



Departamento de Sociologia

## As Greves Gerais em Portugal entre 2011 e 2014

Carlos Miguel Vieira dos Santos

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:  
Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar  
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2019





Departamento de Sociologia

## As Greves Gerais em Portugal entre 2011 e 2014

Carlos Miguel Vieira dos Santos

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:  
Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar  
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2019



## Índice

<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	iii
<b>AGRADECIMENTOS</b> .....	v
<b>RESUMO</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>GLOSSÁRIO</b> .....	xi
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I. PANORAMA ECONÓMICO, POLÍTICO, SOCIAL E RELAÇÕES LABORAIS ENTRE 2011 E 2014</b> .....	3
<b>CAPÍTULO II. O SINDICALISMO</b> .....	15
2.1. Teorias Sindicais.....	15
2.2. Sindicalismo em Portugal.....	19
<b>CAPÍTULO III. A GREVE</b> .....	27
3.1. Greves Económicas.....	27
3.2. Greves Gerais.....	30
<b>CAPÍTULO IV. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO</b> .....	41
<b>CAPÍTULO V. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	43
5.1. Análise Sindical do Contexto Político, Económico e Social.....	43
5.2. Convergência Sindical.....	45
5.2.1. As Greves Gerais e as Estratégias Sindicais.....	45
5.2.3. Os Dois Lados do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e o Emprego.....	50
5.3. Comissão Permanente de Concertação Social: um Fórum de Influência Política.....	52
5.4. Balanço e Perspetivas das Estratégias Sindicais neste Período de Austeridade.....	53
<b>CONCLUSÃO</b> .....	57
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	61
<b>FONTES LEGISLATIVAS</b> .....	66
<b>ANEXOS</b> .....	
<b>ANEXO A</b> .....	I
<b>ANEXO B</b> .....	V
<b>ANEXO C</b> .....	IX
<b>ANEXO D</b> .....	XXII
<b>ANEXO E</b> .....	XXVIII



## Índice de Figuras

<b>FIGURA 2.1.</b> Estruturas associativas sindicais registadas no Continente no período entre 2011 e 2014.....	23
<b>FIGURA 2.2.</b> Densidade sindical em Portugal entre 2011 e 2014 (%) .....	24
<b>FIGURA 2.3.</b> Percentagem de trabalhadores sindicalizados por empresa e empresas com trabalhadores sindicalizados no continente e na Região Autónoma da Madeira entre 2011 e 2014 (%) .....	24
<b>FIGURA 3.1.</b> Número de greves em alguns países europeus nos períodos 1980-2008 e 2010-2013.....	37
<b>FIGURA 3.2.</b> Número de greves gerais na europa ocidental desde 1980 a 2012.....	38



## **AGRADECIMENTOS**

À minha mãe pelo seu amor e por sempre ter acreditado nos meus sonhos e ao meu pai pelo seu incansável apoio.

Ao meu irmão Alberto e à Cristina por toda a força e companheirismo.

Ao meu orientador, Professor Doutor Paulo Marques Alves a quem agradeço de forma muito especial toda a sua colaboração, paciência e dedicação e por ter partilhado do seu imenso conhecimento e sabedoria, que sem a qual este trabalho já mais se realizaria.

Um abraço ao Alves e um beijinho à Lisinha pela sua enorme amizade.

Um enorme beijo à prima Marta pela sua disponibilidade e ajuda.

Um abraço ao Bruno Margarido, por ter acreditado em mim quando mais ninguém o fez.

Por último, quero deixar uma palavra de agradecimento à “força ou fé” que me tem acompanhado ao longo da minha vida e que nesta importantíssima fase me deu esperança e determinação e me fez superar as inúmeras dificuldades com que me confrontei.

Para todos,  
o meu eterno obrigado.



## **RESUMO**

No período entre 2011 e 2014, Portugal viveu num ambiente de profunda austeridade, forçado por um PAEF implementado através de medidas políticas contidas num memorando de entendimento, o que contribuiu para um condicionamento financeiro e uma recessão económica, proporcionando o surgimento de sentimentos de revolta e protesto social no seio da sociedade portuguesa, que se materializaram, nomeadamente, em quatro greves gerais realizadas nessa fase.

Tendo em conta a conjuntura apresentada, o objetivo deste estudo é analisar o enquadramento político, económico e social deste período e procurar identificar os motivos que estiveram na base de cada uma das paralisações. Pretende-se ainda realizar uma análise sobre as estratégias utilizadas pelas duas confederações, CGTP e UGT, e avaliar o impacto que as greves gerais tiveram no panorama político, económico e social português.

Conclui-se que todo este ambiente de tensão social veio favorecer o agravamento da histórica rivalidade sindical existente entre as duas confederações que, de uma forma direta e indireta, influenciaram as suas tomadas de posições políticas e estratégicas.

A concorrência sindical influenciou igualmente o funcionamento da CPCS e a eficaz implementação de acordos nela subscritos, como sucedeu com o CCCE, devido à oposição da CGTP.

As greves gerais realizadas nesta fase, vieram realçar as divergências existentes no universo sindical, que se destacaram pelos diferentes propósitos que cada confederação almejava alcançar. As diferenças ideológicas, políticas e estratégicas foram sempre uma barreira inultrapassável no estabelecimento de uma convergência sindical, em que nem a conjuntura de austeridade foi suficientemente persuasiva.

O presente estudo tem ainda o intuito de apresentar uma avaliação, do desempenho político e estratégico das duas confederações e dos objetivos alcançados e não alcançados durante este período.

**Palavra-chave:** Greves gerais, greves, sindicalismo, austeridade.



## **ABSTRACT**

In the period between 2011 and 2014, Portugal lived in an environment of profound austerity, forced by a PAEF that was implemented through political measures kept in in the memorandum of understanding signed with the troika, that contributed to a financial conditioning and an economic recession, leading to the emergence of uprising feelings and social protests among the Portuguese society that resulted namely in four general strikes that were taken during this time.

Bearing in mind the situation presented above, the main objective of this study is to analyze the political, economic and social framework during this period and try to identify the reasons that led to each of the strikes. It is also part of this research to analyze the strategies used by the two trade union confederations, CGTP and UGT, and evaluate the impact of the strikes in the Portuguese political, economic and social landscape.

One may conclude that all this environment of social tension, favoured the already historical union rivalry between both confederations that directly or not influenced political and strategical positions.

Trade union competition also influenced the functioning of the CPCS and the effective implementation of the agreements signed there, as was the case with the CCCE, due to the opposition of the CGTP.

The general strikes from this period enhanced the differences between the confederations, which were emphasized by the different objectives that each one wanted to achieve. Ideological, political and strategical differences were always a barrier impossible to overcome in what concerns the establishment of a trade union convergence, in a situation where not even the pressure of an austerity environment was persuasive enough, this study also aims to preset an evaluation of the political and strategical performance of both confederations, and the objectives that were achieved and not achieved during this period.

**Keywords:** General strikes, strikes, trade unionism, austerity.



## **GLOSSÁRIO**

AC – Acordo Coletivo

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

AD – Aliança Democrática

AE – Acordo de Empresa

BCE – Banco Central Europeu

BPN – Banco Português de Negócios

BPP – Banco Privado Português

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

CC – Contrato Coletivo

CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal

CARRIS – Companhia de Carris de Ferro de Lisboa

CCCE – Compromisso para o Crescimento, Competitividade e o Emprego

CDS/PP – Centro Democrático Social/Partido Popular

CEE – Comunidade Económica Europeia

CE – Comissão Europeia

CESI – Confederação Europeia dos Sindicatos Independentes

CES – Confederação Europeia de Sindicatos

CES – Conselho Económico e Social

CCPME – Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas

CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho

CCOO – Confederación Sindical de Comisiones Obreras

CIP – Confederação Empresarial de Portugal

CISL – Confederação Internacional dos Sindicatos Livres

CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional

CGSI – Confederação Geral de Sindicatos Independentes

CGT – Confederação Geral do Trabalho

CNA – Confederação Nacional da Agricultura

CNEF – Confederação Nacional da Educação e Formação

COFESINT – Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes

CPCI – Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário

CPCS – Comissão Permanente de Concertação Social

CPQTC – Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos

CSP – Confederação dos Serviços de Portugal

CTP – Confederação do Turismo de Portugal

CTT – Correios, Telégrafos e Telefones

CUF – Companhia União Fabril  
DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho  
DRE – Diário da República Eletrónico  
FESMAPOR – Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários  
FMS – Fundação Mário Soares  
FSM – Federação Sindical Mundial  
GNR – Guarda Nacional Republicana  
INE – Instituto Nacional de Estatística  
IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social  
ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa  
IRS – Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares  
IVA – Imposto sobre o Valor Acrescentado  
LISNAVE – Estaleiros Navais, S.A  
MTSSS - Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social  
OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
OCA – Observatório sobre Crises e Alternativas  
PAEF - Programa de Assistência Económica e Financeira  
PCP – Partido Comunista Português  
PEC – Programa de Estabilidade e Crescimento  
PIB – Produto Interno Bruto  
PPM – Partido Popular Monárquico  
PPP – Parcerias Públicas Privadas  
PRACE - Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado  
PSD – Partido Social Democrata  
PS – Partido Socialista  
SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública  
SMN – Salário Mínimo Nacional  
SPD – Sozialdemokratische Partei Deutschlands  
SVCR – Sistema de Vínculos, Carreiras e Remunerações  
TSU – Taxa Social Única  
UE – União Europeia  
UEM – União Económica e Monetária  
UGT – União Geral de Trabalhadores  
UON – União Operária Nacional  
USI – União dos Sindicatos Independentes

## INTRODUÇÃO

A palavra “greve” tem a sua origem no povo Celta, que chamava a uma extensão de cascalho de *Gravo*. O seu significado etimológico evoluiu na sociedade francesa do séc. XIX, onde se denominavam as praias fluviais de terreno arenoso de *Grève*.

A evolução do seu significado deveu-se à construção de uma praça parisiense numa zona de uma praia arenosa junto ao rio Sena que foi batizada por *Place de la Grève*. Era nessa praça que se reuniam os operários insatisfeitos com as condições de trabalho, debatendo estratégias de contestação. Quando perguntavam por eles, respondiam que estavam na *Grève*. Este comportamento dos trabalhadores gerou a expressão *Faire la Grève*, ou fazer greve, pelo que mais tarde começaram a ser apelidados de *grevistes*, ou seja, grevistas (Dias, s.a.).

A greve como movimento de contestação sofreu ao longo das décadas alterações em relação à sua legalidade, tendo vindo a ser reconhecida pelas democracias ocidentais como um direito social dos trabalhadores no final do século XIX, início do século XX. Então o que é a greve? É um ato coletivo, espontâneo?

A greve pode definir-se como, “...a cessação coletiva e voluntária do trabalho numa empresa, sector, categoria ou de toda a população trabalhadora com o propósito de obter benefícios ou concessões ...” (Dias, s.a.).

Todavia, existe uma diferença entre a greve e a greve geral. As greves sectoriais ou económicas são manifestações que se realizam no local de trabalho reivindicando medidas como condições de trabalho, salários e outras matérias respeitantes ao trabalhador e à empresa. As gerais são habitualmente manifestações convocadas pelas confederações sindicais que têm como objetivo contestar o poder governamental e reivindicar medidas políticas diferentes, mostrando assim o seu descontentamento. Em relação à sua dimensão pode ter um nível regional ou nacional. Na sua convergência social junta trabalhadores do sector público e privado.

Neste trabalho tenho como objetivo geral compreender, analisar e interpretar as greves gerais ocorridas em Portugal no período entre 2011 e 2014, constituindo objetivos específicos:

- a) Analisar o contexto político, económico e social que envolveu este ciclo de protestos;
- b) Identificar os fatores que estiveram na base de cada uma das greves gerais no período em causa;
- c) Analisar as estratégias das centrais sindicais CGTP e UGT em relação às greves gerais;
- d) Avaliar o impacto das greves gerais no panorama político, económico e social;

Os objetivos propostos ligam-se com as seguintes perguntas de partida:

- a) Em que medida o contexto político, económico e social contribuiu para as greves gerais realizadas no período entre 2011 e 2014?
- b) Que estratégias que foram utilizadas pelas centrais sindicais CGTP e UGT nas greves gerais realizadas neste período?
- c) Em que medida as greves gerais realizadas entre 2011 e 2014 tiveram impacto nas medidas políticas aplicadas?

A dissertação será estruturada da seguinte forma:

No primeiro capítulo abordarei o enquadramento político, económico e social no período entre 2011 e 2014, que incidirá sobre os problemas que a classe trabalhadora sofreu com as políticas de austeridade impostas pela implementação das medidas do Memorando de Entendimento<sup>1</sup> e agravadas pelo programa governativo. No panorama político, 2011 fica marcado por uma instabilidade política que culminou com eleições antecipadas. Após esse período, o governo fica referenciado pela sua austeridade unilateral, que contribuiu para as mudanças legislativas no Código do Trabalho que conduziram a uma alteração das regras do mercado de trabalho. No sector económico falarei sobre os problemas em relação ao mercado interno, ao agravamento fiscal, à desvalorização do trabalho e consequente redução dos salários. No domínio social referirei a perda de receitas por parte do estado que contribuiu para a redução dos serviços de ajuda e proteção dos mais desprotegidos e carenciados.

Num segundo capítulo farei uma breve análise do sindicalismo e das suas várias correntes ideológicas. Analisarei o sindicalismo português, o seu surgimento histórico e a sua linhagem ideológica, que se manifesta nas duas confederações mais influentes do panorama sindical (CGTP e UGT).

Num terceiro capítulo, desenvolverei o tema “greve”, tendo como objetivo a sua definição, a importância sociológica, a forma de se manifestar, a sua função e causa.

No quarto capítulo exporei a metodologia seguida. Optei por uma metodologia qualitativa e utilizei a observação não participante, mais concretamente a entrevista e a análise documental, como técnicas de recolha de dados. Realizei entrevistas individuais e utilizei uma forma de questionar segundo um guião.

No quinto capítulo farei uma análise das greves gerais que ocorreram neste período, tendo em conta os seus manifestos, reivindicações e o seu impacto político, social e económico. Para este efeito, o tratamento e análise da informação recolhida será realizada através de uma análise de conteúdo.

Por último, concluirei respondendo aos pressupostos iniciais e refletirei sobre as limitações do presente estudo e delinearei novas orientações que permitam estabelecer futuros temas de investigação.

---

<sup>1</sup>Documento formulado e liderado pelo FMI, UE, BCE, Governo demissionário PS e por dois partidos com assento parlamentar PSD e CDS/PP.

## **CAPÍTULO I. PANORAMA ECONÓMICO, POLÍTICO, SOCIAL E RELAÇÕES LABORAIS ENTRE 2011 E 2014**

No decorrer do ano de 2008 as instituições europeias oficializaram a recessão económica decorrente da crise financeira internacional. Desta forma, a orientação política europeia passou por medidas que travassem o agravamento recessivo, tendo sido implementadas em três períodos distintos.

A primeira iniciativa é direcionada para o sistema financeiro, com o objetivo de o estabilizar evitando assim a falência das instituições bancárias. Em Portugal, essas políticas concretizaram-se através da “Iniciativa de Reforço da Estabilidade Financeira”, que não evitou o primeiro caso, em 2008, de insolvência bancária e consequente nacionalização do BPN, seguido da falência do BPP em 2010. Em pouco tempo a crise financeira contagiou a economia. A segunda iniciativa foi travar o contágio do sistema económico; para isso implementaram-se medidas que permitissem aos orçamentos dos países investir na economia. Em Portugal, foi concretizada através de um programa de “Iniciativa para o Investimento e o Emprego”, que permitiu um agravamento do défice e um aumento da dívida pública. A terceira iniciativa foi travar os défices e a dívida pública, através de uma consolidação orçamental que possibilitasse a recuperação e confiança dos mercados e a estabilidade da moeda (Caldas, 2013). Segundo Lima (2015), as reformas iniciadas em 2008 pelas instituições europeias tiveram como consequência a intensificação de políticas neoliberais que contribuíram para uma austeridade profunda. Essas políticas tinham como objetivos a flexibilização do mercado de trabalho, a desvalorização dos salários, a desagregação das relações laborais e a redução do Estado Social, com o intuito final de possibilitar a dinamização da competitividade empresarial. A flexibilidade do mercado de trabalho concretizou-se através da descentralização da negociação coletiva e da alteração da legislação laboral, que contribuiu para uma desvalorização salarial para garantir a competitividade empresarial e a estabilidade monetária. Por isso, podemos identificar dois tipos de medidas: as de características transitórias e as permanentes. Segundo Costa (2015), as medidas transitórias englobavam políticas sobre a flexibilização dos tempos de trabalho e os contratos atípicos. As medidas de características permanentes englobavam a flexibilização dos despedimentos, a descentralização da negociação coletiva e o enfraquecimento da representação sindical. Nesta fase as medidas políticas aplicadas em Portugal passaram por um conjunto de programas designados por PEC (Caldas, 2013).

Em 2011, tendo como pretexto a crise económica, a UE tinha como objetivo prosseguir as mesmas políticas e implementar novas reformas estruturais. Essas reformas fizeram-se sentir em certos países através de uma influência externa, devido à aplicação dos Memorandos de Entendimento formulados entre a CE, BCE e FMI, e de uma influência informal que se fez sentir através do BCE e das suas políticas de estrangulamento financeiro. Após o chumbo do PEC IV, o Governo demissionário (PS) solicitou ajuda financeira que resultou no Memorando de Entendimento. A sua aplicação iniciou-se no ano de 2011 após a tomada de posse do novo Governo (PSD/CDS-PP) que ficou estritamente ligado à austeridade, o que se demonstrou não só nas resoluções do Memorando, mas também na implementação de medidas previstas no programa de Governo. Algumas dessas medidas foram aceites pelas

Organizações Patronais como pela UGT através do CCCE formulado em Concertação Social (Costa, 2015). Grande parte fora implementada pelo Governo de forma unilateral. Este método arbitrário e surdo, com princípios pouco democráticos deixou de fora o princípio da negociação como forma de preparar e adequar as novas políticas à realidade do nosso mercado de trabalho<sup>2</sup>.

Como referem Leite *et al.* (2013), no primeiro relatório do OCA, as variadas medidas de austeridade foram implementadas nos principais sectores da economia nacional: a) medidas de origem tributária, b) medidas de proteção social, c) medidas de natureza laboral. Estas últimas tiveram como principal objetivo deprimir, reprimir e oprimir os trabalhadores levando à sua aceitação forçada, devido à constante ameaça do desemprego.

As medidas tributárias contribuíram para um agravamento fiscal, que substituiu a impossível desvalorização monetária, influenciando o rendimento das famílias através do agravamento dos impostos diretos, como o aumento das taxas do IRS e a introdução de taxas adicionais para os rendimentos e pensões mais elevados e sobre os subsídios de doença e desemprego<sup>3</sup> (Hespanha *et al.*, 2013). O aumento dos impostos indiretos passou pelo agravamento das taxas de IVA, o que originou um encarecimento dos bens e serviços de primeira necessidade e agravou outros produtos de taxa mínima de 6% para a taxa máxima de 23%. Esta deterioração fiscal contribuiu para um acelerado empobrecimento das famílias, para a redução do consumo interno, para a elevada dificuldade de liquidez para certas empresas e para o aumento de processos de insolvência (Leite *et al.*, 2013). Estas medidas fiscais só são implementadas após o retrocesso na tentativa de alteração da TSU, que tinha como objetivo a sua redução para as empresas, passando de 23% para 18%, e o conseqüente agravamento em relação aos trabalhadores, passando de 11% para 18%. O objetivo desta alteração era favorecer o crescimento económico das empresas, reduzindo-lhes os impostos sobre os salários, como forma de aumentar a competitividade dos seus produtos (Leite *et al.*, 2013). A medida em questão não foi implementada devido a um conjunto de questões: a) a receita do IVA teria uma redução acentuada no orçamento de Estado; b) o possível contágio de sectores, bens e serviços não vocacionados para as exportações; c) pela crescente onda de contestação social; d) a redução poderia não contribuir para uma baixa de preços, mas sim para uma reduzida eficácia competitiva da economia; e) e pela não concordância das associações patronais sobre esta medida.

As medidas sobre os serviços sociais concretizaram-se através da redução cega da despesa que sucedeu mediante a eliminação e centralização de serviços, na redução drástica dos quadros de pessoal e na privatização de serviços que dependiam em exclusivo da gestão pública. Esta postura autoritária contribuiu para a redução dos serviços de saúde, educação e assistência social (Hespanha *et al.*, 2013),

---

<sup>2</sup>O documento do Memorando de Entendimento, não prosseguiu os trâmites de legalidade democrática que se impunha pela sua aprovação parlamentar e constitucional.

<sup>3</sup>A 5 de abril de 2013 o Tribunal Constitucional considera estas medidas inconstitucionais (acórdão do Tribunal Constitucional nº187/2013).

que se traduziram numa perda de rendimento disponível das famílias entre 4,5% e 6%, nos 20% da população mais pobre (Hespanha *et al.*, 2013:168).

As medidas de natureza laboral dividiam-se em três áreas: a) flexibilização do mercado de trabalho; b) aumento do período de trabalho; c) desvalorização dos salários.

A flexibilização do mercado de trabalho passou prioritariamente pela negociação coletiva, que desde 2008 sofreu uma delapidação direta e indireta nas suas competências, agravadas em 2011 com as sucessivas alterações ao Código do Trabalho por via do Memorando e das políticas governativas. As alterações sofridas de forma direta na negociação coletiva iniciaram-se pela sua descentralização, sendo concretizadas através da definição de novos critérios sobre a emissão das portarias de extensão, na subscrição das convenções coletivas e na redução do seu período de caducidade e sobrevivência. Os critérios em relação à emissão das referidas portarias de extensão passaram a depender da representatividade das partes que o Memorando não especificou, possibilitando assim ao governo legislar no sentido de que a extensão das convenções coletivas só seria permitida se as associações patronais representassem 50% dos trabalhadores do sector, segundo a Resolução do Conselho de Ministros nº 90/2012. Esta medida alienava micro, médias e pequenas empresas, contribuindo para a desregulação de todos os sectores da economia e fragilizando o *status* dos trabalhadores. Em 2014, a Resolução do Conselho de Ministros nº 43/2014 veio alterar a resolução nº 90/2012 com a introdução de 30% de representação para micro, médias e pequenas empresas (DRE, 2014).

As convenções passam a determinar a mobilidade geográfica<sup>4</sup> e funcional<sup>5</sup> dos trabalhadores e os tempos de trabalho, permitindo a inclusão nos contratos de trabalho de cláusulas lesivas para o trabalhador. Os salários passam a ser negociados ao nível da empresa, ficando dependentes do nível de produtividade empresarial. Os pedidos de subscrição das convenções, deveriam incluir critérios justificativos por parte da entidade empregadora interessada. Essas medidas justificatórias passavam pela identidade ou semelhança económica e social e pelo número de trabalhadores que podiam influenciar a emissão das portarias em relação à parte subscritora, tendo em conta a sua representatividade, que poderia ser condicionada se visasse empresas de uma determinada dimensão geográfica ou em relação ao número de trabalhadores de empresas filiadas ou não filiadas em associações patronais (DRE, 2012). Contudo, a subscrição teria que ser efetuada em parceria com uma associação sindical, não sendo obrigadas a respeitar o princípio da convenção mais favorável. Em caso de concorrência, a empresa passava a poder optar pela subscrição de uma convenção que não respeitasse os parâmetros mínimos sectoriais, podendo suspendê-la em caso de crise empresarial. Esta situação impõe novas questões nas relações laborais, tais como: a) a falta de parceria e partilha de ideias comuns

---

<sup>4</sup>Este critério permite ao empregador incluir nos contratos de trabalho, cláusulas que determinem unilateralmente a transferência do trabalhador de forma temporária ou definitiva para outro local podendo ser no continente, regiões autónomas ou para um estado membro da UE; a sua deslocalização pode ser parcial ou total, tendo implícito o motivo de interesse empresarial (art.º 194º do Código do Trabalho).

<sup>5</sup>Esta permite que o trabalhador desempenhe temporariamente outras funções para as quais não foi contratado, desde que não alterem a sua posição inicial nem a sua retribuição (nº 1 do art.º 120º do Código do Trabalho).

entre as intersindicais, contribuindo para um desequilíbrio de forças aquando das negociações; b) a negociação dos salários fica dependente da boa vontade patronal e da sua noção sobre o princípio da produtividade; c) o desbloqueamento das portarias de extensão e a subscrição das convenções passam a depender da representatividade e de critérios justificativos por parte da entidade patronal, excluindo desse processo o interesse sindical que se vai traduzir num desequilíbrio de forças; d) a competitividade sindical vai traduzir-se em cedências em prol das empresas e em detrimento dos trabalhadores; e) a elevada desorganização dos regulamentos convencionais dos sectores vai pôr em causa a especificidade dos trabalhadores e a perda de direitos inerentes à classe profissional; f) o cumprimento das convenções passa a depender da volatilidade económica empresarial;

As medidas tiveram o intuito de criar uma elevada competitividade nas relações laborais entre as empresas filiadas e não filiadas, entre sindicatos com elevada representatividade e sindicatos menos expressivos, contribuindo assim para uma crescente assimetria entre os trabalhadores do mesmo sector, cujos interesses ficam sujeitos ao princípio da representatividade patronal (Lima, 2016). Estes novos critérios não tiveram por parte das associações patronais e sindicais grande receptividade e só vieram acentuar uma desorganização qualitativa e quantitativa nas convenções sectoriais.

Segundo Lima (2016), a redução do período de caducidade (de 5 para 3 anos) e de sobrevivência (de 18 para 12 meses) vai permitir ao patronato ter convenções com uma menor duração, permitindo-lhe negociar novos acordos mais adequados à realidade económica. Estas novas medidas, para além de reduzirem o tempo de negociação, vão permitir: a) impor um eterno impasse nas negociações em caso de discórdia; b) possibilitar que os empregadores negoceiem um acordo sem a obrigação de aceitar a renovação do vigente; c) deixam de estar vinculados a aceitar o princípio do acordo mais favorável. Desta forma, os acordos de empresa deixam também de depender da representatividade sindical mais significativa, possibilitando a existência de sindicatos minoritários que favoreçam a entidade patronal. A situação sindical já debilitada é agravada pelos novos critérios que vão possibilitar que comissões de trabalhadores em empresas a partir de 250 trabalhadores pudessem realizar acordos de empresa (incluindo condições de mobilidade funcional e geográfica e regimes de tempos de trabalho) e que os acordos sectoriais pudessem dispor de disposições legais possibilitando celebrar outros acordos sem mediação sindical. Sendo Portugal um país caracterizado por uma baixa densidade sindical e por uma elevada cobertura por parte de convenções coletivas, estas medidas só contribuíram para uma drástica redução na negociação de convenções,<sup>6</sup> que em 2010 correspondiam a 230 passando em 2014 para 152 tendo uma redução de 33,9%. Em relação às portarias de extensão, em 2010 foram desbloqueadas 116 e em 2014 só 7, correspondendo a menos 93,9%, assim como o número de trabalhadores cobertos que em 2010 eram 1.407.066, passando a ser de 246.388 em 2014, tendo ficado de fora de qualquer convenção 1.160.678, o que corresponde a 82% (Lima, 2015:14). Este “reequilibrar” de forças entre parceiros sociais demonstra uma acentuada fragilidade sindical, devido à perda de autonomia e à

---

<sup>6</sup> CC, AC e AE.

subalternização da sua força negocial (Costa, 2015). As medidas com incidência indireta sobre a negociação coletiva têm um papel preponderante no mercado de trabalho e conseqüentemente na área social e económica, devido às alterações realizadas no sector público e privado através das mudanças legislativas sobre o emprego e na alteração dos regimes do tempo de trabalho que se vão refletir diretamente nos salários.

O sistema de emprego em Portugal é caracterizado por uma baixa produtividade, baixos salários, baixo nível de instrução e de qualificações académicas, empregos atípicos, uma profunda ligação entre o emprego e mão-de-obra intensiva e por uma crescente evolução do trabalho informal. Esta precariedade do sistema de relações laborais, conjugada com uma elevada crise económica agravada por políticas de austeridade, veio acentuar a precariedade e o desemprego, fragilizar a proteção no emprego e aumentar o processo de transferência dos rendimentos do trabalho para o capital (Costa, 2015).

As políticas aplicadas sobre o emprego tiveram como objetivo a sua desvalorização com o argumento de que tal seria a forma de resolver o problema do desemprego, que em agosto de 2013 se situava nos 16,5% (Eurostat, 2013 *apud* Leite *et al.*, 2013)<sup>7</sup>. No setor privado, os novos critérios sobre as prestações de desemprego infligiram mudanças significativas na proteção dos desempregados que contribuíram para: a) redução da duração máxima do subsídio de desemprego; b) redução do montante a receber; c) redução do período contributivo para aceder ao subsídio; d) e alargamento do subsídio a trabalhadores independentes (recibos verdes) que prestassem serviços a uma só empresa. A redução e duração da compensação sobre os despedimentos coletivos e individuais, sobrepõe-se às normas inscritas nas convenções coletivas, impondo uma desvalorização e incerteza do trabalhador em relação à empresa. Todavia, também contribuíram para impor uma pressão aos desempregados como forma de aceitarem propostas de emprego com condições de trabalho e salários inferiores aos que auferiam anteriormente (Caldas, 2015). Este método só contribuiu para o crescimento do trabalho precário e do mercado de trabalho paralelo. O problema do desemprego não foi só agravado pela redução das prestações sociais, mas também pelos novos critérios que impuseram insegurança no emprego devido a: a) introdução de novos critérios de flexibilização dos despedimentos individuais (por extinção do posto de trabalho e por inadaptação); b) redução da compensação por despedimento que passou de 20 dias para 12 dias<sup>8</sup>. Estes novos critérios incentivaram ao despedimento individual e coletivo, não só pela redução do valor indemnizatório, mas também pela facilidade justificativa. Segundo Caldas (2015) e Lima (2015) vão permitir que os trabalhadores que usufruam maiores rendimentos ou em final de carreira possam ser substituídos por desempregados mais jovens dispostos a aceitar contratos atípicos e baixas remunerações. Esta situação colocou em causa a segurança no mercado de trabalho, assente na salvaguarda do trabalhador pela sua participação permanente no mercado, por um rendimento adequado,

---

<sup>7</sup>A média na zona euro era de 12% e de 10% na UE27 (Eurostat, 2013).

<sup>8</sup>A compensação que era de 30 dias de trabalho por cada ano, passou para 20 dias, sendo assim criados dois tetos máximos indemnizatórios, que correspondem a 12 vezes a retribuição base mensal ou a 240 ordenados mínimos, (Lei n.º 53/2011 de 14-10 e Lei n.º 23/2012 de 25-6).

pela segurança no emprego e aquisição de conhecimento (Costa, 2015). Contudo para Centeno e Novo (2008 *apud* Leite *et al.*, 2013), a criação de emprego depende do nível de protecionismo legislativo sobre o mesmo. Os novos critérios de flexibilização dos despedimentos vêm aligeirar a excessiva proteção sobre o emprego permanente, que caracteriza os países do sul, incluindo Portugal (Leite *et al.*, 2013). No entanto, há quem defenda que estas medidas têm como objetivo colmatar a falta de investimento em educação, que é desvalorizada pelos trabalhadores com contratos permanentes e pelos futuros candidatos por falta de oportunidades de emprego. Mas a falta de formação do futuro trabalhador é influenciada pela não adaptação do tecido empresarial às novas realidades profissionais e tecnológicas, contribuindo neste período de 2011 a 2014 para uma fuga massiva de mão-de-obra altamente qualificada, que põe em causa a alegada falta de formação dos desempregados (Carmo e Cantante, 2014 *apud* Lima, 2015). O emprego não se resolve na forma como se despede, mas como se contrata (Leite *et al.*, 2013:117).

A desvalorização do trabalho não ficou só por medidas que afetam a estabilidade do emprego/desemprego, mas acentuou-se com o aumento do tempo de trabalho e a desvalorização salarial. O alargamento do período de trabalho tem na sua aplicação o objetivo de permitir uma maior produtividade das empresas (Caldas, 2015). Um estudo da OCDE, realizado a 26 dos 34 países membros desta organização, veio estabelecer que Portugal tem um dos mais longos períodos de trabalho (8,7 horas dia, o que corresponde a 520 minutos), só superado pelo Japão (9 horas dia) e pelo México (9,9 horas dia). Este estudo concluiu que o elevado número de horas de trabalho não representa maior produtividade e que o seu sucesso depende da inovação e organização do tecido empresarial (Leite *et al.*, 2013). No sector privado o período de trabalho diário aumentou em 2 horas, retirando o descanso referente ao trabalho suplementar (Rebello, 2012 *apud* Leite *et al.*, 2013). No entanto, estas mudanças infligiram de forma imediata uma redução no descanso do trabalhador que se reflete no final do ano entre 7,9 e 12,8 dias de trabalho sem retribuição (Costa, 2015). A desvalorização salarial no sector privado passou pelo congelamento do ordenado mínimo (abrangendo 605 000 trabalhadores com um valor mensal de 485 euros) e pelo corte de três dias de férias e de quatro feriados, o que corresponde à redução do período de descanso do trabalhador na ordem dos 21% a 30% (Leite *et al.*, 2013). A remuneração do trabalho extraordinário em dia normal, que era de 50% na primeira hora e de 75% na segunda e subsequentes, passou para 25% na primeira e 37,5% nas segunda e restantes horas. O valor da hora do trabalho suplementar e em feriado foi reduzido de 100% para 50%, o que se refletiu um corte médio na retribuição total do trabalhador entre 2,3% e 2,9% em 2013. A redução do valor do trabalho suplementar declarado pelo trabalhador corresponde à perda entre 12% e 17% dessa parcela de rendimento. A majoração do trabalho em dia feriado representa uma perda rendimento que ascende a 75%. No dia de descanso semanal essa percentagem continuou a ser de 100%<sup>9</sup> (Costa, 2015).

---

<sup>9</sup>O único dia que não sofreu uma redução na sua majoração foi o dia de descanso, por ser obrigatório pela Lei nº 23/2012 de 25-6.

A redução do número de empregos contribuiu para um crescente alargamento do horário de trabalho semanal. Segundo valores apurados pelo INE, no 1º trimestre de 2011, 373 mil empregados, o que corresponde a 9,9% de todas as atividades económicas, realizaram horas extraordinárias. No 2º trimestre de 2013, e com menos 290 mil empregados no mercado de trabalho, 427,6 mil pessoas passaram a efetuar horas extras, o que corresponde a 12,19% de todos os sectores de laboração nacional (Leite *et al.*, 2013). Mediante estes resultados podemos interpretar que o elevado desemprego não se deve a falta de laboração, mas sim da utilização de estratégias económicas empresariais pouco abonatórias em relação à função que o trabalhador desempenha. Esta estratégia patronal pode ser justificada através da ideia de que as despesas referentes à contratação de novos trabalhadores podem não compensar em relação ao valor do trabalho extraordinário que pode ser remunerado ou não. Esta cedência de vantagens às empresas sobre a redução dos custos salariais vai permitir estatisticamente um acréscimo do remanescente bruto de exploração entre 2,1 e 2,5 mil milhões de euros (Costa, 2015). Fica evidente que a desvalorização económica dos trabalhadores mediante a redução dos custos salariais às empresas é uma forma de as tornar mais competitivas.

Através das estatísticas da Segurança Social e das publicadas pelo Banco de Portugal em outubro de 2013, ficamos a saber que no período entre 2011 e 2012, 39% dos trabalhadores que mantiveram o seu emprego tiveram uma redução do seu salário em 23%; desses, 18% recebiam o ordenado mínimo. A estagnação do ordenado mínimo fez com que o risco de pobreza em Portugal fosse de 12% enquanto na Europa era de 8% (Banco de Portugal, 2013:114-115 *apud* Leite *et al.*, 2013). Os trabalhadores que mantiveram o seu posto de trabalho, aceitando estas medidas como forma de salvaguardar o seu trabalho, contribuíram para acentuar que “em períodos de crise é fácil fazer passar a mensagem de que mais vale não aumentar os salários do que perder o emprego” (CGTP, 2010: 114 *apud* Leite *et al.*, 2013). Atendendo aos resultados obtidos por estas medidas podemos avaliar o prejuízo para os trabalhadores e os lucros do capital.

As perdas de rendimento dos trabalhadores deveram-se à redução dos dias de férias e feriados, o que se traduziu consequentemente num aumento dos dias de trabalho, que em 2009 eram 222, passando para 234 em 2013. A redução do valor do trabalho suplementar e em dia feriado e as perdas de rendimento salarial estimam-se por defeito entre os 190,2 e os 724 milhões de euros/ano. Em relação às empresas que beneficiaram da redução de dias de feriado e de férias, da eliminação dos dias de descanso compensatório por trabalho suplementar, traduzindo-se esse descanso em dias de trabalho, e da redução do valor das horas extraordinárias, os seus lucros brutos ascenderam por defeito entre 1,5 e 2,2 mil milhões de euros/ano. Mediante este cenário, as deduções para a Segurança Social sofreram uma drástica redução que, por defeito, terá ascendido a uma perda entre os 66,1 e os 251,9 milhões de euros/ano (Leite *et al.*, 2013:139-148). Este estudo vem mostrar que a crise não afetou todos os sectores económicos, mas contribuiu para uma descapitalização do trabalhador e da segurança social em benefício do lucro e competitividade empresarial. Essa competitividade não resultou de novas estratégias empresariais, mas sim da alteração do Código do Trabalho.

As mudanças nas relações laborais fomentaram um regime liberal que é caracterizado por uma baixa cobertura das convenções e uma reduzida densidade sindical e proteção no desemprego. O problema é que antes destas mudanças legislativas a elevada cobertura das convenções atenuava a baixa densidade sindical. E as prestações do subsídio de desemprego diferenciavam-se do que sucede no regime liberal pelo seu montante e pela superior duração (Gallie, 2013; Tahlin, 2013; Lima e Fernandes, 2014 *apud* Lima, 2015). A situação é agravada com a introdução do modelo flexigurança, que nos regimes inclusivos favorecem a contratação coletiva e dispõem de sistemas alternativos de proteção no desemprego. Neste ponto, o Governo nem favoreceu a negociação coletiva, através do seu bloqueio, nem elaborou sistemas de proteção no desemprego. Esta mudança teve implícito o objetivo de mercantilizar o trabalho, tratando-o como um produto em que a sua valorização passa a depender das constantes oscilações económicas.

As reformas da administração pública tiveram sempre uma ligação umbilical com o excessivo défice da despesa pública exercido percentualmente sobre o PIB. O seu objetivo era reduzir os gastos da estrutura estatal no PIB. A despesa desenvolveu-se com a criação de novos serviços públicos e na contratação de mais funcionários que assegurassem o seu funcionamento, contribuindo para que ao longo da década de 90 o défice ultrapassasse o limite imposto dos 3% que o restritivo grupo da UEM estipulou (Stoleroff, 2007). Em segundo lugar, deveu-se também às alterações ideológicas que acentuaram o declínio do Keynesianismo, que foi sendo substituído por uma política neoliberal que alterou o antigo conceito do estado-de-bem-estar e que deu lugar a uma nova conceção, “menos estado, melhor estado” (Lash e Urry 1987; Ferner 1994; Jacobi e Kowalsky 2002; Upchurch 2003 *apud* Stoleroff, 2007).

Segundo Weber, a administração pública é um organismo constituído por um conjunto de elaborados padrões de burocracia, enquanto para Storey, algumas conceções impelem à reestruturação do estado com a finalidade de o agilizar organizacionalmente e no seu funcionamento, bem como na gestão de recursos humanos (Weber, 1984; Storey, 1992, *apud* Stoleroff, 2007).

Entre os anos de 2002 e 2005 os XV e XVI governos constituídos pela coligação de direita PSD/CDS-PP tiveram duas formas de abordar a reforma do estado. A primeira foi através da negociação de programas e medidas que futuramente seriam utilizados pelos futuros governos como: o sistema de avaliação de desempenho; a extensão do contrato individual; a criação de um quadro onde se pudesse incluir os funcionários excedentes; a alteração das regras sobre as reformas no sector público; o congelamento dos contratos a termo e a introdução de novas formas de gestão hospitalar. As primeiras medidas implementadas concretamente foram: a) reestruturação organizacional ao nível ministerial; b) redução no número de entidades estatais e institutos públicos; c) restrições na contratação; d) e maior flexibilidade nas transferências dos funcionários do estado entre departamentos e ministérios.

Segundo Stoleroff (2013), estas medidas tiveram um carácter simbólico em relação às medidas futuras, porque o objetivo desta coligação governamental era alterar o Código de Trabalho no referente à liberalização dos despedimentos e à desestabilização da negociação coletiva no sector privado.

Em 2005 é eleito o XVII e em 2009 o XVIII governos do PS, ideologicamente de esquerda, que governarão até 2010 e que tinham como objetivo convergir o sistema do sector público com o sector privado. A diferença entre este governo do PS e a coligação PSD/CDS-PP passava não pela negociação, mas pela inequívoca vontade de refundação efetiva da estrutura do estado. Na primeira legislatura, e com maioria parlamentar, a reforma do estado foi realizada através de projetos elaborados por académicos de alto nível, e posteriormente transformados em legislação. Tendo herdado um défice de 6,8%, Portugal passa a fazer parte dos “Procedimentos em caso de Défices Excessivos” da UE. As medidas implementadas entre 2005 e 2008 no setor público, em termos gerais, são uma continuação refinada das anteriores medidas e a implementação dos programas que foram planeados pelo anterior governo: a) moderação salarial; b) restrições no recrutamento e promoções; c) aumento das taxas nos serviços públicos prestados pelo estado (ex. saúde); d) cortes seletivos no investimento público; e) introdução da contratualização individual e a terceirização no sector público; f) descentralização da gestão do sector empresarial do estado; g) reestruturação da segurança social mediante a redução das reformas e o aumento da idade de reforma; h) regulamentação de novas relações contratuais com base no mérito individual.

Os programas implementados de reestruturação organizacional e de gestão de recursos humanos foram: a) implementação do programa SIADAP<sup>10</sup>, elaborado pelo anterior governo PSD/CDS-PP; b) desenvolvimento do programa PRACE;<sup>11</sup> c) criação do quadro de mobilidade especial (que futuramente seria uma forma de demitir funcionários que após um ano não fossem transferidos)<sup>12</sup>; d) reforma do emprego através do programa SVCR<sup>13</sup>.

Entre outras medidas vale ressaltar o estabelecimento de um novo código disciplinar que vai facilitar as demissões, ou por infrações disciplinares ou pela acumulação de avaliações de desempenho negativas. Dá-se início às reformas dos estatutos especiais em profissões da função pública<sup>14</sup> e à introdução da negociação coletiva na administração pública.

Segundo Stoleroff (2013), as reformas tiveram um grande sucesso na transposição das práticas do setor privado para o público, tendo-se traduzido na redução dos gastos com o emprego público. O estado empregava 738 mil trabalhadores em 2005; 692 mil em 2008; e 663 mil funcionários em 2010 (Stoleroff, 2013: 310).

A partir de março de 2010 o minoritário governo do PS vê-se diante de uma crise económica internacional e nacional, para a qual as medidas implementadas no passado não tiveram o efeito

---

<sup>10</sup>Consiste na avaliação de desempenho dos funcionários da administração pública tendo como objetivo base: promoções, progressões de carreira, renovação de contratos e nomeação definitiva para o serviço público.

<sup>11</sup>Tem como objetivo reestruturar a administração pública através da eliminação da duplicação e sobreposição de serviços dentro dos ministérios.

<sup>12</sup>Este “estatuto” é direcionado para os funcionários públicos que demonstrem inadaptação, avaliação negativa ou em que o serviço onde desempenhavam funções tenha sido reorganizado, estando à espera de ser transferidos.

<sup>13</sup>Destina-se a diferenciar os funcionários públicos com *status* dos funcionários públicos em que o contrato de trabalho é idêntico ao do setor privado (só os cargos de soberania estão salvaguardados deste programa).

<sup>14</sup>Saúde, Educação, Forças de Segurança, etc.

desejado. Estes meses que antecederam o resgate financeiro foram governados por PEC, onde se incluíam medidas de “austeridade” que visavam abrandar a elevada dívida soberana e o elevado défice público.

A 21 de Março de 2011 estabelecia-se o Memorando de Entendimento entre o governo português e a *troika*. A implementação das medidas contidas no pacto e no programa de governo foram, nuns casos, o reafirmar e aprimorar de medidas contidas nos PEC do governo do PS e, noutros, a execução de novas medidas de austeridade. Neste caso, a sua efetivação é feita de forma unilateral sem margem para negociações. As medidas expostas neste parágrafo são diretamente relacionadas com o sector público no período entre 2011 e 2014: a) numa primeira fase a redução dos funcionários na administração central era de 1% e na administração local e regional de 2% ao ano (a partir de agosto todo o sector público sofreria uma redução de 2% ao ano até 2014); b) redução com os custos dos regimes de saúde dos funcionários públicos; c) cortes na saúde, educação e racionalização da rede escolar; d) reestruturação do sector empresarial do estado; e) fusão das empresas de transportes públicos; f) convergência das regras dos regimes gerais de previdência do serviço público com o sector privado.

As convenções da administração pública que permitiam as 35 horas semanais foram bloqueadas e os funcionários passaram a realizar um período de trabalho de 40 horas semanais. A introdução da negociação individual vai permitir que as subscrições das convenções coletivas passem a poder ser realizadas de forma individual, contribuindo para que o trabalhador perca poder de negociação e aceite a menos favorável. Os cortes incidiram no congelamento e redução dos salários (entre 3,5% e 10%) e na suspensão dos subsídios de férias e Natal<sup>15</sup> aos funcionários públicos e pensionistas que usufruísem uma remuneração superior a 1100 euros (Hespanha *et al.*, 2013).

As medidas de austeridade sobre a função pública tiveram os seus resultados, mas a contração da despesa do estado, contribuiu para a estagnação do investimento privado e da própria economia, devido à falta de confiança no governo.

Durante o ano de 2012, o número de funcionários da administração pública passou de 611 801 para 583 812, (na administração central de 458 353 para 436 103 e na administração regional e local de 153 448 para 147 709). O PIB também sofreu uma perda significativa com este ambiente de contração económica, tendo caído respetivamente 1,6% e 3,2% nos anos de 2011 e 2012 e 4,0% no primeiro trimestre de 2013, por comparação com idêntico período de 2012. A taxa de desemprego descontrolou-se entre 2010 e 2011, a percentagem passou de 10,8% para 12,7% e em 2012 atingiu os 15,7%, sendo que no primeiro trimestre de 2013 era de 17,7%. A dívida pública, que em 2009 era de 83,7% do PIB, em 2012 passou e ser 123,7%. Em relação ao défice público, em 2011 era de 4,4%, passando para 6,4% em 2012 (Stoleroff, 2013: 314-315). Mediante esta análise, a redução da estrutura do estado e as medidas de austeridade contribuíram para que o orçamento se retraísse no défice, mas a redução do PIB e o

---

<sup>15</sup>Esta suspensão foi considerada inconstitucional pelo Tribunal Constitucional, mas devido ao ambiente de extrema fragilidade económica, a sua execução ficou suspensa. O governo depois de muita contestação anunciou que iria pagar um dos subsídios, mas em duodécimos.

aumento da taxa de desemprego veio obrigar o estado a aumentar a sua dívida pública para poder compensar a pobreza e as carências que uma economia dinâmica e sustentável pudesse suportar.

No orçamento de 2013 e 2014 a redução do número de contratos a termo passou para 50%, a idade da reforma aumentou para os 65 anos, o número de dias de férias passou de 25 para 22 dias, houve redução nos subsídios de viagem, aumentou a mobilidade geográfica não compensada e incluiu-se a indemnização voluntária. As pensões acima dos 1 350 euros seriam taxadas com um imposto de sustentabilidade.

O setor público é um farol de referências no cumprimento dos direitos e deveres na atividade laboral; por essa razão os resultados das reformas implementadas neste período tiveram um impacto que alteraram no futuro o relacionamento entre as organizações do trabalho (Stoleroff, 2007).

As medidas de austeridade implementadas, que contribuíram para uma elevada desvalorização do trabalho, foram reconhecidas como vantajosas por alguns parceiros sociais. No caso da CIP congratulou-se pela redução substancial em relação aos custos do trabalho e com a facilitação dos despedimentos como forma de impor reformas estruturais. A CCP viu como benéfica a redução dos dias de férias e dos feriados, que finalizaram com as pontes que permitiam um prolongar dos fins-de-semana, a redução do valor das horas extraordinárias e a criação do banco de horas, possibilitando assim um maior número de horas de trabalho a baixo valor ou em troca de dias de descanso. A CAP, por sua vez, congratulou-se com a redução do valor do trabalho suplementar e pela criação do banco de horas, que lhe permitiu reduzir os custos em relação à sazonalidade (Costa, 2015). Acresce que as empresas passaram a estar sujeitas a menos controlo por parte da ACT, devido à não obrigatoriedade do envio de documentação comprovando as boas práticas das condições de trabalho (Costa, 2015). Neste caso, a ACT deixou de poder exercer preventivamente o controlo sobre as condições de trabalho, passando a exercer o seu poder corretivo através da denúncia.

Em relação aos trabalhadores estas alterações acentuaram as diferenças entre classes altas e baixas e na cisão entre o sector privado e público. As empresas não resolveram o défice competitivo de uma forma estrutural, mas sim através de medidas de desvalorização do trabalho com consentimento governativo. O afastamento da ACT como um meio de fiscalização preventiva vai possibilitar o incumprimento de regras e os abusos. Todas estas situações vão contribuir para uma elevada contestação que ficará marcada pelas greves gerais de 2011 a 2014 de que falarei ao longo deste trabalho.



## CAPÍTULO II. O SINDICALISMO

### 2.1. Teorias Sindicais

Os ideais iluministas influenciaram as revoluções inglesa e francesa dos finais do séc. XVIII e princípios do séc. XIX pondo em causa a doutrina religiosa que hierarquizava a sociedade (Hosbsbawn, 1985 *apud* Alves, 2014). Estas ideologias foram a base do surgimento de uma nova ordem social onde o capital começou a desempenhar um novo papel de segmentação social. Nesta época, o sistema feudal é substituído por um sistema capitalista onde os dois polos dominantes passam a ser o trabalho e o capital (Hosbsbawn, 1979 *apud* Alves, 2014).

Estes dois denominadores vão confrontar-se num sistema de relações designado por mercado de trabalho, onde os principais atores são o trabalhador e empregador. É em consequência desta nova realidade que os trabalhadores se vão organizar para que os seus interesses laborais sejam defendidos e negociados. É desta forma que surgem as organizações sindicais e a ação sindical.

Por conseguinte, “os sindicatos são um produto histórico do predomínio do assalariamento enquanto princípio organizador e estruturante das relações sociais no modo de produção capitalista” (Dias e Fernandes, 2012:39).

Estas instituições nem sempre foram bem acolhidas pelos empregadores e o Estado devido ao seu poder de ação, por isso a sua legalização foi realizada de uma forma vagarosa, e com regras que limitassem o seu poder, em 1824 no Reino Unido; em 1884 em França.

As organizações sindicais são determinantes na defesa da classe trabalhadora num mercado de trabalho desajustado onde predomina o domínio capitalista, contribuindo assim para um equilíbrio social. Por isso, a ação sindical divide-se em três formas de intervenção social, a um nível micro intervindo nas condições no local de trabalho; a nível macro sendo uma presença indispensável na negociação da concertação social; e a um nível meso fazendo parte de organizações de carácter sectorial. Esta forma de intervenção sindical vem contribuir para a institucionalização dos movimentos trabalhistas no mercado de trabalho e contribuir para um desenvolvimento económico, tecnológico e social das classes trabalhadoras mais vulneráveis. Assim, os sindicatos são parte integrante do compromisso social-democrata que contribuiu para o nascimento do *Welfare State* que se desenvolveu no pós-segunda guerra mundial (Alves, 2014).

A palavra sindicato, etimologicamente falando, surge da palavra grega *sundikos* em latim *syndicus* e integrada no vocabulário português como “sindicato” através da palavra francesa *syndicat* (Hetzl, 1998 *apud* Alves, 2014).

O sindicato como organização pode ser definido como:

“... uma coligação de trabalhadores que tem por objetivo negociar a partilha de rendas económicas com os seus empregadores. Uma dimensão relevante da ação sindical é a que caracteriza o sindicato como o veículo privilegiado através do qual os trabalhadores vocalizam os seus anseios e preocupações acerca do local de trabalho...” (Hirschman, 1970 *apud* Portugal e Vilares, 2013:65), ou “... 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 *apud* Portugal e Vilares, 2013:65).

O poder de ação sindical e o seu êxito dependem de três fatores distintos; O primeiro, é o poder de organização dos seus membros, que se traduz numa maior ou menor eficácia de mobilização que interiorize um espírito de luta na defesa dos seus interesses de uma forma especializada, respeitando os princípios sindicais sem cisões ideológicas, políticas e estatutárias. O segundo, é o poder económico, que dependerá do grau de especialização e raridade da função da classe trabalhadora que o sindicato representa no mercado de trabalho. Portanto, quanto maior for a singularidade das qualificações da classe, maior será o poder económico do sindicato. O terceiro, é o poder institucional, que é determinado pelo nível de interação entre sindicatos e partidos. Esta relação vai estabelecer o peso político do sindicato no mercado de trabalho que será avaliado pelo número de êxitos e triunfos alcançados para os seus associados (Alves, 2014).

Os sindicatos são organizações com orientações ideológicas que lhes permite agir e ver a sociedade de várias formas teóricas. Com o nascimento do movimento operário, a ação sindical passou a fundamentar os seus ideais num dos vários modelos de sindicalismo que têm surgido ao longo da história: o de classe, revolucionário, reformista, católico e de mercado.

O sindicalismo de classe é inspirado em várias obras de Karl Marx, principalmente em *Miséria da Filosofia*, *Manifesto Comunista* e *Salário, Preço e Lucro*. Para este tipo de sindicalismo, a sociedade é constituída pela burguesia detentora do capital, meios de produção e produtos; pelo estado, que permite a exploração; e pela classe trabalhadora. Este modelo defende tem como princípios a união e a solidariedade entre os trabalhadores. Os sindicatos têm como objetivo a emancipação e independência económica do proletariado e uma sociedade sem classes.

O sindicalismo revolucionário resulta da fusão do anarquismo de Fernand Pelloutier com o socialismo de origem blanquista de Victor Griffuelhes. Este defende uma sociedade livre de qualquer poder estatal e recusa o parlamentarismo. O movimento operário não deve depender da influência e organização partidária, rejeita a ação política e defende a emancipação da classe operária. As organizações sindicais têm como função ensinar aos trabalhadores uma cultura social alternativa à do estado e patronato, permitindo assim o surgimento no movimento operário de uma consciência de classe independente.

O modelo de reforma social é um sindicalismo que defende a integração social dos movimentos laborais no mercado trabalho, tendo como objetivo principal as questões económicas dos trabalhadores. Defende um mercado de trabalho regulado por um sistema que proteja os trabalhadores do abuso patronal, tendo como base dois meios de ação, a negociação coletiva e a intervenção governamental que através da legislação regule as normas do mercado de trabalho.

O sindicalismo católico é antagónico ao modelo de classe e revolucionário. O seu surgimento remonta ao séc. XIX, precisamente ao papado de Leão XIII, em 1891, que estabeleceu os princípios da doutrina social da igreja com a encíclica *Rerum Novarum*, sendo ampliada em 1991 por João Paulo II com a *Centesimus Annus*. Não defende o capitalismo liberal nem o socialismo, mas um sindicalismo exercido por valores morais. Protege a propriedade privada dos meios de produção, considerando-a um direito natural do homem. Esta teoria idealiza uma sociedade hierarquizada por classes organizadas em cooperativas e associações de cariz cristã. A base da negociação deve ser livre entre o trabalhador e empregador, tendo como base a cooperação mútua. O estado tem como responsabilidade legislar de forma a existir um trabalho digno e a proteger a propriedade privada. À igreja é atribuída a difusão dos princípios morais e o assegurar da paz entre as classes sociais. Este movimento sindical não defende a greve, porque é tida como uma forma irresponsável de ação, tendo o estado a responsabilidade de a prevenir.

As bases teóricas do sindicalismo de mercado foram instituídas por Commons em 1918. Este autor defende que o *business unionism* é um modelo que tem a sua origem na economia de mercado. Os seus objetivos assentam na defesa económica dos seus associados em relação às estratégias patronais pouco favoráveis. Este tipo de sindicalismo define o capitalismo como um sistema económico possuidor de oportunidades ilimitadas e aceita-o como meio de desenvolvimento social. Defende que os sindicatos não são organizações concebidas para legitimar teorias de luta de classes, mas estruturas que protejam os salários dos seus membros do liberalismo e emigração. A regulação do mercado de trabalho deve ser realizada através da negociação coletiva, onde o sindicato tem como função exclusiva aumentar e proteger os salários dos trabalhadores. Esta teoria tem como base uma *trade union mentality* onde a ação sindical está plenamente direcionada para a defesa dos interesses do trabalhador no local de trabalho, contribuindo deste modo para o desenvolvimento de um *job consciousness* e não de uma *class consciousness* defendida por movimentos sindicais socialistas que influenciam a consciência dos movimentos trabalhistas, desviando-os da defesa dos problemas mais elementares da sua atividade laboral (Alves, 2009).

Estes modelos são a base teórica das associações confederativas, federativas e sindicais que são constituídas por estruturas de militantes, que defendem princípios ideológicos, políticos e religiosos diferentes entre si. Estas organizações na maioria dos casos têm uma constituição mista em termos teóricos, ou seja, as suas estruturas são constituídas por seguidores de vários modelos sindicais (Akkerman, 2008).

Contudo a diversidade ideológica contribui para um movimento sindical que pode ser singular ou plural e inclusivo ou exclusivo.

No ocidente a ação sindical é caracterizada de duas formas; na Europa o movimento sindical é plural e inclusivo ao contrário dos Estados Unidos da América onde o sindicalismo é exercido de forma singular e exclusivo devido à lei Wagner de 1935<sup>16</sup> (Visser, 1992 e Gould, 2004 *apud* Akkerman, 2008). Na Europa a negociação pode ser realizada por mais do que uma estrutura sindical ao nível sectorial, local (empresa) e nacional. Este método de negociação deve-se à divisão dos associados por várias estruturas sindicais nos sectores económicos e empresas, dividindo assim a força de trabalho. Vários estudos teóricos como empíricos descrevem este tipo de ação sindical potenciador de consequências económicas dramáticas, devido à sua tendência em influenciar o aumento do desemprego, a redução da eficiência das empresas, a restrição do crescimento da produtividade (Pohjola, 1984 *apud* Akkerman, 2008), a constante exigência de aumento salariais e as recorrentes ameaças de greve (Webb e Webb 1897; Galenson 1940; Ross e Irwin 1951; Gitlow 1952; Lester 1958; Ross e Hartman 1960; Krislov 1960; Clegg 1976; Freeman e Grã-Bretanha 1977; Korpi e Shalev 1979; Visser 1987; Franzosi 1989; Battista 1991; Cohn 1993; Ingram *et.al* 1993; Machin *et al.* 1993; Franzosi 1995; e Stout 1995 *apud* Akkerman, 2008). Nestas condições, o sindicalismo passa a rivalizar-se entre si utilizando métodos de *marketing* onde publicita as melhores condições de negociação. Este tipo de concorrência segundo Clegg (1976), descentraliza a estrutura da negociação e diminui segundo Akkerman *et al.* (1995), o poder dos sindicatos na negociação com o patronato. Para outros autores, Machin *et al.* (1993), este tipo de sindicalismo é mais eficaz em sectores heterogêneos onde os trabalhadores divergem mais entre si, ou mediante Akkerman (2000), a cooperação involuntária entre os sindicatos é uma forma de evitar a deserção dos seus membros para os seus rivais transformando-a na forma mais voluntária de união (Akkerman, 2008).

---

<sup>16</sup>A lei Wagner ou Lei Nacional das Relações laborais, vem permitir aos trabalhadores a organização e o delinear do enquadramento jurídico das relações sindicais tendo como objetivo favorecer a negociação coletiva e assim proteger os interesses dos trabalhadores e as empresas das greves. Esta lei vem impor ao empregador um conjunto de medidas, como: a) não interferir, coagir ou restringir trabalhadores que exerçam os seus direitos de liberdade através das organizações sindicais em relação à negociação coletiva e sobre as condições de trabalho; b) controlar ou interferir na formulação e administração de estruturas trabalhistas e proteger da discriminação trabalhadores que pertençam às associações trabalhistas; c) recusar negociar coletivamente com representantes dos trabalhadores; d) discriminar funcionários que denunciem ou prestem depoimentos de práticas que não estejam de acordo com a lei Wagner. Este enquadramento legal contribuiu para a criação do *National Labor Relations Board* que supervisiona as relações entre os sindicatos e as empresas. Este conselho tem como funções conceder um enquadramento legal para a formação ou o cancelamento de organizações sindicais, promover e mediar a resolução de conflitos, investigar acusações de trabalhadores, sindicalistas e empregadores e encaminhar e supervisionar a execução de decisões judiciais referentes a empresas e trabalhadores. Esta lei foi alterada em 1947 (*Taft Hartley Act*), como forma de limitar o poder sindical devido ao receio da influência comunista. Essas medidas impunham: a) o cumprimento dos contratos sem boicotes ou greves que afetassem as empresas que negociassem com outros empregadores; b) restringir os apoios e contribuições políticas; c) respeito pelos trabalhadores que não fossem sindicalizados; d) introdução de um espaço temporal entre a comunicação de uma greve e a sua realização; e) a obrigatoriedade de os representantes sindicais negarem sob juramento que não pertenciam a nenhuma filiação comunista.

## 2.2. Sindicalismo em Portugal

A instauração do liberalismo em 1834 permitiu a liberdade de trabalho e o surgimento das primeiras sociedades de socorros mútuos como a Sociedade dos Artistas de Lisboa e dos Tipógrafos (Barreto, 1981, 1982 *apud* Costa, 1998).

Os sindicatos surgem entre 1880 e 1890 nas cidades de Lisboa e Porto, com as primeiras associações de calceteiros municipais, de operários do tabaco, das artes gráficas, metalúrgicos, etc., que eram conhecidas à época por associações de classe (Costa 1998). O movimento sindicalista em Portugal é legalizado em finais do séc. XIX (Alves, 2014), com a primeira lei sobre as associações de classe a datar de 27 de dezembro de 1891 (Patriarca, 1991).

Os funcionários públicos também foram percussores na criação de movimentos mutualistas, com a formação do Montepio das Secretárias de Estado em 1835 e do Montepio dos Empregados do Estado em 1840. Estas associações eram criadas não só pelos trabalhadores como pelo governo, que em 1867 instituiu o Montepio Oficial dos Funcionários Públicos com o objetivo de criar um sistema de pensões (Godolphim, 1974 *apud* Almeida, 2016).

Em 1919 o movimento corporativo e sindicalista atinge o seu expoente máximo devido à elevada degradação social, consequência do pós-primeira guerra mundial. Durante a Primeira República (1910-1926) é fundada em 1914 a primeira confederação, UON, que em 1919 passa a designar-se por CGT com o intuito de unir movimentos sectoriais (Ruivo *et al.*, 1977 *apud* Almeida, 2016). A 27 de dezembro de 1924 surgem as primeiras leis que concedem às federações sindicais e associações de classe a liberdade e competência de realizar acordos e contratos coletivos de trabalho. Com a implementação do Estado Novo o sindicalismo sofre um retrocesso na sua liberdade e os sindicatos passam a ser tutelados e supervisionados pelo estado através do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (Patriarca, 1991). A constituição de 1933 vai permitir a formulação a 23 de setembro do referido ano do Estatuto do Trabalho Nacional que, mediante a elaboração do Decreto-Lei, nº 23.050, vai possibilitar aos trabalhadores do comércio e da indústria criarem sindicatos nacionais (Costa, 1998). A legislação sindical corporativista assentava em três pilares centrais: Estado, empregadores e trabalhadores (Almeida, 2016). Os funcionários públicos eram vistos como sendo o próprio Estado tendo por parte do poder governamental um tratamento paternalista.

A Revolução de 25 de Abril 1974, que pôs fim ao Estado Novo e consequentemente instaurou a democracia, trouxe ao movimento sindical novos desafios. O período entre 1974 e 1975 foi uma fase em que os trabalhadores começaram a confrontar as estruturas empresariais por questões de carácter económico e pondo em causa os mecanismos do modo produtivo capitalista. Esta fase é caracterizada pela tomada de posições radicais que se agravaram com o clima de instabilidade social (ocupações, greves, manifestações). Este ambiente deveu-se, em primeiro lugar à constituição de um elevado número de comissões ou assembleias democráticas de trabalhadores, que elegiam estruturas de carácter comum sem interlocutores definidos, que surgiram na ausência de estruturas sindicais e a margem da orientação política do PCP e PS que integravam nessa época os governos provisórios. Este vazio político deixado

pelo Estado Novo, de os trabalhadores se poderem organizar em estruturas representativas democráticas, passou de uma fraqueza para uma força durante este período revolucionário. O vazio institucional existente não se fez sentir nas grandes empresas devido ao estabelecimento de sindicatos democráticos não reconhecidos legalmente antes da revolução (Varela e Alcântara, 2014). As antigas estruturas sindicais corporativas tiveram um papel limitado durante este período, fazendo-se notar em sectores onde existiam já sindicatos com fortes tradições de liderança e de luta, como os trabalhadores metalúrgicos e têxteis (Pérez, 2008 *apud* Varela e Alcântara, 2014). Nestes meses, a fragilidade do estado e a inexperiência política dos militares, contribuíam para o surgimento de novos partidos políticos com teorias onde a História e a utopia se fundiam (Revolução Cubana, maio de 1968 e a Revolução Cultural Chinesa). Este ambiente caracterizava-se por um poder dual entre uma sociedade que tinha como objetivo desenvolver a estrutura social e um Estado que segundo Sousa Santos (1984), estava dividido entre o desenvolvimento de um projeto capitalista ou socialista. Esta conjuntura política e social deveu-se à inexistência de uma modernização capitalista e de uma evolução social durante o Estado Novo que não permitiu o desenvolvimento de organizações livres que assegurassem a estruturação da sociedade. Este período veio mostrar que a ausência organizativa do movimento sindical existente durante a ditadura tornou-se uma força descontrolada entre 1974 e 1975 (Varela e Alcântara, 2014).

A implementação do regime democrático possibilitou a adaptação do sistema *Welfare State*, contribuindo desta forma para uma estabilização política e social da sociedade portuguesa. Mas, segundo Stoleroff (1988), a sua plena adoção foi em parte condicionada pela crise capitalista que impôs uma reestruturação económica do sistema social europeu, influenciando desta forma a evolução do sistema em Portugal, que na verdade nunca beneficiou em pleno da social-democracia nem dos benefícios do modelo social.

A CGTP foi fundada em 1970 na conhecida primavera marcelista, tendo sido legalizada em 1974. O seu surgimento teve como objetivo travar a hegemonia corporativa e contestar as políticas fascistas. É considerada a mais representativa do país e o seu poder de mobilização advém do sector industrial e da administração pública. Na sua estrutura inclui em maior número a corrente comunista que tem tido o seu controle até hoje, mas também outros movimentos como católicos progressistas, socialistas, independentes de esquerda e maoístas (Castanheira, 1985). O domínio do PCP sobre a estrutura da CGTP levou ao aparecimento de dissidentes do PS que reivindicavam uma orientação reformista e social-democrata para a confederação. A discordância destes militantes contribuiu para o surgimento do movimento “Carta Aberta” através da qual reivindicavam a democratização do movimento sindical (Stoleroff, 1988). Este processo originou o nascimento da UGT que foi fundada em 1978, mediante um acordo interpartidário entre PS e PSD com o objetivo de se opor ao domínio da CGTP (Castanheira, 1985). A sua militância restringe-se na sua maioria a trabalhadores administrativos, banca e serviços designados por “colarinhos brancos” (Stoleroff, 2000 *apud* Costa, 2004).

A CGTP caracteriza-se como uma confederação sindical de classe, unitária democrática, independente e de massas (Silva, 2004 *apud* Costa, 2004). Tem uma postura negocial, quer na

negociação coletiva quer no diálogo social, em que não abdica de determinados princípios, a que se alia um enorme poder de mobilização politizada. A UGT partilha da influência dos partidos do poder governativo, pois ideologicamente é alinhada com o PS e o PSD. É-lhe reconhecida uma abrangente flexibilidade negocial, partilha de objetivos económicos e competitivos comuns ao estado e patronato e tenta estabelecer o seu poder através da cooperação, mantendo uma harmonia com o poder estatal (Stoleroff, 2014).

Ao nível internacional as duas confederações têm evoluções distintas, devido às suas características políticas e ideológicas. A UGT sempre teve na sua génese a semente do europeísmo é uma organização que beneficiou de apoios políticos e financeiros dos movimentos sindicais da Europa Central e Escandinávia (Barreto e Naumann, 1998), como o SPD Alemão e as Fundações Ebert e Naumann (Eisfeld, 1983 *apud* Costa, 2004), filiou-se na CISL em 1979 e na CES em 1983 onde se revê nas práticas sindicais e políticas e nos seus estatutos (UGT, 2000 *apud* Costa, 2004).

A integração da CGTP na Europa foi um caminho tortuoso constituído por vários obstáculos políticos externos e alguns internos, devido à sua inflexibilidade ideológica. No panorama internacional tem tido um alinhamento político-sindical não filiado com a FSM, que filia fundamentalmente organizações sindicais de ideologia comunista. Em 1979 e 1992 foi-lhe negada a filiação na CES devido a um conjunto de fatores, como a oposição da UGT, o desinteresse demonstrado pela maioria comunista, as posições políticas de apoio internacional em relação à ocupação do Afeganistão pela União Soviética, à ilegalização do movimento *Solidarnosc* na Polónia e perseguição dos seus militantes pelo regime socialista e à ausência de relações de “amizade” com as Fundações Ebert e Naumann (Castanheira 1985 *apud* Costa, 2004). Em 1994 a CGTP é aceite como membro da CES, o que se ficou a dever à queda do bloco de leste, ao fim do veto da UGT, e à filiação da sua congénere espanhola CCOO que antecedeu a sua aceitação (Costa, 2004).

Possuindo as duas confederações posições políticas e ideológicas completamente opostas, a década de 80 será fundamental no apaziguamento das relações entre a CGTP e UGT. Esta década é marcada por uma crise económica e pelo cumprimento de obrigações que permitiram a integração do país na CEE. Este panorama contribuiu para os constantes confrontos sociais que se deveram ao permanente desentendimento negocial entre associações patronais e sindicais. A inexistência de acordos entre as partes contribuiu para uma gravíssima instabilidade nas relações laborais. O IX Governo Constitucional constituído por PS e PSD, designado como bloco central teve como iniciativa a negociação e formalização de um Decreto-Lei influenciado pela UGT de se institucionalizar um conselho onde os parceiros sociais pudessem dialogar entre si. O diploma foi mal-aceite pela CGTP e com algum ceticismo por certos sectores da sociedade. A CGTP-IN, sendo a confederação mais representativa, acusava o governo de querer um parceiro de corresponsabilização e de forma a manter o corporativismo, contrariando assim os ideais constitucionais e revertendo a liberdade do trabalhador à submissão do patronato. Após vários avanços e retrocessos negociais estabeleceu-se, através do Decreto-Lei nº 74/84 de 2 de março, o CPCS constituído por seis membros do governo, seis representantes das confederações

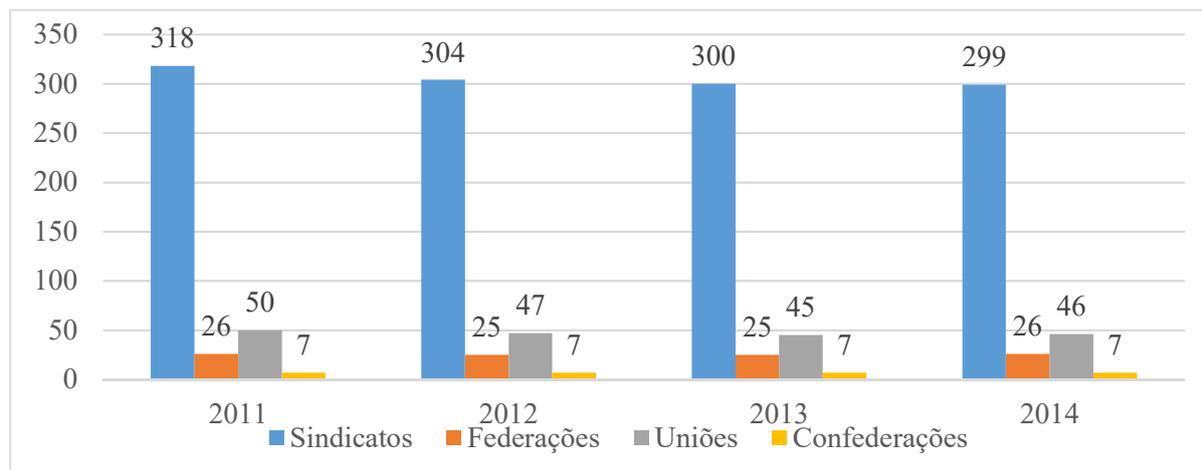
patronais (CAP: 2, CIP: 2 e CCP: 2) e seis representantes das confederações sindicais (CGTP: 3, UGT: 3). A CGTP não reconheceu a autoridade nem as deliberações deste conselho e não ocupou os lugares até 1987, ano em que a sua posição muda consideravelmente devido ao resultado das eleições legislativas e à integração de Portugal na CEE. Em 1989, com a revisão constitucional é criado o CES, instituição que vai contribuir para a autonomia do CPCS. Este novo conselho tem como funções reunir outros parceiros sociais de outras áreas económicas como as regiões autónomas e o poder local. É um órgão de auscultação económico e social do estado e uma forma de subsidiar indiretamente as atividades das confederações patronais e sindicais (Marques e Ferreira, 1991).

A concertação social tem como função principal aproximar os pontos de vista dos parceiros sociais e manter um debate permanente entre sindicatos e patronato, tendo como base a cooperação e o diálogo social num possível ambiente de confiança mútua que permita a formulação de acordos e compromissos, sem recorrer constantemente ao poder legislativo. Ao nível europeu tem como princípio a subsidiariedade como forma de aproximar e adequar a legislação laboral europeia aos diversos e diferentes sectores laborais (Lopes e Correia, 2003).

A CPCS pode ser vista como uma forma de estatizar o sistema de relações laborais, devido ao papel de empregador que o Estado desempenha decorrente das nacionalizações que se realizaram no pós-25 de abril (Weiss, 1978 *apud* Stoleroff, 1988). A influência estatal na CPCS vai ser determinante na negociação dos termos que vão definir a contratação coletiva. Neste ambiente, os sindicatos e o patronato tendem a negociar as suas reivindicações com o Estado, como forma de viabilizar e proteger os seus interesses comuns. Este cenário demonstra a falta de confiança existente entre os dois parceiros sociais, que assim secundarizam e enfraquecem a sua autonomia de negociação e diálogo (Stoleroff, 1988). Mediante esta situação institucional as confederações patronais e sindicais são possuidoras de pouco poder negocial que lhes permite resguardarem-se atrás da influência legislativa do Estado para negociar problemas laborais de resolução conjunta.

O nosso sistema de relações industriais foi constituído entre 2011 e 2014 por nove confederações patronais, CIP; CCP; CAP; CTP; CNA; CPPME; CPCI; CSP; CNEF, das quais só quatro têm assento no CPCS e CES (CAP; CCP; CIP e CTP). Ao nível sindical durante este período existiram sete confederações, CGTP-IN; UGT; CPQTC; CGSI; USI; FESMARPOR e COFESINT. Destas, só duas têm lugar permanente no CPCS e CES (CGTP-IN e UGT) (MTSSS, 2016).

Figura 2.1. Estruturas associativas sindicais registadas no Continente no período entre 2011 e 2014



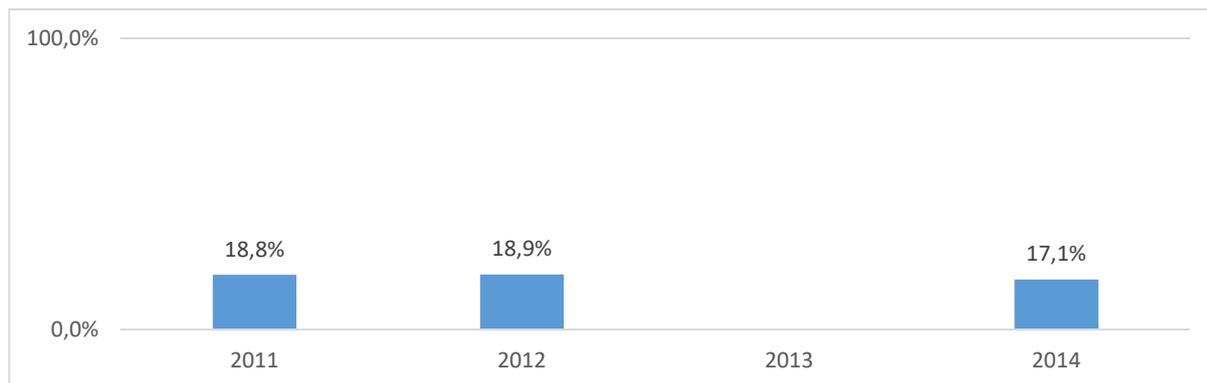
Fonte: MTSSS – Livro Verde sobre as Relações Laborais, 2016

As únicas organizações que de forma legal podem impor justiça no mercado de trabalho e proteger o trabalhador mais desfavorecido devido à individualização e enfraquecimento dos acordos de trabalho através da sua desregulação são as organizações sindicais (Hyman, 2002; Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013; Costa, 2012; Leite *et al.*, 2014 *apud* Costa, 2015).

No fim dos anos 80 a densidade sindical estava entre os 34% e os 40%, taxas essas que se igualavam as dos países de fortes tradições sindicais no período posterior à segunda guerra mundial, como a Grã-Bretanha, Itália e Alemanha (Stoleroff e Naumann, 1993). Contrastando com a baixa taxa de sindicalização que se tem vindo a acentuar segundo Stoleroff e Naumann (1993), essa alta densidade sindical dos anos 80 deveu-se ao elevado movimento político da classe trabalhadora conjugada com a fraqueza patronal causada pela revolução.

A crise da representatividade sindical no início dos anos 90 tem vindo a acentuar-se em Portugal com a constante diminuição da taxa de sindicalização que pode ser explicada devido à fragmentação da classe trabalhadora e à falta de solidariedade entre os trabalhadores (Rosanvallon, 1988; Mouriaux e Magniadas, 2008; Estanque e Costa, 2011; Bernaciak *et al.*, 2014 *apud* Costa, 2015).

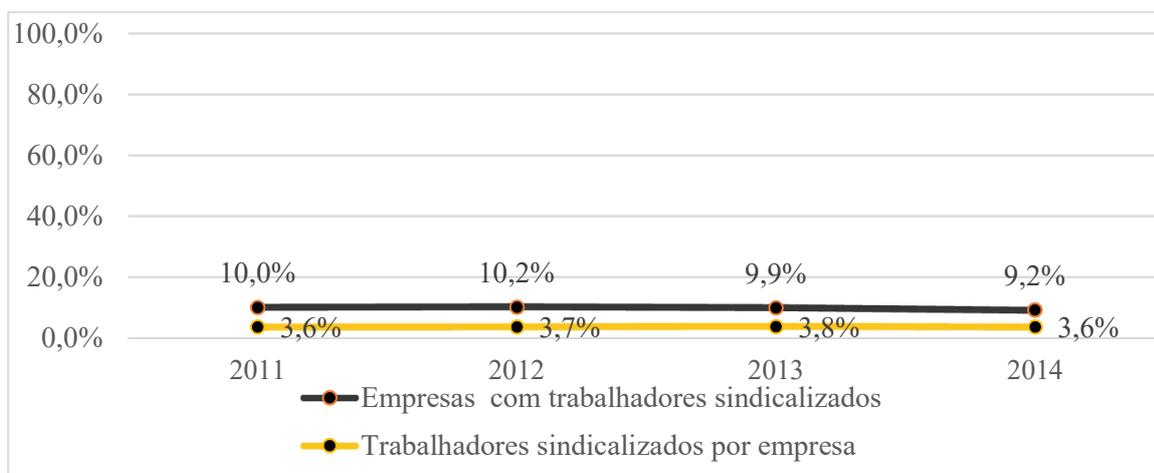
Figura 2.2. Densidade sindical (%) em Portugal entre 2011 e 2014<sup>17</sup>



Fonte: OIT

Este afastamento dos trabalhadores em relação ao sindicalismo pode ser causado pelo dualismo sindicalista que está amarrado a um discurso ideológico e a um programa partidário (Costa, 2006 *apud* Costa, 2015), que segundo Stoleroff e Naumann (1993), contribui para a falta de confiança dos trabalhadores nas ideologias que mobilizavam o movimento sindical e que têm sofrido um enfraquecimento devido à desindustrialização e ao elevado desinteresse negocial do patronato em relação aos sindicatos. Esta baixa representatividade é caracterizada por duas especificidades que influenciam o nosso sistema de relações industriais. A primeira é a falta de cultura sindical por parte do patronato, que no local de trabalho impõe um ambiente de discriminação e descredibilização em relação aos representantes das associações sindicais; a segunda passa pela constante rivalidade e dualidade política e estratégica existente entre as duas confederações, que contribui para uma desagregação entre os trabalhadores (Stoleroff e Naumann, 1993).

Figura 2.3. Percentagem de trabalhadores sindicalizados por empresa e empresas com trabalhadores sindicalizados no continente e na Região Autónoma da Madeira entre 2011 e 2014



Fonte: MTSSS - Livro Verde sobre as Relações Laborais, 2016

<sup>17</sup>A OIT não refere a percentagem de sindicalização referente a Portugal do ano 2013.

Neste gráfico, a percentagem de empresas com trabalhadores sindicalizados indica-nos a falta de cultura sindical existente no ambiente empresarial. A crise e a conseqüente crispação social que se fez sentir neste período temporal não foram determinantes para influenciar de forma positiva ou negativa a taxa. A baixa percentagem de trabalhadores sindicalizados por empresa demonstra a fraca influência dos sindicatos. Estes são valores residuais: em cada cem empregados três são sindicalizados. Esta realidade demonstra o anti sindicalismo do patronato. Estes valores demonstram a mudança que o modelo social dos anos 80 tem sofrido ao longo das décadas e que neste período é caracterizado por uma individualização, insegurança e pressão sobre o nível de vida social e laboral a que os trabalhadores estão expostos, contribuindo para fenómenos que dificultam a atividade do sindicalismo (deslocalização de empresas, subcontratação, emprego precário etc.) (Beck, 1992, 2000 *apud* Estanque e Ferreira, 2002). As alterações que o movimento sindical tem sofrido ao longo das últimas décadas têm-se devido ao crescente desinteresse dos trabalhadores na ideologia socialista, o que se agravou com o colapso da União Soviética, e à crescente desindustrialização, a qual foi acompanhada de uma terceirização que contribuiu para o crescimento dos serviços administrativos e do funcionalismo público. A decorrente transformação social propiciou o desenvolvimento de um sindicalismo institucionalizado que tem como função regular a negociação com o estado e os parceiros sociais. A mudança imposta pela evolução do capitalismo tem influenciado a atividade sindical, dando aos corpos dirigentes um maior protagonismo institucional e não mobilizador, transformando as suas estruturas em aparelhos de regulação do Estado (Estanque e Ferreira, 2002).

O sindicalismo tem um papel social importantíssimo na sociedade que se revela através da negociação ou da contestação que desta forma influencia o seu progresso. No séc. XX a sua luta era realizada dentro de fronteiras que se caracterizavam por questões identitárias e culturais e muitas vezes ideológicas quando estavam em causa questões básicas de sobrevivência e de trabalho precário (Estanque, 2009).

Para a estratificação social passaram a ser relevantes variáveis como o género, a etnia, a religião, etc., que se tornaram determinantes na diferenciação identitária e relevantes para o poder político. A antiga forma de segmentação social passou assim a articular-se com estes fatores (Estanque, 2005).

A fragmentação económica e laboral sem fronteiras e restrições legais veio contribuir para uma profunda alteração dos habituais sistemas de estruturação social. Novas formas de exploração laboral, como o trabalho precário, o tráfico clandestino de mão-de-obra, o trabalho infantil etc. (Ferreira, 2003 *apud* Estanque, 2005). A “sociedade globalizada”, não se confina a um país ou região, mas a uma dimensão universal. A atual ordem social é constituída por dois polos plenamente antagónicos. Num dos polos temos a sobre classe, que está acima da classe dominante nacional, e é constituída por altos quadros estatais e funcionários de topo altamente qualificados e privilegiados em termos de conhecimento. No outro extremo social encontra-se a subclasse, constituída por pessoas desprovidas de qualquer privilégio, que ficaram confinadas a um espaço e sujeitas a todo o tipo de abusos e pressões, sem hipóteses de se integrarem na sociedade globalizada. Entre estes dois extremos surge a classe média,

que em tempos era constituída na sua maioria por profissões de “colarinho branco”, e que passou a ser dominada pelo funcionalismo estatal. A descaracterização desta classe social deveu-se ao desenvolvimento da globalização que favoreceu o declínio do modelo industrial (Estanque, 2005).

A atividade sindical durante estes quatro anos de contestação deparou-se com o aparecimento de novos movimentos sociais que têm a sua origem em associações juvenis e que procuram romper com o passado e trazer para a arena política problemas sociais e culturais descuidados pelo ativismo sindical. O sindicalismo continua “orgulhosamente sozinho”, mergulhado em intrigas e divisões internas, devido à permanente influência partidária e completamente avesso em criar alianças com outros movimentos ou grupos que partilham na maioria das vezes das mesmas preocupações políticas e sociais (Costa, 2015). Neste período de 2011 a 2014 o discurso foi em grande parte direcionado para os direitos adquiridos que em muitos sectores laborais começam a ser questionados, devido à grande percentagem de trabalhadores que fazem parte do mercado de trabalho e que nunca adquiriram ou vão adquirir esses direitos. Segundo Costa (2015), os discursos dos líderes sindicais têm que dar mais relevo a um “sindicalismo para precários” não abandonando por completo a defesa dos direitos adquiridos dos movimentos socioprofissionais que defendem um emprego protegido e uma plena integração social.

A desindustrialização da década de 70 e seguintes deu lugar à terceirização social com o desenvolvimento da classe de serviços. O sindicalismo deixou de ter como base maioritária a militância industrializada. O discurso sindical com base no estruturalismo marxista que contribuía para a construção de uma cultura operária resistente e emancipada, deixou de ter influência sobre a nova e fragmentada estrutura social que tem como objetivos a defesa das carreiras, condições de trabalho e *status* profissional. Em Portugal uma parte do movimento sindical tende a manter presente e ativo este discurso com ênfase na luta de classes que teve o seu ponto alto no pós-revolução de 25 de Abril de 1974 (Estanque, 2005).

### **CAPÍTULO III. A GREVE**

O estudo das causas e a avaliação dos resultados das greves, sejam de curta ou longa duração surge como questão do maior interesse prático, mas são as suas dificuldades teóricas as mais tentadoras (Strikes e Blackwell, 1952 *apud* Gennard, 1982). Explicar as teorias que as tentam explicar impõe em primeiro lugar dividir esta forma de ação coletiva em duas dimensões, as greves económicas (greves de empresa e setoriais) e as gerais (nacionais). As teorias sobre as greves económicas desenvolveram-se para analisar o nível de ocorrência da atividade grevista dos trabalhadores contra a entidade patronal. As teorias sobre as greves gerais são raras e, segundo Walsh (1983), não existe consenso em relação à sua definição, se são políticas ou de protesto (Kelly e Hamann, 2010). Baseiam-se nas teorias dos movimentos sociais ou numa adaptação de certos contextos das greves económicas.

#### **3.1. Greves Económicas**

No entanto, as greves económicas e gerais podem ser caracterizadas: em relação ao seu objetivo, são económicas quando se relacionam com questões do local de trabalho ou questões empresariais e gerais quando defendem questões da economia nacional que influenciam os salários, as condições de trabalho e o estado de bem-estar social. Em relação à sua extensão, podem ser parciais quando só um sector laboral é afetado ou gerais quando todos os setores laborais ao nível nacional são atingidos. O seu movimento de ação pode ser ofensivo, quando têm um objetivo definido como o aumento dos salários, ou defensivo quando a intenção passa por bloquear um conjunto de medidas e propostas governamentais ou patronais. A sua forma de se manifestar pode ter como propósito o demonstrar de uma opinião que pode durar entre um e dois dias ou uma paralisação onde os trabalhadores só finalizam a greve quando o objetivo for alcançado ou eles próprios decidam ceder (Nowak e Gallas, 2014).

A realização da greve económica é a demonstração de um desacordo negocial entre as empresas do sector público, privado, administração pública ou IPSS e os sindicatos. Para Hicks (1963), as greves são erros que derivam da irracionalidade das partes durante a negociação, que pode ser influenciada por informações incompletas entre os agentes ou por questões exteriores à negociação (McConnell, 1990), portanto a greve é uma questão cíclica. O modelo teórico defendido por Ashenfelter e Johnson (1969) argumenta que a sua frequência e duração se deve, em primeiro lugar, à partilha dos lucros da empresa e às expectativas salariais dos membros sindicais. Em segundo lugar, concentra-se na informação incompleta entre os gestores empresariais e os líderes sindicais. Para estes dois teóricos, a incidência da greve e a sua duração dependem dos custos comuns assumidos pelo empregador e trabalhador e da partilha de informação sobre a verdadeira capacidade financeira da empresa. Contudo, sendo a rentabilidade económica empresarial inobservável e a partilha de informação desigual, a greve é o único mecanismo que põe à prova a real capacidade de extrair salários mais elevados de empregadores rentáveis (Campolieti *et al.*, 2005). Portanto, para Card (1990), só a greve pode provar o baixo *status* de rentabilidade empresarial que se demonstra por não ceder às exigências sindicais. Se for uma empresa de elevados lucros, as exigências sindicais serão satisfeitas como forma de evitar a perda de lucros

(Schnell e Gramm, 1994). Farber (1978), partilha da mesma teoria, argumentando que não são só as exigências informativas, porque mesmo que a empresa e o sindicato mantenham uma posição racional de partilha de informação, a incidência e duração da greve não dependem só das exigências da procura da verdade informativa, mas do nível do desemprego. Ashenfelter e Johnson (1969), defendem que o aumento do desemprego reduz a atividade da greve, mas McConnell (1990) alega que o aumento do desemprego pode contribuir para uma maior atividade grevista.

Contudo, para Reder e Neumann (1980), este modelo de custos conjuntos da atividade grevista irá variar com o valor da perda de produção da atividade económica e a sua duração pode depender das condições e alternativas do mercado de trabalho e dos riscos futuros que o seu prolongamento poderá ter sobre os lucros empresariais (Abowd e Tracy, 1989; Tracy, 1987 *apud* Schnell e Gramm, 1984).

A incidência e duração da greve, segundo Kennan *et al.* (1980), vai determinar um certo custo conjunto entre as partes, o qual dependerá dos recursos disponíveis no mercado de trabalho. Este fator poderá influenciar o valor da perda de produção e os lucros empresariais que irão influenciar a duração e os objetivos da greve (McConnell, 1990). Dependendo das questões económicas, a greve tem um custo associado que é partilhado por ambas as partes. Por parte do trabalhador, o custo vai depender das condições do mercado de trabalho, e, da parte da empresa, da exigência do produto no mercado. Em relação ao trabalhador, realizar uma greve em tempos de recessão tem um custo elevadíssimo que se pode dever à escassez de trabalho a tempo inteiro ou às possíveis dificuldades financeiras dos seus familiares que podem estar desempregados ou em trabalhos mal remunerados sem possibilidade de o ajudar. Portanto, a incidência da greve e a sua duração varia consoante questões monetárias que se relacionam com o nível de desemprego. Em relação à empresa, os custos vão depender da evolução do produto no mercado. Em períodos de crescimento económico, o custo de uma greve vai recair sobre o crescimento do número de vendas, contribuindo assim para um menor armazenamento devido à elevada procura do produto no mercado. Nestes períodos as empresas com medo de perder a sua cota de mercado estão mais disponíveis a ceder às exigências dos trabalhadores. Contudo Vanderkam (1970), argumenta que a redução da produção derivado a uma greve tem um maior efeito em tempos de acalmia económica devido à existência de outras fontes alternativas de abastecimento no mercado, que vão contribuir para um maior prejuízo das empresas visadas (McConnell, 1990).

O modelo empírico dos custos de uma greve para os trabalhadores, realizado por Curtis Eaton (1972), revela que a greve ao ser reconhecida pelo trabalhador como um investimento vai contribuir para que o empregador proponha a melhor oferta como forma de resolver o litígio. Para Eaton, os benefícios conseguidos através de uma greve superariam os ataques induzidos sobre a incerteza de um emprego efetivo e outras perdas de rendimentos, que seriam rapidamente dissipados durante a greve. Para ele, os trabalhadores têm sempre a ganhar. Ainda assim o fim de uma greve revela resultados positivos e negativos. Os positivos podem revelar salários mais elevados e aumentar o poder de negociação do sindicato no futuro. Os negativos podem resultar numa perda de negócios para a empresa pondo em causa o seu domínio na região e na aplicação a longo prazo de técnicas de discriminação em relação aos

trabalhadores militantes. Segundo este autor, a última oferta realizada pelo empregador sem a realização da greve, não passava de uma tática negocial ilusória da verdadeira realidade económica (Gennard, 1982).

Ao longo das décadas, com a evolução social e económica, novas teorias surgiram como forma de explicar os motivos das greves económicas, como: a) ciclos de negócios e globalização económica; b) alteração da composição da força de trabalho sindicalizada; c) coordenação e cobertura da negociação coletiva por parte das instituições das relações industriais; d) e os recursos de poder dos sindicatos (Brandl e Traxel, 2010; Edwards e Hyman, 1994; Piazza, 2005; Scheuer, 2006 *apud* Kelly e Hamann, 2010).

As greves derivadas dos ciclos de negócios têm como fatores a taxa de desemprego, a inflação dos preços e o crescimento do salário real e o produto interno bruto, que afetam de uma forma direta os salários dos trabalhadores. Mediante esta teoria alguns sindicatos assumem que os processos de negociação têm como principal objetivo de greve os salários e benefícios monetários, não tendo em consideração outras questões motivadoras de a estabelecer (Tsebelis e Lange, 1995 *apud* Kelly e Hamann, 2010). A teoria sobre a globalização económica na Europa Ocidental é um tema com um valor depreciativo, contribuindo para um nível elevado de greves. Segundo um estudo da OCDE sobre 15 países europeus, entre 1952 e 2001 o crescente número de greves deve-se à globalização, que contribuiu para o aumento do comércio livre internacional e o reduzido controlo sobre a mobilidade de capitais (Piazza, 2005 *apud* Kelly e Hamann, 2010).

A teoria sobre a composição da força de trabalho sindicalizada tem sofrido alterações significativas ao longo das décadas. As indústrias mais propensas a greves nas décadas de 60 e 70 como extração de minério, fabricação de veículos, construção naval e docas, sofreram na década de 80 uma diminuição que se ficou a dever às negociações significativamente fragmentadas e aos ganhos inconstantes (Clegg, 1979 *apud* Lyddon, 2015). No início da década de 90 os trabalhadores sindicalizados diminuíram no sector industrial e aumentaram no sector terciário, onde predomina uma elevada influência estatal, o que justifica o elevado número de greves desse sector, como sucede na educação ou na administração central e local, em detrimento do sector industrial (Bordogna e Cella, 2002 *apud* Lyddon, 2015).

A teoria da negociação coletiva defende que é a densidade sindical que determina o número de greves e a sua dimensão. Nos anos 70, a negociação coletiva facilitava a elaboração de políticas corporativas, onde se registavam menos greves, mas de maiores dimensões. As recentes medidas de descentralização da negociação, conjugada com uma elevada segmentação profissional, estão associadas a um maior número de greves, mas de menores dimensões (Brandl e Traxler, 2010 *apud* Kelly e Hamann, 2010).

A teoria dos recursos de poder dos sindicatos conjuga uma alta densidade sindical e uma elevada influência política sobre o poder governativo (Kelly, 1998; Korpi e Shalev, 1979; Scheuer, 2006 *apud* Kelly e Hamann, 2010). Em países com uma alta densidade a existência de sindicatos fortes, mesmo que com diferenças ideológicas, e detentores de um enorme poder de influência política, contribui para o reduzido número de greves, em países onde a densidade for reduzida e houver uma separação

ideológica, o recurso à greve será maior e a influência sobre o poder estatal reduzido ou nulo. Além dos motivos e causas económicas que desencadeiam a greve há um fator emocional por parte dos trabalhadores que são influenciados pela ação dos agentes negociadores (sindicatos e empresários) que no decorrer das negociações podem determinar um voto positivo ou negativo em relação à sua realização. Esse sentimento tem como referência a percepção de justiça durante a negociação. Essa percepção é determinada pelo conceito de justiça organizacional que se define por um ambiente de respeito nos processos de negociação positiva (salários, benefícios e promoções) e negativa (medidas disciplinares e demissões) por parte do trabalhador durante o ato. Este conceito divide-se em três processos que vão determinar ou não uma ação de greve. O primeiro processo é a justiça processual que é determinado pela comparação das propostas e a avaliação das contrapropostas e o nível de equidade por parte do empregador. O segundo é a justiça interpessoal, onde os trabalhadores avaliam não só os resultados económicos, mas também os sociais, como respeito e estima por parte da organização (Cropanzamo e Greenberg, 1997; Lind e Tyler, 1988 *apud* Cloutier *et al.*, 2012). O terceiro é a justiça informativa, que é determinada pela avaliação da informação concedida aos trabalhadores sobre as decisões tomadas durante as negociações (Cloutier *et al.*, 2012). Os modelos económicos de greve que têm vindo a ser descritos podem ignorar os modelos comportamentais ou de tradição dos trabalhadores contribuindo assim para a realização de greves, quando o direito à equidade, legitimidade e problemas de hostilidade decorrentes de novas políticas empresariais possam estar em causa. A greve não é realizada só por questões de bem-estar económico, mas também pela falta de acesso dos trabalhadores ao poder político das empresas (Gordard, 1992 *apud* Campolieti *et al.*, 2005).

### **3.2. Greves Gerais**

As greves gerais são fundamentalmente diferentes das greves económicas e têm como adversário os governos e as suas políticas. São organizadas em torno de assuntos amplos e não se centram nos processos de negociação coletiva nem nas condições do local de trabalho e a sua mobilização pode prolongar-se para além dos sindicatos (Kelly e Hamann, 2010 *apud* Lima e Artiles, 2011). Desde a década de 80 que a Europa Ocidental se tem deparado com uma crescente diminuição das greves económicas em detrimento de um número crescente de greves gerais. Este significativo número não traduz uma ideia de otimismo para o mundo laboral, mas só demonstra um declínio a longo prazo das greves económicas (Hamann *et al.*, 2013 *apud* Nowak e Gallas, 2014), que vão contribuir para uma acelerada precariedade das condições laborais. Esse declínio deve-se à diminuição da densidade sindical, à reduzida adesão de militantes, às dificuldades de aumentar os salários (Stockammer, 2013), e à redução da cobertura da negociação coletiva, (Hyman *et al.*, 2013, *apud* Hamann *et al.*, 2013). No entanto, o seu agravamento acentua-se a partir de 2008 devido à incapacidade sindical de organizar greves sectoriais em consequência da implementação de políticas neoliberais que contribuíram para uma reestruturação das relações laborais, através: a) do declínio do ambiente industrial com forte presença sindical, de onde dependiam as orientações estratégicas sindicais; b) na acelerada redução da densidade

sindical, cada vez mais acentuada em certos países; c) e nas orientações estratégicas dos sindicatos que se focavam no movimento operário, que tem vindo a diminuir (Vandaele, 2011 *apud* Nowak e Gallas, 2014).

A crise financeira e fiscal que assombrou a Europa Ocidental desde 2008, conjugada com os indicadores da acentuada fragilidade sindical, permitem defender que os sindicatos foram afastados da arena política, por deixarem de ser relevantes para os governos devido à substancial diminuição da sua legitimidade, à não concretização das ameaças de protestos (Ulpper e Regan, 2013 *apud* Hamann *et al.*, 2013) e à sua dificuldade organizativa de associar as suas causas a jovens trabalhadores pertencentes a um mercado de trabalho desregulado onde a densidade sindical é predominantemente baixa e em que os sindicatos revelam uma relativa inércia em renovar estratégias com o objetivo da sua integração (Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013 *apud* Lima e Artiles, 2014). Esta exclusão política, é utilizada através das greves gerais como estratégia para mobilizar recursos que possibilitem limitar ou bloquear num curto espaço de tempo as políticas de austeridade e anti-laborais que lhes vai permitir participar nas negociações e ao mesmo tempo influenciar a governação (Lima e Artiles, 2011).

Alguma literatura específica sobre conflitos identifica que certos países ficam mais vulneráveis a conflitos sindicais devido a fatores institucionais e políticos que podem determinar uma greve geral. Um dos fatores é uma estrutura corporativa mal desenvolvida que limita a influência política dos sindicatos. O segundo fator é a existência de um consenso político na formulação de pactos legislativos entre partidos e governo sobre políticas do estado de bem-estar e do mercado de trabalho que deixam de fora da negociação a influência sindical sobre os pactos (Kelly *et al.*, 2011).

As estratégias sindicais podem favorecer os pactos de regime ou contestá-los com greves gerais que não dependem só da influência política, mas de temas que possam incluir o não favorecimento e a defesa da classe trabalhadora e os estratos sociais que representam no mercado de trabalho (Hyman, 2001, 2007 *apud* Lima e Artiles, 2011). Os pactos podem demonstrar o equilíbrio ou desequilíbrio entre as forças sindicais e governativas. Se forem precedidos por uma greve geral, isso demonstra uma mudança de equilíbrio do poder; se a greve geral for precedida por um pacto expressa certas falhas de negociação governativa. Mas os pactos podem partilhar de um ambiente hostil propulsionado pelas greves gerais que desafiam a sua aceitação, legitimidade e efetiva implementação, para isso basta uma confederação sindical não aceitar os termos desse pacto (Lima e Artiles, 2011).

Lindvall (2011), na sua teoria argumenta que as greves gerais são mais propensas em países onde exista uma densidade sindical entre os 30% e os 40%. Segundo este autor, os movimentos fracos não têm capacidade de mobilizar uma ação grevista que afete os governos. Os movimentos fortes não necessitam de se mobilizar porque as políticas governativas vão ter em conta as suas reações. Este argumento é visível em países como a Grécia (34,1%) e Itália (38,8%) onde a densidade sindical é moderada. Mas as greves gerais também surgem em países com baixa densidade como a França (10,3%) e Espanha (12,5%) e em países como Bélgica (53,9%) e a Finlândia (72,5%) onde a densidade é alta (OCDE 1990 *apud* Kelly *et al.*, 2011). Portanto, a densidade não define o poder de mobilização de uma

greve geral como é exemplificado por países como a França e Espanha (Bouquin, 2007; Hamann, 2011 *apud* Kelly *et al.*, 2011). Nam (2006), refere que a greve geral é uma manifestação de protesto. Para ele, os protestos surgem em países com estruturas políticas mal desenvolvidas e são menos prováveis em países que oferecem múltiplos canais de comunicação através dos quais os sindicatos podem transmitir as suas exigências. Por isso, o autor define estes canais como oportunidades de mediação, que dependem da força estrutural legislativa em relação ao poder executivo e judicial. Um governo que goze de um apoio reduzido está exposto a um elevado ciclo de protestos e o seu poder negocial e de diálogo social apresenta-se pouco persuasivo para os parceiros sociais, como acontece em França e Grécia. Se os governos possuírem um elevado número de apoiantes, terão um forte poder negocial e elevada influência no diálogo social, como sucede na Bélgica, Itália e Espanha, países que, no entanto, também não deixam de estar vulneráveis à realização de greves gerais (Kelly *et al.*, 2011). Este tipo de paralisação não depende do tipo de legislatura, mas da teoria da mobilização conhecida como movimento social. Os sindicatos exercem a sua ação coletiva contra as políticas governamentais segundo a influência de um número de variáveis individuais e organizacionais (Kelly, 1998; Tarrow, 1994 *apud* Kelly e Hamann, 2010). As variáveis individuais são os sentimentos de injustiça provocados por políticas governativas, que transmitem uma sensação de culpabilidade sobre os cidadãos. As variáveis organizacionais passam pela ação coletiva que exige por parte dos líderes sindicais a não concordância em relação às reformas governativas, enquadrando-as numa ideia de injustiça. O nível de mobilização depende do grau de influência das causas que os sindicatos são capazes de transmitir para os seus membros e simpatizantes. Esta ação tem como objetivo transmitir que as greves gerais são uma forma legítima de protesto. Elas também são um meio de influência política, pois segundo alguns autores a sua realização é mais frequente com governos de direita (conservadores) devido à maioria dos sindicatos se identificarem ideologicamente com os partidos de esquerda. A teoria sobre o corporativismo defende que os governos de esquerda são mais tolerantes à influência sindical sobre as políticas governamentais (Molina e Rhodes, 2002 *apud* Kelly e Hamann, 2010). Os partidos de esquerda são mais suscetíveis de serem penalizados pelo seu eleitorado quando os sindicatos se mobilizam contra as suas políticas devido a incorporarem uma génese de alinhamento sindical e de defenderem a preservação do estado-de-bem-estar. Já os partidos de direita (conservadores) estão menos expostos a ser penalizados pelos seus eleitores devido ao seu histórico afastamento sindical e à pouca preocupação na defesa do estado-de-bem-estar. A base eleitoral de direita é menos propensa a ser influenciada por uma greve geral, do que os eleitores de esquerda. Por outro lado, os partidos de direita são mais suscetíveis de ser penalizados pelo eleitorado de esquerda devido à desconfiança sobre a manutenção do estado social (Green e Pednsen, 2002; Ross, 2000 *apud* Hamann, *et al.*, 2013). No entanto, o efeito de uma greve geral pode influenciar politicamente os eleitores e penalizar qualquer partido de governo nas urnas. Esta teoria tem sido descaracterizada a partir dos anos 80 devido aos partidos de esquerda terem contribuído para políticas que reduzem a despesa social e que os aproxima dos partidos de direita (democratas cristãos e conservadores). Esta estratégia deve-se à vontade de ampliar o seu eleitorado devido à perda de votos,

que se agrava com o declínio do número de membros sindicalizados e desta forma aumentar o seu poder legislativo, contribuindo de forma a acentuar um enfraquecimento da ligação entre partidos de esquerda e sindicatos, que se tornaram menos úteis como parceiros de influência política (Burgess, 2004; Hindley, 1997; Piazza, 2001 *apud* Kelly e Hamann, 2010).

A propensão das instituições governamentais para ceder ou não às exigências sindicais também pode determinar a realização ou não de uma greve geral (Kriesi, 2004 *apud* Kelly e Hamann, 2010). As estruturas abertas incentivam os sindicatos a apresentar as suas exigências, as estruturas fechadas desencorajam ou impedem-nos, inculcando-lhes um sentimento de frustração que por sua vez vai contribuir para uma ação coletiva de protesto (Tarrow, 1994; Tilly, 1978 *apud* Kelly e Hamann, 2010). Essas estruturas de oportunidade que permitem a apresentação das exigências sindicais podem realizar-se através de estruturas institucionalizadas, como conselhos tripartidos, da inclusão dos sindicatos e dos empregadores nas negociações de pactos sociais ou através de legislação, quando o poder legislativo é ideologicamente de esquerda e possibilita uma maior convergência com as posições sindicais.

Uma outra situação que pode determinar uma greve geral são os seus custos e benefícios. A ação coletiva pode influenciar o seu êxito ou fracasso, tanto para os participantes individuais como para os sindicatos e governos. Desde 1980 até 2008 os governos cediam em 40% às exigências sindicais (Hamann, *et al.*, 2013). Desta forma os governos e os sindicatos retiravam maiores benefícios do que custos. A partir de 2008, a inclusão dos sindicatos nas reformas impopulares tornou-se uma forma de partilhar a culpabilização por tais medidas. A resistência por parte da maioria dos sindicatos em participar nos pactos ou reformas contendo medidas impopulares, contribuíram para um elevado número de greves gerais e para a impopularidade governativa, que não trouxe benefícios, mas custos para ambas as partes.

A partir de 2008, as greves gerais realizadas nos países do sul da Europa que contestavam as medidas de austeridade foram estratégias mal elaboradas e violentamente reprimidas pelo estado (Nowak e Gallas, 2014). Essas greves foram classificadas como vazias de conteúdo devido ao permanente desprezo governativo em ceder às exigências sindicais (Moffett *et al.*, 2012 *apud* Hamann *et al.*, 2013). Este panorama contribui para um dilema sindical que, por um lado, organiza protestos contra a austeridade e, por outro, tenta manter abertos os canais de negociação. Por isso as greves realizadas a partir de 2008 na Europa Ocidental têm como objetivo as políticas de austeridade implementadas através de uma constante oposição ao poder governamental. A sua extensão é geral, são defensivas e na sua forma limitadas a um ou a dois dias de paralisação (Nowak e Gallas, 2014).

O sistema capitalista e o nível de intervenção do estado podem também determinar um maior ou menor número de greves gerais. A literatura sobre as várias formas de capitalismo evidencia o nível de intervenção do estado na economia. Nas economias coordenadas (Alemanha) os sindicatos e empregadores durante as negociações partilham de um elevado nível de confiança e cooperação, reduzindo ao mínimo a intervenção do estado (Hall e Soskice, 2011 *apud* Kelly e Hamann, 2010). Nas liberais (Inglaterra) é o mercado que determina a negociação entre os sindicatos e empregadores e onde

o estado se limita a intervir nos serviços públicos e sociais. As mediterrânicas distinguem-se pela elevada intervenção estatal na regulação do mercado de trabalho, da legislação sobre a proteção do emprego e negociação salarial (Schmit, 2002; Amable, 2003 *apud* Kelly e Hamann, 2010). Estas distinguem-se da coordenada e da liberal por ter uma baixa densidade sindical, um movimento sindical politicamente dividido, um elevado nível de desemprego e de desigualdades de rendimentos e uma ampla legislação em matéria de emprego (Hamann e Kelly, 2008 *apud* Kelly e Hamann, 2010). Este intervencionismo estatal contribuiu para a existência de frágeis organizações patronais e sindicais possuindo uma fraca coordenação negocial que se revelou numa constante contestação social. Este tipo de economia, existente em países como Portugal, Espanha, Grécia e Itália, demonstrou uma crescente intervenção estatal na economia, que contribuiu para um elevado número de greves gerais.

Em Portugal as greves gerais remontam ao início do séc. XX, todas elas ocorrem na sequência de greves sectoriais. A primeira greve geral surgiu a 20 de março de 1911 após uma greve da indústria conserveira em Setúbal, onde uma operária e um moço de fábrica foram assassinados pela recém-formada GNR. A segunda realizou-se a 29 de janeiro de 1912 devido ao governo civil ter encerrado a associação dos trabalhadores de Évora pela greve que contestava o não cumprimento do acordo salarial por parte dos proprietários. Durante o ano de 1917 realizaram-se duas greves gerais de solidariedade, sendo que a primeira ocorreu em junho em apoio ao movimento grevista da construção civil e contra a invasão da polícia das instalações da UON<sup>18</sup>, a segunda realizou-se em setembro em apoio à greve dos trabalhadores dos correios e telégrafos que foram presos pela polícia. Em 1918, no decurso da ditadura militar do Presidente Sidónio Pais, ocorreu uma greve geral devido ao agravamento do custo de vida que é travada através de fuzilamentos e deportações para África (Arranja, 2007).

No período da década de 30 até 70 do séc. XX houve um interregno na realização das greves gerais, só interrompida a 18 janeiro 1934 por uma tentativa com intuito revolucionário, convocada por anarquistas e comunistas que tinham como objetivo afastar a ditadura imposta pela oligarquia económica de 1926 que contribuiu para a instauração do Estado Novo. Durante os quarenta anos de ditadura os sindicatos passam a ser controlados pelo estado e para evitar a conflitualidade social o movimento corporativo era orientado segundo o Estatuto do Trabalho Nacional inspirado na *Carta Del Lavoro* de Mussolini. Ao longo deste período a greve é proibida devido ao seu cariz político, revolucionário e à sua incitação à rebelião. Os grevistas ficam sob a alçada de tribunais militares especiais<sup>19</sup>. Mas, as greves sectoriais ou de empresa, realizaram-se ao longo dos 40 anos do Estado Novo, umas com mais sucesso que outras, mas sempre realizadas debaixo de forte repressão policial. Em 1941 ocorreram as greves dos salineiros do Lavradio e Alhos Vedros e dos trabalhadores têxteis da Covilhã. Em 1942 os trabalhadores da empresa CARRIS contagiando outras empresas de Lisboa e de outras localidades. Durante 1943 e 1944 foram dois anos quentes da década de 40, onde as paralisações se fizeram sentir um pouco por

---

<sup>18</sup>Confederação criada em 1914

<sup>19</sup>Lei n.º 23/203/1933 de 6.11

todo o país com maior intensidade na grande Lisboa e margem sul, onde o número de grevistas chegou aos 50 mil trabalhadores (nestes dois anos esta vaga grevista foi iniciada por um manifesto clandestino do PCP). Nos anos 50 as paralisações mais significativas realizaram-se em 1954, com a greve dos trabalhadores têxteis do Porto e em 1955 com os trabalhadores da CUF e os pescadores de Matosinhos, Figueira da Foz, Setúbal, Lagos e Olhão (FMS, s.a.). Na década de 60 os mineiros de Aljustrel, em 1962 os assalariados rurais do Alentejo, em 1964 os tipógrafos do Porto e os pescadores de Olhão, em 1965 os marmoristas e os estivadores de Lisboa, todas contendo reivindicações que ainda hoje são tema de debate como a exigência de um contrato coletivo de trabalho que incluísse melhores condições de trabalho, emprego efetivo e oito horas de trabalho diário (Varela, 2011). No ano de 1968, são de destacar a célebre “greve da mala”, na qual os trabalhadores da empresa CARRIS se recusaram a cobrar bilhetes aos utentes, tendo conseguido um aumento salarial e um compromisso de revisão do CCT, apesar da repressão a que foi sujeita, bem como a paralisação de dois mil trabalhadores da LISNAVE (FMS, s.a.). Os anos de ditadura demonstraram que mesmo o domínio do estado sobre as organizações, que deveriam possuir a sua autonomia e independência, não invalidou que os trabalhadores clandestinamente se organizassem em defesa das suas condições e direitos laborais.

O fim do Estado Novo, que colapsou com a Revolução de 25 de Abril de 1974, pôs a descoberto o subdesenvolvimento do sistema político, económico e social em que se encontrava a sociedade portuguesa. Num curto espaço de tempo a sociedade em Portugal atravessou várias transformações na consolidação da democracia, de um estado corporativista e conservador passou pela implementação falhada de um regime socialista, por uma regulação Fordista incipiente devido ao subdesenvolvimento industrial e pela adesão em 1986 à União Europeia que nos deixou dependentes de uma supervisão externa orientada por um sistema de políticas liberais que evoluiu para um neoliberalismo obsessivo (Santos, 2004 *apud* Dias e Fernandes, 2012).

As greves gerais entre 1975 e 2009 tiveram origem na debilidade política, económica e social demonstrada através dos altíssimos níveis de precariedade laboral, pobreza, iliteracia e desigualdades sociais que se aliaram às constantes mudanças governativas, às sucessivas alterações ao Código Laboral e à implementação de políticas de austeridade. Neste período realizaram-se cinco greves gerais: a 12 de fevereiro de 1982, convocadas pela CGTP durante o governo de coligação da AD liderado por Francisco Pinto Balsemão, tendo como objetivo combater a “política antinacional do governo”; a 11 de maio do mesmo ano, em protesto contra os confrontos ocorridos entre trabalhadores e polícia na cidade do Porto durante o 1º de Maio, dos quais resultaram dois mortos; a 28 de março de 1988, convocada pela CGTP e pela UGT, em protesto contra a legislação laboral do segundo governo PSD liderado por Cavaco Silva; a 10 de dezembro de 2002, convocada pela CGTP devido às alterações ao Código do Trabalho do governo PSD/CDS de Durão Barroso (Rocha, 2007); e a 30 de maio de 2007, a primeira greve geral realizada contra um governo do PS, tendo como intuito as medidas de precariedade, flexigurança, desemprego e desigualdades sociais contidas nos PEC (Accornero e Pinto, 2014 *apud* Dias e Fernandes, 2012).

A crise financeira de 2008 que assolou em especial a Europa e em particular os países do sul, veio desencadear um elevado número de greves gerais por todo o continente.

Em Portugal, o ciclo de protestos inicia-se após a tomada de posse do governo do PSD/CDS-PP, com a greve geral de 24 de novembro de 2011 convocada conjuntamente pela CGTP e UGT, que contestava as políticas de austeridade propostas pela *troika* e toleradas pelo governo e que “favoreceram” um crescente empobrecimento social e uma elevada precariedade laboral; a 22 de março é convocada pela CGTP uma greve geral que visava a alteração das políticas de emprego, salários, direitos e serviços públicos; a 14 de novembro é convocada uma outra paralisação geral pela CGTP e 14 sindicatos e 4 federações filiadas na UGT, novamente contra a exploração, o empobrecimento e por uma mudança de política; a 27 de junho de 2013 é convocada individualmente pela CGTP e UGT com o propósito de defender a constituição, o emprego, a contratação coletiva, a segurança social e os serviços públicos (Lima e Artiles, 2014: 143).

Em relação ao sector público são de referir as greves gerais que se realizaram devido à imposta reforma do estado a partir do ano 2001 e ao período de austeridade de 2011 até 2014. A prosperidade e acalmia que predominava no sector público só foi alterada com a entrada de Portugal no restrito grupo da moeda única europeia, que ao ter que respeitar certas metas orçamentais foi obrigado a dar início à reforma do estado.

O nível de conflitualidade descrito deveu-se à insensibilidade do poder político em perceber a existência de tradições institucionais enraizadas neste sector e à sua especificidade sectorial, o que distingue as suas relações de trabalho das do sector privado (Ozaki 1987a, 1987b; Lane 1995, 1997; Heady 1995; Auby 1998, *apud* Stoleroff, 2007).

Entre 2002 e 2005 o governo de coligação PSD/CDS-PP foi confrontado com três greves gerais e onze greves sectoriais, todas elas em grande parte relacionadas com as reformas na saúde. De 2005 a 2007 o governo PS enfrentou a contestação de sete greves gerais e 31 greves sectoriais. O elevado número de greves verificado no período governativo do PS não significa que houvesse mais diálogo social durante o período do PSD/CDS-PP; a diferença está no maior número de reformas implementadas pelo PS em relação à coligação de direita, em sectores de enorme complexidade como a saúde. Mas o que enfatizou um clima de maior conflitualidade e crispação foram as reformas na área da educação, especificamente a revisão do estatuto da carreira profissional dos docentes (Stoleroff, 2007).

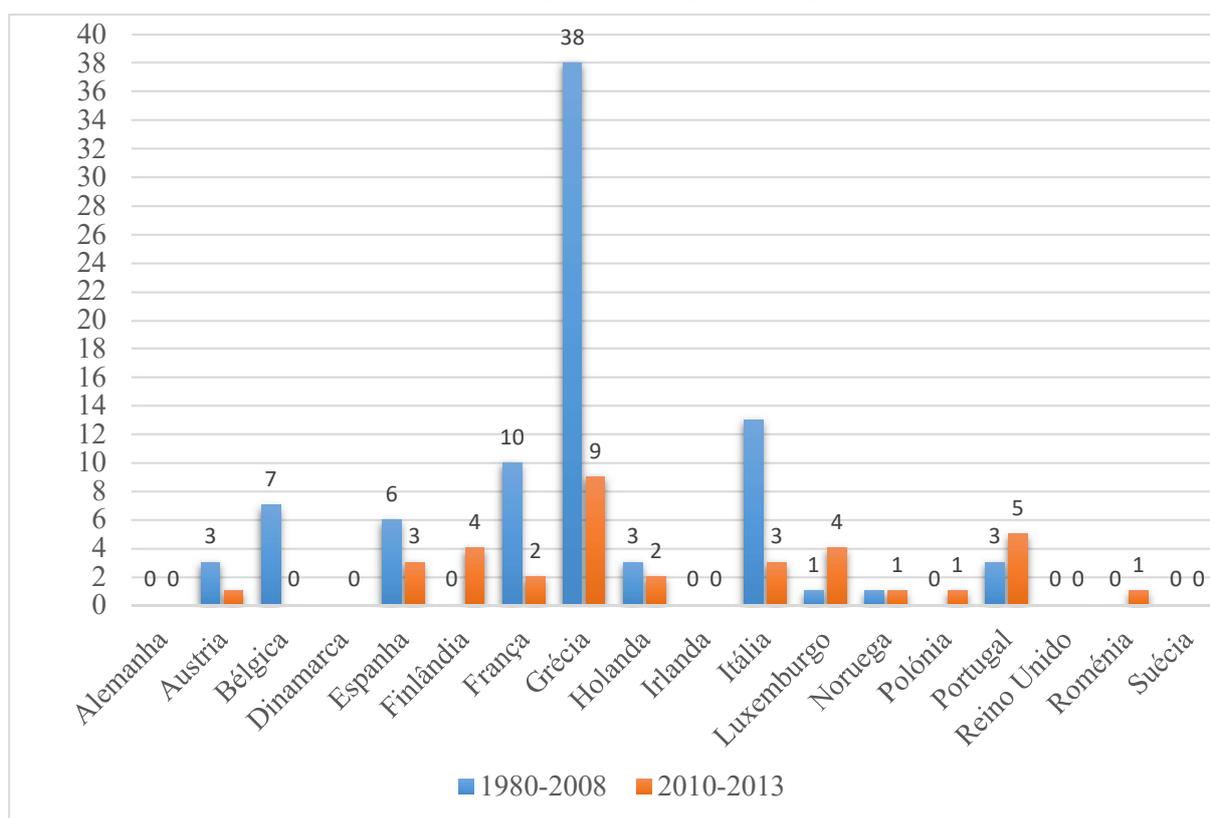
Entre 2010 e 2012 realizaram-se doze greves gerais no sector público. Duas dessas paralisações coincidiram com greves gerais a nível nacional a 12 de novembro de 2010 e a 24 do referido mês em 2011, sendo convocadas em conjunto pela CGTP e UGT. Estas duas confederações contestavam a suspensão do subsídio de férias e Natal. Em relação às restantes greves gerais, oito foram convocadas pela CGTP e duas pela UGT (Stoleroff, 2013).

As greves da função pública ao longo destes anos, e em particular neste período, contestaram as reformas e medidas de austeridade que impuseram uma desvalorização profissional pondo em causa o conceito do serviço público.

Segundo, Stoleroff:

“... the debt crisis and austerity may have so shifted the axes of confrontation that the fundamentally political issues at stake cannot be adequately resolved by established union strategy and practice” (Stoleroff, 2013: 322).

Figura 3.1. Número de greves em alguns países europeus nos períodos 1980-2008 e 2010-2013



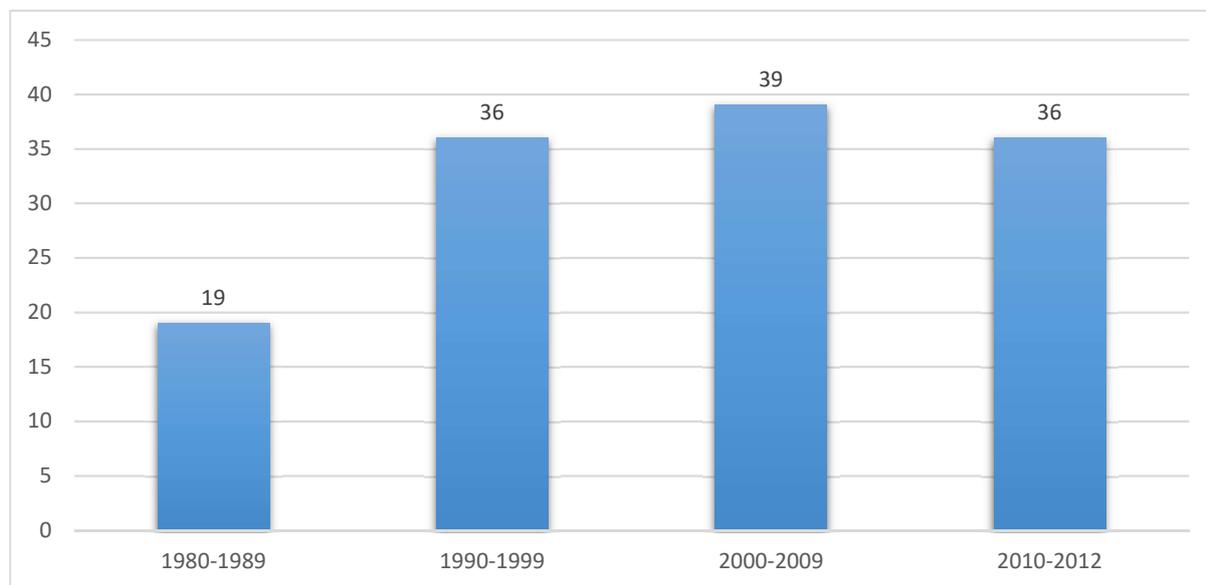
Fonte: Kelly e Hamann, 2010; Lima e Artiles, 2014

Entre 1980 e 2008 antes de a Europa assumir a crise financeira internacional e a imposição de medidas de austeridade, realizaram-se em dez países 85 greves gerais, destacando-se a Grécia, Itália, França, Bélgica e Portugal, que contribuíram com 82% para o total nesse período. As restantes realizaram-se em países com baixa conflitualidade industrial onde as greves económicas têm maior predominância. Todas elas devem-se à intervenção de políticas governamentais: nos anos 80 a contestação incidia sobre as políticas salariais; nos anos 90 sobre as políticas económicas relacionadas com pensões e medidas que afetavam o estado-de-bem-estar; de 2000 até 2008 a contestação foi direcionada para o mercado de trabalho e as reformas sobre as pensões.

Entre 2010 e 2013 a maioria das greves gerais ocorreram na Grécia, Portugal, Espanha e Itália, países que estiveram sujeitos a restrições ou planos de resgate económicos contendo políticas de austeridade neoliberais impostas pelo FMI, BCE e CE de forma unilateral e autoritária em detrimento dos princípios democráticos (Ferreira, 2011; Schomann e Clauwaert, 2012; Degryse, 2013; Reis *et al.*, 2013; Welz *et*

al., 2014 *apud* Lima e Artiles, 2014). Em países com enraizadas tradições corporativas e paz industrial, como a Áustria, Finlândia, Luxemburgo, Holanda e Noruega, também se sucederam greves gerais e só em cinco (Alemanha, Dinamarca, Irlanda, Suécia e Reino Unido) não se realizou qualquer paralisação geral entre 1980 e 2013.

Figura 3.2. Número de greves gerais na Europa Ocidental desde 1980 a 2012



Fonte - Hamann *et al.*, 2013

O número de greves gerais tem aumentado desde a década de 80 devido ao crescente interesse dos trabalhadores por políticas mais amplas, que influenciam o desenvolvimento da sua atividade laboral e privada. Os cidadãos passaram a preocupar-se por questões políticas sobre pensões, bem-estar social (desemprego, doença e invalidez), salariais (alterações ao ordenado mínimo e o congelamento dos salários), legislação laboral, económicas (privatizações), tributárias e na redução dos gastos públicos do estado (Hamann, Alison e Kelly, 2013 *apud* Hamann, 2013). A evolução desta forma de protesto deve-se ao crescente número de simpatizantes, à crise financeira e económica europeia e à fragilidade demonstrada pelos sindicatos em relação à redução da cobertura da negociação coletiva que contribuiu para acentuar ainda mais a diminuição de associados (Hyman e Gumbrell-McCormick, 2013 *apud* Hamann, 2013). Esta realidade descreve a indiferença do poder político em incluir os sindicatos nas suas estratégias governativas, devido à não concretização das ameaças de greve sectoriais e a sua reduzida influência política, que contribuíram para uma imagem de falta de legitimidade sindical (Culpepper e Regan, 2013 *apud* Hamann, 2013).

Segundo Marcel Van Der Linden:

“... um sindicalismo não pode viver sem o uso da greve ou da ameaça desta, mas as greves podem desenvolver-se na ausência ou abstenção dos sindicatos ...” (Varela, 2011:160).

Ao longo dos três capítulos anteriores abordei os principais aspetos que caracterizaram o panorama político, económico, social durante o período de intervenção da *troika*, bem como procedi a uma análise do movimento sindical e da atividade grevista.

No primeiro capítulo abordou-se a crise financeira internacional de 2008 que influenciou o ambiente político, económico e social no território europeu. A União Europeia após o contágio, procurou proteger o sistema financeiro e económico com medidas protecionistas, direcionadas à banca e aforradores e posteriormente de ajuda às famílias e PME, que se reverteram em políticas de austeridade neoliberais com o objetivo de travar o elevadíssimo défice orçamental dos países que colocavam em causa a estabilidade da moeda comum e a confiança dos mercados financeiros. As diretrizes políticas aplicadas, culminaram no desenvolvimento da competitividade e no favorecimento da produtividade empresarial, mediante uma crescente desvalorização dos direitos laborais. Em Portugal, a crise contribuiu para uma intervenção financeira externa, caracterizada pela implementação de medidas de austeridade que contribuíram para um empobrecimento económico e o desinvestimento social, que teve como resultado o aumento do desemprego, da precariedade laboral e a marginalização social.

No segundo capítulo referiram-se as convulsões sociais dos séculos XVIII e XIX que proporcionaram o surgimento do sistema capitalista e a influência que teve na mudança da estrutura social e no nascimento do movimento sindical. Identificaram-se os vários tipos de sindicalismo, as suas especificidades, fundamentos teóricos e diferenças e abordou-se de uma forma breve a diferença entre o movimento sindical norte-americano e europeu. Numa segunda parte mencionou-se o surgimento do movimento sindical em Portugal, as suas várias formas de associativismo e a sua luta por um sindicalismo livre. Na parte final expuseram-se os vários desafios com que se depararam com a instauração da democracia, onde a sociedade estava politicamente desorientada, economicamente empobrecida e socialmente desorganizada. Neste capítulo, foram também referidos os vários retrocessos e avanços na consolidação do movimento sindical português, assim como se analisou a densidade sindical existente em Portugal, comparando-a com os países europeus.

No último capítulo teórico especificou-se a diferença entre greves económicas sectoriais ou de empresa e greves gerais, tendo sido enumeradas as várias teorias existentes e delineadas as suas características. Referiram-se os vários motivos que estão na base da sua mobilização e os objetivos que o trabalhador procura com a sua realização. Em relação às paralisações gerais, que são o epicentro deste trabalho, foi abordado o seu crescente número e as causas da sua essência como as políticas neoliberais, falta de influência política, descaracterização dos partidos de esquerda ou falta de estratégias sindicais. Por último, foram enumerados os dois tipos de paralisações em Portugal desde o início sec. XX até ao ano de 2013.

Estas três bases mestras que sustentam este trabalho descrevem um ambiente de descontentamento, frustração e propenso ao protesto, onde os sindicatos foram os precursores e representantes do mal-estar social vivido durante esses anos, em que utilizaram a greve como único instrumento de contestação e oposição.

Da problemática enunciada neste estudo, decorre a seguinte hipótese de investigação:

**Hipótese:** É expectável que as diferenças ideológicas, políticas e de estratégia sindical da CGTP e da UGT tenham tido influência na não construção de uma sólida convergência sindical de contestação às medidas de austeridade, o que se traduziu em posicionamentos diferenciados relativamente às greves gerais ocorridas entre 2011 e 2014.

## **CAPÍTULO IV. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO**

Nesta investigação utilizei o método qualitativo. O objetivo desta pesquisa é compreender em que medida as ideologias, estratégias e políticas sindicais influenciaram o posicionamento da CGTP e UGT em relação às greves gerais que ocorreram entre 2011 e 2014 e a falta de que poderão ter determinado na contestação das políticas de austeridade. Para isso analisei os contextos políticos, económicos e sociais e as estratégias e posicionamentos das duas confederações como forma de determinar a sua influência na realização das greves gerais e o seu posicionamento em relação às medidas de austeridade. A técnica de observação a que recorri foi a observação não participante. A recolha de dados foi realizada mediante uma análise documental incidindo sobre artigos jornalísticos, atas de reuniões, pareceres, manifestos e convocatórias de greve, o que foi complementado por duas entrevistas efetuadas de forma individual aos dirigentes das confederações sindicais CGTP e UGT, realizadas segundo um guião (ver Anexos A e B).

Planeou-se ainda a realização de uma entrevista à USI, a qual não foi possível, porque esta confederação nunca se mostrou interessada em responder. Esta entrevista teria expressado hipoteticamente uma outra visão menos comprometida com todo este ciclo contestatário, e possivelmente a enunciação de uma outra alternativa sindical para este período de austeridade.

A entrevista ao dirigente da CGTP foi realizada no dia 16 de julho de 2019 ao Sr. João Torres, membro da Comissão Executiva do Conselho Nacional, e aos dirigentes da UGT foi realizada no dia 11 de julho de 2019, à Secretária-Geral Adjunta, Dr.<sup>a</sup> Ana Paula Bernardo e ao Secretário Executivo, Dr. Carlos Alves. As gravações das entrevistas foram autorizadas pelos seus intervenientes e posteriormente transcritas e arquivadas como prova da sua veracidade.

Neste período, o universo sindical era constituído pelas seguintes confederações: CGTP-IN; UGT; USI; CPQTC; CGSI; FESMARPOR e COFESINT. A escolha das duas confederações referidas acima deveu-se aos critérios que passo a enunciar.

Em primeiro lugar, porque se tratam das únicas organizações sindicais membros da CPCS e do CES. Em relação à CGTP-IN, a escolha recaiu pela responsabilidade de ter convocado e participado na mobilização das quatro greves gerais. A da UGT deveu -se, não só por ter convocado conjuntamente uma das paralisações, mas principalmente pela relação de proximidade que manteve durante este período com o poder político, patronal e principalmente por ter participado nas negociações tripartidas que culminaram na elaboração e assinatura do CCCE. A exclusão das restantes cinco confederação deveu-se a vários fatores. A USI mesmo tendo demonstrado pretensões de se tornar membro do CPCS e do CES e ser filiada internacionalmente na CESI, é uma organização com pouca representatividade associativa e carece de uma diversidade sectorial, verificando-se um grande predomínio do sector financeiro. Em relação ao período em análise e às greves gerais, não lhe foi conhecido qualquer tomada de posição pública. Em relação à CPQTC, a exclusão deveu-se ao facto de se tratar de uma confederação que está próxima da CGTP-IN, integrando o que esta designa por Movimento Sindical Unitário, o que demonstra a origem da sua influência sindical, possui um reduzido número de associações sindicais

filiadas e ainda ao facto de se cingir aos Quadros Técnicos e Científicos, o que a transforma numa organização exclusiva de certos sectores profissionais.

A CGSI durante este período e durante o tempo de elaboração deste trabalho não possuía uma página oficial na *web* onde divulgasse as suas atividades, estatutos e sindicatos associados à semelhança do que sucede com as anteriores confederações, só tendo sido possível provar a sua existência mediante o BTE. Entre 2011 e 2014 foi publicitada a eleição em 16 de março de 2013<sup>20</sup> de uma direção com um mandato de quatro anos e a alteração dos estatutos aprovados a 25 de agosto de 2013<sup>21</sup>, na qual se identificava como uma confederação constituída por trabalhadores da empresa CTT e outras áreas profissionais como as de telecomunicações, audiovisuais, instituições bancárias e financeiras e empresas da rede ferroviária nacional.

A FESMARPOR, conforme transitado em julgado em 15 de fevereiro de 2019, foi extinta como associação sindical, devido à não divulgação desde 29 de maio de 2011 da identidade dos membros da sua direção<sup>22</sup>. Desta forma, tornou-se impossível compreender a sua ação sindical durante estes quatro anos de greves gerais.

A COFESINT, a 25 de novembro de 2014, alterou os seus estatutos,<sup>23</sup> passando a designar-se Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes o que demonstra com este retrocesso a sua frágil estrutura e a sua pouca influência no panorama confederativo.

A exclusão destas duas últimas confederações, também se deveu à exclusividade dos sectores profissionais que representam, à pouca estabilidade e clareza organizativa, às constantes alterações estatutárias e à escassez de informação sobre a atividade sindical demonstrada durante este período.

---

<sup>20</sup> BTE, n° 15 de 22/04/2013

<sup>21</sup> BTE, n° 34 de 15/09/2013

<sup>22</sup> BTE, n° 11 de 22/11/2019

<sup>23</sup> BTE, n° 48 de 29/12/2014

## **CAPÍTULO V. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

Os dados recolhidos e analisados ao longo deste capítulo terão o propósito, numa primeira fase, de enquadrar o nível de instabilidade política, económica e social com que as confederações se confrontaram durante esta época de austeridade. A segunda, passará por determinar as posições políticas e estratégicas e avaliar o nível de convergência sindical existente entre a CGTP e UGT na oposição às medidas de austeridade. No terceiro e quarto ponto analisarei o ambiente de oposição e divergência que o CCCE despoletou no universo sindical e avaliarei o nível de importância e influência que cada confederação atribui ao desempenho da CPCS, nas reuniões de negociação e diálogo social. Por último, farei uma abordagem sobre a avaliação que cada confederação fez da sua atuação e do comportamento da sua congénere.

### **5.1. Análise Sindical do Contexto Político, Económico e Social**

No cenário político, as duas confederações concordaram com o chumbo do PEC IV, pois o país necessitava de um ambiente político que favorecesse o crescimento económico e o bem-estar-social. Tinham consciência dos problemas financeiros e da ameaça de um possível pedido de ajuda financeira externa. Para a CGTP, a resolução deste problema passava por uma verdadeira alternativa política de esquerda, sendo que esta confederação nunca equacionou um possível pedido de ajuda externa. No caso da UGT o problema residia no rumo de austeridade que o governo imprimia às políticas e a solução do problema passava por substituí-las, vendo com apreensão uma possível intervenção externa.

Para a CGTP, o estado encontrava-se fragilizado politicamente e não proporcionava às instituições nacionais condições estruturais nem recursos financeiros que resolvessem a falta de liquidez financeira do país. Mas argumentava também que todo este problema político não se devia só às políticas do governo nem às imposições económicas internacionais, mas à falta de uma estrutura económica robusta, que proporcionasse condições adequadas à elevada cotação internacional do Euro.

A inquietação e o receio com que a UGT viu a intervenção externa deveu-se à imposição de um conjunto de restrições e a um possível condicionamento da autonomia do governo para negociar e celebrar compromissos e acordos. O ambiente de animosidade e de descontentamento com a política governamental, tinha-se acentuado desde a implementação do PEC II. Esta realidade agravou-se com o PEC III, que continha um vasto conjunto de medidas de austeridade que agravava a situação da administração pública e a redução dos salários. Esta conjuntura contribuiu para a greve geral, de 24 de novembro de 2010, realizada conjuntamente com a CGTP. Posteriormente a esta paralisação foi assinado em sede de concertação social o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, que tinha como principal objetivo estabelecer uma imagem de estabilidade política que evitasse uma intervenção externa, e como objetivo alternativo, condicionar as medidas futuras de uma possível intervenção do FMI, que se mostrava pouco recetivo em colaborar com as exigências dos trabalhadores e sindicatos. No entanto o acordo nunca chegou a ser implementado, apenas serviu de base na elaboração de certas medidas do memorando de entendimento.

O chumbo parlamentar do PEC IV incutiu a ideia da existência de uma provável alternativa política. As confederações quando confrontadas com esta alternativa, são perentórias nas suas respostas. A CGTP insistia que só existia um único partido possuidor de uma alternativa política credível. Sobre as alternativas apresentadas pelos outros partidos, alegava que todos partilhavam de um propósito comum, o de submeter Portugal ao domínio do eixo franco-alemão. O entrevistado não refere o partido, mas a influência política e ideológica do PCP sobre a confederação é indisfarçável e está presente no seu discurso ao longo da entrevista. A alternativa apresentada possui uma orientação política inconfundível, defende uma política de esquerda, patriótica e independente, onde refere uma aceitação conformada, mas não definitiva, da inclusão do país na UE.

A UGT em relação a este assunto mantém uma certa neutralidade ideológica, argumentando que todos os partidos tinham a noção da gravidade da posição assumida e das suas consequências nefastas. Para a confederação, a explicação do impasse político que o chumbo parlamentar originou deveria ter sido realizada pelos próprios, mas não descartou a existência de uma estratégia concertada entre os partidos em relação à rejeição do PEC IV e na antecipação das eleições. Não deixou também de criticar as alternativas e as medidas políticas semelhantes apresentadas nos programas eleitorais de 17 de maio de 2011 por alguns partidos, que criticaram e chumbaram as políticas do PEC IV.

A composição parlamentar resultante das eleições de maio de 2011 não foi surpreendente para as duas confederações do ponto de vista geral. A CGTP, menos conformada com o resultado, tem sempre a esperança de um parlamento maioritariamente de esquerda. Já para a UGT, a sua preocupação não recaía sobre a composição partidária parlamentar ou governativa, mas no conteúdo das políticas apresentadas, discutidas e aprovadas.

Em relação à implementação do memorando de entendimento, a CGTP viu este processo como um meio de a UE impor um conjunto de políticas neoliberais que há muito eram previstas e que vieram confirmar o resultado da integração capitalista do país na UE. Foi um ajuste de contas antigas que aguardavam o momento mais oportuno para poder acabar com o que restava da constituição económica socialista, resultado do 25 de abril e do processo revolucionário. No entender da confederação este processo só veio consolidar a hegemonia dos grandes países capitalistas, em detrimento de uma constante instabilidade e fragilização das pequenas e periféricas economias europeias, que têm perdido a sua independência económica com a privatização das suas empresas estratégicas, adquiridas pelos grandes grupos económicos internacionais e com a destruição dos aparelhos produtivos nacionais em troca de comissões monetárias.

Entretanto, na opinião da UGT este momento foi uma oportunidade histórica para os empregadores, que beneficiaram do retrocesso dos direitos laborais que as políticas da *troika* possibilitaram. Para esta confederação, a orientação política económica da UE é liberal, mas não haveria da sua parte uma agenda no sentido de impor uma política neoliberal com a intervenção do memorando de entendimento. O mesmo já não se passaria com o FMI, que possuía uma ampla influência sobre o governo, pela sua

condição de credor, organização que essa sim teria como propósito executar na economia portuguesa um programa de tendência neoliberal.

Em relação aos objetivos a que a *troika* se propôs alcançar, todos eles:

“... acabaram por falhar, porque a própria UE, FMI, BCE, constataram que o caminho que seguiram na implementação das medidas de austeridade tiveram efeitos contrários aos planeados” e acrescenta que “sobre as reformas estruturais que tentaram impor, algumas delas tinham uma visão mais ideológica do que estrutural” (Ana P. Bernardo e Carlos Alves).

No panorama social a CGTP considera que a evolução do modelo *Welfare State*, se deve à influência dos direitos sociais resultantes da revolução de outubro de 1917. O modelo social europeu desenvolveu-se devido ao receio do ocidente ser dominado pela superioridade do modelo social comunista existente na União Soviética. Por sua vez, os ataques que os estados sociais europeus têm sofrido ao longo das últimas décadas:

“... têm associados questões políticas, que se deve ao enfraquecimento de alguns partidos socialistas de esquerda, fundamentalmente os de ideologia comunista que têm vindo a desaparecer e a fragilizarem-se com o fim da União Soviética, que facilitaram o desenvolvimento e esplendor da social democracia e da democracia cristã” (João Torres).

Para a UGT o estado social é a base do projeto europeu, é a sua referência, mas o que se passou em Portugal neste período:

“... foi uma fragilização do modelo social europeu, que é completamente incompreensível quando um dos patamares dos próprios tratados é o diálogo social e a negociação coletiva” (Ana P. Bernardo e Carlos Alves).

## **5.2. Convergência Sindical**

### **5.2.1. As Greves Gerais e as Estratégias Sindicais**

Ao longo deste período de implementação do memorando as duas confederações iniciaram um caminho de protesto, que começou com a realização da greve geral conjunta de 24 de novembro de 2011. No entanto, as estratégias e objetivos que cada confederação determinou nesta paralisação tiveram pouco em comum.

A CGTP define que a união que existiu entre as duas confederações se resumiu a uma troca de impressões em relação às posições e ao pré-aviso de greve geral, mas que a:

“...convergência de que se fala com a UGT não existiu, porque nada foi negociado entre as duas confederações...” (João Torres).

A UGT esclarece que a união ocorrida entre as duas confederações na greve geral de 24 de novembro de 2011 se verificou com o objetivo de contestar as medidas de austeridade e para proteger os direitos dos trabalhadores.

A CGTP defendeu sempre que não existiram reuniões com a finalidade de definir objetivos e estratégias conjuntas sobre a greve geral. Em relação ao distanciamento que mantém da UGT, esclarece que a iniciativa da paralisação foi um plano elaborado pela CGTP e que a confederação sempre funcionou de forma independente e não mediante parcerias. Em relação à participação da UGT, tende a desvalorizá-la, afirmando que ela se viu forçada a participar devido ao panorama de austeridade existente. Por seu lado, a UGT afasta-se desta indiferença, referindo que o que estava em causa não eram as iniciativas confederativas, mas os problemas nacionais. Acrescenta que ao participar na elaboração conjunta do pré-aviso<sup>24</sup> de greve geral, não quis dizer que partilhasse dos mesmos objetivos finais. Mas conclui que a união foi determinante na passagem de uma mensagem de força e de unanimidade e reiterou que a greve geral não teria o mesmo impacto se fosse realizada só pela sua congénere.

Esta greve geral para a CGTP tinha como finalidade responsabilizar o governo por ter concordado com as medidas de austeridade e derrotá-lo no êxito da sua implementação. A conferência de imprensa a 19 de outubro de 2011 do secretário-geral da CGTP<sup>25</sup> é elucidativa da estratégia hostil com a qual o governo se vai deparar ao longo deste período. Carvalho da Silva responsabiliza o governo em ceder a autonomia política e económica a um conjunto de instituições estrangeiras e de pôr em causa a soberania e o desenvolvimento do país, em troca de imposições estruturais e ideológicas externas, que desrespeitavam os direitos dos trabalhadores e cidadãos que estavam consagrados pela Constituição da República, que vieram pôr em causa o Estado de Direito (CGTP-IN, 2011b). A UGT opunha-se ao rumo orçamental apresentado, mas o seu objetivo não era o confronto político, mas que o:

“...novo governo cumprisse e assumisse o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego celebrado a 22 de março de 2011 pelo antigo governo...” (Ana P. Bernardo e Carlos Alves).

Para a CGTP a greve era o único meio de protesto viável, pois as medidas de austeridade necessitavam da resistência dos trabalhadores, o governo tinha que sentir o nível de insatisfação e de oposição da sociedade. A intenção da UGT era pressionar o governo a dialogar e a negociar o encontrar de um ponto de equilíbrio, que permitisse alcançar um conjunto de compromissos e consensos em áreas determinantes da sociedade portuguesa. Portanto, os objetivos a alcançar e as estratégias utilizadas por cada confederação nesta greve geral eram distintamente diferenciados. No decorrer da sua preparação

---

<sup>24</sup>Pré-aviso de greve geral assinado pelos Secretários-Gerais, Manuel Carvalho da Silva, pela CGTP-IN, e João Proença, pela UGT, em Lisboa a 9 de novembro de 2011

<sup>25</sup> Secretário-Geral da CGTP-IN, Manuel Carvalho da Silva.

e durante a sua realização já decorriam reuniões de negociação e elaboração de um novo acordo, o futuro CCCE discutido em concertação social. No pré-aviso de greve geral as confederações contestavam as políticas orçamentais de 2012 e as medidas de austeridade contidas no memorando de entendimento (CGTP, UGT 2011)<sup>26</sup>.

No decorrer da negociação do CCCE, a UGT acusa a CGTP de querer passar constantemente para a opinião pública uma imagem de distanciamento e oposição relativamente aos acordos realizados na concertação social. Segundo a UGT essa aparência não corresponde à realidade porque a CGTP:

“...está presente e ativa nas negociações dos acordos até à sua conclusão, em muitos casos são integradas no texto final medidas e propostas que a CGTP foi contribuindo e discutindo ao longo das reuniões (...) eles são um parceiro ativo da negociação como qualquer outro”  
(Ana P. Bernardo e Carlos Alves).

O distanciamento que a confederação quis exteriorizar em relação às negociações do CCCE é para a UGT a representação de uma posição que não confere com a realidade, porque a CGTP só não participou na sua assinatura. No que diz respeito ao abandono das negociações no final do acordo, é uma posição que já não surpreende nenhum parceiro social, faz parte da história negocial da CGTP. O fim da união entre as duas confederações foi determinado, segundo Ana Bernardo e Carlos Alves pela assinatura do acordo por parte da UGT.

Após a assinatura do acordo a 18 de janeiro de 2012 realizaram-se posteriormente mais três greves gerais.

A greve geral de 22 de março de 2012 foi convocada pela CGTP com a finalidade de, em primeiro lugar, contestar um conjunto de políticas que favoreciam a exploração e o empobrecimento dos trabalhadores e do povo, imposto por um conjunto de medidas de austeridade que punha em causa a própria soberania do país. Em segundo lugar, para exigir uma nova política para Portugal, que estimulasse o mercado de trabalho, o crescimento económico, o investimento e a dinamização do sector produtivo (CGTP, 2012a)<sup>27</sup>. A paralisação realizava-se com o propósito de enfrentar o governo, *troika* e as medidas do memorando, mas também para expor as medidas desfavoráveis do CCCE, assinado pela UGT e restantes parceiros sociais.

A 14 de novembro de 2012 realizou-se uma nova greve geral convocada pela CGTP, que João Torres descreve como uma continuação dos objetivos iniciais, na qual se intensificou a desmistificação do CCCE, que a UGT defendeu como o melhor acordo possível de se conseguir. Nesta greve os objetivos passavam por exigir políticas que solucionassem os problemas dos trabalhadores e da economia nacional e que favorecessem o desenvolvimento do país e salvaguardassem a soberania nacional. As políticas contestadas tinham como alvo as medidas de austeridade que influenciavam a falta de crescimento

---

<sup>26</sup>Anexo C - Grelha de análise dos pré-aviso de greve geral.

<sup>27</sup>Anexo C - Grelha de análise dos pré-aviso de greve geral.

económico, o desenvolvimento do mercado de trabalho, a redução dos direitos laborais e serviços sociais e o bloqueio da contratação coletiva (CGTP, 2012e)<sup>28</sup>. Em relação às anteriores greves gerais a CGTP neste manifesto propõe um conjunto de políticas alternativas, que contribuiriam para a redução dos gastos públicos e a decorrente poupança, que passava por taxar em 0,25% as transações financeiras, impor uma progressividade no IRC para as empresas com volume de negócios superior a 12,5 milhões, criar uma sobretaxa de 10% sobre os dividendos dos acionistas, combater a evasão fiscal, reduzir em 50% os encargos com as PPP, revogar os benefícios fiscais atribuídos ao sector segurador e financeiro e também às fundações privadas dos grupos económicos, e que o BCE passasse a emprestar o dinheiro aos estados à taxa de referência de 0,75% como emprestava à banca privada (CGTP, 2012f)<sup>29</sup>. Nesta paralisação é notória uma crescente ofensiva ideológica em relação ao governo. A austeridade é identificada pela CGTP como um resultado de uma política de direita falhada, que permitiu um estado de insensibilidade social que devia ser derrotado. Desde este momento, sente-se que a estratégia sindical não passa só por propor um conjunto de soluções alternativas, mas sim pôr em prática uma tática que possibilitasse o surgimento de uma política de esquerda (CGTP, 2012d). Esse dia também ficou assinalado por uma greve realizada por quatro federações e catorze sindicatos filiados na UGT. O pré-aviso de greve apresentado contestava o ambiente de austeridade, o desemprego no sector privado e o bloqueio da contratação coletiva, e exigia o diálogo e a negociação social, principalmente na administração pública e no sector empresarial do estado, e a defesa de um contrato social europeu (UGT, 2012)<sup>30</sup>. A UGT justifica que esta paralisação nada teve a ver com a greve geral convocada pela CGTP, mas tinha perfeita consciência das dificuldades que certos sectores laborais atravessavam<sup>31</sup>. A posição da confederação passou por compreender e conceder toda a autonomia aos seus associados na realização deste ato, mas nunca demonstrou qualquer tipo de apoio público. A confederação explica que pouco podia fazer porque não iria contestar um acordo que tinha assinado, nem pôr em risco a sua implementação e a sua parceria com o governo, e insistia que não era o momento adequado porque havia outras opções como a negociação e o diálogo social e a solidariedade. Com o passar do tempo, a estratégia escolhida pela confederação não atingiu os objetivos a que se propôs. Foi a partir deste momento que começa a ter noção do isolamento e hostilização a que está exposta pela CGTP, ao nível de descontentamento de uma franja de filiados em relação à política e estratégia sindical, e ao aparente esquecimento governativo da parceria política em implementar o CCCE.

A greve geral realizada a 27 de junho de 2013 é convocada pela CGTP e UGT. A orientação política e estratégica da CGTP segue a das anteriores, porém acentua-se cada vez mais o seu nível de agressividade e hostilidade em relação ao governo e à sua posição de parcialidade em fomentar uma política de desfavorecimento da classe trabalhadora:

---

<sup>28</sup>Anexo C - Grelha de análise dos pré-aviso de greve geral.

<sup>29</sup>Anexo C - Grelha de análise dos pré-aviso de greve geral.

<sup>30</sup>Anexo C - Grelha de análise dos pré-aviso de greve geral.

<sup>31</sup>O que equilibrava o rendimento mensal destes trabalhadores era maioritariamente composto por horas extraordinárias, folgas, feriados e outros complementos em que o seu valor foi reduzido.

“É um Governo cuja opção de classe orienta a sua ação para a continuação e aprofundamento da política de direita, assente em medidas ultraliberais de agravamento da exploração e empobrecimento dos trabalhadores, para satisfazer os interesses dos grupos económicos nacionais e canalizar os recursos obtidos pela força de trabalho para a especulação financeira” (CGTP, 2013b).

O propósito desta greve passava por expor uma política governativa que desvalorizava o trabalho em prol do capital (CGTP, 2013). Pretendia-se desgastar publicamente a imagem do governo, pela sua inoperância e elitismo. Nesta paralisação, as alterações de política exigidas constituíam um prolongamento do verificado nas greves anteriores: legislação laboral, serviços e apoios da segurança social, contratação coletiva etc. As políticas contestadas dividiam-se entre o sector privado, público e empresarial do estado, mas de uma forma direta ou indireta afetavam toda a sociedade no seu geral (CGTP, 2013<sup>a</sup>)<sup>32</sup>. Nesta greve geral, a CGTP impõe um discurso nitidamente politizado, em que responsabiliza os partidos que constituem o governo de ignorarem a Constituição da República e de não respeitarem os princípios democráticos conquistados na revolução de 25 de abril de 1974. Dada a situação, apelava-se ao poder presidencial, na sua qualidade de último garante dos princípios constitucionais, que destituisse o governo composto pelos partidos PSD/CDS-PP e convocasse eleições antecipadas (CGTP, 2013a). Durante esta paralisação, a confederação propõe novamente um conjunto de políticas alternativas de teor esquerdista e patriótico, que são desenvolvidos ao longo dos cadernos de Política Reivindicativa (CGTP-IN de 2011, 2012, 2013, 2014)<sup>33</sup>.

Nesta data, a UGT anuncia a convocação de uma greve geral sem qualquer convergência estratégica com a CGTP. Esta decisão não colocava em causa o governo, mas as suas posições políticas que estavam a aniquilar uma parceria que havia contribuído para a estabilidade política e a credibilidade externa do país durante este período de elevada contestação (Carlos Silva, 2013). O problema estava relacionado com o comportamento unilateralista e a apatia e indiferença governamental na implementação do CCCE, que encorajou a confederação a tomar uma posição que não tinha voltado a exercer desde a assinatura do acordo em concertação social.

"...rasgar o acordo de Concertação Social (...) é uma matéria que está em cima da mesa. Não queremos deixar cair o acordo porque fez parte da estratégia da UGT no sentido de ajudar o Governo e os restantes parceiros sociais a conseguirem o empréstimo da *troika* (...), mas está nas mãos do Governo a decisão de nos empurrarem para uma decisão mais trágica” (Carlos Silva, 2013).

---

<sup>32</sup>Anexo C - Grelha de análise dos pré-aviso de greve geral.

<sup>33</sup> Em todos os cadernos, as principais políticas defendidas pela CGTP têm como base o desenvolvimento do tecido industrial e do mercado interno nacional, taxar a especulação financeira, extinguir os paraísos e benefícios fiscais que beneficiam os grandes grupos económicos, etc.

Nesta greve geral, além de exigir a implementação integral do CCCE e dos acordos realizados, como a evolução do SMN, a UGT também contestava as mesmas políticas que eram alvo de censura da parte da CGTP (UGT, 2013a)<sup>34</sup>. A confederação apelava ainda ao governo para não retaliar com o bloqueio do diálogo social, e alertava-o para que não aceitaria a constante imposição seletiva de políticas, nem de medidas que contribuíssem para obstruir o funcionamento da contratação coletiva e de que não seria condescendente com as repetidas políticas inconstitucionais (UGT, 2013).

### **5.2.3. Os Dois Lados do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e o Emprego**

O acordo assinado em concertação social revelou posições distintas por parte das duas confederações. A CGTP não assinou porque considerava tratar-se de um acordo onde estava previsto o enfraquecimento de medidas que protegiam os trabalhadores da exploração e que garantiam os seus direitos, como a fragilização da contratação coletiva, o aceleramento da caducidade dos contratos coletivos etc. Era um:

“...acordo mau e vergonhoso (...) para quem se considera sindicalista e o subscreveu é um vexame.” (João Torres).

Segundo João Torres é perceptível o patronato querer ganhar mais cedendo menos direitos, está na sua génese esse é o seu objetivo. Em relação ao governo, este não pode olhar só para um lado ou escolher um só caminho. No que diz respeito à UGT é uma organização sindical que deixa de se preocupar exclusivamente com os trabalhadores e passa a entender o outro lado, então deixa de ser um legítimo defensor dos direitos dos trabalhadores.

A UGT defende uma outra posição dizendo, que este acordo era a única forma de atenuar e adaptar o memorando de entendimento à nossa realidade e refere as várias razões que determinaram a sua assinatura:

“...a sua abrangência global (...) tentar contrabalançar aquilo que seriam os efeitos negativos no crescimento e no emprego, em relação a certas medidas que constavam do memorando (...) criar uma imagem de consenso mínimo que permitisse de facto fazer as mudanças e reformas necessárias para que se pudesse atingir um ritmo mais adequado” (Ana P. Bernardo e Carlos Alves).

A confederação tinha como intuito influenciar a elaboração de novas medidas que fossem adaptadas ao programa da *troika* e proporcionassem o investimento e o desenvolvimento de outros sectores da sociedade. O CCCE veio impor um ambiente de hostilidade no universo sindical. A CGTP criticou a posição da UGT por ter aceite um conjunto de políticas que considerava em nada favorecerem o povo e

---

<sup>34</sup> Anexo C - Grelha de análise dos pré-aviso de greve geral.

o país e não entendia como era possível uma organização sindical assinar um acordo sem primeiro assegurar um conjunto de contrapartidas. Acusa-a de ceder às pressões do governo e do patronato, mas esse facto não a surpreende porque, considera, que a sua história é construída em torno de cedências, de acordos desfavoráveis e por um conjunto de anuências que põem em causa os direitos dos mais desprotegidos e desfavorecidos que são no final, os trabalhadores. Para a confederação, este acordo não continha nada de positivo para os trabalhadores, além de incluir um conjunto de medidas inconstitucionais. A UGT argumenta que tinha a plena consciência das principais necessidades do país e que foi dessa forma que aceitou viabilizar o acordo com base em critérios que possibilitassem passar uma imagem de coesão social, estabilidade e serenidade política aos credores, mercados financeiros internacionais e agentes económicos.

A CGTP propõe como a única alternativa credível ao CCCE uma política de valorização dos trabalhadores e do trabalho, porque são os únicos polos que produzem riqueza e contribuem para o desenvolvimento do país.

A pressão da *troika*, que não aprovava de certo modo este acordo nem a parceria existente, veio influenciar a implementação seletiva do acordo por parte do governo, o que poderá ter deixado a UGT isolada politicamente.

“...se existiu falta de lealdade institucional e política, por um lado possivelmente, mas também tínhamos um governo manietado pela *troika*, que não via com bons olhos algumas das medidas referidas no acordo e com as quais não concordava e que exerceria uma certa pressão para as tentar travar.” (Ana P. Bernardo e Carlos Alves).

A UGT sempre criticou acerrimamente o intuito programático da *troika*, que tinha como intenção elaborar um programa de carácter ideológico em vez de um programa de reformas estruturais que respondessem às necessidades do país. O governo teve sempre uma postura pouco dialogante, que se agravou após a assinatura do acordo, mas as pressões impostas pela *troika* influenciaram uma posição de índole ideológica, que dificultava qualquer tipo de diálogo ou negociação.

As greves gerais da CGTP também tinham como objetivo “desmistificar” o CCCE, mas na opinião da UGT, elas nunca puseram em causa a implementação do acordo, embora esta confederação assuma que possam ter influenciado de alguma forma a sua imagem, acrescentando que esta postura contestatária só fez aumentar o antagonismo social. A confederação gostaria que a CGTP tivesse tido outra postura, mas conforma-se com a realidade, justificando que são tudo opções estratégicas. Durante todo este processo a confederação vê-se confrontada diretamente pela CGTP e *troika*, que tentaram minar de uma forma ou de outra a implementação do CCCE e o seu êxito. Quando confrontada com toda esta animosidade, a UGT em nenhum momento pensou em bloquear o diálogo social como forma de protesto. A confederação defende que abandonar a concertação social seria assumir uma posição irresponsável perante os trabalhadores e a sociedade em geral, seria uma forma de se exonerar das

responsabilidades e de não possuir a legitimidade de contestar e exigir medidas políticas. O esforço de apaziguamento social e de solidariedade institucional que a UGT concedeu ao governo durante este período era compreendido por muitos como um dado adquirido, mas a confederação esclarece que:

“...não há nenhum governo que alguma vez nos tenha dado como um dado adquirido (...) os governos têm noção de que há uma confederação que consegue chegar a consensos e compromissos e que tem uma capacidade negocial para o fazer e acomodar no seu seio e junto dos trabalhadores que representa, essa é a UGT...” (Ana P. Bernardo e Carlos Alves).

### **5.3. Comissão Permanente de Concertação Social: um Fórum de Influência Política**

Este fórum de diálogo e negociação social é constituído pelo governo e pelas confederações sindicais e patronais mais representativas. É entre estes interlocutores que se negociam as linhas mestras que regulam o mercado de trabalho português. As confederações sindicais têm um papel de diálogo e negociação social importantíssimo a desempenhar nesta instituição. Mas os seus desempenhos são determinados pelas suas ideologias políticas, que influenciam as suas singulares características participativas.

A CGTP mesmo sendo a confederação mais representativa e com maior poder mobilizador e associativo, poderia usar essa enorme força como trunfo para negociar medidas que favorecessem os trabalhadores, mas a confederação descreve que:

“Na concertação social não há poder de negociação. A CGTP está lá para se inteirar dos assuntos, para influenciar e denunciar os acordos realizados...” (João Torres).

A CPCS é descrita por João Torres como um órgão desequilibrado, onde a maioria está sempre do lado do governo e do patronato, que defendem sempre os mesmos pontos de vista, só divergindo em pequenos pontos casuais. Os interesses destes dois parceiros sociais são antagónicos aos dos sindicatos, porque os primeiros defendem menos e os segundos mais direitos para os trabalhadores. Mesmo que o governo fosse politicamente de esquerda e permitisse um equilíbrio negocial entre o patronato e sindicatos, a CGTP não teria outra posição em relação à CPCS, porque o problema está nos conteúdos das políticas apresentadas. Para o sindicalista, a CGTP apoiará as políticas que beneficiem e acrescentem direitos à classe trabalhadora, indiferentemente da área política que as elabore, mas se for para retirar ou negociar direitos por outros direitos não poderão contar com o apoio da CGTP. A confederação nunca descartou nem retira a possibilidade de assinar acordos ou de assumir compromissos pontuais, mas todos eles dependem desta condição inalterável: beneficiar sem contrapartidas.

A opinião que a CGTP tem em relação ao desempenho da CPCS é a de uma instituição que pretende passar uma imagem, em que o governo não defende só os interesses do patronato, mas também os do trabalhador. No entanto, para esta confederação, esta realidade não passa de uma farsa, uma vez que

primeiro discutem-se os interesses patronais e só por último se referem os benefícios do trabalhador. A UGT é assumidamente uma defensora da CPCS e da relevância interventiva que desempenha. A sua ação durante este período, ficou condicionada à celebração do CCCE, mas teve um papel preponderante na transposição e adaptação das inúmeras atualizações do memorando de entendimento à realidade e necessidades do país. A UGT mantém um otimismo de que a oposição que a CGTP assume em relação aos acordos realizados em sede da CPCS se altere, uma vez que só assim será possível realizar mais acordos e compromissos e melhorar as condições do mercado de trabalho

Para a CGTP, a CPCS é um órgão desequilibrado, mas quando confrontada com o interesse de a confederação USI se tornar membro deste fórum, a CGTP inúmera um conjunto de questões em relação às suas intenções, interesses e motivações que despoletaram essa pretensão. E indica como principal desvantagem a sua fraca representatividade associativa e, em segundo lugar, considera que a sua integração só iria motivar mais discórdia entre os parceiros sociais. Este desejo demonstrado pela USI, para o sindicalista da CGTP, iria abrir um precedente em relação ao patronato, que com a integração de um terceiro parceiro sindical, as confederações patronais estariam disponíveis a partilhar o seu poder com outra confederação. A UGT, em relação ao referido assunto, argumenta que a USI não possui um número de associados desejável e que lhe falta uma transversalidade sectorial. Por isso:

“Não existem muitas dúvidas em relação à constituição da CPCS da parte sindical, as duas confederações presentes são as que têm maior representatividade, (...) transversalidade sectorial que a UGT e CGTP indubitavelmente possuem.” (Ana P. Bernardo e Carlos Alves).

Quanto a este assunto as duas confederações têm opiniões e posições similares, não se opõem de forma clara e frontal, mas levantam um conjunto de critérios que a USI deve possuir para submeter a sua candidatura a uma simples avaliação. E referem que a sua aceitação não depende só dos parceiros sindicais, mas da unanimidade dos membros constituintes da CPCS e dos estatutos regulamentares.

#### **5.4. Balanço e Perspetivas das Estratégias Sindicais neste Período de Austeridade**

A CGTP faz um balanço positivo das quatro greves gerais e das decisões assumidas “no momento certo”, mas refere que foram tempos difíceis. A luta de resistência que travou deu os seus resultados, com a minimização da delapidação sobre os direitos dos trabalhadores. Para João Torres, esta sólida oposição foi decisiva para o descrédito político, social e eleitoral infligido ao governo, o que permitiu uma inversão de forças na Assembleia da República, possibilitando a viabilização de um governo maioritariamente de esquerda. Para a UGT, os objetivos alcançados estavam associados em termos globais ao estímulo da negociação coletiva e ao desbloqueamento do diálogo social. Em relação a outras áreas, que estiveram em menos evidência durante este período, continuam a fazer parte da agenda reivindicativa da confederação e do diálogo e negociação social entre os parceiros sociais. Em relação aos objetivos não alcançados:

“...foi não poder ter evitado, as reduções salariais, o aumento da carga fiscal e a que estava associada aos rendimentos dos trabalhadores, a desvalorização laboral e não ter tido um plano de ajustamento implementado num ritmo moderado...” (Ana P. Bernardo e Carlos Alves).

Neste caso, a CGTP não mencionou qualquer objetivo não alcançado em relação à sua ação estratégica sindical durante este período. A união formalizada na greve geral de 24 de novembro de 2011 não favoreceu nenhum objetivo comum, só veio destacar ainda mais a diferença existente entre a CGTP e a UGT, que é particularizada pelo distinto percurso histórico existente entre as duas confederações. O propósito subjacente ao surgimento da UGT, foi fomentar uma desunião entre os trabalhadores e pôr fim à unicidade sindical. Para João Torres, a confederação defende uma ideologia de pluralidade sindical, que é o oposto defendida pela CGTP, e insiste que nunca existiu nenhuma convergência sindical. A UGT expõe que as greves gerais realizadas conjuntamente com a CGTP são sempre determinantes na valorização e no desbloqueamento das questões em causa e na pressão imposta à gravidade do momento, como forma de:

“...desbloquear o processo negocial (...) de passar a mensagem para a população da gravidade das medidas que estavam a ser preparadas naquele momento (...) uma força demonstrada às instituições internacionais e governo (...) foi um sinal forte de união enviada pelas pessoas e trabalhadores...” (Ana P. Bernardo e Carlos Alves).

Quando a UGT é confrontada em avaliar as estratégias utilizadas pela CGTP, remete para a própria a sua análise, mas deixa uma mensagem de distanciamento, argumentando que alguns dos objetivos da CGTP não são partilhados pela confederação, mesmo quando elaboram um pré-aviso de greve geral conjunto. A CGTP define que a estratégia da sua congénere passa por estar ao serviço dos parceiros sociais e dos seus interesses e em dividir os trabalhadores, com o objetivo de bloquear a ação da classe trabalhadora.

Num balanço final a CGTP reflete que:

“Durante este período em especial e ao longo da história da CGTP nunca nos afastámos nem um milímetro dos nossos objetivos nem em nenhum momento os pusemos em causa (...) quando nos acusam de bloquearmos o progresso dos trabalhadores, por não assinarmos os acordos, só o fazemos quando os argumentos apresentados têm esse objetivo” (João Torres).

A UGT faz meia culpa do rumo que certas decisões tiveram, mas explica que:

“... as decisões que nós assumimos além de difíceis e que de alguma forma nos obrigaram a aceitar como políticas negativas para os trabalhadores, apesar de tudo minimizaram o seu impacto. Atendendo àquilo que é a matriz do sindicalismo da UGT e dos seus sindicatos as

decisões seriam as mesmas por mais difíceis que fossem e que reconhecidamente foram decisões difíceis” (Ana P. Bernardo e Carlos Alves).



## CONCLUSÃO

O tema deste trabalho retrata um período de crise económica internacional que ditou um cenário de elevada austeridade na Europa, em que Portugal foi particularmente visado. Este panorama impôs uma instabilidade política, uma recessão económica e desequilíbrios sociais que propiciaram difíceis relações laborais. Este enquadramento, impôs ao estado limitações na realização das suas funções executivas, e a plena funcionalidade das suas instituições sociais. Este contexto expôs uma estrutura económica debilitada, sem soluções, que encaminhou o país para uma crise política e financeira que finalizou num pedido de ajuda externa e na elaboração de um PAEF, implementado por um memorando de entendimento.

Todo este ambiente provocou um descontentamento social que se revelou, nomeadamente, em quatro greves gerais de algum modo personificadas pelas duas confederações que possuem maior representatividade e transversalidade no universo sindical, a CGTP-IN e a UGT que tiveram um papel de destaque em todo este processo contestatário. Os seus percursos históricos e princípios ideológicos influenciaram as suas posições políticas, estratégias e propósitos, que determinaram uma forma diferenciada de intervir em toda esta conjuntura de austeridade.

A patente divergência ideológica e de posicionamento sindical existente entre as duas associações, são o resultado da evolução do sindicalismo português, que ficou marcado por uma época de interregno imposto pelo Estado Novo, que impediu o desenvolvimento estrutural e democrático do movimento sindical. Esta interrupção verificada no progresso do movimento sindical, foi perceptível durante o processo revolucionário em que se demonstrou, pelos excessos reivindicativos e falta de domínio organizacional. Esta situação não favoreceu o futuro do processo negocial entre sindicatos e patronato, que começou a realizar-se sobre um ambiente de constante desconfiança, em que se estabelecia um ininterrupto desacordo e uma iminente contestação. Este passado de instabilidade negocial é atualmente contido pela concertação social, em que a presença do estado tende a impor um clima de coesão social entre os parceiros sociais.

O nascimento da CGTP é marcado por uma filosofia política comunista e por princípios revolucionários que estabeleceram a democratização da sociedade portuguesa, decorrente da sua oposição antifascista. Esta realidade veio salientar em cada greve e processo de negociação e diálogo social uma índole ideológica revolucionária. A UGT surge de uma dissidência doutrinária interna da CGTP e num ambiente democrático. Nessa época, as filosofias políticas que imperavam na Europa defendiam ideais socialistas e uma social-democracia que contribuíram para serenar os ímpetos revolucionários do passado e desenvolver a prática de um sindicalismo conciliador, reformista e moderno, em que imperasse o diálogo e a negociação social sem impor uma ideologia de características revolucionária, mas de bem-estar-social.

Durante a investigação foram ponderadas para entrevista todas as confederações do meio sindical, tendo a escolha recaído sobre a CGTP e UGT, por, em primeiro lugar, integrarem o CPCS e o CES e, em segundo lugar, por de terem tido uma intervenção que se destacou ao longo deste ciclo, em que todas

as outras confederações após uma minuciosa investigação evidenciaram que não reuniam os critérios que as duas associações sindicais congregavam.

Em relação à hipótese proposta, o que se verificou entre as duas confederações foi uma união contestatária em torno das medidas de austeridade contidas no memorando de entendimento e no orçamento de estado de 2012, durante a greve geral de 24 de novembro de 2011. Na preparação da greve não existiram negociações com o objetivo de definir posições políticas e estratégias conjuntas, pelo que cada confederação possuía os seus próprios propósitos. As diferenças verificadas entre as duas confederações foram fundamentais na não construção de uma convergência sindical. A aliança acordada segundo o pré-aviso de greve geral terminou com a assinatura do CCCE pela UGT, a 18 de janeiro de 2012. A UGT só voltou a convocar uma greve geral a 27 de junho de 2013, sem se aliar à CGTP e onde os seus propósitos principais nada tinham em comum com a sua congénere, nem com os objetivos iniciais da greve geral de 24 de novembro de 2011.

Quanto à hipótese, confirma-se que as diferenças ideológicas, políticas e de estratégia sindical, foram determinantes na não construção de uma convergência sindical entre a CGTP e UGT na contestação das medidas de austeridade. Essa não convergência sindical, não foi decisiva no posicionamento diferenciado da UGT em relação às greves gerais, porque a sua estratégia passava por conseguir dialogar com o governo e em minimizar as medidas de austeridade, o que não aconteceu no caso da CGTP que manteve o mesmo rumo contestatário inicial.

Ao longo deste estudo ficou evidente que a CGTP não aceitaria uma convergência sindical permanente, mas sim entendimentos pontuais que se iriam mantendo atualizados mediante a realização das greves gerais. Para a CGTP, os critérios que estabeleceram a fundação da UGT e fundamentaram a sua própria orientação sindical, têm subjacente um plano em que o seu propósito passa por anular a hegemonia sindical da confederação; por isso tende a ter uma constante posição de desconfiança em relação à UGT.

Este ceticismo que a CGTP mantém em relação à UGT, funda-se na sua matriz originária assente na luta antifascista, que de uma forma oculta, influencia as suas posições sindicais e políticas.

A UGT procurou sempre o diálogo e a mediação, o seu objetivo não passava pelo confronto político com o governo nem institucional com as organizações que constituíam a *troika*. Estava ciente de que a única forma de “confrontar” as políticas de austeridade era mediante a sua adaptação à realidade social. A confederação sabia perfeitamente que não existia outro caminho que não fosse a austeridade; o seu grande desígnio era que esse panorama fosse partilhado por todos os sectores económicos e sociais e que não se privilegiasse uma elite segundo critérios subjetivos e pouco convincentes. Para a UGT, as estratégias e posições políticas da CGTP nunca foram bem aceites durante este ciclo.

A constante conflitualidade sindical existente entre as duas confederações é uma herança de um passado distante, em que a disputa ideológica e partidária se realizava por meio das estruturas sindicais. A disputa dos direitos sociais e laborais pelas associações sindicais eram um braço de influência política que os partidos utilizavam como meio de garantir uma estabilidade governativa. O domínio económico

veio impor aos Estados e à sua autonomia governativa restrições que contribuíram para o afastamento das estruturas sindicais dos domínios do poder político. Atualmente são vistas não como parceiras e agregadoras de apoiantes políticos, mas como opositores de uma estabilidade económica.

No entanto, a austeridade foi um momento sentido por todos os sectores da sociedade. Neste estudo fizemos uma análise da crise segundo uma visão sindical. Contudo, este panorama poderá ter um outro entendimento se for analisado mediante uma perceção patronal. Por isso, no futuro seria interessante trabalhar no sentido da análise da perceção que as confederações patronais tiveram da intervenção da *troika* e da influência que as suas políticas de austeridade impuseram no agravamento económico e social e no desencadeamento deste ciclo de greves gerais entre 2011 e 2014. Desta forma, saberíamos os efeitos que tiveram as políticas da *troika* sobre as empresas. Que ilações retiraram do comportamento da CGTP e da UGT na resolução dos problemas políticos, económicos, sociais e laborais. Como avaliaram o desempenho e eficácia da CPCS durante todo este período de austeridade. E que soluções alternativas proporiam para atenuar o ambiente de austeridade e crispação social, como forma de evitar a realização das greves gerais. Numa última questão, saber qual a posição que defenderiam em relação à inclusão de outras confederações patronais na concertação social e qual o seu benefício.



## BIBLIOGRAFIA

- Accornero, Guya e Pedro Ramos P. (2015), “Mild Mannered? protest and mobilization in Portugal under austerity, 2010–2013”, *West European Politics*, 38, (3), pp. 491-515.
- Akkerman, Agnes (2008), “Union competition and strikes: the need for analysis at the sector level”, *Industrial & Labor Relations Review*, 61, (4), July, pp. 445-459.
- Almeida, Joana E. (2016), “Funcionalismo Público: Associativismo, Mutualismo, Sindicalismo e Desagregação (1851-1933)”, em Joana Dias Pereira, Maria Alice Samara e Paula Godinho (orgs.), *Espaços, Redes e Sociabilidades, Cultura e Política no Movimento Associativo Contemporâneo*, Instituto de História Contemporânea, pp. 154-161.
- Alves, Paulo M. (2009), *Cidadãos e militantes: uma contribuição para as teorias da ação militante sindical*, Tese de Doutoramento em Sociologia, Lisboa, ISCTE-IUL.
- Alves, Paulo M. (2014), “O movimento sindical português no turbilhão da crise global do sindicalismo” em Marcelo Badaró Mattos *et.al* (orgs.), *Relações Laborais em Portugal e no Mundo Lusófono: História e Demografia*, Lisboa, Edições Colibri.
- Arranja, Álvaro (2007), “Greves gerais: de 1911 a 2002”, *Esquerda*, 21 de maio. Disponível em: <https://www.esquerda.net>, consultado em 10 de Junho de 2018.
- Botelho, Maria C. *et.al* (2014), *A mão esquerda e a mão direita do Estado Português: que atuais tendências?*, Observatório das Desigualdades, Working Papers, (4), ISCTE-IUL, CIES-IUL. Disponível em: <http://wp.me/P4h6tu-p3>.
- Caldas, José C. (2013), *O impacto das medidas anti-crise e a situação social e de emprego: Portugal*, Comité Económico e Social Europeu.
- Caldas, José C. (2015), *Desvalorização do trabalho: do memorando à prática*, Cadernos do Observatório, 6, junho, CES, Laboratório Associado da Universidade de Coimbra.
- Campolieti, Michele *et.al* (2005), “Strike incidence and strike duration: some new evidence from Ontario”, *Industrial & Labor Relations Review*, 58, pp. 610-630.
- Casimiro, António F. e Estanque Elísio (2012), “Transformações no mundo laboral e novos desafios do sindicalismo português,” *Crítica de Ciências Sociais*, 62, pp. 151-159.
- Castanheiros, José P. (1985), “Os sindicatos e a vida política”, *Análise Social*, XXI, (87, 88, 89), pp.801-818.
- CGTP (2010), “Política reivindicativa da CGTP-IN para 2011”, Disponível em: <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/areas-de-accao/trabalho/politica-reivindicativa/1782-politica-reivindicativa-da-cgtp-in-para-2011>, consultado em 01.08.2019.
- CGTP (2011a), “Política reivindicativa da CGTP-IN para 2012”, Disponível em: <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/areas-de-accao/trabalho/politica-reivindicativa/2205-politica-reivindicativa-da-cgtp-in-para-2012>, consultado em 02.08.2019.
- CGTP (2011b), “Conferência de Imprensa, Anúncio da greve geral de 24 de novembro”, Disponível em: <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/2272>, data da edição: 19.10.2011, consultado em 02.08.2019.
- CGTP (2011c), “Manifesto greve-geral de 24 de novembro: contra a exploração e o empobrecimento”, Disponível em: <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/areas-de-accao/accao-reivindicativa/2236-diario-da-greve-geral-2-novembro>, consultado em 03.08.2019.
- CGTP, UGT (2011), “Pré-aviso de greve-geral de 24 de novembro”, *SMAV*, Disponível em: <http://www.snav.pt/documentos/ugt/201111preavisogrveconj.pdf>, consultado em 04.08.2019.
- CGTP (2012a), “Manifesto de pré-aviso de greve-geral de 22 de março: contra o pacote da exploração e empobrecimento, mudança de política”.

- CGTP (2012b), “Manifesto da greve-geral de 22 de março: contra o pacote da exploração e empobrecimento, mudança de política”, Disponível em: <http://www.cgtp.pt/images/stories/imagens/2012/03/manifestogg.pdf>, consultado em 06.08.2019.
- CGTP (2012c), “Política reivindicativa da CGTP-IN para 2013”, Disponível em: <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/areas-de-accao/trabalho/politica-reivindicativa/2807-politica-reivindicativa-da-cgtp-in-para-2013>, consultado em 15.08.2019.
- CGTP (2012d), “Pré-aviso de greve-geral de 14 de novembro: contra a exploração e o empobrecimento”, Disponível em: <http://www.cgtp.pt/materiais-greve-geral-14-11-2012>, consultado em 08.07.2019.
- CGTP (2012e), “Manifesto de pré-aviso de greve-geral de 14 de novembro: contra a exploração e o empobrecimento”, Disponível em: <http://www.cgtp.pt/materiais-greve-geral-14-11-2012>, consultado em 08.07.2019.
- CGTP (2012f), “Manifesto da greve- geral de 14 de novembro: contra a exploração e o empobrecimento”, Disponível em: <http://www.cgtp.pt/materiais-greve-geral-14-11-2012>, consultado em 08.07.2019.
- CGTP (2012g), “Moção contra a exploração e o empobrecimento”, Disponível em: [http://www.cgtp.pt/images/stories/imagens/2011/11/grevegeral/diario/15/trab\\_ArtlabelIndustry%20\\_mocao.pdf](http://www.cgtp.pt/images/stories/imagens/2011/11/grevegeral/diario/15/trab_ArtlabelIndustry%20_mocao.pdf), consultado em 08.07.2019.
- CGTP (2013a), “Manifesto da greve-geral de 27 de junho: basta de exploração e empobrecimento, governo rua”. Disponível em: <http://www.cgtp.pt/informacao/propaganda>, consultado em 09.07.2019.
- CGTP (2013b), “Resolução do Conselho Nacional sobre a greve-geral de 27 de junho: basta de exploração e empobrecimento, governo rua”, Disponível em: <http://www.cgtp.pt/comunicacao/comunicacao-sindical/6354-greve-geral-dia-27-de-junho>, data da edição: 31.05. 2013, consultado em 09.07.2019.
- CGTP (2013c), “Política reivindicativa da CGTP-IN para 2014”, *STML*, Disponível em: <http://www.stml.pt/comunicados/31-comunicados-2013/450-politica-reivindicativa-da-cgtp-in-para2014.html>, data da edição: 09.09.2013 (09:23), consultado em 17.08.2019.
- Cloutier, Julie *et.al* (2013). “The dynamics of strike votes: perceived justice during collective bargaining”, *Journal of Organizational Behavior*, 34, (4), july, pp. 1016-1038.
- Comissão Permanente Concertação Social (2011), *Declaração conjunta sobre um Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), 9, março, Lisboa.
- Comissão Permanente Concertação Social (2011), *Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego*, Conselho Económico Social (CES), 22, março, Lisboa.
- Comissão Permanente Concertação Social (2012), *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, Conselho Económico Social (CES), 18, janeiro, Lisboa.
- Costa, Hermes A. (1998), “A globalização do sindicalismo como desafio: adesão da CGTP à CES”, *Crítica de Ciências Sociais*, 51, junho, pp.69-107.
- Costa, Hermes A. (2004), *A UGT e a CGTP perante a integração europeia: a confirmação de um sindicalismo dual*, CES, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Costa, Hermes A. (2005), “A política internacional da CGTP e da CUT: Etapas, temas e desafios”, *Crítica de Ciências Sociais*, 71, junho, pp. 141-161.
- Costa, Hermes A. (2012), "From Europe as a model to Europe as austerity: the impact of the crisis on Portuguese trade unions", *European Review of Labour and Research*, 18, (4), pp. 397-410.

- Costa, Hermes A. (2014), “Transformação do trabalho e reação sindical em Portugal em contexto de austeridade” (online), *Ciências Sociais-Política e Trabalho*, 41, outubro, pp. 45-60. Disponível em uma Base de dados: B-on.
- Costa, Hermes A. *et.al* (2014), “As Greves e a austeridade em Portugal: olhares, expressões e recomposições”, *Crítica de Ciências Sociais*, 103, maio, pp.173, 202.
- Costa, Hermes A. (2015), “Le syndicalisme Portugais et l'austérité : entre la force des protestations et la fragilité des alliances”, *Relations Industrielles*, 70, (2), pp. 262-284.
- Costa, Hermes A. (2015), *Do contexto das reformas laborais às respostas do campo sindical*, Cadernos do Observatório, 4, junho, CES, Laboratório Associado da Universidade de Coimbra.
- Cristovam, Maria L. (1982), *Conflitos de trabalho em 1979: Breve Análise Sociológica*, Coleção Estudos: Série C: Trabalho, 3, Ministério do Trabalho.
- Dias, Hugo (s.a.) “Greve”, *Dicionário das Crises e Alternativas*, Disponível em: [https://www.ces.uc.pt/ces/observatorios/crisalt/index.php?id=6522&id\\_lingua=1&pag=6833&letter=G](https://www.ces.uc.pt/ces/observatorios/crisalt/index.php?id=6522&id_lingua=1&pag=6833&letter=G), consultado em 26-06-2018.
- Dias, Hugo e Lídia Fernandes (2016), “A greve geral de novembro de 2012 e os protestos anti-austeridade a partir do caso português”, *Internatioonal Journal on Working Conditions*, 11, pp. 38-54.
- Doyle, Alison (2018) “The Wagner Act of 1935: (National Labor Relations Act)”, *The balance careers*, Disponível em: <https://www.thebalancecareers.com>, consultado em 20.11.2018.
- Dray, Guilherme *et.al* (2016), *Livro Verde: sobre as Relações Laborais*, Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) / Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), (1º edição).
- Duarte, Filipe (2015), “A violação dos direitos sociais nos países do sul da europa”, *Intervenção Social*, 42-45, pp. 25-41.
- Dubois, Pierre (1975), *Grèves revendicatives ou grèves politiques ? acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai*, Paris, Anthropos.
- Durand, Claude (1971), *Conscience ouvrière et action syndicale*, Paris, Mouton.
- Durand, Claude e Pierre Dubois (1975), *La grève : enquête sociologique*, Paris, PFNSP.
- Estanque, Elísio *et.al* (2012), “Sindicalismo e relações laborais”, *Crítica de Ciências Sociais*, 62, junho, pp.03-06.
- Estanque, Elísio (2005), “Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo”, *Crítica de Ciências Sociais*, 71, junho, pp.113-140.
- Estanque, Elísio (2009), *Sociologia e Engajamento em Portugal: reflexões a partir do trabalho e do sindicalismo*, Caderno CRH, 22, (56), maio/agosto, pp.311-324. Disponível em uma Base de dados: Repositório científico da Universidade Coimbra.
- Estanque, Elísio (2013), “Crise, Estado social e desafios do sindicalismo. Breve reflexão sobre a Europa”, *Educar em Revista*, 48, pp. 23-37.
- Estanque, Elísio e António Casimiro F. (2002), “Transformações no mundo laboral e novos desafios do sindicalismo português”, *Crítica de Ciências Sociais*, 62, junho, pp.151-188.
- European Financial Stabilisation Mechanism (2011), Regulamento do Conselho (UE) nº407/2010 de 11 de maio: *Memorandum of understanding on specific economic policy conditionality, Portugal*, 17, may.
- Ferreira, António C. e Hermes Augusto C. (1998, 1999), “Para uma sociologia das relações laborais em Portugal”, CES, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, *Crítica de Ciências Sociais*, 52-53, novembro e fevereiro, pp.141-171.
- Fonseca, Carlos (1980), *História do movimento operário e das ideias socialistas em Portugal*, Mem Martins, Europa América.

- Fundação Mário Soares, “Movimento Operário e Social”, *Arquivo & Biblioteca*, Disponível em: <http://www.fmsoares.pt/aeb/crono/tema?tema=Movimento+Oper%Elrio+eSocial>, consultado em 07.06.2018.
- Gennard, John (2009), “The financial costs and returns of strikes”, *British Journal of Industrial Relations*, 20, pp. 247-256.
- Godard, John (1992), “Strikes as collective voice: a behavioral analysis of strike activity”, *Industrial & Labor Relations Review*, 46, (1), October, pp. 161-175.
- Haimson, Leopold H. e Charles Tilly (1989), *Strikes, wars, and revolutions in an international perspective. Strike waves in the late nineteenth and early twentieth centuries*, Cambridge University Press.
- Hamann, Kerstin *et.al* (2013), *The electoral consequences of general strikes in western Europe*, Annual Meeting Paper - American Political Science Association.
- Hespanha, Pedro *et.al* (2013) (org.), “O estado social, crise e reformas”, em *A Anatomia da Crise: Identificar os problemas para construir as alternativas*, CES, Laboratório Associado da Universidade de Coimbra, (1º Relatório).
- Hyman, Richard (2002), “Europeização ou erosão das relações laborais?”, *Crítica de Ciências Sociais*, 62, junho, pp.07-32.
- Ingham, Geoffrey K. (1974). *Strikes and industrial conflict. Britain and Scandinavia*, Londres, MacMillan Publishing Company.
- Kelly, John e Kerstin Hamann (2010), *General strikes in western Europe, 1980-2008*, Paper for the European Regional Congress of the International Industrial Association, 28 June-1 July, Copenhagen.
- Kelly, John *et.al* (2011), “Unions against governments: explaining general strikes in western Europe, 1980-2006”, *Comparative Political Studies*, 46, (9), pp. 1030–1057.
- Leite, Jorge *et.al* (2013) (org), “Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho”, em *A Anatomia da Crise: Identificar os problemas para construir as alternativas*, CES, Laboratório Associado da Universidade de Coimbra, (1º Relatório).
- Lefranc, Georges (1970), *Greves de ontem e de hoje*, Lisboa, Portugalíia Editora.
- Lima, Maria P. C. (2015), *A reconfiguração do regime de emprego e de relações laborais na ótica liberal*, Cadernos do Observatório, 5, junho, CES, Laboratório Associado da Universidade de Coimbra.
- Lima, Maria P. C. (2016), *O desmantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas*, Cadernos do Observatório, 8, setembro, CES, Laboratório Associado da Universidade de Coimbra
- Lima, Maria P. C. e António Martín A. (2011), “Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts”, *European Review of Labour and Reserarch*, 17, (3), pp. 387-402.
- Lima, Maria P. C. e António Martín A. (2014), “Descontentamento na europa em tempos de austeridade: da ação coletiva à participação individual no protesto social”, *Crítica de Ciências Sociais*, 103, maio, pp. 137-172.
- Lima, Marinús P. (1986), “Transformações das relações de trabalho e ação operária nas indústrias navais (1974-1984)”, *Crítica de Ciências Sociais*, 18, 19, 20, fevereiro, pp.538-546.
- Lopes, Albino e António Damasceno C. (2003), “A problemática da confiança na gestão das relações laborais”, *Análise Social*, XXXVIII, (168), pp. 841-849.
- Lyddon, Dave (2015), “The changing pattern of Uk strikes, 1964-2014”, *Employee Relations*, 37, (6), pp.733-745.
- Marques, Maria M. L. e António Casimiro F. (1991), “A concertação económica e social: a construção do diálogo social em Portugal”, *Crítica de Ciências Sociais*, 31, março, pp.11-41.
- Marx, Karl e Friedrich Engels (1974), *Sobre o sindicalismo*, Lisboa, Iniciativas Editoriais.

- Matos, Luís S. (1981), “Lisboa, 1920-vida sindical e condição operária”, *Análise Social*, XVII, 67-68, (3), pp. 927-986.
- McConnell, Sheena (1990). “Cyclical fluctuations in strike activity”, *Industrial & Labor Relations Review*, 44, (1), October, pp.130-143.
- Noronha, Ricardo (2014), “A orquestra da sabotagem económica: radicalização discursiva e conflitualidade laboral”, *Análise Social*, XLIX, pp.4-27.
- Nowak, Jorg e Alexander Gallas (2014), “Mass strikes against austerity in western Europe. A strategic assessment”, *Global Labour Journal*, 5, (3), september, pp. 306-321.
- Patriarca, Maria F. (1976), “Controlo operário em Portugal,” *Análise Social*, XII, 47, (3), pp.765-816.
- Patriarca, Maria F. (1978), “Operários portugueses na revolução: a manifestação dos operários da Lisnave de 12 de setembro de 1974”, *Análise Social*, XIV,56, (4), pp. 695-727.
- Patriarca, Maria F. (1991), “A institucionalização corporativa das associações de classe aos sindicatos nacionais (1933)”, *Análise Social*, XXVI, 110, (1), pp. 23-58.
- Pereira, José P. (1981), “Origem do movimento operário no porto: as associações mutualistas (1850-70)”, *Análise Social*, XVII, (65), pp. 135-151.
- Perrot, Michelle (1984). *Jeunesse de la grève : France, 1871-1890*. Paris, Éditions du Seuil.
- Portugal, Pedro e Hugo Vilares (2013), “Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical”, *Boletim Económico*, Banco de Portugal, pp. 65-76.
- Rocha, João M. (2007), “As outras greves gerais”, *Jornal Público*, 30 de maio,  
Disponível em: <https://www.publico.pt>, data da edição: 30.05.2007, consultado em 21.06.2018.
- Roomkin, Myron (1976), “Union structure, internal control and strike activity”, *Industrial & Labor Relations Review*, 29, (2), pp. 198-217.
- Rubery, Jill (2015), “Austerity and the future for gender equality in Europe”, *Industrial & Labor Relations Review*, 68, (4), august, pp. 715-741.
- Sandoval, António M. S. (1994), *Os trabalhadores param: greves e mudança social no Brasil, 1945-1990*. São Paulo, Editora Ática.
- Schnell, John F. e Cynthia L. Gramm (1994), “The empirical relations between employers' striker replacement strategies and strike duration”, *Industrial & Labor Relations Review*, 47, (2), january, pp. 189-206.
- Silva, Carlos (2013), “Centrais sindicais esperam grande adesão à greve geral”, *Esquerda*, Disponível em: <https://www.esquerda.net/artigo/centrais-sindicais-esperam-grande-ades%C3%A3o-%C3%A0-greve-geral/28163>, data de edição: 7.06.2013 (18.51), consultado em 6.09.2019.
- Stoleroff, Alan (1988a), “Sindicalismo e relações industriais em Portugal”, *Sociologia-Problemas e Práticas*, 4, pp. 147-164.
- Stoleroff, Alan (1988b), “A estratégia sindical e o comportamento organizacional: o caso da CGTP-IN”, *Análise Psicológica*, VI, (3-4), pp. 429-440.
- Stoleroff, Alan e Reinhard Naumann (1993), “A sindicalização em Portugal: a sua medida e a sua distribuição”, *Sociologia-Problemas e Práticas*, 14, pp.19-47.
- Stoleroff, Alan (2007), “The revolution in the public services sector in Portugal: with or without the unions”, *European Review of Labour and Research*, 13, (4), pp. 631-652. Disponível em uma Base de dados: B-on.
- Stoleroff, Alan (2013), “Employment relations and unions in public administration in Portugal and Spain: From reform to austerity”, *European Journal of Industrial Relations*, 19, (4), pp. 309-323.
- Stoleroff, Alan (2014), *Towards an assessment of Portuguese union strategies in the context of austerity and adjustment: union leaders discourse meets sociological and political analysis*, Centro de Investigação e Estudos

- de Sociologia, ISCTE- Lisbon University Institute, Paper to be presented at IREC Conference, September 10-12, 2014 in Dublin, Ireland.
- Tengarrinha, José M. (1981), “As greves em Portugal: uma perspetiva histórica do século XVIII a 1920”, *Análise Social*, XVII, 67-68, (3), pp. 573-601.
- UGT (2012), “Comunicado contra a crise, defender os trabalhadores”,  
Disponível em: <https://www.ugt.pt/comunicados/comunicados-4?ano=2012&newsid=874>,  
data da edição: 12.11.2012, consultado em 21.08.2019.
- UGT (2013a), “Pré-aviso de greve-geral de 27 de junho”, *Sabiasque*,  
Disponível em: <https://sabiasque.pt/trabalho/noticias/1915-greve-geral-27-junho-de-2013.html>,  
data da edição: 02.07.2013, consultado em 23.08.2019.
- UGT (2013b), “Política reivindicativa 2013-2014”, Disponível em: [https://www.ugt.pt/SN\\_PR\\_26\\_09\\_2013.pdf](https://www.ugt.pt/SN_PR_26_09_2013.pdf),  
consultado em 29.08.2019.
- Varela, Raquel (2012), “A persistência do conflito industrial organizado: greves em Portugal entre 1960 e 2008”, *Mundos do Trabalho*, 3, (6), julho-dezembro, pp.151-175.
- Varela, Raquel e Joana Alcântara (2014), “Social conflicts in the Portuguese revolution, 1974-1975”, *Review Labour/ Le Travail*, 74, pp.151-177.
- Warren, Edgar L. (1951), “Thirty-six years of "national emergency strikes”, *Industrial & Labor Relations Review*, 5, pp. 3-19.
- Wheeler, Hoyt N. (1984), “Determinants of strikes: comment”, *Industrial & Labor Relations Review*, 37, (2), pp. 263-269.

## **FONTES LEGISLATIVAS**

Código do Trabalho

Lei nº 53/2011, 14 de outubro

Lei nº 23/2012, 25 de junho

Decreto-Lei nº 74/84, 2 de março

Acórdão do Tribunal Constitucional nº187/2013

Resolução do Conselho de Ministros, nº90/2012, consultado em 05.02.2018. Disponível em:  
<https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/90/2012/10/31/p/dre/pt/html>

Resolução do Conselho de Ministros, nº43/2014, consultado em 05.02.2018. Disponível em:  
<https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/43/2014/06/27/p/dre/pt/html>

Boletim do Trabalho e Emprego, nº 15 de 22-04-2013

Boletim do Trabalho e Emprego, nº 34 de 15/09/2013

Boletim do Trabalho e Emprego, nº 48 de 29/12/2014

Boletim do Trabalho e Emprego, nº 11 de 22/11/2019

# **ANEXOS**



# **ANEXO A**



**GUIÃO DA ENTREVISTA À CONFEDERAÇÃO CGTP SOBRE AS GREVES GERAIS  
ENTRE 2011 E 2014**

<b>Panorama Político em 2011</b>	
1.1.	A não aprovação parlamentar do “IV Programa de Estabilidade e Crescimento” apresentado pelo governo do PS, esteve na origem da sua demissão e do pedido de ajuda financeira externa. O que é que a confederação que representa analisou este ato político?
1.2.	Que tipo de alternativas políticas poderiam os partidos de esquerda, PCP e BE, e de direita PSD e CDS-PP ter apresentado?
1.3.	Que tipo de composição parlamentar era esperada pela sua confederação como resultado das eleições de 17 de maio de 2011?
1.4.	O memorando de entendimento foi a oportunidade pela qual a UE impôs as suas políticas neoliberais de um modo unilateral e sem margem para negociações?
1.5.	No entender da sua confederação, que objetivos a UE alcançou com esta intervenção?
1.6.	No entender da sua confederação, que consequências é que estas políticas poderão ter para o modelo do “Welfare State”?

<b>As Greves Gerais entre 2011 e 2014</b>	
2.1.	Quais foram os motivos que contribuíram para a convergência entre a CGTP e UGT na greve geral de 24 de novembro de 2011?
2.2.	Nas negociações que antecederam a greve geral a estratégia de cada confederação já estava definida à priori?
2.3.	Qual era a finalidade da estratégia da CGTP?
2.4.	Quais foram os motivos que contribuíram para o fim do consenso sindical entre a CGTP e UGT após a greve de 24 de novembro de 2011?
2.5.	Quais foram os objetivos da CGTP em relação à greve geral de 22 de março de 2012?
2.6.	Quais foram os objetivos da CGTP em relação à greve geral de 14 de novembro de 2012?
2.7.	Quais foram os objetivos da CGTP em relação à greve geral de 27 de junho de 2013?

<b>Compromisso para o Crescimento, Competitividade e o Emprego</b>	
3.1.	Porque é que a CGTP não assinou o acordo?
3.2.	Que balanço faz a confederação sobre a implementação do CCCE?
3.2.1.	Quais eram os aspetos positivos deste acordo?
3.2.2.	Quais eram os aspetos negativos?
3.3.	Que alternativa a CGTP proporia ao CCCE?

<b>Comissão Permanente de Concertação Social</b>	
4.1.	A CGTP entre 2011 e 2014 foi a promotora de quatro greves gerais que tiveram custos para ambas as partes, governo e trabalhadores, estando o país a passar por uma situação financeira delicada. Porque é que a confederação não utilizou o seu poder sindical a negociar com os parceiros sociais em sede de CPCS?
4.2.	A CGTP negociaria em sede de concertação social se o governo fosse politicamente de esquerda?
4.3.	Para a CGTP, de que depende a negociação e a assinatura de acordos em sede de CPCS?
4.4.	Qual é a opinião da CGTP em relação às pretensões da confederação USI de se tornar membro da CPCS?
4.5.	Para a CGTP a CPCS no período entre 2011 e 2014 desempenhou as funções para a qual foi instituída?

<b>Balanco e Perspetivas</b>	
5.1.	Que balanço faz das quatro greves gerais?
5.2.	Quais foram os objetivos alcançados?
5.3.	Que balanço faz a CGTP da convergência com a UGT na greve geral de 24 de novembro de 2011?
5.4.	Que ilações retirou a CGTP relativamente às estratégias seguidas pela UGT no período entre 2011 e 2014?
5.5.	Fazendo um balanço da atuação da confederação durante este período, pensa que manteriam as decisões que então foram tomadas ou procederiam a algumas mudanças?

## **ANEXO B**

<p><b>GUIÃO DA ENTREVISTA À CONFEDERAÇÃO UGT SOBRE AS GREVES GERAIS</b></p> <p><b>ENTRE 2011 E 2014</b></p>
---

<p><b>Panorama Político em 2011</b></p>
---

1.1.	A não aprovação parlamentar do “IV Programa de Estabilidade e Crescimento” apresentado pelo governo do PS, esteve na origem da sua demissão e do pedido de ajuda financeira externa. O que é que a confederação que representa analisou este ato político?
1.2.	Que tipo de alternativas políticas poderiam os partidos de esquerda, PCP e BE, e de direita PSD e CDS-PP ter apresentado?
1.3.	Que tipo de composição parlamentar era esperada pela sua confederação como resultado das eleições de 17 de maio de 2011?
1.4.	O memorando de entendimento foi a oportunidade pela qual a UE impôs as suas políticas neoliberais de um modo unilateral e sem margem para negociações?
1.5.	No entender da sua confederação, que objetivos a UE alcançou com esta intervenção?
1.6.	No entender da sua confederação, que consequências é que estas políticas poderão ter para o modelo do “Welfare State”?

<p><b>As Greves Gerais entre 2011 e 2014</b></p>
--

2.1.	A greve geral de 24 de novembro de 2011 que a UGT convocou conjuntamente com a CGTP foi sucedida pela assinatura da UGT de um acordo sobre “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e o Emprego”. Para a UGT quais eram os objetivos a alcançar com esta greve geral?
2.2.	Nas negociações que antecederam a greve geral a estratégia de cada confederação já estava definida à priori?
2.3.	Quais foram os motivos que contribuíram para que a UGT convergisse sindicalmente com a CGTP nesta greve geral?
2.4.	Como é que UGT analisa o abandono por parte da CGTP das negociações sobre o CCCE?
2.5.	Era uma estratégia que a UGT já esperava?
2.6.	Quais foram os motivos que contribuíram para o fim do consenso sindical entre a CGTP e UGT após a greve de 24 de novembro de 2011?
2.7.	As negociações do acordo sobre CCCE foram marcadas pela greve geral 24 de novembro de 2011, pois só foram concluídas após a sua realização. Quais foram os problemas de negociação que estiveram na origem desta greve geral?
2.8.	A 14 de Novembro de 2012 a CGTP convoca uma nova greve geral onde 14 sindicatos e 4 federações filiadas na UGT entregaram um pré-aviso de greve, convergindo com a sua congénere. A UGT a 12 de novembro de 2012 emite um comunicado onde explica o motivo destes sindicatos se manifestarem, mas considerando que não era o momento adequado devido à génese da greve e que a melhor forma de defender os interesses dos seus filiados era através do diálogo. A que génese de greve a UGT se refere?
2.9.	Existia um desacordo no seio da confederação em relação à orientação política?
2.10.	A que se deve a não convocação desta greve por parte da UGT?

<p><b>Compromisso para o Crescimento, Competitividade e o Emprego</b></p>
---

3.1.	No XII Congresso da UGT, a assinatura do CCCE foi descrita como o único modo de minimizar o impacto das políticas impostas pelo memorando e pelo programa governativo. Que razões levaram a UGT a assinar o acordo?
3.2.	Que objetivos perseguiu a UGT com a sua postura institucional?
3.3.	Porquê?
3.4.	Quando as reivindicações não são aceites, porque motivos a confederação não bloqueia o diálogo social dentro e fora da concertação social como meio de pressão?
3.5.	A UGT no documento sobre a política reivindicativa para 2013-2014 descreve que a posição do governo passou por secundarizar e não cumprir medidas inscritas no CCCE e não assumir os compromissos em relação à agenda futura inscritos no documento. A UGT sentiu falta de lealdade institucional e política por parte do governo?
3.6.	A CGTP ao não assinar o acordo e ao realizar as sucessivas greves gerais não pôs em causa a sua legitimidade?
3.7.	A implementação do CCCE foi afetada pelas greves gerais da CGTP?

3.8.	A UGT neste documento descreve o governo como tendo uma atitude autoritária e alienada da realidade. Como é que a UGT analisa esta postura governamental?
3.9.	O governo deu como um dado adquirido que a UGT, em nome da coesão social, seria o seu parceiro sindical privilegiado durante a implementação do memorando?

#### **Comissão Permanente de Concertação Social**

4.1.	Que intervenção teve a CPCS durante o período entre 2011 e 2014, para além da celebração do CCCE?
4.2.	A CPCS poderia funcionar de uma outra forma se a UGT tivesse um parceiro sindical que privilegiasse a negociação e o diálogo social?
4.3.	Qual é a opinião da UGT em relação às pretensões da confederação USI de se tornar membro da CPCS?

#### **Balanço e Perspetivas**

5.1.	Quais foram os objetivos alcançados?
5.2.	Quais foram os objetivos não alcançados?
5.3.	Que balanço faz a UGT da convergência com a CGTP na greve geral de 24 de novembro de 2011?
5.4.	Que ilações é que a UGT retirou das estratégias seguidas pela CGTP no período entre 2011 e 2014?
5.5.	Fazendo um balanço da atuação da confederação durante este período, pensa que manteriam as decisões que então foram tomadas ou procederiam a algumas mudanças?



**ANEXO C**  
**GRELHAS DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS**



Panorama Político em 2011		
Confederações Entrevistadas	CGTP	UGT
		João Torres
Análise política da não aprovação parlamentar do “IV Programa de Estabilidade e Crescimento”.	“A alternativa ao PEC IV era o memorando de entendimento, não existiam condições no país para negociar, nem era um assunto que se pudesse debater em outros fóruns, como a concertação social era uma matéria de ordem política.”	“A preocupação e apreensão (...) este procedimento político deveu-se em grande parte ao inevitável pedido de ajuda financeira externa, que se fez acompanhar de uma perda de autonomia e de um conjunto de constrangimentos políticos que o país sofreu mediante a intervenção do FMI; BCE; UE.”
Alternativas políticas dos partidos PCP, BE, PSD e CDS-PP.	“...houve partidos em que as estratégias tinham como objetivo a submissão e fazer de Portugal um potestado da união europeia, nomeadamente dos países mais ricos ...”	“Comprovou-se mais tarde que certos partidos que criticaram as medidas do PEC IV, adotaram posteriormente medidas semelhantes e em muitos casos mais penalizadoras, muitas delas fizeram parte dos programas eleitorais e com outros contrariando os próprios programas.”
Composição parlamentar das eleições de 17 de maio de 2017.	“... um parlamento mais á esquerda, mas isso é um pouco relativo.”	“...irrelevante a composição partidária do governo porque a orientação da nossa confederação tem como base as políticas.”
Imposição de políticas neoliberais por parte da UE.	“...veio confirmar que a integração capitalista na UE foi um problema para o país, porque se alguém beneficiou desta união foram os franceses e alemães estes últimos com um superavit.”	“... os empregadores conseguiram travar a evolução paulatina verificada em certas áreas. Em relação a existir uma agenda meio escondida por parte da UE para impor neste momento, temos algumas dúvidas que existisse, devido às instituições europeias possuírem outros mecanismos para o fazer.”
Objetivos alcançados pela UE.	“...uma limpeza com o que restava da constituição económica do 25 de abril e do processo revolucionário, foi um golpe profundo.”	“...acabaram por falhar, porque a própria UE, FMI, BCE, constataram que o caminho que seguiram na implementação das medidas de austeridade tiveram efeitos contrários aos planeados” e acrescenta que “sobre as reformas estruturais que tentaram impor, algumas delas tinham uma visão mais ideológica do que estrutural.”
Consequências sobre o modelo do “Welfare State”.	“...têm associados questões políticas, que se deve ao enfraquecimento de alguns partidos socialistas de esquerda, fundamentalmente os de ideologia comunista que tem vindo a desaparecer e a fragilizarem-se com o fim da união soviética, que facilitaram o desenvolvimento e o esplendor da social democracia e da democracia cristã.”	“O que acabou por acontecer em Portugal foi uma fragilização do modelo social europeu, que é completamente incompreensível quando um dos patamares dos próprios tratados é o diálogo social e a negociação coletiva...”



As Greves Gerais entre 2011 e 2014			
Confederações Entrevistadas	CGTP		UGT
	João Torres		Ana P. Bernardo e Carlos Alves
Convergência entre a CGTP e UGT na greve geral de 24 de novembro de 2011.	“...um trabalho prévio em que se procurou consensualizar posições entre a CGTP e a UGT.A convergência de que se fala com a UGT não existiu, porque nada foi negociado entre as duas confederações...”	Os objetivos a alcançar com a greve geral de 24 de novembro de 2011 convocada conjuntamente com a CGTP.	“...novo governo cumprisse e assumisse o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego celebrado a 22 de março de 2011 pelo antigo governo...”
As negociações sobre as estratégias das duas confederações que antecederam a greve geral de 24 de novembro de 2011.	“A greve geral era para realizar porque iam ser implementadas um conjunto de medidas que necessitavam da luta e oposição dos trabalhadores.”	As negociações sobre as estratégias das duas confederações que antecederam a greve geral de 24 de novembro de 2011.	“...abrir as portas do diálogo social e negociação no sentido de conseguir chegar a alguns compromissos e consensos em áreas centrais.”
A finalidade da estratégia da CGTP em relação a greve geral de 24 de novembro de 2011.	“...derrotar os objetivos e responsabilizar o governo por ter aceite esse pacote de medidas de austeridade.”	A Convergência sindical com a CGTP durante a greve geral de 24 de novembro de 2011.	“Existia um motivo que nos unia a não concordância com as medidas de austeridade apresentadas...”
Fim do consenso sindical entre a CGTP e UGT após a greve de 24 de novembro de 2011.	“Nunca houve consensos entre a CGTP e UGT, pode ter havido conversas ou até algumas reuniões, mas nós nunca ficamos dependentes das iniciativas dos outros...”	O abandono por parte da CGTP das negociações sobre o CCCE.	“...não abandonou as negociações esteve até ao último dia, só não a assinou... em relação ao acordo acabou por interferir no rumo e resultado da mesma...”
Os objetivos da CGTP em relação à greve geral de 22 de março de 2012.	“...combater o memorando de entendimento e o acordo CCCE subscrito pelo governo, patrões e UGT.”	Em relação a esta atitude da CGTP.	“Não é surpreendente atendendo aquilo que é o historial da CGTP durante as negociações na concertação social.”
Os objetivos da CGTP em relação à greve geral de 14 de novembro de 2012.	“Foi um intensificar da luta iniciada em 2011 e desmascarar a ideia de que o acordo CCCE assinado pela UGT, não era assim tão mau.”	Fim do consenso sindical entre a UGT e CGTP após a greve de 24 de novembro de 2011.	“A não convergência surgiu quando a UGT assinou o acordo de 18 de janeiro de 2012 e a CGTP não.”
Os objetivos da CGTP em relação à greve geral de 27 de junho de 2013.	“Vai na mesma linha das anteriores...”	Os problemas de negociação que estiveram na origem da greve geral de 24 de novembro de 2011.	“... está presente e ativa nas negociações dos acordos até à sua conclusão, em muitos casos são integradas no texto final medidas e propostas que a CGTP foi contribuindo e discutindo ao longo das reuniões ... Eles são

			um parceiro ativo da negociação como qualquer outro.”
		Entrega do pré-aviso de greve realizado por 14 sindicatos e 4 federações filiadas na UGT para a greve de 14 de novembro de 2012.	“...não se iam juntar a uma greve que contestava um acordo que ela própria tinha assinado.”
		Desacordo no seio da confederação em relação à orientação política.	“...consciência que determinados sectores se sentiam mais afetados por algumas medidas.”
		A não convocação da greve de 14 de novembro de 2012 por parte da UGT.	“...não era o momento indicado, porque estávamos a atentar forçar por via do diálogo a implementação das medidas do acordo.”

Compromisso para o Crescimento, Competitividade e o Emprego			
Confederações Entrevistadas	CGTP		UGT
	João Torres		Ana P. Bernardo e Carlos Alves
A não assinatura do acordo.	“O que o acordo previa era facilitar os despedimentos e embaratecer indemnizações, fragilizar a contratação coletiva, acelerar a caducidade dos contratos coletivos de trabalho, que são para os trabalhadores a garantia e a sua fonte de direitos, são instrumentos que facilitam e minorizam a exploração dos trabalhadores que aumentam os salários que defendem direitos.”	Assinatura do acordo.	“Existiram várias razões... a sua abrangência global... tentar contrabalançar aquilo que seriam os efeitos negativos no crescimento e no emprego, em relação a certas medidas que constavam do memorando... criar uma imagem de consenso mínimo que permite-se de facto fazer as mudanças e reformas necessárias para que se pudesse atingir um ritmo mais adequado.”
Balço sobre a implementação do CCCE.	“...acordo mau e vergonhoso (...) para quem se considera sindicalista e o subscreveu é um vexame. Em relação aos patrões é legítimo quererem ganhar cada vez mais, em relação ao governo não se pode governar para um só lado, para uma organização sindical quando se deixa de olhar só para os trabalhadores e se passa a considerar também o outro lado, deixa de o ser.”	Os objetivos perseguidos com a sua postura institucional.	“...impulsionar o crescimento, medidas ativas de emprego, incentivo à atividade económica, reforço do investimento sobretudo em determinados sectores, medidas de apoio social, etc.”
Aspetos positivos do acordo.	“Não existia qualquer aspeto positivo.”	O porquê.	“...coesão social, a estabilidade política e de serenidade aos mercados financeiros e aos agentes económicos.”
Aspetos negativos do acordo.	“...o tribunal constitucional, veio declarar um conjunto de medidas contidas naquele acordo inconstitucionais.”	Bloqueamento do diálogo social dentro e fora da concertação social como meio de pressão.	“Abandonar o palco da concertação social é assumir uma postura completamente irresponsável e uma forma de nos desonerarmos da possibilidade do operário lutar pela mudança mais efetiva de políticas, seria uma atitude plenamente contraproducente.”

Alternativa ao CCCE.	“...única alternativa era uma outra política a de valorizar o trabalho e os trabalhadores pois são os únicos que fazem crescer o país.”	Falta de lealdade institucional e política do governo.	“...se existiu falta de lealdade institucional e política, por um lado possivelmente, mas também tínhamos um governo manietado pela “troika”, que não via com bons olhos algumas das medidas referidas no acordo e com as quais não concordava e que exerceria uma certa pressão para as tentar travar.”
		Legitimidade do acordo e as sucessivas greves gerais.	“...estivesse mais envolvida e outra postura, mas isso são opções estratégicas”
		Implementação do CCCE e as greves gerais.	“...quanto muito podem ter influenciado a imagem pública do CCCE...”
		Postura alienada e autoritária do governo.	“...formulem um programa mais ideológico do que propriamente de reformas necessárias à situação concreta do nosso país...”
		Em nome da coesão social passou a parceiro sindical do governo.	“...não há nenhum governo que alguma vez nos tenha dado como um dado adquirido, (...) os governos têm noção é que há uma confederação que consegue chegar a consensos e compromissos e que tem uma capacidade negociadora para o fazer e acomodar no seu seio e junto dos trabalhadores que representa, essa é a UGT...”

Comissão Permanente de Concertação Social			
Confederações Entrevistadas	CGTP		UGT
	João Torres		Ana P. Bernardo e Carlos Alves
Utilizar o poder sindical para negociar com os parceiros sociais em sede de CPCS.	“Na concertação social não à poder de negociação a CGTP esta lá para se inteirar dos assuntos, para influenciar e denunciar os acordos realizados...”	A intervenção da CPCS durante o período entre 2011 e 2014.	“...várias atualizações do memorando de entendimento, em modelá-las à realidade do país e às suas necessidades...”
Negociar em sede de concertação social se o governo for politicamente de esquerda.	“...os conteúdos, se é para retirar aos trabalhadores não contem connosco se for para beneficiar os trabalhadores nós apoiamos seja de que área política forem...”	Um parceiro sindical que privilegiasse a negociação e o diálogo social.	“... a CCOO, que apesar de tudo têm evoluído ao longo dos anos no sentido de se tornarem aquilo que atualmente se designa por um sindicalismo moderno de proposição, de compromisso, de construção e consenso.”
A negociação e a assinatura de acordos em sede de CPCS.	“...se forem favoráveis aos trabalhadores contem connosco se forem contra os interesses dos trabalhadores e na redução de direitos nem pensar.”	As pretensões da confederação USI em se tornar membro da CPCS.	“Não existe muitas dúvidas em relação à constituição da CPCS da parte sindical, as duas confederações presentes são as que têm maior representatividade,” e a “transversalidade sectorial que a UGT e CGTP indubitavelmente possuem.”
As pretensões da confederação USI de se tornar membro da CPCS.	“...no que diz respeito a organizações sindicais, tem que possuir alguma representatividade...”		
As funções desempenhadas pela CPCS no período entre 2011 e 2014.	“...primeiro defendem os interesses sobre o trabalho só depois vem o trabalhador.”		



Balanço e Perspetivas			
Confederações Entrevistadas	CGTP		UGT
	João Torres		Ana P. Bernardo e Carlos Alves
Balanço das quatro greves gerais.	“...tivemos um papel preponderante no desgaste político, social e eleitoral do governo...”	Os objetivos alcançados.	“Os objetivos globais associados ao estímulo da negociação coletiva e o desbloqueamento do diálogo social...”
Objetivos alcançados.	“...inverter a relação de forças existentes na assembleia da república...”	Objetivos não alcançados.	“...foi não poder ter evitado, as reduções salariais, o aumento da carga fiscal e a que estava associada aos rendimentos dos trabalhadores, a desvalorização laboral e não ter tido um plano de ajustamento implementado num ritmo moderado...”
Balanço da convergência com a UGT na greve geral de 24 de novembro de 2011.	“Nunca existiu nenhuma convergência com a UGT, nada foi planeado.”	Balanço da convergência com a CGTP na greve geral de 24 de novembro de 2011.	“...desbloquear o processo negocial (...) de passar a mensagem para a população da gravidade das medidas que estavam a ser preparadas naquele momento (...) uma força demonstrada às instituições internacionais e governo (...) foi um sinal forte de união enviada pelas pessoas e trabalhadores...”
Ilações sobre as estratégias seguidas pela UGT no período entre 2011 e 2014.	“...tem como objetivo travar a luta dos trabalhadores e dividi-los.”	Ilações sobre as estratégias seguidas pela CGTP no período entre 2011 e 2014.	“Existem objetivos de que não partilhamos nomeadamente quando elaboramos um pré-aviso de greve conjunto. A estratégia da CGTP deve ser avaliada pela própria.”
Análise das decisões tomadas durante este período.	“Durante este período em especial e ao longo da história da CGTP nunca nos afastamos nem um milímetro dos nossos objetivos nem em nenhum momento os pusemos em causa...bloquearmos o progresso dos trabalhadores, só o fazemos quando o argumento apresentado tem esse objetivo.”	Análise das decisões tomadas durante este período.	“... as decisões que nos assumimos além de difíceis e que de alguma forma nos obrigaram a aceitar como políticas negativas para os trabalhadores, apesar de tudo minimizaram o seu impacto. Atendendo aquilo que é a matriz do sindicalismo da UGT e dos seus sindicatos as decisões seriam as mesmas por mais difíceis que fossem e que reconhecidamente foram decisões difíceis.”



**ANEXO D**

**GRELHA DE ANÁLISE DOS PRÉ-AVISOS DE**

**GREVE GERAL**



Greves Gerais entre 2011 e 2014			
Confederações Promotoras e Data da sua Realização	Políticas Exigidas	Políticas Contestadas	Política Propostas
CGTP e UGT, 24 de novembro de 2011	“...mudanças profundas no orçamento de estado de 2012; respeito pelos direitos dos trabalhadores; políticas de crescimento e emprego; apostar no sector produtivo, primário, secundário e terciário, na qualidade, inovação e qualificação e na concorrência leal; uma política de rendimentos que seja um instrumento de justiça e solidariedade; aumento das pensões, salários e SMN.”	“...precariedade laboral; desregulação laboral, despedimentos, indemnizações, redução do subsídio de desemprego e horas extraordinárias, fragilização da contratação coletiva; os cortes nos subsídios de Natal e Férias; aumento do horário de trabalho diário e semanal, desigualdades sociais, desemprego, pobreza e exclusão social.”	
CGTP, 22 de março de 2012	“...reclamar nova política, um novo rumo para Portugal: renegociação da dívida; criação de emprego seguro e com direitos; aumento dos salários e do SMN; aumento das pensões de reforma e o reforço das prestações e apoios sociais; melhoria dos serviços públicos e funções sociais do Estado; adoção de uma nova política que permita o crescimento económico, o investimento e dinamização do sector produtivo.”	“...rejeitar o pacote da exploração e empobrecimento onde são contestadas: as propostas de trabalho "à borla"(eliminação de dias de férias, feriados, folgas e descansos compensatórios); a desregulamentação dos horários e os bancos de horas; as transferências compulsivas de local de trabalho e de função profissional; os despedimentos mais fáceis e mais baratos; o aumento da precariedade a redução da proteção aos desempregados; a destruição da contratação coletiva. o pacto de agressão aos trabalhadores, ao povo e ao país onde são contestadas: as políticas recessivas; as privatizações; o congelamento e redução dos salários no sector publico e privado e a espoliação em 2012 e 2013, dos subsídios de Férias e Natal.”	

CGTP, 14 de novembro de 2012	“...resolução dos problemas dos trabalhadores e da economia nacional, pelo desenvolvimento do país e a defesa da soberania nacional: pôr termo ao programa de agressão e às políticas recessivas; adotar um programa de desenvolvimento; exigir um programa de emergência de combate ao desemprego; e aumentar os salários, pensões e atualizar o SMN em 515 euros.”	“...aumento do IRS; cortes no subsídio de desemprego, doença e prestações sociais; o desmantelamento e encarecimento dos serviços públicos; privatizações; aumento dos preços em especial os de primeira necessidade; o ao aumento dos horários de trabalho, fazer cumprir os direitos laborais e sociais: o aumento do tempo de trabalho gratuito e defender a contratação coletiva”	Políticas de Poupança e redução dos gastos públicos do Estado	“Taxar em 0,25 as transações financeiras; progressividade no IRC para as empresas com volume de negócios superior a 12,5 milhões; criar uma sobretaxa de 10% sobre os dividendos dos acionistas; combate a evasão fiscal; redução de 50% dos encargos com as PPP; revogação de benefícios fiscais atribuídos ao sector segurador e financeiro e, também às fundações privadas dos grupos económicos; o BCE passar a emprestar o dinheiro aos estados à taxa de referência de 0,75% como empresta à banca privada.”
CGTP, 27 de junho de 2013	“...aumentar salários e SMN; diminuir a carga fiscal; criar emprego; revogação da legislação anti-laboral, defender a contratação coletiva e por fim ao congelamento das portarias de extensão; assegurar a proteção social aos trabalhadores, desempregados e reformados; romper com o programa de agressão; libertar Portugal da ingerência estrangeira.”	“...ataques aos direitos consagrados nas CC, bloqueamento da contratação coletiva, precariedade laboral (baixos salários, aumento dos horários de trabalho); liberalização dos despedimentos, cortes nas indemnizações; privatizações; o fim da contratação coletiva na administração pública; aumento dos impostos (IVA, IMI) e dos bens e serviços de primeira necessidade, saúde, educação, etc; cortes nas pensões, reformas e nos subsídios da segurança social; redução dos serviços prestados pelo estado.”		“...aumentar a produção nacional, diminuir as importações; investir na industrialização para criar riqueza; obter receitas fiscais a partir da taxação adicional dos lucros dos grandes acionistas dos grupos económicos e da banca, acabar com os benefícios fiscais e as offshore.”
UGT, 27 de junho de 2013	“...estado social, trabalho com direitos; a negociação coletiva; a dignidade dos portugueses; a defesa dos pensionistas e	“...diminuição dos salários; redução dos direitos; o empobrecimento; recusam o esvaziamento da concertação social; a		

	reformados; o aumento SMN; o emprego e o; respeito pelo diálogo social; e o pleno cumprimento dos acordos tripartidos celebrados de boa fé com a UGT.”	implementação seletiva de medidas, ignorando as mais fundamentais contidas no acordo CCCE ou do acordo sobre a evolução do SMN.”	
--	--	--	--



**ANEXO E**

**TABELA DAS FEDERAÇÕES E SINDICATOS**

**FILIADOS NA UGT QUE ENTREGARAM O PRÉ-**

**AVISO DE GREVE DE 14 DE NOVEMBRO DE**

**2012**



Greve de 14 de novembro de 2012 <sup>35</sup>					
Federações	Sindicatos	Políticas		Observações	
Unidade na Ação no dia 14/11		Exigidas	Contestadas		
	SITRA	“...diálogo e negociação, particularmente na administração pública e no sector empresarial do estado e a defesa do contrato social para a Europa.”	“...austeridade, o bloqueio da contratação coletiva, e o aumento do desemprego no sector privado.”	Transporte Rodoviário, Transtejo e Soflusa.	
	SITese			Carris, Metro, Transtejo	
	SITEMAQ			Transtejo e Soflusa.	
	SMAV			Audiovisual. Unidade na ação na RTP, SIC e TVI.	
F. Engenheiros				RTP.	
	SINDEFER SINFESE SINAFE			CP, REFER, CP-CARGA, EMEF e REFER-TELECOM.	
	SINFa			CP, REFER e CP-CARGA.	
Greves Convergentes no dia 14/11					
FESAP					“Administração Pública. Não aderiram à Greve vários sindicatos, nomeadamente a maioria dos sindicatos dos professores.”
	STE				“Administração Pública.”
FEBASE			“Sector bancário. Não abrangeu o SISEP.”		
FETESE			“Âmbito da FETESE. Ver SITESE, SITEMAQ e SINDETELCO.”		
	SINDETELCO		CTT.		
	SITESC		Serviços.		
	SITEMA		TAP.		
	SQAC		TAP, SPDH, ANA, NAV.		
	SINDAV		ANA E PORTWAY.		

<sup>35</sup> A realização desta greve não foi convergente com a greve geral convocada pela CGTP. Todas as organizações sindicais indicadas na tabela, excluindo o SINFa, são filiadas na UGT à data da realização deste estudo. O sindicato, SITESC foi extinto em 31 de janeiro de 2013, no âmbito do processo de insolvência n.º 1132/11.5TJPRT, no BTE, n.º 21, v.º 84.

