessoas mais velhas, por terem uma estrutura sindical envelhecida e por serem também os mais velhos que mais aderem ao sindicato: *“Não sei, eu sinto, a minha percepção é que será sobretudo para pessoas mais velhas, mas posso estar enganada”, “E tenho a noção que são as pessoas mais velhas que aderem mais aos sindicatos” (E6); “Na sociedade atual tende a ser para pessoas mais velhas” (E15); “Neste momento para pessoas mais velhas, com muita pena minha”, “e a verdade é que a estrutura da maior parte dos sindicatos é mais velha” (E17).*

Em relação ao **futuro dos sindicatos** a maioria (N=11), considera que os sindicatos terão um futuro melhor do que têm atualmente: *“Futuro de muito trabalho, não vejo nada um futuro negro” (E1); “Depende dos seus associados, o sindicalismo já atravessou momentos piores durante o fascismo e se nessas condições conseguiu combater (...) nestas condições não há razões para acreditar que não possa haver um bom futuro para os sindicatos” (E2).* Os restantes consideram que os sindicatos terão um futuro pior: *“Estamos a perder sócios cada vez mais os sócios estão reformados e não no ativo, os custos cada vez são maiores” (E4); “As pessoas mais velhas agregadas aos sindicatos mais tarde ou mais cedo vão para a reforma, e a consequência poderá ser a extinção de alguns sindicatos, porque ao não terem pessoas mais jovens a aderir depois quem lá está faz anos todos os anos e passará a uma situação de reforma” (E11); “Difícil por causa da conjuntura do país, vão ter mais dificuldades do que já têm tende a piorar enquanto não houver uma reviravolta a tendência é para as pessoas serem cada vez mais individualistas, não tenho nada a apontar diretamente a isto (...) o futuro vai ser muito para sindicatos internacionais porque*

² F = Frequência, que corresponde ao número total de ocorrências de uma determinada categoria

isto vai ser cada vez mais global” (E15), “A continuarem as coisas como estão, o futuro dos sindicatos é muito negro (...) eu não acredito que o sindicato tenha um grande futuro” (E17).

Por outro lado, não deixa de ser importante mencionar os “conselhos” deixados por estes jovens em relação ao futuro sindical: *“Qualquer sindicato tem de perceber primeiro que só juntos são mais fortes, não pode ser um sindicato por cada meia dúzia de pessoas, e que não se revolvem as coisas metendo uma tarja à porta e fechando a porta à chave com cadeado” (E4); “Sobre o sindicalismo eu acho que o sindicato tem que se reinventar, não se recriar, reinventar e readaptar às exigências atuais e às circunstâncias do mundo atual corre o risco de já não ter importância, eu acho realmente que o futuro do sindicato passa por uma nova abordagem e uma nova consciência interior, do âmbito interior, portanto no seio dos sindicatos, passa por outra postura e outra atitude perante os termos modernos” (E6); “Eu acho que têm futuro enorme pela frente, terão de se adaptar às novas tecnologias. (...) eu acredito que o movimento sindical vai rejuvenescer” (E7); “o futuro dos sindicatos passará por continuar a ter estratégia claras dentro dos locais de trabalho de influência de sindicalização de trabalhadores independentemente de serem jovens ou não, claro que é mais fácil sindicalizar se uma pessoa jovem porque á partida tem uma perspectiva de futuro mais longa e portanto uma perspectiva de se proteger será maior, mas eu acho que é o continuar deste trabalho e da continuação permanente da reflexão de novas abordagens e que sejam tão eficazes quanto se consiga” (E10), “Já não há o espírito fabril, cada vez mais estamos mais separados. Só é possível haver algum futuro nisto com mais sindicalização, com mais jovens dentro dos sindicatos a falar e a tentarem puxar para boas condições de trabalho e bons salários e desapareça de vez a precaridade” (E13).*

Motivos de Adesão ao Sindicato

De acordo com a informação recolhida nesta dimensão, é possível concluir que os dois grandes motivos que levam um jovem a sindicalizar-se são as **Influências** e a procura de **Defesa dos seus Direitos**.

A categoria das influências (F=30) subdivide-se em quatro subcategorias: Familiares (F=9), Amigos (F= 4), Colegas de Trabalho e/ou Profissão (F=10), Contacto anterior com os sindicatos (F=7). Quer isto dizer que a subcategoria com maior influência é a dos **Colegas de Trabalho e/ou de Profissão**: *“mas só concordei porque vi que não estava sozinho e que havia mesmo um espírito de união para o movimento sindical” (E3); “A maior parte dos meus colegas também o eram”*

(E5); *“Outros sindicalistas, sim sim colegas e familia mas mais colegas”* (E9); *“colegas de profissão essencialmente”* (E10); *“Foi o meu colega que me convenceu a sindicalizar”* (E11) *“Colegas de profissão, não na mesma empresa e que já eram sindicalizados e que me recomendaram”* (E17).

Na subcategoria das influências **Familiares** destacam-se os seguintes exemplos: *“Familiares também, sim sim. Naturalmente que ajuda à consciência individual ter pessoas que estejam no meio”* (E2); *“Eu se calhar tenho esta forma de achar, porque ao longo da minha vida mesmo adolescente, sempre vivi com esta realidade, porque já a minha mãe tinha sido delegada sindical e o meu pai também, acaba por em termos de educação haver essa conversa em casa”* (E5); *“O meu pai também sempre foi sindicalizado, a minha mãe também mas foi tendo outros trabalhos e não foi sempre sindicalizada”* (E7); *“mas as conversas em casa ajudam, o meu pai também foi sindicalizado, a minha mãe sindicalizou se a pouco tempo”* (E9); *“Até porque sou filho de um sindicalista”* (E12); *“ a minha familia (...) Sim , o meu pai e a minha mãe eram sindicalizados ”* (E14); *“O meu avô foi dirigente sindical, de outra central que não a minha, e talvez tenha ajudado a construir-me enquanto pessoa e direcionaram a minha atenção”* (E16).

O **contacto anterior com os sindicatos**, foi o terceiro maior motivo evocado pelos entrevistados para a sindicalização (F=7), *“Fui várias vezes assediado por várias estruturas sindicais”* (E7); *“Na oficina onde eu trabalhava havia plenário de trabalhadores e havia distribuição de propaganda de informação, de documento de mobilização”* (E10); *“a Interjovem ia muitas vezes à minha faculdade e sensibilizar para, para as manifestações, debates , ações (...) por isso nessa altura já tinha algum contacto com os sindicatos mesmo antes de começar a trabalhar”*; *“Até porque quando eu fui trabalhar já sabia o meu sindicato e já conhecia a Interjovem”* (E14); *“Eu na ... já tinha tido contacto com um sindicato, já tinha ido a um plenário sem saber bem o que é que era”* (E15).

Menos referido mas também com importância são as influências feitas pelos **amigos** (F=4), *“Já conhecia amigos meus que estavam em sindicatos”* (E2); *“Tinha um amigo que pertence à UGT que também já me tinha falado sobre o sindicato e o sindicalismo”* (E6); *“Sim tinha uns amigos que estavam sindicalizados isso levou me a perceber também a importância do sindicato ”* (E8); *“Além disso também amigos e outras pessoas próximas”* (E14).

A categoria **Defesa dos Direitos** apresenta igualmente uma frequência absoluta elevada (F=24) destacando-se das outras categorias. Quer isto dizer que, o segundo principal motivo aqui

evidenciado é a procura pela defesa dos seus direitos: *“Sinto-me mais protegida a estar sindicalizada”* (E6); *“Fui ganhando uma consciência de que era importante estar organizado através da sindicalização saber os meus direitos, ter a noção que era pela via organizada que eu poderia fazer valer os meus direitos e pronto melhorar as condições do meu local de trabalho”* (E8); *“Foi de me defender, para sentir outra segurança”* (E12); *“Se eu tivesse algum problema ter alguém que pudesse ajudar”* (E13); *“Se eu não fosse sindicalizada e se não houvesse sindicatos, eu sei que eu hoje ganhava menos que trabalhava mais horas e tinha um vida muito mais desregulada”* (E14); *“Eu ter alguém que possa ligar e dizer eu tenho aqui uma segunda via do contrato, assino ou não? Para mim isto é o mais importante”* (E15); *“É sem dúvida importante termos acompanhamento legal, ter o sindicato presente nos locais de trabalho”* (E16); *“Foi para me defender (...) Para sentir outra segurança”* (E17).

Experiência com o sindicato / Envolvimento com o Sindicato

No que respeita à experiência sindical destaca-se a categoria **Satisfação** e a categoria **Vantagens**, ambas com uma frequência de 32.

Podemos concluir que os entrevistados se encontram satisfeitos com o seu sindicato e ainda retirar alguns dos motivos pelos quais isso acontece: *“mantemos um nível de comunicação muito bom”* (E1); *“(…) estou satisfeito com o meu sindicato, acredito que tem dado um bom impulso para nós que entramos no mundo do trabalho”* (E3); *“Sim sim sim ... estou satisfeito com o sindicato dentro daquilo que me é exigido e me é pedido e aquilo que eu peço a eles, nunca me falharam em nada”* (E4). Também foi possível compreender que muitos dos motivos para essa satisfação estão interligados com as vantagens percebidas por cada um dos entrevistados quanto ao facto de estar sindicalizado: *“sei que para o ano vou ser promovido porque o sindicato já negociou e faz parte do contrato coletivo de trabalho”* (E4); *“quem está sindicalizado está mais seguro e não está sozinho”* (E9); *“Dá também outra segurança, porque uma empresa quando sabe que um trabalhador está sindicalizado pelo menos pela minha experiência tem logo outra atitude”* (E12).

São ainda referidas algumas desvantagens (F= 10) como por exemplo, o facto de que *“existem muitos locais de trabalho em que o patrão faz pressão e discriminam as pessoas”* (E2); *“Existem pessoas que acham que a malta do sindicato quer é mais dias de férias, ir para lisboa para as manifestações, ou chatear o patrão, o diretor ou chefe, ir para lá e reivindicar. A parte*

mais negativa se calhar é essa é as pessoas pensarem bem ele agora está sindicalizado vai começar aí a pedir um monte de coisas à vontade, essa é a conotação negativa” (E4); “Permite ter mais conhecimento, mas o facto de teres mais conhecimento leva a teres uma decisão mais ponderada e incisiva de defesa dos teus direitos e muitas vezes quem está do outro lado vê as pessoas sindicalizadas como epa esta malta vem para aqui fazer barulho e vai começar a mandar vir” (E7); “Por outro lado, olha agora vou ser mau, uma das desvantagens é que tu pagas um serviço que muitas vezes os outros usufruem muitas vezes sem pagar nada (...) no meu caso eu desconto 12 euros eu nunca precisei do sindicato e eu pago para quê?” (E7).

Questionados sobre o facto de já terem sido alvos de **discriminação** em algum momento no seu local de trabalho por colegas e/ou ou chefias, 8 entrevistados referiram já ter tido essa experiência *“Tem mais a ver com alguns preconceitos que há relativo aos sindicatos” (E1); “No anterior sim, há ali uma certa pressão, vens para cá pedir coisas, isto está tão bem assim porque é que tu agora vens pedir coisas” (E4); “Também passei por muitas chefias que me disseram você é o sindicalista aqui do sítio porque está sempre a reclamar” (E7); “Já senti, fui ameaçado de despedimento 3 vezes” (E9); “às vezes por parte de colegas que não conhecem bem o papel dos sindicatos e acham que nós só, sei lá, estamos a servir os interesses de alguém que não os nossos (...) e por parte de chefias, pressões para não aderir à greve por exemplo” (E14); “Sim, sinto uma diferença tanto uma discriminação positiva como negativa. E depois por parte dos meus colegas, que dizem, mas é preciso ser delegado sindical para conseguir alguma coisa” (E15).*

No que respeita ao envolvimento sindical podemos concluir que a maior parte dos jovens sindicalizados **nunca recorreu a ajuda sindical** para resolver um problema (F=14; N=14), pelo facto de ainda não se terem deparado com nenhum: *“Até hoje nunca precisei do sindicato para me ajudar em nenhuma questão, nunca tive nenhum problema” (E7); “Não nunca recorri” (E13); “Não, apoio jurídico eu nunca recorri. Já recorri a documentos e a perguntar coisas a outros colegas do sindicato, de dúvidas que tinha” (E14).*

Os entrevistados têm por hábito envolver-se e participar nas iniciativas desenvolvidas pelo sindicato e são várias as **razões para essa participação** (F=19): *“Para reforçar a ação dos trabalhadores na defesa dos seus direitos” (E1); “Eu acho que quanto mais nós participarmos no movimento associativo e nestes movimentos coletivos mais força eles terão na nossa sociedade (E7); “Para conhecer outras realidades, sindicatos, conhecer pessoas e também às vezes pode ser*

que exista algum orador que diga alguma coisa que me possa interessar ou conhecer alguém que me possa ajudar, socialização por aí”(E11).

Essas iniciativas podem ser das mais variadas como por exemplo: *Ações de Formação* (E1), *“distribuição de documentos, colagem de cartazes, elaboração de texto, participação nos encontros, nos congressos* (E2), *“aproximações aos jovens* (E3), *“Vamos a algumas escolas profissionais”* (E9), *“tudo o que são movimentos de jovens trabalhadores”* (E10), *“Workshop”* (E11), *“Em manifestações”* (E14) *“Greves e plenários”* (E15).

Por outro lado, o facto de estes jovens sindicalizados participarem nas iniciativas acima mencionadas faz com que fiquem com menos tempo disponível, é nesse sentido que uma grande parte dos entrevistados (N=10; F=11) revela que **ser sindicalizado influencia/afeta o seu dia a dia**: *“horas de vida que não se perdem, mas que são alocadas aí e não a outros aspetos, são horas de sono que se tem a menos, são se calhar atividades lúdicas que uma pessoa poderia pensar fazer mas que não as faz porque sente que aquilo está em primeiro lugar”* (E2); *“Sim porque sou um sindicalizado ativo, ou seja eu participo nos órgãos do meu sindicato. Mas mesmo como normal sócio sem dúvida que sim, penalização familiar a nível de horários, é um dos problemas de quem faz promoções sindicais e ajuda os sindicatos a crescerem a vida familiar vai-se perdendo um bocadinho”* (E3); *“mas tenho por vezes plenários de madrugada, e de noite (...) tu sendo dirigente tens de dar uma resposta quer aos sócios que fazem horário típico, como os que fazem horários de madrugada”* (E7); *“Influencia, influencia bastante tanto com tarefas centrais do sindicato”* (E8); *“Termos menos tempo para a nossa vida pessoal”* (E10); *“Sim , através de agenda, das reuniões, dos eventos que vamos criando, essencialmente a nível de formação de quadros”* (E16).

Opinião acerca dos Jovens

Nesta dimensão, tentámos sobretudo perceber qual seria a opinião dos jovens acerca do fenómeno que ocorre com os seus pares.

No que diz respeito aos motivos de **afastamento dos jovens**, para os entrevistados, a razão de ser deste fenómeno decorre de *“uma grande despolitização que é progressiva”* (E1); *“visão individualista que existe na sociedade, onde o associativismo de uma forma geral, não só nos sindicatos tem tido muitas dificuldades também por opções políticas para que isso aconteça e pronto acho que é uma direção da sociedade para que isso aconteça”* (E2); *“é um tabu que existe, ou seja as pessoas só acabam por se sindicalizar quando sentem que o seu posto de trabalho está*

seguro” (E3); “o facto do sindicato não se conseguir adaptar a uma comunicação jovem a um modelo mais jovem” (E4); “talvez porque as pessoas mais novas já nasceram depois do 25 de abril e não sintam tanto a necessidade de lutar pelos direitos ou achar que é um dado garantido então não se preocupam tanto como as pessoas mais velhas” (E6); “Os sindicatos têm dificuldade em falar a língua dos jovens e é normal” (E7); “O Desconhecimento” (E8); “A precaridade, é um fator de bloqueio a sindicalização” (E9); “Eu acho que tem a ver com o desinteresse que as pessoas têm em participar na vida cívica seja sindicatos seja qualquer coisa” (E13); “A precaridade, o outsourcing, sentir que possam ser prejudicados no seu trabalho por serem sindicalizados” (E16); “o motivo é as pessoas continuarem a ter a ideia que a estrutura sindical é mais velha e é com pessoas que têm interesse político” (E17).

Foi ainda possível recolher sugestões de ações que poderiam ser desenvolvidas por parte dos sindicatos como meio de **aproximação aos jovens**: *“mostrar que há alternativas, que há estruturas que representam os jovens, os seus interesses e os ajudam a alcançar melhores condições de vida” (E1); “Mudar a imagem torná-los mais atrativos e mais visíveis”, “Ir às escolas algum incentivo para a sindicalização, acabar com aquela imagem do sindicalismo mais pesado e aquela imagem pesada que somos contra as empresas, ou que só querem fazer greve” (E3); “Primeiro a adequação do discurso aos mais novos, segundo o acompanhamento dos mais novos quando entram na função e quando entram no sindicato, primeiro vender a lógica de nós estamos aqui para o que for preciso (...) Tem que enviar emails ter uma conta de uma rede social qualquer para comunicar não da maneira antiga a distribuir folhetos. Ter um site, se não como é que um jovem se vai sindicalizar” (E4); “Têm de se adaptar, é preciso fazer um rejuvenescimento”, “Ligação mais umbilical entre a academia e o sindicalismo” (E7); “Sim acho que aquilo que nós podemos fazer é esclarecer e divulgar”, “Por exemplo divulgação junto dos últimos anos da universidade” (E14); “Comunicação estar presentes mostrar o que é que isto é, do outro lado do espelho” (E15); “Aproximação das universidades” (E16); “Era preciso desmistificar os sindicatos, dar a entender aos jovens que se eles participarem mais eles vão ser o futuro dos sindicatos (...) porque ao estarem lá vai ser como eles querem porque são eles que vão lá estar”(E17).*

CAPÍTULO IV – Discussão

Este capítulo será dedicado à discussão dos resultados apresentados no capítulo anterior e respetiva confrontação com a teoria. Importa referir que os resultados apresentados não podem ser generalizados, na medida em que provêm de uma amostra de conveniência constituída por 17 pessoas. São, contudo, resultados que nos permitem compreender o fenómeno em estudo e acrescentar conhecimento sobre o processo de sindicalização.

Existem, de facto muitos fatores que podem levar ao afastamento dos jovens aos sindicatos, como por exemplo: a precaridade, o desemprego, a dimensão da empresa (pequenas empresas tendem a ter menos pessoas sindicalizadas ou nenhuma devido à proximidade que existe entre trabalhador e empregador) e, entre outros já mencionados anteriormente, o desconhecimento sobre os sindicatos e sobre aquilo que representam. Contudo existem também muitos fatores que podem aproximar os jovens ao sindicato como por exemplo: a forte presença sindical na empresa, a procura pela defesa dos seus direitos e melhoria das suas condições de trabalho, o reconhecimento da ação coletiva, os benefícios e a existência de uma consciência política.

No nosso estudo obtivemos como principal resultado, que o principal motivo que leva um jovem a sindicalizar-se são influências recebidas. Estas influências podem surgir em dois momentos: antes do individuo começar a trabalhar, através das tradições e opiniões predominantes no seu grupo de pertença (Schnabel, 2002) ou depois de entrar no mercado de trabalho pelos seus colegas de trabalho e/ou profissão, que lhe incutem uma cultura de participação (Klandermans 1986) e/ou pelo facto de existir uma forte presença sindical na empresa (Windolf & Haas, 1989). Ainda que pouco referida existem também influencias por parte dos próprios sindicatos, manifestadas quando os jovens tiveram contacto anterior com os sindicatos.

Outra das influencias aqui referidas, foi a que surge por parte de familiares, e que embora possam ter um papel muito importante nas motivações reportadas pelos participantes, a influência que mais parece pesar na decisão de sindicalização dos jovens surge por parte dos seus colegas de trabalho, o que vai de encontro a um estudo realizado por Sawicki e Siméant (2009), autores que sublinham a mesma conclusão.

Outro fator importante de referir é a política, embora neste estudo não tenha incidido sobre fatores políticos, seria inevitável não referir, em primeiro lugar porque as duas centrais sindicais CGTP e UGT são influenciadas por partidos políticos, e em segundo lugar porque se constatou que

os jovens militantes de um partido político para além de poderem ter maior probabilidade de virem a ser sindicalizados, escolhem o sindicato em que se vão filiar em função da sua orientação política. Também as opiniões que têm sobre os sindicatos diferem, sendo comum referirem que estão satisfeitos/as com o seu sindicato, mas que não concordam com os da central sindical oposta, incutindo-lhes a responsabilidade dos recuos que ocorreram e repugnando as suas ações.

Para conseguirmos compreender estes e outros motivos que possam aproximar os jovens ao sindicalismo e conseqüente motivação para a sindicalização devemos ter em conta o próprio individuo, as suas variáveis atitudinais, sociais e profissionais (Schnabel, 2002).

Os fatores inerentes ao próprio individuo que influenciam a sindicalização, segundo Portugal e Vilares (2013) e Mota (s.d), são: a escolaridade, na medida em que os indivíduos com maior nível de escolaridade têm maiores probabilidades de virem a ser sindicalizados; o sexo, pela predominância do sexo masculino em detrimento do sexo feminino; a região, sendo que as grandes cidades Lisboa e Porto registam maiores níveis de sindicalização; e o setor de atividade, com predominância do setor público comparativamente ao setor privado. De acordo com os resultados obtidos podemos confirmar o acima exposto, de facto existe uma predominância de jovens detentores de grau académico (licenciatura e/ou mestrado) de 76%, a maioria é do sexo masculino (71%), sendo que 88% pertence à região de Lisboa e 12% à região do Porto e no que respeita ao setor existe de facto uma predominância do setor público. No entanto, dada a natureza e tamanho da nossa amostra, esta comparação deve ser interpretada com alguma reserva, pois a amostra não é aleatória nem representativa dos jovens sindicalizados portugueses.

Antes de um individuo se decidir sindicalizar este vai analisar os custos e os benefícios decorrentes dessa ação (Camara & Vilares, 2002). O custo da sindicalização corresponde ao pagamento da quota sindical que é, na generalidade aceite pelos nossos entrevistados, e visto como algo que é necessário para um bem maior, a defesa dos seus direitos, sendo este o segundo motivo mais referido pelos entrevistados para a sindicalização, ainda que a maior parte dos entrevistados nunca tenha recorrido à ajuda sindical para resolver um problema. Os benefícios, que podem ser coletivos ou individuais (Waddington, 2014), foram na generalidade dos participantes referidos como sendo fatores que levam satisfação para com o sindicato e não propriamente como motivo de adesão ao mesmo, à exceção de um entrevistado que referiu o benefício do seguro de saúde como fator que levou à sindicalização.

Ao questionar os jovens sobre a percepção e ideia que tinham sobre os sindicatos antes de se sindicalizarem, tirando aqueles que tiveram contacto anterior com os sindicatos, ou os que já conheciam através dos familiares, foi mencionado o desconhecimento ou foram associados a uma conotação negativa que é passada nos meios de comunicação social, de que os sindicatos apenas servem para fazer greves. Também foi mencionado, que a ideia que tinham do senso comum é que apenas se podia sindicalizar com um contrato de trabalho estável (sem termo, efetivo). Torna-se importante que os sindicatos invistam em mecanismos que permitam a difusão de informação e de esclarecimento aos jovens, de modo a que seja possível desmistificar a ideia que estes possam ter sobre o sindicalismo.

Nesse sentido, os sindicatos acabam por ter pouca margem de influência, porque não conseguem prever ou controlar que um jovem vá trabalhar para uma empresa onde exista uma forte presença sindical nem que os seus familiares tenham sido sindicalizados e muito menos que sejam aceites no seu grupo de pertença. Na nossa opinião, o que poderia ser feito para de certa forma influenciar os jovens a aderir ao sindicato é existir uma aposta em ações de aproximação, como por exemplo: aproximação com as instituições de ensino (palestras, ações de esclarecimentos/sensibilização); adaptação dos discursos aos jovens (linguagem menos agressiva e reivindicativa); maior aposta nas redes sociais (Instagram, Twitter, Facebook ...) com a criação de conteúdo atrativo para os jovens e a promoção de encontros de cariz lúdico entre jovens. Por outro lado, investir na auscultação aos seus associados, procurar ouvir os jovens que já aderiram e pertencem ao sindicato, por forma a perceber o que de facto os atraiu, que dificuldades tiveram em inserir-se no sindicato, e quais as suas opiniões sobre novas formas de poder atrair os seus pares. Acreditamos que estas ações, feitas de forma informal poderão trazer melhores resultados do que apenas a distribuição de folhetos nas empresas.

Esta seria outra variável importante de ser estudada, por parte dos sindicatos de saber por que meio os jovens tiveram o primeiro contacto com os sindicatos, se foi através do local de trabalho, das faculdades, no seio familiar, ou através de atividades desenvolvidas.

Por último, não poderíamos deixar de referir as limitações que este estudo apresenta, nomeadamente no que diz respeito à sua amostra. Em primeiro lugar foram apenas realizadas 17 entrevistas, o que não pode ser generalizado para a população, o grupo de entrevistados não é heterogéneo (representatividade sexo masculino) e predominância do setor público. Em segundo lugar, outra grande limitação deste estudo é o facto de alguns dos entrevistados serem delegados

sindicais, o que de certa forma pode ter influenciado alguns resultados, por terem respondido o “tipicamente correto”. A falta de literatura sobre este tema acabou por dificultar a pesquisa, sendo necessária a realização mais estudos sobre este tema, onde sejam exploradas novas variáveis e aprofundados os resultados obtidos.

Conclusão

Chegamos ao final desta tese e podemos concluir que cumprimos os objetivos aos quais nos propusemos.

Em primeiro lugar, conseguimos compreender melhor o movimento sindical português, como é que este se encontra estruturado, como funciona a atividade sindical e qual o panorama atual em matéria de adesão ao sindicalismo. Sabemos que a relação entre trabalhador e empregador tem sofrido transformações ao longo do tempo, pois vivemos numa sociedade que caminha cada vez mais para o individualismo. As alterações à legislação laboral fazem com que exista um aumento da flexibilização e precarização do mercado de trabalho e aumento do desemprego (face ao momento histórico da emergência dos sindicatos), o que contribui para o afastamento dos jovens e para a diminuição das taxas de sindicalização.

Este é um tema que tem despertado muita preocupação, não só a nível nacional como global, na medida em que os jovens de hoje são o futuro de amanhã e são necessários para assegurar o futuro dos sindicatos, de certa forma essa foi a motivação para a escolha deste tema.

O segundo objetivo deste estudo era o de compreender as motivações envolvidas no processo de sindicalização dos jovens. Os resultados obtidos neste estudo apontam para dois principais motivos: as influências (colegas de trabalho/ profissão e/ou por parte de familiares) e a procura pela defesa dos seus direitos. Um dado importante a introduzir é que a maior parte destes jovens possui uma consciência política e/ou está preocupado com questões de ordem social, o que nos leva a crer que possa também ter contribuído para essa decisão.

A metodologia adotada trouxe-nos muitos benefícios na medida em que nos permitiu não só obter estes resultados como também obter uma compreensão mais profunda e detalhada acerca das suas experiências/envolvimento com os sindicatos e das suas perceções. Ressalvamos que os dados aqui obtidos não podem ser generalizados por terem sido recolhidos através de uma amostra não representativa da população, ainda assim fornecem-nos uma melhor compreensão sobre o tema.

Para além do contributo académico, melhorando a compreensão do fenómeno em estudo, esta tese poderá ter também um contributo prático para os jovens trabalhadores, no sentido de os sensibilizar para esta temática, e para as próprias organizações sindicais.

O movimento sindical: as motivações dos jovens para a sindicalização

FONTES

Constituição da República Portuguesa (Coimbra: Almedina, 2002)
Decreto Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro. Código do trabalho.
S.B.S.I (2008) Sindicato dos Bancários Sul e Ilhas, Lisboa.

SITOGRAFIA

Fonseca, D., & Estanque, E. (2018). Um retrato ainda singular? 40 anos volvidos. *Sindicalismo e lutas sociais em tempos de crise*. Portugal: E-cadernos. Consultado em 12 de Julho de 2019. Disponível em <https://journals.openedition.org/eces/3483>

Jorney (2016, junho 14) *Conceito de Sindicato (Organização Sindical)*. Consultado em 2019, 22 de março de 2019 em <https://acordocoletivo.org/2016/06/14/sindicato-organizacao-sindical/>

Ludgero, I., (2012, agosto 12) Breve história dos direitos laborais - conquistados e perdidos - desde o 25 de Abril. Consultado em 23 março de 2019. Disponível em <http://visao.sapo.pt/actualidade/portugal/o-que-mudou-nos-direitos-laborais-desde-o-25-de-abril=f680534?fbclid=IwAR2G3Zs1PTBK41IbUyhujJPD2EOuZxyZf276ip5ce0ktVI7nQOuLYVWCJlo>

UGT. União Geral dos Trabalhadores *O nascimento da UGT*. Consultado em 22 de março de 2019. Disponível em <https://www.ugt.pt/historia?area=5>

USI – União dos Sindicatos Independentes. *Apresentação*. Consultado em 22 de março de 2019. Disponível em <http://snqtb.wpengine.com/apresentacao/>

O movimento sindical: as motivações dos jovens para a sindicalização

Bibliografia

- Almeida, A. J. (2011). O que esperam os Trabalhadores dos Sindicatos?: Entre Militantes e Clientes. *Investigação e Intervenção em Recursos Humanos* (Edições Politema), (pp. 29-40).
- Blanden, J. & Machin, S. (2003) Cross-generation correlations of union status for young people in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 41 (3). pp. 391-415.
- Bryman, A. (2008) *Social Research Methods* (4ª ed.) Oxford: Oxford University Press.
- Castanheira, J. P. (1985) Os sindicatos e a vida política. *Análise Social* (vol. XXI 87-88-89) pp. 801-818.
- Castells, M. (1996), *The Rise of Network Society*. (Vol. I), Oxford: Blackwell Publishers.
- Costa, H. A. (2004) *A UGT e a CGTP perante a integração europeia: A confirmação de um sindicalismo dual* (Centro de Estudos Sociais).
- Costa, H. A. (2012), From Europe as a model to Europe as austerity: the impact of the crisis on Portuguese trade unions, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 18 (4), 397-410. doi: 10.1177/1024258912458866
- Ebbinghaus, B. & Visser, J. (2000), *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Basingstoke. Doi: 10.1007/978-1-349-65511-3
- Estanque, E., & Ferreira, A. C. (2002). Transformações no mundo laboral e novos desafios do sindicalismo português. *Sindicalismo Português* (OpenEdition Journals), (pp. 151-159).
- Estanque, Elísio (2005), Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 71. Coimbra: CES.
- Estanque, E. (2006). A questão social e a democracia no início do século XXI: participação cívica, desigualdades sociais e sindicalismo. *Revista José Fontana* (pp. 77-99) Fundação José Fontana.
- Estanque, E. (2009). Trabalho e sindicalismo - os impactos da crise . *Finisterra - Revista de Reflexão e Crítica* (pp. 135-150).
- Estanque, E. (2013). Crise, Estado Social e desafios do sindicalismo. *Breve reflexão sobre a Europa*, pp. 23-37. Educar em Revista
- Farber, H. (2001), *Notes on the Economics of Labour Unions*, Princeton University – Working Paper No. 452.
- Ferreira, J. (2002) *O papel do cooperativismo no desenvolvimento da economia social em Portugal* (Verve, 2º ed.), pp. 88-122.

- Fonseca, D. (2010). Sindicalismo de movimento social em Portugal: contributos da relação entre a CGTP e os movimentos sociais de precários para a renovação do sindicalismo Português. *O Cabo dos Trabalhos*. Lisboa: Editora Centro de Estudos Sociais.
- Ghiglione, R. et al., (1998) *L'analyse automatique des contenus*. Paris: Dunod
- Gomez, R. et al (2002) Comparing Youth and Adult Desire for Unionization in Canada, *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), 521–542.
- Hyman, R. (2002), The Future of Unions. *Just Labour*, vol.1 (Winter), pp. 7-15.
- Klandermans, B. (1986), Psychology and Trade Union Participation: Joining, Acting, Quitting, *Journal of Occupational Psychology*, 59 (1), 189-204.
- Marques, Maria Manuel Leitão; Ferreira, António Casimiro (1991), *A Concertação Económica e Social: a construção do diálogo social em Portugal*, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 31, (pp. 11-41).
- Mattos, M. B. (2014) *As lutas da classe trabalhadores no Brasil dos 'megaeventos'* (Observatório Social da América Latina, 36) (pp. 215 -226).
- Mota, M. A. (s.d.) *Das teorias e ideologias sindicais ao sindicalismo pragmático no setor bancário no início do século XXI*, CES – Centro de Estudos Sociais
- Pais, J. M. (2016). Jovens, trabalho e futuro: dilemas e desafios. In Gilberta P. N. R., Rolando L. G. & Pilar D. M. *Juventude(s) Novas realidades novos olhares* (pp. 19-42). Lisboa : Húmus.
- Pereira I. B. & Figueiredo, A. I. (2008). Transições e Metamorfoses: Um contributo para o debate sobre os desafios do sindicalismo no contexto das globalizações. *Economia Global e Gestão*, Versão 13(2).
- Pereira, J. D. (2008) *Sindicalismo Revolucionário – A história de uma Idéa* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Ciências Sociais e Humanas - Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.
- Portugal, P., & Vilarés, H. (2013). Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical, *Boletim Económico*. Artigos, Inverno 2013. Disponível em https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab201317_p.pdf
- Proença, J. (2008) *Os Desafios do desenvolvimento as dinâmicas sociais e o sindicalismo*, pp. 1-18
- Pichault, F. & Coster, M. (1998) Les syndicats face aux défis de la participation, in *Traité de Sociologie du Travail*. Bruxelas: DeBoeck.
- Ramalho, J. R. (2014, 10). Trabalho, sindicato e globalização. *Política & Trabalho(a)*, pp. 25-43.

- Ribeiro, G. M. (2018) *Novo Manual de Investigação* (1ª Ed.). Lisboa: Contraponto.
- Sawicki F. & Siméant J. (2009) Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. *Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français*. doi: 10.1016/j.soctra.2008.12.006
- Schnabel, C. (2002). *Determinantes of trade union membership*. Friedrich- Alexander- Universitat Erlangen-Nurnberg.
- Silva, E. A. (2013) As metodologias qualitativas de investigação nas Ciências Sociais. *Revistas Angolana de Sociologia*, 12, pp 77-99.
- Silva, J. A. (2016). *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*. (1ª Ed.) Lisboa: Editora Gabinete do Secretariado de Estado do Emprego.
- Stoleroff, A. (1988) *Sindicalismo e relações industriais em Portugal* (Editora Mundos Sociais), pp. 147-164.
- Vieira, M. J. L .N. (2013) *Tese Final sobre o Sindicalismo* (Dissertação de Mestrado). ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.
- Waddington, J. (2014) Trade union membership retention and workplace representation in Europe, *Questions on the renewal of trade union organization*. Bruxelas: Etui aisbl
- Windolf, P. & Haas, J. (1989), Who Joins the Union? Determinants of Trade Union Membership in West Germany 1976-1984, *European Sociological Review*, 5 (2), pp. 147-165.

O movimento sindical: as motivações dos jovens para a sindicalização

ANEXOS

Anexo A – Tabela 2 Caracterização da amostra

Participantes	Idade	Habilitações Académicas	Vínculo	Antiguidade	Dimensão Empresa	Setor de Atividade	Sindicato
1	30	Licenciatura	A Termo	2 anos	Média	Serviços de Apoio	CESP
2	27	Licenciatura	Sem Termo	3 anos	Pequena	Setor dos Serviços	CESP
3	33	12º ano	Sem Termo	5 anos	Grande	Setor Energético	Sindel
4	32	Licenciatura	Sem Termo	5 anos	Pequena	Setor Bancário	SBSI
5	33	12º ano	Sem Termo	12 anos	Média	Operária	SITE SUL
6	33	Licenciada	A Termo	3 meses	Pequena	Ministério dos Negócios Estrangeiros	SINTAP
7	33	Licenciatura	Sem Termo	8 anos	Pequena	Camara Municipal Lisboa - Serviços	SINTAP
8	27	Licenciatura	A Termo	< 1 ano	Média	Monitor	CESP
9	27	Licenciatura	Sem Termo	4 anos	Média	Eletricista	SIESI
10	35	Mestrado	Sem Termo	4 anos	Média	Psicologia Educacional	SNP
11	29	Mestrado	Desempregado			Assistente Social	SNAS
12	31	12º ano	Estágio Profissional	8 meses	Média	Bibliotecário	CESP
13	32	Licenciatura	Sem Termo	14 anos	Grande	Setor Bancário	SBSI
14	29	Mestrado	Sem Termo	4 anos	Média	Psicóloga Clínica	SNP
15	31	12º ano	Sem Termo	11 anos	Grande	Administrativo	SIESI
16	35	Licenciado	A Termo	1 ano	Grande	Jurista	SINTEL
17	33	Licenciatura	Sem Termo	11 anos	Grande	Setor Bancário	SBN

Anexo B – Guião da Entrevista

Guião de entrevista

Bom dia/Boa tarde. O principal objetivo desta entrevista é compreender as motivações e os processos que conduziram à sua adesão ao sindicato, e é nesse sentido que gostaria de agradecer uma vez mais a sua participação que é fundamental para o progresso do estudo que estou a desenvolver.

A confidencialidade será sempre garantida sendo que as únicas pessoas que terão acesso aos dados serei eu e a minha orientadora de tese. Escolhi-o/a por ser jovem e estar sindicalizado.

Antes de avançarmos, gostaria de solicitar a sua permissão para a gravação desta entrevista e informá-lo/a que a qualquer momento poderá desistir.

1) Entrevistado:

2) Idade:

3) Habilitações Académicas:

4) Situação Profissional atual

4.1 Vínculo:

4.2 Antiguidade:

4.3 Dimensão da Empresa:

5) Sindicato:

6) Fale-me um pouco sobre o que pensa acerca do sindicalismo/ sobre o que é para si ser sindicalizado?

DIMENSÃO 1 – Motivos de adesão ao sindicato

7) Quando é que se sindicalizou? Em que situação estava nessa altura (que trabalho tinha, que tipo de contrato, etc...).

8) Falem-me um pouco sobre os motivos que o levaram a sindicalizar?

9) Que pessoas acha que contribuíram para a sua decisão de se sindicalizar? (colegas de trabalho, amigos, família, empregador, ...)

10) Explorar então os restantes motivos mais frequentes na literatura: setor de atividade, tipo de contrato, o facto de os colegas serem sindicalizados, influências familiares, os benefícios dos sindicatos, os valores, orientações políticas, etc...

11) Durante o seu percurso académico, teve, em algum momento, contacto com os sindicatos?

11.1) Se sim, de que tipo?

11.2) Se não, considera que teria sido importante?

12) A perceção que tinha sobre os sindicatos mudou desde que se filiou? 12.1) Se sim, em que aspetos?

12.2) Se não, o que pensa sobre eles?

DIMENSÃO 2 – Experiência com o sindicato / Envolvimento com o sindicato

13) Atualmente está satisfeito com o seu sindicato?

13.1) Se sim, explique-me o porque dessa satisfação?

13.2) Se não, explique-me o que o levou a essa insatisfação?

14) Costuma participar nas iniciativas desenvolvidas pelo seu sindicato?

14.1) Se sim, qual a última que participou? Porque o faz?

14.2) Se não, por que motivos?

15) Para si, quais são as vantagens ser sindicalizado?

15.1) E quais as desvantagens?

16) Ser sindicalizado influencia de algum modo o seu dia a dia?

16.1) Se sim, de que modo? Pode dar-me um exemplo?

17) Tem conhecimento se existem mais pessoas sindicalizadas na sua Empresa?

17.1) Se sim, tem ideia de quantas? Do mesmo sindicato?

17.2) Se não, costuma incentivar os seus colegas para a adesão?

18) Costuma incentivar colegas/ amigos e/ou familiares a aderirem ao sindicato?

19) Sentiu algum tipo de discriminação por parte dos seus colegas e/ou chefia por ser sindicalizado?

19.1) Se sim, dê-me um exemplo de um acontecimento. Como se sentiu? O que fez?

20) Para si, quais são os órgãos de representação mais eficazes?

21) Quais considera serem os grupos mais protegidos/apoiados pelos sindicatos?

22) Já recorreu à ajuda sindical para resolver um problema?

22.1) Se sim, fala-me um pouco sobre essa experiência e a forma como foi abordada pelo sindicato.

22.2) Se não, se viesse a ter um problema recorreria à ajuda sindical? Ou tentaria resolver sozinho? Porquê?

DIMENSÃO 3 – O futuro dos sindicatos

23) Sente que os sindicatos são para pessoas mais velhas ou mais jovens?

23.1) Explique-me o porque dessa opinião?

24) Os dados indicam que a taxa de jovens sindicalizados é cada vez mais baixa. O que pensa sobre isso?

24.1) Na sua opinião, que fatores podem explicar este fenómeno?

24.2) O que poderia ser feito para contrariar esta tendência?

25) Tem conhecimento se no seu sindicato são feitas iniciativas de aproximação aos jovens?

25.1) Se sim, de que tipo?

25.2) Costuma participar nessas iniciativas?

26) Considera que os sindicatos podem intervir para melhorar as condições de trabalho/ emprego dos jovens?

27) Na sua opinião, que futuro têm os sindicatos?

Terminámos então a nossa entrevista. Penso que, recolhi todas as informações que necessitava. O/a (nome) tem alguma questão que queira colocar antes de terminarmos? Gostava de acrescentar algo ao que disse? Agradeço o tempo despendido na realização desta entrevista e informá-lo que caso queira receber os resultados desta investigação terei todo o gosto em enviar-lhe.

Anexo 3 – Tabela de Frequência

Dimensões	Categorias	Subcategorias	Frequência Absoluta
Perceções e Opiniões	Opinião	Opiniões Positivas	19
		Opiniões Negativas	14
	Destinatários	Velhos	7
		Jovens	0
		Ambos	16
	Visão	Individual	9
		Não Individual	15
	invest	Melhora	15
Piora		6	
Motivos Adesão ao Sindicato	Forte Presença Sindical		14
	Defesa dos Direitos		24
	Consciência Política		14
	Benefícios		10
	Responsabilização		15
	Influências	Familiares	9
		Amigos	4
		Colegas de Trabalho e/ ou profissão	10
Contacto anterior sindicatos		7	
Experiência com o sindicato / Envolvimento com o Sindicato	Satisfação	Está Satisfeito	32
		Não Está Satisfeito	2
	Vantagens		32
	Desvantagens		10
	Discriminação	Já sofreu	12
		Nunca sofreu	6
	Apoio Sindical	Já recorreu	3
		Nunca recorreu	14
	Iniciativas Sindicais	Razões para participar	19
		Razões para não participar	1
		Tipo	25
	Afetação Dia a Dia	Influência	11
Não Influência		6	
Opinião acerca dos Jovens	Motivos de Afastamento		24
	Estratégias Aproximação		25
	Diminuição das taxas		21
	Melhoria do Emprego		15