



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Estratégias de Revitalização Sindical na Era do Trabalho Flexível : O Caso dos Trabalhadores de Plataformas Digitais em Portugal.

Renato da Fonseca Janon

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Alan David Stoleroff, Investigador Associado,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Orientador:

Doutor Nuno Nunes, Professor Auxiliar,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Estratégias de Revitalização Sindical na Era do Trabalho Flexível : O Caso dos Trabalhadores de Plataformas Digitais em Portugal.

Renato da Fonseca Janon

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Alan David Stoleroff, Investigador Associado,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Orientador:

Doutor Nuno Nunes, Professor Auxiliar,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024

“ É o trabalho que deixou de ser o que havia sido, e nós, que só podemos ser o que fomos, de repente percebemos que já não somos necessários no mundo, se é que alguma vez o tínhamos sido antes, mas acreditar que o éramos parecia bastante, parecia suficiente, e era de certa maneira eterno pelo tempo que a vida durasse, que é isso a eternidade, nada mais do que isso.”

(Saramago, A Caverna, 2000:106)

"Camaradas, daqui ninguém arreda pé, e outra voz, do lado oposto, Podem disparar, Então nem sei como aquilo foi, ainda hoje me dá vontade de chorar, toda a parada gritou, era um desafio, podem disparar, estou que não iriam fazer fogo contra nós, mas se o fizessem, sei que tínhamos ficado ali todos, e essa é que foi a nossa vitória, não foi ter melhorado o rancho, que às vezes a gente começa a lutar por uma coisa e acaba por ganhar outra, e esta é que era a melhor das duas. Fez António Mau-Tempo uma pausa e depois acrescentou, muito mais sábio do que a idade que tinha, Mas para ganhar a segunda, tem de se começar por lutar pela primeira"

(Saramago, Levantados do Chão, 1980: 226)

Agradecimento

Agradeço a todos os docentes, funcionários e estudantes do Instituto Universitário de Lisboa com quem tive o privilégio de interagir durante os dois anos dedicados ao mestrado de Ciências do Trabalho e Relações Laborais. Foi uma oportunidade única de aprendizado e de desenvolvimento de novas competências, que me permitiram evoluir como ser humano.

Agradeço os ensinamentos e a disponibilidade dos meus orientadores, professores Alan David Stoleroff e Nuno Nunes, sem os quais essa dissertação não chegaria a bom termo. Registro uma homenagem especial, ainda que singela, ao professor Alan David Stoleroff, em virtude de sua recente reforma, após toda uma vida profissional dedicada ao estudo das relações industriais. Seu magistério constitui uma fonte de inspiração para muitas gerações de estudantes que foram brindados com sua vasta experiência e seu profundo conhecimento científico sobre a evolução do sindicalismo na Europa e, em particular, em Portugal.

Agradeço, igualmente, ao Professor Paulo Marques Alves, que teve uma importância fundamental em minha formação acadêmica e que me auxiliou no início de investigação.

Agradeço, com idêntica gratidão, a cada um dos professores que lecionaram disciplinas ao longo dos dois anos em que frequentei o curso de mestrado no Instituto Universitário de Lisboa, nomeadamente, em ordem alfabética, os docentes Alan David Stoleroff (Relações de Trabalho e Sindicalismo e Sistemas de Relações Industriais Comparados), Ana Filipa Antunes Pinho (Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais), Ana Margarida Fernandes Esteves (História da Economia Social e Novos Desafios da Economia Solidária), Carlos Neves Almeida (Direito do Trabalho e da Segurança Social), Frederico Manuel Cantante (Políticas de Emprego e Formação), Luísa Veloso (Dissertação em Ciências do Trabalho e Relações Laborais), Maria João Vaz (Análise de Arquivos e Outras Fontes Documentais), Maria Luísa Teixeira Alves (Direito Social e do Trabalho Europeu e Internacional), Paulo Marques (Economia do Trabalho), Paulo Marques Alves (Sociologia do Trabalho e do Emprego e Desenho de Pesquisa) e Paulo Pedroso (Sistemas de Proteção Social Comparados).

Agradeço a todos os entrevistados que aceitaram colaborar com essa investigação e cujos depoimentos foram imprescindíveis para fazermos um diagnóstico mais preciso dos desafios e das estratégias para a revitalização do movimento sindical no âmbito das plataformas digitais.

Resumo

A presente dissertação se propôs a investigar os principais obstáculos para a organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais em Portugal, nomeadamente os estafetas e os motoristas de TVDE, bem como examinar quais são as estratégias de revitalização sindical mais adequadas para o contexto disruptivo do trabalho plataformizado.

A pesquisa foi desenvolvida com base em uma metodologia qualitativa intensiva, a partir da análise de conteúdo de quatorze entrevistas semiestruturadas realizadas com dirigentes sindicais, investigadores académicos, ativistas e trabalhadores que exercem funções de liderança em associações e coletivos informais de estafetas e de motoristas de TVDE. Em paralelo, houve o acompanhamento de duas comunidades virtuais de estafetas no whatsapp.

A investigação teve por objetivo identificar evidências que permitam encontrar respostas consistentes para as seguintes perguntas de partida: (1) quais são os principais obstáculos para a sindicalização dos trabalhadores plataformizados em Portugal ? (2) quais são as estratégias mais adequadas para organizar e mobilizar os trabalhadores do setor das plataformas digitais?

Os resultados consolidados neste estudo permitem concluir que, dentre as estratégias que dependem do próprio movimento sindical, destacam-se as seguintes medidas reestruturantes, concentradas em quatro eixos temáticos: (1) governança democrática - reorganização da entidade para ampliar a transparência e a democracia interna; (2) cooperação transversal, mediante alianças e parcerias com movimentos sociais e outras associações de trabalhadores; (3) comunicação dialógica, com uso intensivo das redes sociais e aplicativos de mensagens e (4) representação inclusiva para alcançar trabalhadores marginalizados ou precarizados.

Palavras-Chave: Revitalização sindical. Plataformas digitais de trabalho. Estafetas. Motoristas TVDE. Sindicalismo Português. Sistema de classificação JEL: J51: Sindicatos: Objetivos, Estrutura e Efeitos. J52: Sindicatos: Resolução de disputas.

Abstract

The present dissertation had the purpose investigate the main obstacles to the collective organization of digital platform workers in Portugal, namely delivery riders and TVDE drivers, as well as examining which union revitalization strategies are most appropriate to the disruptive context of platform work.

The investigation was developed based on an intensive qualitative methodology, substantiated on the content analysis of fourteen semi-structured interviews carried out with union leaders, academic researchers, activists and workers who exercise leadership roles in associations and informal collectives of delivery riders and TVDE drivers. At the same time, two virtual communities of delivery drivers were monitored on WhatsApp.

The research intended identify empirical evidence that allows us to find consistent answers to the following starting questions: (1) what are the main obstacles to the unionization of platform workers in Portugal? (2) what are the most appropriate strategies to organize and mobilize workers in the digital platform sector?

The results consolidated in this study allow us to conclude that, among the strategies that depend on the trade union movement itself, the following restructuring measures stand out, concentrated on four thematic axes: (1) democratic governance - reorganization of the entity to increase transparency and internal democracy; (2) transversal cooperation, through alliances and partnerships with social movements and other worker associations; (3) dialogical communication, with intensive use of social networks and messaging applications and (4) inclusive representation to reach marginalized or precarious workers.

Keywords: Union revitalization. Digital work platforms. Delivery riders. TVDE drivers. Portuguese trade unionism. JEL.Classification System: J51: Unions: Objectives, Structure and Effects. J52: Trade Unions: Dispute Resolution.

Índice

Agradecimento.....	i
Resumo.....	iii
Abstract.....	v
Índice.....	vii
Índice de Gráficos, Quadros e Diagramas.....	ix
Introdução.....	1
Capítulo 1 - Revisão de Literatura.....	5
1.1. Evidências da Crise do Sindicalismo.....	5
1.2. As Principais Causas da Crise do Sindicalismo.....	8
1.2.1. A oligarquização e a burocratização dos sindicatos.....	9
1.2.2. A desindustrialização e a terciarização da economia.....	17
1.2.3. A globalização e as redes transnacionais de produção.....	24
1.2.4. O conflito intergeracional e o desinteresse dos jovens.....	27
1.2.5. O paradigma da flexibilidade e a nova morfologia das relações de trabalho...	30
1.2.6. A corrosão do caráter: o individualismo e a diluição dos laços comunitários.	33
1.2.7. A plataformização e a desconstrução da identidade laboral	40
1.3. A Abordagem dos Recursos de Poder - Power Resources Approach.....	50
1.4. A Teoria da Mobilização e os Pressupostos da Ação Coletiva.....	53
1.5. Experiências de Organização Coletiva dos Trabalhadores Plataformizados.....	58
Capítulo 2 - A Investigação - O Caso dos Estafetas e Motoristas TVDE em Portugal.....	63
2.1. Apresentação dos Objetivos, das Hipóteses e do Universo da Pesquisa	63
2.2. A Metodologia. A Investigação Qualitativa e a Entrevista Semiestruturada.....	67
2.3. Verificação da Primeira Hipótese - O Problema da Governança Oligárquica.....	69
2.4. Verificação da Segunda Hipótese - O Problema da Desarticulação Social.....	74
2.5. Verificação da Terceira Hipótese - O Problema da Comunicação Anacrônica.....	83
2.6. Verificação da Quarta Hipótese - O Problema da Representação Excludente.....	91
2.7. Síntese das Evidências Empíricas e Análise dos Resultados da Investigação.....	101

Capítulo 3 - Estratégias de Revitalização Sindical no Contexto das Plataformas Digitais	107
3.1. A Estratégia da Governança Democrática.....	107
3.1.1. Democratização.....	107
3.1.2. Desburocratização.....	107
3.1.3. Empoderamento das Minorias.....	107
3.1.4. Reestruturação Organizacional.....	107
3.2. A Estratégia da Cooperação Transversal.....	108
3.2.1. Parcerias com movimentos sociais.....	108
3.2.2. Sinergia com associações não sindicais e coletivos de trabalhadores.....	108
3.2.3. Colaboração internacional.....	108
3.2.4. Alianças político-institucionais.....	108
3.3. A Estratégia da Comunicação Dialógica.....	108
3.3.1. Simplificação do discurso e da linguagem.....	108
3.3.2. Uso intensivo das redes sociais e aplicativos de mensagem.....	108
3.3.3. Relacionamento com formadores de opinião.....	109
3.3.4. Interatividade e escuta ativa dos trabalhadores.....	109
3.4. A Estratégia da Representação Inclusiva.....	109
3.4.1. Inclusão dos imigrantes e grupos minoritários.....	109
3.4.2. Feminização e rejuvenescimento.....	109
3.4.3. Priorização dos trabalhadores precarizados.....	109
3.4.4. Engajamento dos trabalhadores de plataformas digitais.....	109
3.4.5. Modelos diferenciados de financiamento e de filiação.....	109
Conclusão.....	111
Bibliografia.....	117
Anexos.....	133
Anexo I - Principais Fontes - Dados Estatísticos.....	133
Anexo II - Principais Fontes - Pesquisas de Referência.....	134
Anexo III - Guião de Entrevistas com Dirigentes e Ativistas Sindicais.....	136
Anexo IV - Guião de Entrevistas com Líderes de Coletivos Não Sindicais.....	139
Anexo V - Modelo de Termo de Consentimento Informado.....	142
Anexo VI - Debriefing - Termo de Encerramento das Entrevistas.....	144

Índice de Gráficos, Quadros e Diagramas

1. Índice de Gráficos

Gráfico 1. Declínio da Taxa de Sindicalização.....	5
Gráfico 2. População Empregada por Setor da Economia.....	20
Gráfico 3. Evolução da Taxa de Subutilização da Força de Trabalho Jovem.....	29
Gráfico 4. Diferença na Taxa de Sindicalização entre Temporários e Permanentes	31

2. Índice de Quadros

Quadro 1. Comparação entre o Fordismo, o Toyotismo e a Uberização.....	49
Quadro 2. A Abordagem dos Recursos de Poder.....	52
Quadro 3. Perfil dos Entrevistados.....	68
Quadro 4. Análise dos Resultados das Entrevistas Semiestruturadas.....	103
Quadro 5. Análise dos Resultados do Processo de Investigação.....	105

3. Índice de Diagramas

Diagrama 1. Diferenças entre Estrutura Radicular e Estrutura Rizomática.....	14
Diagrama 2. Diferenças entre Oligarquia e Poliarquia.....	15
Diagrama 3. Os Efeitos do Trabalho Flexível na Corrosão do Caráter.....	39
Diagrama 4. A Uberização e O Processo de Desconstrução da Identidade Laboral	43
Diagrama 5. Estratégias de Manipulação do Consentimento do Trabalhador.....	44
Diagrama 6. A Teoria da Mobilização e os Pressupostos da Ação Coletiva.....	57
Diagrama 7. Perguntas de Partida e Hipóteses da Investigação	66
Diagrama 8. Metodologia e Fases da Investigação.....	67
Diagrama 9. Análise dos Resultados da Observação dos Grupos de Whatsapp.....	101
Diagrama 10. Estratégias de Revitalização Sindical no Contexto da Plataformização	110

Introdução

No romance “A Caverna”, José Saramago ressignifica a metáfora de Platão e descreve a dramática transformação social provocada pelo advento de um novo modelo econômico que, em pouco tempo, torna anacrônicas as formas tradicionais de organização do trabalho que levaram séculos para serem desenvolvidas. O protagonista da narrativa é Cipriano Algor, humilde oleiro de uma pequena cidade do interior, que vê seu modo de vida se desestruturar quando a olaria em que trabalha tem sua sobrevivência ameaçada pela abertura de um enorme centro comercial. De um dia para outro, a profissão milenar que aprendeu com seus ancestrais torna-se irrelevante porque seus antigos clientes deixam de comprar os vasos de barro. Todos passam a preferir utensílios de plástico, mais baratos e resistentes. Para sobreviver, Cipriano tenta se reinventar e até compra um novo forno, mas tem dificuldade em reconquistar seus fregueses, seduzidos pela atração irresistível do centro comercial recém-inaugurado.

Na alegoria de Saramago, o centro de compras representa a caverna pós-moderna, um "não-lugar" onde o trabalhador perde não apenas sua fonte de subsistência, mas também sua identidade, sua referência existencial. É um simulacro da distopia do capitalismo flexível, no qual a centralidade migra do valor Trabalho para o Consumo, exasperando o individualismo em detrimento dos vínculos de solidariedade (Baumann, 2008). Essa transformação do sistema capitalista de um modelo regulado e estável para um regime flexível e efêmero, sem previsibilidade e sem segurança, é bem traduzida no diálogo sobre a incerteza do futuro, travado entre Cipriano e sua filha Marta, uma jovem ambiciosa que sonha em se mudar para o centro, onde pretende comprar um apartamento com "2 janelas que não podem se abertas":

Disse ele, É como se estivéssemos a caminhar na escuridão, o passo seguinte tanto poderá ser para avançar como para cair, já começaremos a saber o que nos espera quando a primeira encomenda estiver à venda, a partir daí poderemos deitar contas ao tempo que nos irão querer, se muito, se pouco, se nada, será como estar a desfolhar um malmequer a ver no que dá, A vida não é muito diferente disso, observou Marta, Pois não, mas o que tínhamos andado a jogar em anos passou a jogar-se em semanas ou em dias, de repente o futuro tornou-se curto, se não me engano já uma vez disse qualquer coisa parecida com isto. Cipriano Algor fez uma pausa, depois acrescentou com um encolher de ombros, Prova de que é mesmo verdade (Saramago, 2000, p. 167).

Assim como Cipriano, o sindicalismo contemporâneo também se encontra imerso nas sombras de uma caverna invisível, tentando se reposicionar diante de novos desafios que resultam da mudança do paradigma do capitalismo industrial, baseado no compromisso fordista, para o capitalismo informacional, centrado na economia de serviços.

Dentre os principais obstáculos para a sobrevivência do movimento sindical na era do trabalho flexível estão: a oligarquização dos sindicatos; a desindustrialização; a globalização; o desinteresse dos trabalhadores jovens; a mudança do ethos social do bem-estar coletivo para a exaltação do individualismo; a precarização - mudanças estruturais na dinâmica do mercado de trabalho, que levaram ao predomínio da informalidade e dos contratos temporários; e a digitalização e a plataformização das relações laborais, fatores que convergem em uma tendência de dessindicalização e redução da influência do sindicalismo (Piasna et. al, 2022).

São problemas que conduzem a um cenário disruptivo no qual se vislumbram quatro hipóteses distintas para o futuro do sindicalismo a depender das decisões que forem tomadas: (a) marginalização: exclusão do debate sobre as relações coletivas de trabalho; (b) dualização: representação limitada e minoritária, com influência cada vez mais reduzida, voltada, exclusivamente, para os interesses dos trabalhadores sindicalizados; (c) substituição: perda do protagonismo para outras associações laborais organizadas fora do movimento sindical e, por fim, (d) revitalização: recuperação da relevância social com aumento do número de trabalhadores representados e alargamento da agenda de reivindicações (Visser, 2019).

Partindo desse enquadramento mais amplo para uma análise mais específica da realidade portuguesa, a presente dissertação se propõe a investigar as respostas mais plausíveis para as seguintes perguntas de partida: (1) quais são os maiores desafios para a sindicalização dos trabalhadores plataformizados, sobretudo os estafetas e motoristas de TVDE? (2) quais são as estratégias mais adequadas para associar e mobilizar essas novas categorias de trabalhadores ?

A concentração do estudo nos profissionais que prestam serviços por meio de plataformas digitais que exigem a presença física do trabalhador no local (*location-based*), nomeadamente os estafetas e os motoristas condutores de TVDE, deve-se ao fato de constituírem o maior contingente de operários nesse modelo de reorganização do trabalho que vem apresentando crescimento exponencial nos últimos anos e que representa uma nova morfologia nas relações laborais, com impacto direto na capacidade de representação dos sindicatos (Vandaele, 2018).

A metodologia escolhida foi a da investigação qualitativa intensiva, incluindo entrevistas semiestruturadas com dirigentes sindicais, ativistas, estafetas, motoristas condutores de TVDE e pesquisadores que detêm conhecimento sobre as tentativas de organização e de mobilização dos trabalhadores plataformizados (Quivy e Campenhoudt, 1992). Em paralelo, acompanhamos, durante seis meses, entre janeiro e junho de 2024, na condição de observador convidado, dois coletivos de estafetas organizados em comunidades virtuais do aplicativo whatsapp.

A dissertação foi organizada em três módulos: a revisão de literatura (o estado da arte), a investigação sobre os obstáculos para a organização dos estafetas e motoristas de TVDE em Portugal e a proposta de estratégias de revitalização aplicáveis no âmbito das plataformas digitais de trabalho. A primeira parte, que consiste na revisão da literatura (capítulo 1), foi subdividida em cinco secções que são imprescindíveis para um enquadramento mais amplo do fenómeno que se pretende investigar: as evidências da crise do sindicalismo (secção 1.1), as principais causas do declínio do sindicalismo (secção 1.2), a abordagem dos recursos de poder (secção 1.3), a teoria da mobilização e os pressupostos da ação coletiva (secção 1.4) e as experiências recentes de organização dos trabalhadores plataformizados (secção 1.5).

A segunda parte, referente à investigação (capítulo 2), inclui a descrição da metodologia, a verificação das hipóteses sobre governança oligárquica, desarticulação social, comunicação anacrônica e representação excludente e, por fim, a síntese das evidências empíricas extraídas a partir dos resultados das entrevistas e da observação dos grupos de estafetas no whatsapp. Com base nesse diagnóstico, a terceira parte (capítulo 3) apresenta, de forma sistematizada, as propostas de estratégias de revitalização sindical mais adequadas para o contexto específico das plataformas digitais em Portugal, com ênfase no caso dos estafetas e motoristas de TVDE.

Destarte, este estudo pretende contribuir para o debate sobre a revitalização sindical em Portugal, propondo-se a compreender como os sindicatos podem representar os interesses dos milhares de Ciprianos que, tal como o protagonista do romance de Saramago, encontram-se perdidos nas sombras de uma caverna na qual seu trabalho é desprotegido e invisibilizado. Cipriano é o arquétipo de todos aqueles trabalhadores que, diante, da crise provocada pelas tecnologias disruptivas, tentam encontrar um novo propósito para o seu ofício ao constatarem que "o trabalho, que deixou de ser o que havia sido, e nós, que só podemos ser o que fomos, de repente percebemos que já não somos necessários no mundo" (Saramago, 2000).

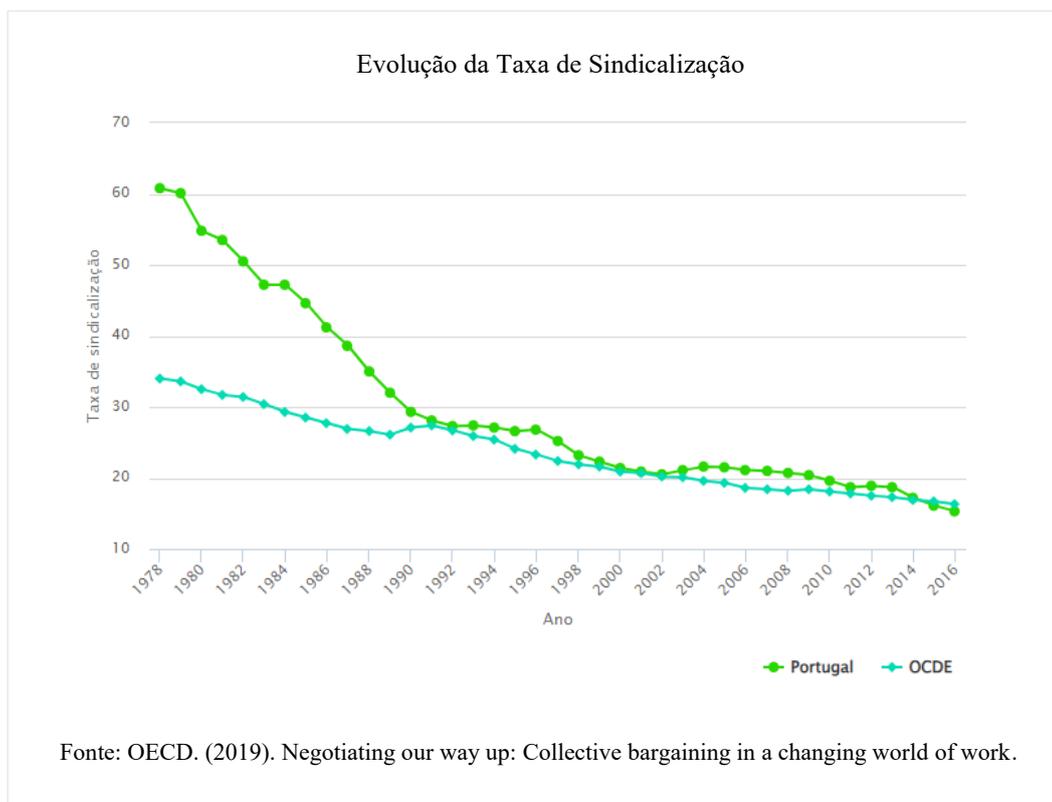
CAPÍTULO 1

Revisão da Literatura

1.1. As Evidências da Crise do Sindicalismo

Nas últimas quatro décadas, a densidade sindical tem diminuído na maioria dos países que integram a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, de acordo com as estatísticas divulgadas no relatório “Negotiating our way up: collective bargaining in a changing world of work”, caindo de uma taxa média de 34%, em 1978, para 16,2%, em 2016. Em Portugal, a taxa de sindicalização desmoronou de 60,8%, em 1978, para 15,3%, em 2016, representando um declínio acentuado de 45,5 pontos percentuais em 38 anos (OCDE, 2019).

Portugal é um caso de estudo particularmente relevante porque, entre 1978 e 2016, a queda expressiva da densidade sindical (45,5 pontos percentuais) foi a segunda maior de um conjunto de 25 nações referenciadas, sendo inferior somente a da Nova Zelândia, país que sofreu profundas alterações na legislação laboral sobre representação coletiva (OCDE, 2019).



Essa tendência decrescente prosseguiu nos anos subsequentes, haja vista que, de acordo com o boletim estatístico do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, publicado a 31 de janeiro de 2024, a taxa de sindicalização no setor privado, em Portugal, caiu de 10,2, em 2012, para 7,1%, em 2022, quando foi divulgada pela última vez (GEP, 2024).

Duas observações merecem destaque na análise preliminar desses números. A primeira é que, em 1978, quatro anos após a Revolução dos Cravos, a taxa de sindicalização em Portugal era quase o dobro da média desse grupo de países da OCDE (60,8% versus 34%), sendo a mais elevada da Europa meridional, só encontrando equivalência nos países escandinavos. Portanto, o ponto de partida da base de comparação era bastante elevado, explicando-se, em boa medida, pela redemocratização que se seguiu à queda da ditadura salazarista em 1974.

A segunda é que o momento mais crítico desse processo de dessindicalização ocorreu na década de 1980, perdurando até o início dos anos 1990, tendo como causas mais prováveis a implantação de reformas flexibilizantes na legislação trabalhista, a resistência do patronato em empoderar a negociação coletiva e a rivalidade político-ideológica entre as duas principais confederações sindicais portuguesas (Stoleroff e Naumann, 1993). Na sequência, após o declínio pronunciado dos anos 1980, houve uma relativa estabilidade até a eclosão da crise financeira sistêmica, por volta de 2008/2009, seguindo-se uma nova descida a partir de 2012, na esteira da política de austeridade que marcou o período da Troika (Costa, 2014).

De acordo com a definição de Stoleroff e Naumann (1993), a densidade sindical ou a taxa de sindicalização é uma medida que indica a proporção entre o número de sindicalizados e o número de sindicalizáveis ("quantidade total de trabalhadores por conta de outrem no âmbito de um respectivo sindicato"). Por sua vez, sindicalizado é aquele que está filiado a uma organização sindical com todos os direitos e deveres que o Estatuto assegura aos associados.

Embora a representatividade de um sindicato não dependa, exclusivamente, do número de membros (Lévesque e Murray, 2010), a densidade sindical é um indicador relevante para mensurar a extensão do seu poder associativo, haja vista que a proporção de trabalhadores representados pela entidade é um fator que está diretamente relacionado com a capacidade de mobilização e de exercer influência no sistema de relações industriais (Lehndorff et al., 2017).

Em princípio, a diminuição do número de filiados pode ser, parcialmente, compensada pelo aumento da eficiência organizativa, da participação ativa dos membros e da solidariedade interna e externa (Schmalz e Dörre, 2017). Contudo, a contínua redução na quantidade de membros acaba se tornando um problema cada vez mais difícil de contornar na medida em que tem impacto negativo no financiamento das entidades e na disponibilidade dos recursos indispensáveis para o exercício da atividade sindical (Crouch, 2017; Kloosterboer, 2008).

Examinando as origens da crise do sindicalismo sob o prisma da abordagem dos recursos de poder, Costa e Rêgo (2021) afirmam que "a filiação sindical constitui "uma componente crítica da força organizacional dos sindicatos e um elemento essencial da sua legitimação". Portanto, é possível concluir que a redução acelerada na taxa de sindicalização é uma evidência eloquente que corrobora a percepção de que houve um progressivo enfraquecimento do movimento sindical a partir da década de 1980 (Ebbinghaus e Visser, 2000).

Algumas das possíveis explicações para esse fenômeno decorrem da conjuntura interna, por exemplo, com a ascensão de governos de orientação neoliberal abertamente antissindical, tal como ocorreu nos Estados Unidos, durante o mandato de Ronald Reagan, na sequência da greve dos controladores de tráfego aéreo, em 1981, e no Reino Unido, sob Margaret Thatcher, após a greve dos mineiros de carvão, entre 1984 e 1985 (Morris, 1986).

Em Portugal, como ressaltado nas linhas pretéritas, as interpretações acadêmicas mais recorrentes para o intenso decréscimo da taxa de sindicalização a partir da década de 1980 residem em questões específicas da sociedade portuguesa, como, por exemplo, a cultura conflitual do patronato e a ligação histórica das confederações sindicais a aparelhos partidários (UGT ao PS e a CGTP ao PCP), com fortes vínculos ideológicos (Stoleroff, 2013).

Entretanto, a despeito das peculiaridades do quadro institucional de cada país, o relatório da OCDE (2019) indica que o decréscimo no número de trabalhadores sindicalizados parece ser um movimento transnacional mais profundo e abrangente, de longa duração, caracterizando, com raras exceções, uma tendência inequívoca de debilitação dos sindicatos em nível global ao longo das últimas quatro ou cinco décadas. Não se trata, assim, de um evento episódico ou conjuntural, nem, tampouco, circunscrito a uma determinada nação ou continente. No capítulo seguinte, procuraremos identificar, através de uma breve revisão da literatura, as prováveis causas estruturais desse processo de dessindicalização.

1.2. As Principais Causas da Crise do Sindicalismo

No final do século XX, na esteira da conjuntura macroeconômica que levou à ascensão do neoliberalismo, teve início um processo de transição do capitalismo regulado da era fordista para um novo sistema de produção assentado na acumulação flexível, com profundas alterações na morfologia da estruturação do trabalho. A crescente flexibilização das relações laborais resultou na desarticulação dos sindicatos tradicionais, que estavam despreparados para assimilar os novos arranjos produtivos que não mais se encaixavam no modelo protetivo da era industrial, até então homogêneo, monolítico e submetido à forte regulação do Estado, características que facilitavam o empoderamento sindical por meio da negociação coletiva abrangente, setorial ou com múltiplos empregadores (Harvey, 1992, pp. 135-163).

O novo paradigma da flexibilidade, ao contrário, passou a ser cada vez mais heterogêneo e fragmentado, com exaltação da iniciativa privada e desestímulo à intervenção estatal, sendo que, de forma contraditória, ao mesmo tempo em que se difundia o discurso da desregulação e da autocomposição, houve um paradoxal enfraquecimento dos sindicatos, com a tendência de deslocamento das negociações coletivas do nível setorial para o âmbito restrito das empresas, com acordos limitados ao local de trabalho e a ampliação dos ajustes individuais, tendo como efeito colateral a fragilização dos vínculos de solidariedade (Alves e Areosa, 2021).

Não obstante, além da mudança na estrutura do sistema capitalista, outros fatores igualmente relevantes veem sendo apontados pela literatura como decisivos para o fenômeno da dessindicalização e serão objeto de análise nas páginas seguintes. De um lado, destacam-se as causas endógenas, de origem intrínseca, decorrentes de problemas internos das próprias associações sindicais, tais como a oligarquização, a burocratização, a falta de democracia substantiva, a baixa transparência nos processos administrativos, o sectarismo político e a resistência em se adaptar às mudanças exigidas pelo novo contexto social (Alves, 2019).

Em outra perspectiva, não menos relevante, sobressaem as causas exógenas, de origem extrínseca ao movimento sindical, nomeadamente a desindustrialização, a terciarização da economia (a centralidade do setor de serviços), a globalização, as mudanças demográficas na força de trabalho, a exacerbação do individualismo, a expansão da precariedade laboral nos contratos atípicos e flexíveis, a digitalização e a plataformização, condicionantes que dificultam a organização e a mobilização coletiva dos trabalhadores (Visser, 2019b).

1.2.1. A Oligarquização e a Burocratização dos Sindicatos.

A falta de democracia interna e de transparência na gestão dos sindicatos resulta em uma crise de confiança que afasta os trabalhadores do movimento associativo. A concentração do poder em um grupo restrito de indivíduos, que passam a priorizar a defesa dos seus próprios interesses em detrimento das demandas coletivas da categoria, exercendo controle exclusivo sobre os rumos da organização, caracteriza o fenômeno da oligarquização (Alves, 2021).

A primeira consequência deletéria é o risco de despotismo. A oligarquização pode levar à perpetuação de elites sindicais autoritárias, que, uma vez estabelecidas no poder, dedicam-se a preservar seus privilégios e sua posição de comando, criando obstáculos intransponíveis para o surgimento de novas lideranças. A governança despótica sufoca a dissidência, inibe a participação ativa dos associados e desestimula o debate de propostas. Quando poucos líderes permanecem no poder por longos períodos, sem uma oposição forte que ofereça resistência, as vozes dissonantes tendem a ser excluídas do processo decisório, limitando a capacidade do sindicato de se adaptar às mudanças nas condições de trabalho e às demandas dos associados.

A segunda consequência da oligarquização é a perda de legitimidade da direção do sindicato perante o conjunto de trabalhadores, enfraquecendo a capacidade de mobilização e de negociação coletiva. Quando os líderes sindicais estão desconectados das necessidades e das aspirações da base, torna-se mais difícil mobilizar os trabalhadores em torno de causas comuns e alcançar resultados significativos no processo de negociação com os empregadores.

A terceira consequência é o incentivo à burocratização, fazendo com que a estrutura do aparato sindical passe a ser instrumentalizada para beneficiar os dirigentes e os funcionários da entidade, deixando-se, em segundo plano, a efetiva representação dos trabalhadores. A burocratização é um modelo administrativo disfuncional que se distingue pelo excesso de formalismo, por procedimentos inflexíveis e por uma hierarquia rígida e verticalizada.

Não estamos a falar da concepção clássica de burocracia referenciada na obra de Max Weber, que a defendia como instrumento de "dominação legítima" ao promover a eficiência do serviço público por meio da racionalidade administrativa com base na impessoalidade, no profissionalismo, na especialização das tarefas e no cumprimento das normas (Weber, 1999). A burocratização sindical é, ao contrário, uma distorção do modelo weberiano, distinguindo-se pela centralização personalista que leva à ineficiência e à ilegitimidade (Michels, 1982).

Esses efeitos nocivos da burocratização podem ser melhor compreendidos à luz da origem etimológica desse vocábulo. Burocracia é uma palavra proveniente da aglutinação do termo francês "bureau", que significa escrivania e, por sinédoque, passou a representar o escritório, com o sufixo grego "kratos", que pode ser traduzido como "governo" ou "poder". Portanto, em um sentido literal, burocracia se refere ao "governo do escritório", ou, em uma conotação mais ampla, consiste na administração voltada para os dirigentes e para o quadro de funcionários, desvirtuando a finalidade precípua da organização (Niskanen, 1973).

A oligarquização e a burocratização recebem especial atenção da literatura porque se destacam dentre os fatores internos que afastam os trabalhadores do movimento associativo, comprometendo a credibilidade dos sindicatos perante o conjunto da sociedade (Alves, 2020).

A tentação oligárquica é recorrente em diversos movimentos populares que, na sua constituição, pretendiam ser democráticos, e, depois, acabam sendo cooptados pela lógica da dominação emulada de uma classe dominante. O exercício do poder pelos dirigentes da organização passa a ser um fim em si mesmo, distanciando-se do propósito institucional, afastando a base da direção que se encontra no ápice da pirâmide, como adverte Michels:

A missão temporária se transforma num cargo, e o cargo num posto fixo. Os chefes democráticos tornam-se irremovíveis como nunca antes na história o foram os chefes de um corpo aristocrático (...) A história parece nos ensinar que não existe nenhum movimento popular, por enérgico e vigoroso que seja, capaz de provocar no organismo social do mundo civilizado transformações profundas e permanentes. É que os elementos preponderantes do movimento, a saber os homens que o dirigem e o alimentam, terminam por se afastarem pouco a pouco das massas e por serem atraídos pela órbita da "classe política" dominante (Michels, 1982, pp. 64 e 236)

Marx (1983) identificava a "aristocracia operária" que liderava os sindicatos como sendo "um tipo intermédio entre a burguesia radical e o proletariado" e que tendo satisfeito a sua própria ambição em termos de privilégios materiais, de segurança no emprego e de poder, acabara por pactuar com os detentores do capital, abandonando a defesa dos interesses dos trabalhadores na expectativa de preservar seus benefícios individuais (p.77).

Alves (2021) destaca algumas características inerentes ao processo de oligarquização e de burocratização nos sindicatos: a) permanência dos dirigentes nos seus cargos por longos períodos; b) distanciamento entre a base e a cúpula da organização; c) concentração do poder decisório na direção da entidade, com desvalorização das assembleias e dos processos consultivos; d) enfraquecimento do processo eleitoral e das formas alternativas de governo, priorizando-se a cooptação de caráter personalista como forma de acesso aos cargos de direção; e) marginalização de grupos minoritários; f) comunicação vertical e unidirecional e g) envelhecimento dos dirigentes, com afastamento dos trabalhadores mais jovens.

Estudos de casos concretos sobre a qualidade da democracia sindical confirmaram a análise de que a oligarquização é um dos principais obstáculos enfrentados pelo movimento associativo. Nos Estados Unidos da América, uma investigação com estivadores vinculados à Longshore and Warehouse Union (ILWU) concluiu que aumentar a democracia interna era imprescindível para fortalecer a legitimidade representativa, tendo a capacidade de "sustentar e facilitar negociações difíceis e pode até facilitar a organização" (Levi et al., 2009, p.223).

Na França, pesquisas coordenadas por Dominique Labbé observaram que quarenta por cento dos trabalhadores que se desfiliaram dos sindicatos disseram que o principal motivo da desfiliação era a discordância com a concentração de poder e com a politização da entidade. Em outro recorte, um terço dos entrevistados disse não se sentir representado pelos dirigentes sindicais, evidenciando um distanciamento entre a cúpula e a base (Labbé et al, 1994).

Segundo Rathgeb e Klitgaard (2022), a falta de democracia interna nos sindicatos produz consequências negativas que vão muito além do microssistema de relações industriais, afetando a configuração da política partidária no âmbito nacional, na medida em que grupos de trabalhadores que se sentem abandonados pelo movimento operário veem sendo seduzidos pelo discurso protecionista da direita radical, que promete lhes devolver a segurança de um passado idealizado, onde tudo parecia ser mais previsível e estável. O problema é que, apesar de se apresentarem, perante a opinião pública, como conservadores, alguns partidos de extrema-direita defendem projetos autoritários, que ameaçam o modelo de democracia liberal representativa, um dos pilares sobre os quais se assenta o Estado Democrático de Direito, além de propagarem um discurso de medo contra imigrantes e minoria étnicas, acusando-os de serem responsáveis pela criminalidade e pelo empobrecimento da classe média assalariada, por vezes, derivando para o racismo e a xenofobia (Mosiman et al, 2019; Stöss, 2017).

Em 2023, a Fundação Friedrich-Ebert publicou diversos estudos sobre a possível relação entre a crise do sindicalismo e a ascensão da extrema-direita na Europa (Bieling, 2023). Os investigadores concluíram que a falta de representatividade dos sindicatos é um dentre os vários motivos que levaram os trabalhadores a se distanciarem dos partidos de esquerda e se aproximarem de partidos de extrema direita, que criticam o "globalismo" e vocalizam o seu descontentamento com a desconstrução do Estado-Providência, ainda que, contraditoriamente, adotem uma agenda conservadora nos costumes e liberal na economia, como, por exemplo, é o caso do Chega, em Portugal (Costa e Rego, 2023), do Vox, na Espanha (Köhler, 2023), da Frente Nacional, na França (Noblecourt, 2023), ou da AfD, na Alemanha (Bose, 2023).

Mosiman et al (2019) relatam um episódio ilustrativo de como a direita radical vem tentando ocupar o espaço de representação da classe operária em substituição aos sindicatos tradicionais. Em 2017, Marine Le Pen, então candidata à presidência da França pela Frente Nacional, foi até a fábrica da Whirlpool em Amiens para se reunir com trabalhadores em greve. Alguns meses antes, a administração da empresa havia anunciado a deslocalização (offshoring) da sua produção para a Polônia e o encerramento da unidade francesa em 2018, alegando a necessidade de reduzir custos operacionais. Marine Le Pen criticou a atuação do sindicato profissional e declarou a sua solidariedade para com os trabalhadores grevistas que “resistiam contra a globalização desenfreada e um modelo econômico vergonhoso”.

Em outra frente, alguns partidos da direita radical veem tentando eleger militantes para a direção de sindicatos ou para as comissões de fábricas, adotando uma estratégia de cooptação e controle do movimento operário a partir da manipulação de sua política interna, como indica um estudo realizado na Alemanha sobre as campanhas da AfD. Os sindicatos que demonstram maior resistência são justamente aqueles em que há uma governança democrática, com transparência e interatividade, à semelhança do IG Metall (Dribbusch e Birke, 2019).

Em Portugal, André Ventura, líder parlamentar do Chega, anunciou, em agosto de 2022, que o partido da direita nacionalista pretende promover a criação de uma federação sindical intitulada “Solidariedade” para se opor ao sindicalismo de esquerda. Inspirada na experiência do Vox na Espanha, Ventura afirma que a nova federação buscaria a "conciliação de classes" para ser uma "plataforma de agregação de vários setores profissionais, desde professores a profissionais de saúde, com especial ênfase nas forças de segurança" (Pires, 2022).

Percebe-se, portanto, que enfrentar o desafio da oligarquização dos sindicatos é uma necessidade premente não apenas para a revitalização do movimento sindical, mas também para a preservação do modelo de democracia representativa dentro da União Europeia, uma vez que, se os sindicatos não demonstrarem capacidade de representar as demandas concretas dos trabalhadores, outros assumirão o protagonismo nos protestos e nas reivindicações. A insatisfação das classes populares terá que ser extravasada de uma forma ou de outra e, se não for por meio dos sindicatos e movimentos sociais, será através dos partidos políticos radicais.

Esse tema assume ainda maior relevância no contexto da digitalização da economia e da ascensão das plataformas digitais de trabalho, uma vez que grande parte dos trabalhadores plataformizados se mostram refratários à hierarquia verticalizada dos sindicatos tradicionais e carecem do sentimento de identificação e de pertencimento a uma categoria profissional, na medida em que seu trabalho é hiperindividualizado e atomizado (Lehdonvirta, 2016)

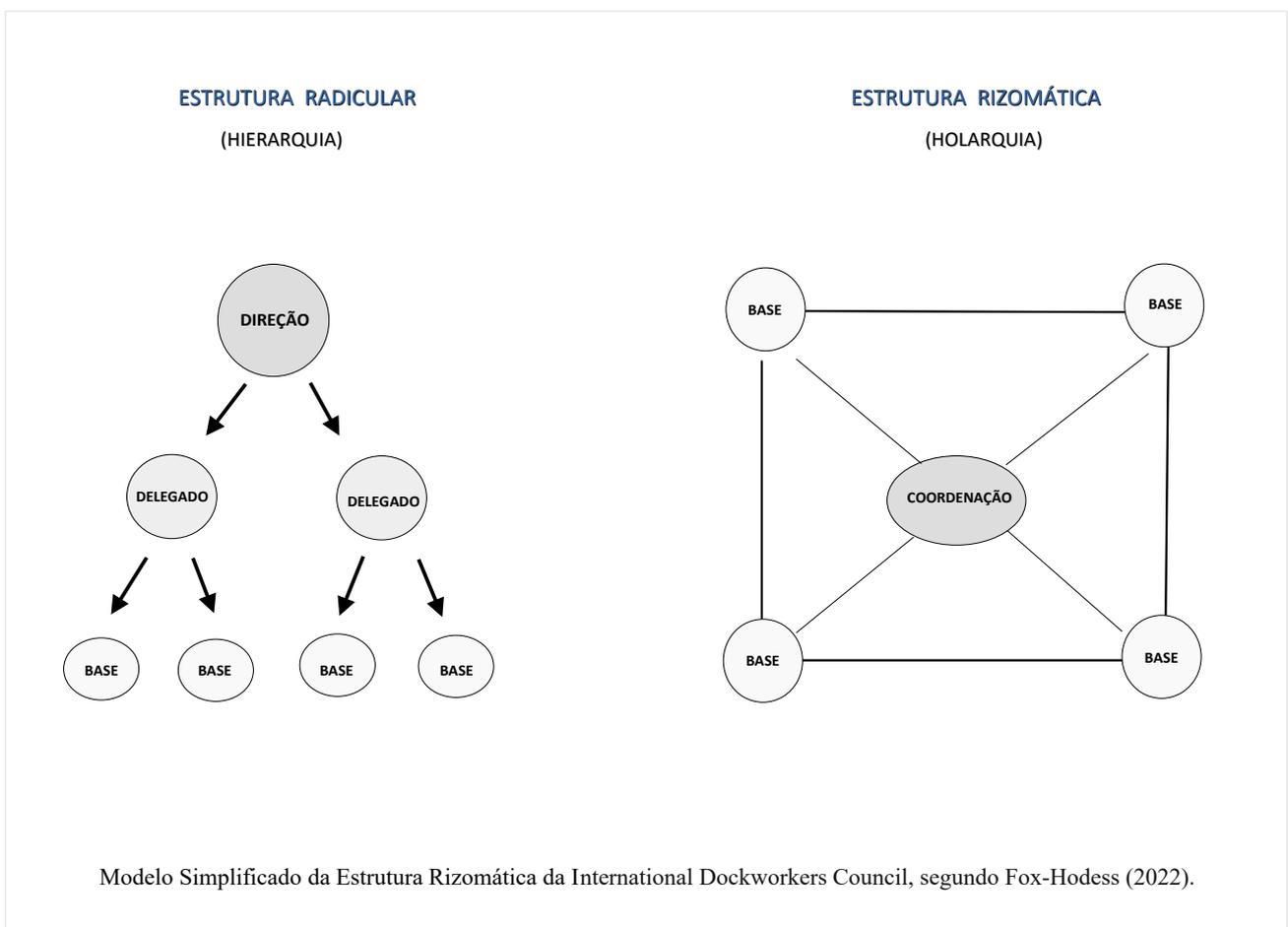
Além disso, a plataformização abrange um contingente expressivo de jovens que não encontram emprego no mercado formal e que somente adquirem consciência política por meio do debate virtual nas redes sociais, intermediado pelos algoritmos das empresas de tecnologia, que priorizam o engajamento e a polarização, ao invés do confronto consciente de ideias divergentes, comprometendo a qualidade da democracia (Han, 2022).

Na era da infocracia, com a internet se transformando em uma espécie de ágora digital, os sindicatos somente conseguirão se aproximar dos trabalhadores, sobretudo os plataformizados, se conseguirem se distanciar da oligarquia e dinamizar a democracia interna, recorrendo às novas tecnologias para facilitar a comunicação e para promover a participação ativa dos associados, inclusive nos processos deliberativos, por meio de assembleias eletrônicas.

Alves e Levezinho (2016) sustentam que as novas tecnologias da era cibernética são ambivalentes porque, ao mesmo tempo em que acrescentam dificuldades adicionais para a organização dos trabalhadores, também podem se constituir em um importante instrumento para a democratização do movimento sindical. A internet pode ser usada para o recrutamento de novos associados, abrir canais de diálogo com a sociedade civil, estimular a interação entre a base e os dirigentes sindicais, promover cursos de capacitação no sistema e-learning, instituir fóruns abertos de discussão e permitir a votação de propostas por meios telemáticos.

Não é utopia conciliar a democracia sindical com a eficiência operacional. Fox-Hodess (2022) cita como exemplo o caso da International Dockworkers Council (IDC), uma entidade internacional de trabalhadores portuários que, ao invés da rigidez da hierarquia radicular, adota uma estrutura rizomática flexível, com maior capacidade de adaptação e resiliência. O ponto de partida desse modelo é a descentralização da liderança com compartilhamento do poder.

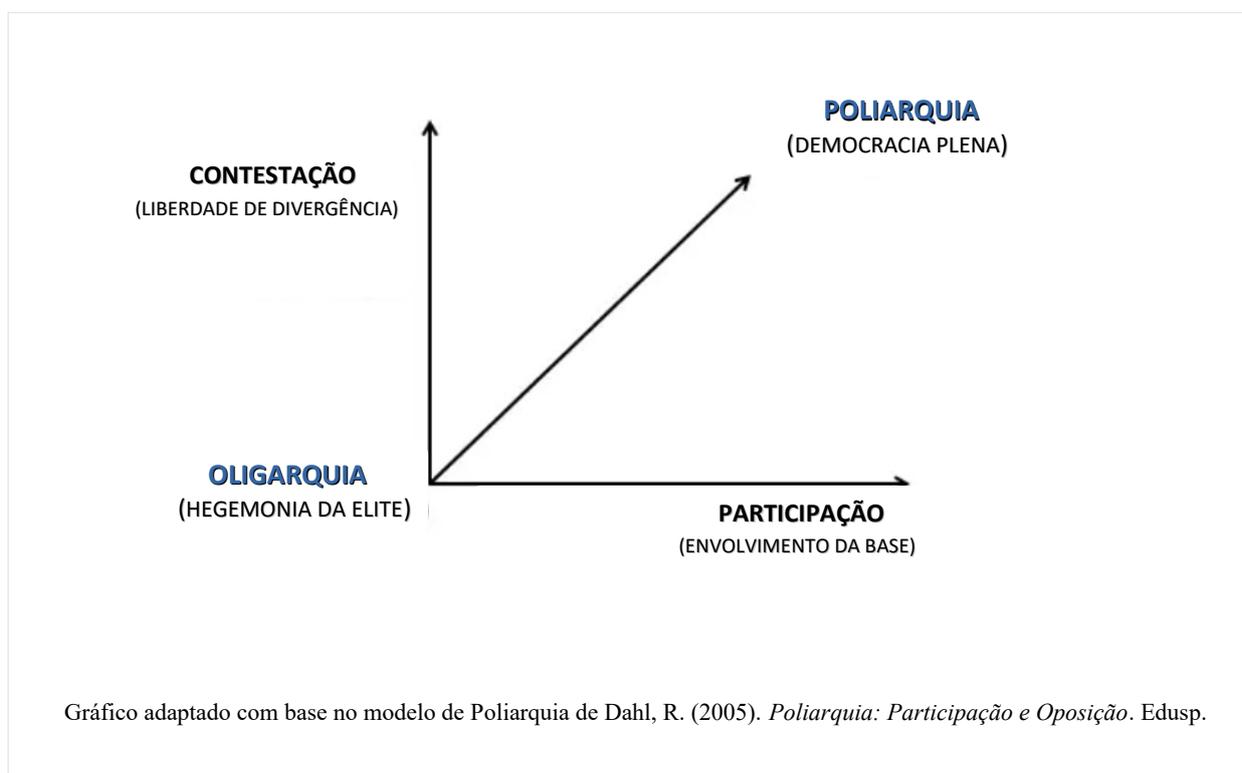
Evans (2010) esclarece que os rizomas são estruturas de rede com múltiplas conexões interligadas, sem vínculos de subordinação. Trata-se de um conceito emprestado da botânica, que foi adaptado para a epistemologia por Deleuze e Guattari (2011), tomando por referência a estrutura de algumas plantas cujos brotos podem ramificar-se em qualquer ponto, de forma orgânica, assim como se transformar em um bulbo ou tubérculo. O rizoma da botânica tanto pode funcionar como raiz, talo ou ramo, independente de sua localização no organismo da planta, servindo para exemplificar um sistema no qual não há raízes ou uma estrutura vertical.



Indicando outro caminho para se contornar a armadilha da oligarquização, Alves (2021) aponta a proposta de “sindicalismo comunitário” (Moore et al. 2007), modelo que poderia ser mais adequado para organizar os trabalhadores precários que não se adaptam aos sindicatos tradicionais, tendo em vista a elevada rotatividade no emprego e os contratos temporários.

O sindicalismo comunitário se assenta em alianças entre os sindicatos, coletivos de trabalhadores não sindicalizados e movimentos sociais não trabalhistas que formam parcerias estratégicas para construir a sinergia na defesa do interesse comum. O elemento de agregação é a reciprocidade, baseada na solidariedade externa, formada a partir de valores identitários e do compartilhamento de um mesmo propósito, independentemente do local de trabalho. Daí sua importância para agregar trabalhadores independentes ou sem um contrato formal, como costuma acontecer com aqueles que trabalham para as plataformas digitais (Tattersall, 2008).

Hyman e Gumbrell-McCormick (2020) descrevem diversos formatos alternativos para promover a democratização dos sindicatos, dentre eles algumas experiências de reestruturação organizacional, a exemplo da poliarquia, regime de governança pluralista que estimula a conciliação de interesses divergentes por meio do empoderamento dos grupos de oposição minoritários, de modo a evitar a tentação hegemônica que leva à oligarquização (Dahl, 2005).



Contudo, mesmo dentro de uma estrutura hierárquica piramidal, a forma clássica do sindicalismo analógico, é possível aumentar a democracia interna conjugando o tradicional padrão "top down" (decisões tomadas de cima para baixo e apenas referendadas pela base) com abordagens "bottom up" (decisões consensualizadas de baixo para cima, amplamente discutidas pela base). Além de ser um instrumento eficaz para conferir maior legitimidade ao processo deliberativo, tornando-o mais aberto e inclusivo, a "bottom up approach" também tem se revelado um método adequado para promover a mobilização de trabalhadores que não estão ou não se sentem devidamente representados pelo movimento sindical (Holgate, 2021).

Tassinari e Maccarrone (2020) descrevem o exemplo de mobilizações orgânicas e espontâneas, coordenadas por trabalhadores de plataformas digitais no Reino Unido e na Itália, destacando os casos dos entregadores de alimentos da Deliveroo nas cidades de Londres e Brighton, na Inglaterra, e dos estafetas da Foodora, na cidade de Torino, na Itália. Però (2020) examina a emergência de sindicatos independentes de tendência contra-hegemônica, organizados de modo ascendente e coliderados por trabalhadores migrantes, que constroem vínculos identitários a partir da precariedade laboral a que estão submetidos.

Seja qual for o caminho escolhido, a literatura converge no sentido de que o equilíbrio das relações de poder entre líderes e liderados é mais importante do que o modelo de estrutura organizacional, uma vez que a forma não se sobrepõe ao conteúdo. É possível haver uma hierarquia democrática, assim como um arremedo de poliarquia pode ser desvirtuado para perpetuar a oligarquia. As instituições formais não são suficientes para garantir a existência da democracia substancial. Também é necessário o que David Edelstein descreveu como a "luta contínua e consciente de numerosos membros sindicalizados" (Edelstein e Warner, 1975). A questão central para fortalecer a democracia sindical reside na participação ativa dos associados, compreendendo, além de eleições legítimas, a delegação de responsabilidades, a possibilidade de influir no processo decisório, a transparência administrativa e a regularidade na prestação de contas, conceitos que, em língua inglesa, traduzem-se por "accountability".

Portanto, alternativas não faltam. Talvez falte a conscientização de que o sindicalismo contemporâneo não conseguirá se revitalizar sem passar por um processo de democratização. A boa notícia é que esse é um problema cuja resolução depende apenas dos sindicalistas, a quem incumbe resgatar o sentido original da palavra "sindicato", que tem raiz etimológica no vocábulo latino "sindicus", remetendo ao síndico que zela por um bem de interesse comum.

1.2.2. A Desindustrialização e a Terciarização da Economia.

A interpretação econômica mais frequente para o declínio da densidade sindical a partir da década de 1970 é que esta resulta da redução de empregos na indústria, setor tradicionalmente bastante sindicalizado, e do simultâneo crescimento do setor terciário (comércio e serviços), no qual os trabalhadores tendem a ser mais refratários à sindicalização (Schnabel, 2013).

Dentre as possíveis explicações para essa resistência dos trabalhadores do setor terciário está a circunstância de muitos trabalharem em estabelecimentos descentralizados ou em micro e pequenas empresas, estando mais próximos do patrão e mais distantes dos dirigentes sindicais, que não têm a mesma capacidade de ação que detinham em uma fábrica, onde grandes grupos de trabalhadores estavam reunidos em um mesmo espaço físico, facilitando o contato interpessoal e a formação dos vínculos de solidariedade. A acentuada fragmentação do proletariado do setor terciário, tanto no sentido da identificação profissional quanto em termos espaciais, nomeadamente no que se refere à pulverização dos locais em que ocorre a prestação de serviços, dificulta, sobremaneira, a consolidação da consciência de classe.

A perspectiva histórica, desenvolvida na obra de Marx (1999), ajuda a compreender o motivo pelo qual a desindustrialização resulta no enfraquecimento dos sindicatos. O principal argumento é que esse processo reverteu uma tradição secular de concentração de operários em poucas localidades. Na era industrial, o empreendimento capitalista aglomerava numerosos contingentes de trabalhadores em locais de trabalho grandes e regulamentados, onde poderiam ser facilmente organizados e contactados, seja pelos empresários, seja pelos sindicalistas.

Em "O Manifesto Comunista", Marx e Engels afirmam que o sistema capitalista organizou, involuntariamente, os proletários em uma força social e política poderosa ao atrair a classe trabalhadora para viver nos grandes centros urbanos e laborar em ambientes fabris confinados, onde era adestrado o “exército industrial”. Para Marx, a combinação de condições materiais semelhantes com a proximidade física levou os trabalhadores industriais a formarem pequenas associações orgânicas e espontâneas contra os seus empregadores. Com o passar do tempo, estas associações cresceram e se agregaram em sindicatos. Assim, a própria lógica produtiva do capitalismo industrial facilitou a organização do proletariado (Marx e Engels, 1999, p. 63).

Em contraste, no primeiro volume da obra "O Capital", Marx observa que, ao contrário do que acontecia nos grandes parques industriais, algumas atividades manufatureiras do século XIX continuaram no sistema de produção artesanal ou no modelo de “indústria doméstica”, no qual os trabalhadores realizavam trabalho fragmentado nas suas casas ou em pequenas oficinas, o que dificultava a mobilização dos operários. A ausência de convivência era um obstáculo para se desenvolver a identidade de classe, deixando os trabalhadores socialmente isolados e com pouco “poder de resistência” perante o patrão. Marx assinalou que fenômeno semelhante ocorria com o campesinato, constatando que, embora os trabalhadores agrícolas formassem um contingente oprimido e numeroso, não conseguiam confrontar a aristocracia rural porque estavam espalhados pelo campo e raramente interagiam (Marx, 2000, p.304).

A abordagem marxista, ainda que retrate a realidade social do século XIX, é bastante útil para ajudar a explicar porque a terciarização da economia dificulta a formação do vínculo de solidariedade profissional entre os trabalhadores, uma vez que, assim como ocorria com as oficinas artesanais e com o campesinato na época de Marx, atualmente, no setor de serviços, os postos de trabalho também estão distribuídos em estabelecimentos descentralizados, sobretudo em empresas de pequeno e médio porte, havendo um distanciamento físico que compromete a identificação coletiva, ao contrário do que se verificava nas grandes fábricas.

A literatura europeia narra diversos eventos históricos, em romances inspirados em fatos verídicos, nos quais o sentimento de solidariedade entre os trabalhadores nasce do contato no local de trabalho, onde compartilham experiências de injustiça e adquirem a consciência de classe, como, por exemplo, em *Hard Times*, de Charles Dickens, que trata do proletariado industrial na Inglaterra vitoriana (1854), ou em *Germinal*, de Emile Zola (1885), que versa sobre uma greve provocada pela redução de salários em uma mina de carvão na França.

Na literatura portuguesa, Fialho de Almeida, no conto naturalista “Ruiva” (1881), explicita essa relação de solidariedade entre os operários que trabalhavam em uma fábrica de tabacos:

«À entrada da fábrica, os operários davam-se abraços de grande intimidade; tratavam-se todos por tu, com uma algazarra incorrigível, até que o fiscal, de barba branca, o seu casacão amarelo, um cachimbo preto de noqueira, abria as portas das oficina. No corredor, os operários dividiam-se em turmas; uns iam para o empapelamento dos cigarros; outros iam picar o tabaco» (Fialho de Almeida, 1881; Alves e Baptista, 2020).

Os exemplos da literatura fornecem o enquadramento necessário para se entender o cenário atual. Visser (2019a) alerta que "a desindustrialização é, há muito tempo, um motivo de preocupação nos países desenvolvidos, onde está associada à perda de bons empregos, declínio dos sindicatos e aumento da desigualdade" (p.20), concluindo que, mais do que uma simples correlação, há umnexo de causalidade direta entre a contração dos empregos na indústria transformadora e a diminuição do número de membros dos sindicatos tradicionais. A segregação dos trabalhadores em múltiplos locais de trabalho desconectados é uma das razões pelas quais o individualismo vem prevalecendo sobre o sentimento de solidariedade.

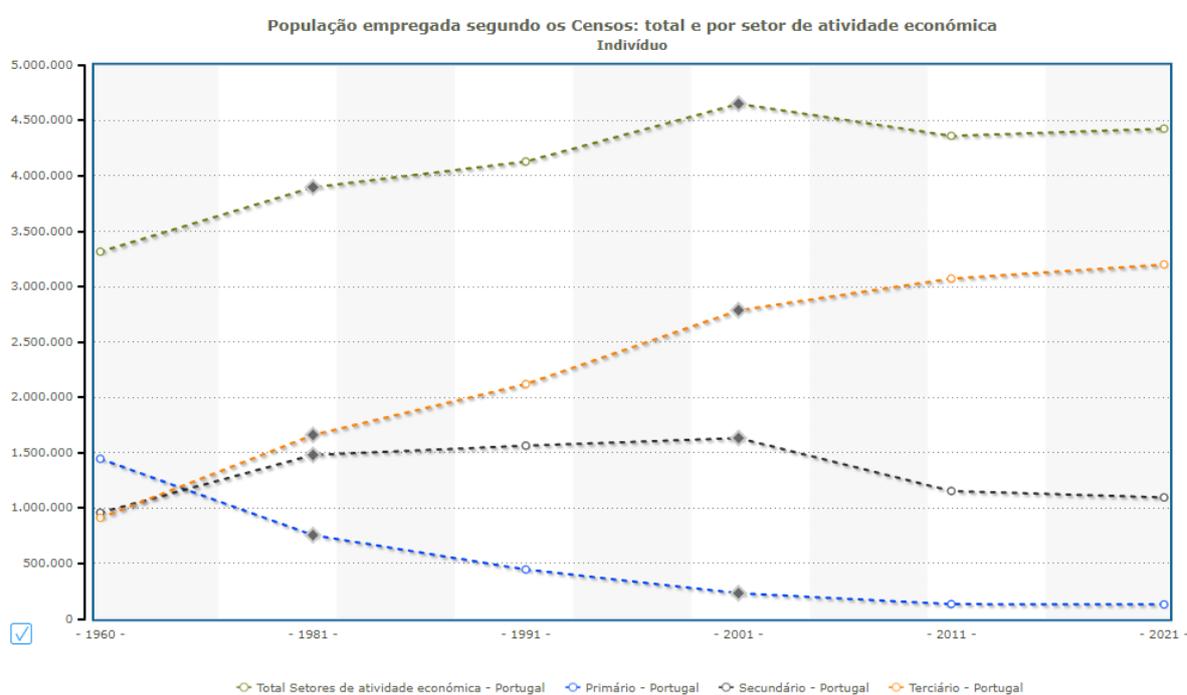
Kollmeyer (2021) demonstra evidências empíricas que corroboram a hipótese de que a desindustrialização é um dos fatores decisivos para o declínio da densidade sindical. Os resultados de uma análise com dados oficiais de 18 países desenvolvidos, entre 1960 e 2015, revelam que o decréscimo do setor secundário e a terciarização da economia, provocando o deslocamento dos empregos para o comércio e os serviços, em conjunto com a mudança na composição demográfica da força de trabalho (migração e feminização), são fenômenos que interagem de forma aditiva e constituem os principais obstáculos para o desenvolvimento do sentido de solidariedade entre os trabalhadores, afastando-os do movimento operário.

Estatísticas publicadas pela Organização Internacional do Trabalho, no relatório "World Economic and Social Outlook 2018", indicam que a desindustrialização é uma tendência global, em crescimento e difícil de ser revertida. Nos países desenvolvidos, a indústria transformadora correspondia, em 2017, a somente 13% do total de empregos e, nos países em desenvolvimento, representava ínfimos 6% dos postos de trabalho. Em sentido oposto, o setor de serviços concentrava a maior parte dos empregos disponíveis, sendo que, nos países desenvolvidos, empregava, aproximadamente, três em cada quatro trabalhadores (ILO, 2018).

Em Portugal, os indicadores extraídos do Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatísticas (1º trimestre de 2023) conduzem a uma conclusão semelhante. Os postos de trabalho do setor primário, compreendendo a agricultura, pecuária, caça, floresta e pesca, representam, hoje, apenas 2,9% do montante da população empregada. O setor secundário, abrangendo a indústria, construção, energia e água, corresponde a 25,1%. Por fim, o setor terciário, no qual se inserem o comércio e os serviços, equivale a nada menos do que 72% dos empregos, o que confirma que a evidente terciarização da economia portuguesa (INE, 2023).

Significa dizer que, enquanto o setor secundário responde por apenas um a cada quatro empregos (25,1%), o setor terciário emprega, aproximadamente (72% \cong 75%), três a cada quatro trabalhadores portugueses, destacando-se os segmentos do comércio e reparação de veículos (19,8% do emprego nos serviços), das atividades de saúde humana e apoio social (14,3%), da educação (11,9%) e da área do alojamento e restauração (9,1%) (INE, 2023).

Os resultados definitivos dos recenseamentos gerais da população portuguesa, realizados pelo INE a cada dez anos, comprovam que, no intervalo entre 1961 e 2021, houve uma queda significativa dos postos de trabalho no setor primário, uma relativa estabilidade do setor secundário em níveis bastante modestos e um crescimento exponencial do setor terciário, sobretudo a partir da década de 1980, mantendo a trajetória ascendente na virada do século. O gráfico abaixo, elaborado com os dados do recenseamento, permite visualizar, com clareza, que há uma coincidência entre o período no qual mais aumentou a terciarização da economia portuguesa (em termos relativos) e o momento de maior queda da densidade sindical, fenômeno que, como vimos no capítulo anterior, teve seu ápice nas décadas de 1980 e 1990.



Fonte: Instituto Nacional de Estatística - X, XII, XIII, XIV, XV e XVI Recenseamentos Gerais da População
Gráfico: Fundação Francisco Manuel dos Santos [FFMS] (2024). Pordata. Elaborado em 28/02/2024.

Em corolário, as premissas acima articuladas permitem extrair a inferência de que a terciarização da economia contribui para a redução da densidade sindical, sendo que, embora existam divergências sobre o impacto da desindustrialização (Brady, 2007), diversos autores a consideram uma das causas preponderantes (Peetz, 1990; Schnabel, 2013; Kollmeyer, 2021).

Nos parágrafos anteriores, demonstramos que um dos principais motivos que fazem com que a terciarização produza esse efeito negativo na sindicalização é o afastamento dos trabalhadores do convívio no ambiente laboral das grandes fábricas, substituído pela prestação de serviços em uma miríade de pequenos estabelecimentos desconectados (Peetz, 1990)

Contudo, é importante ressaltar que, além do distanciamento social e da dispersão dos locais de trabalho, a baixa qualidade do emprego no setor terciário também é outra variável que condiciona a sindicalização. Na indústria, o emprego costumava ser mais estável, melhor remunerado e com contratos de longa duração e, em geral, havia uma perspectiva de ascensão na carreira, circunstâncias que facilitavam a adesão aos sindicatos. Por outro lado, nos serviços, o emprego tende a ser mais precário e instável, formalizado por meio de contratos temporários ou a tempo parcial, além de, na média, pagar salários menores. A insegurança e a precariedade, que são mais marcantes no setor terciário, acabam desestimulando o trabalhador a aderir aos sindicatos, seja porque ele dispõe de menos recursos financeiros para pagar a contribuição, seja porque ele não tem previsibilidade para planejar o futuro ou, ainda, porque ele não se identifica como sendo pertencente a uma categoria profissional estruturada.

Outrossim, em paralelo, verifica-se uma tendência de dessindicalização dentro da própria indústria transformadora, que já não ostenta os mesmos índices de densidade sindical da era do compromisso fordista (Schnabel, 2013; Visser 2019a). Primeiro, por conta do novo paradigma de contratação do sistema da acumulação flexível, que estimulou contratos de curta duração e banalizou as modalidades de "outsourcing", dividindo trabalhadores que, embora integrem a mesma categoria profissional ou exerçam funções semelhantes, acabam sendo contratados por empresas distintas, com salários e benefícios completamente diferentes, sem isonomia. Em regra, os salários dos trabalhadores das empresas subcontratadas são menores e seus contratos mais precários do que o pessoal efetivo da empresa matriz. Segundo, porque a terciarização, ao criar empregos de qualidade inferior, acaba rebaixando o patamar de proteção aceitável nas relações laborais, "nivelando por baixo" todo o proletariado. Assim, a precariedade vivenciada no setor de serviços acaba se refletindo no emprego industrial, como um dano colateral.

De acordo com a síntese de Visser (2019a), a média da densidade sindical dos 18 países mais industrializados da Europa e da América do Norte, no período de 1980 a 2015, confirma essa observação. A taxa de sindicalização do setor secundário (abrange indústria e construção) sofreu uma queda proeminente nesse conjunto de países, caindo de 43%, em 1980, para 32%, em 2000 (menos onze pontos percentuais), e, por fim, para 22,5%, em 2015 (menos 9,5 pontos percentuais). Ao todo, entre 1980 e 2015, a queda foi de 20,5 pontos percentuais.

O impacto negativo da terciarização se torna ainda mais acentuado no regime da plataformização, haja vista que, no trabalho organizado por plataformas digitais, o trabalhador nem mesmo está vinculado a um estabelecimento físico, pois a distribuição dos serviços, o pagamento e o contato com os clientes são feitos através dos aplicativos. Cada smartphone se torna uma unidade produtiva autônoma e o trabalho que, antes, era fragmentado, agora passa a ser atomizado, impossibilitando o relacionamento e o convívio social entre os trabalhadores. Assim, ao manter os trabalhadores distantes entre si, o modelo da "uberização" cria um obstáculo quase intransponível para a formação do vínculo de solidariedade, que somente pode ser superado com a adoção de novas estratégias de revitalização sindical (Abilio, 2020).

Outro agravante é que, na plataformização, em regra, não há um contrato de trabalho formal e as empresas nem mesmo reconhecem os prestadores de serviços como empregados, considerando-os como independentes ou trabalhadores por conta própria. Essa circunstância é uma barreira adicional para a sindicalização ao elevar a precariedade ao paroxismo, na medida em que se, na terciarização analógica, havia, pelo menos, um contrato formal, ainda que precário e mal remunerado, na terciarização digital, não há, sequer, o reconhecimento do trabalho por conta de outrem, desarticulando a consciência de classe (Antunes, 2018; 2020).

Alguns trabalhadores que prestam serviços em plataformas "location-based", como os estafetas (por exemplo, da Glovo), até podem ser contactados pelos sindicalistas em pontos de encontro próximos aos restaurantes e aos centros comerciais, embora haja maior dificuldade para a abordagem em um espaço público. Já os motoristas de TVDE (por exemplo, da Uber e da Bolt) não têm qualquer base operacional ou lugar fixo de trabalho, sendo, praticamente, impossível contactá-los de forma presencial, a não ser que se encomende uma viagem pelo aplicativo, mas, mesmo nesta hipótese, a abordagem seria individual e aleatória porque quem direciona o motorista para determinada corrida é o algoritmo controlado pela plataforma.

Porém, o caso mais complexo de abordagem é o daqueles que trabalham em plataformas "web-based", realizando microtarefas, no regime de crowdwork, em suas residências, como, por exemplo, os prestadores de serviços da Amazon Mechanical Turk. O seu local de trabalho é a rede mundial de computadores. As microtarefas são oferecidas a qualquer pessoa que se habilite na plataforma em todo o mundo. Essa distribuição internacional dos serviços torna muito difícil estabelecer a cooperação entre os crowdworkers, tendo em vista que, na maioria das vezes, não há qualquer possibilidade de contato ou de intercâmbio entre os profissionais.

Entretanto, mesmo nesse exemplo extremo da chamada "Turkerização", alguns ativistas sindicais veem encontrando, na própria digitalização, formas alternativas de criar estruturas de solidariedade para pressionar os contratantes a melhorarem as condições de trabalho, concebendo canais de colaboração para formar associações de trabalhadores, que, no futuro, podem resultar em uma aproximação com o movimento sindical. A mais iniciativa mais bem sucedida, registrada pela literatura acadêmica, é a rede "Turkopticon", desenvolvida por Six Silberman, especialista de digitalização do sindicato alemão IG Metall (Wannöffel, 2018).

O nome Turkopticon é uma aglutinação da palavra "Turk" (da plataforma da Amazon) com o sufixo grego "opticon", inspirado no modelo do panóptico, projeto de prisão estudado por Michel Foucault como paradigma de um sistema de vigilância onipresente que impõe a disciplina e o autocontrole ao fazer com que o prisioneiro acredite que pode estar sendo observado o tempo inteiro (Foucault, 2005). O nome Turkopticon faz referência a uma vigilância reversa, com os trabalhadores vigiando as plataformas de trabalho e denunciando as condutas abusivas, constituindo um canal de diálogo permanente entre os crowdworkers.

Destarte, no âmbito das plataformas digitais de trabalho, a revitalização sindical passa, necessariamente, pelo desenvolvimento de novas formas de abordagem e de mobilização dos trabalhadores que contornem o problema da ausência de um local de trabalho compartilhado. Assim, cabe aos sindicatos tomarem a iniciativa de contactar os trabalhadores no espaço em que desenvolvem suas atividades (a internet), multiplicando o uso da comunicação interativa por meio das redes sociais e dos aplicativos de mensagens instantâneas. Se essa conexão for estabelecida com eficácia, o que, antes, era um grande problema pode se tornar em parte da solução porque a própria digitalização pode vir a constituir um instrumento para aproximar trabalhadores que estavam dispersos e desconectados no local de trabalho, superando um dos maiores desafios decorrentes da terciarização da economia: o distanciamento social.

1.2.3. A Globalização e as Redes Transnacionais de Produção.

A globalização é apontada como uma causa determinante da dessindicalização porque reduz a capacidade de resistência dos trabalhadores e enfraquece o poder estrutural dos sindicatos nacionais, na medida em que permite a transferência da produção para outros países onde não há oposição do movimento sindical. Vachon e Wallace (2016) sustentam que a concorrência globalizada e a dependência de investimentos estrangeiros reduzem a influência dos sindicatos na negociação com os empregadores porque trazem a ameaça implícita da deslocalização.

A globalização econômica, que ganhou maior amplitude a partir dos anos 1980, levou ao aumento da competição internacional enfrentada pelas empresas, pressionando pela redução de custos operacionais em nome da competitividade. Dentre as consequências se encontram a desterritorialização da cadeia produtiva com acesso a redes de fornecedores transnacionais e a transferência da produção para países em que as normas trabalhistas e ambientais são menos exigentes, contando com maior oferta de mão de obra disposta a trabalhar por baixos salários (offshoring). A liberalização do comércio exterior e a desregulação do capital financeiro estimularam o fechamento de fábricas em países desenvolvidos, nos quais a legislação era mais rigorosa e protetiva, e seu deslocamento para regiões mais pobres do planeta, sobretudo para o continente asiático, onde havia menor proteção para os trabalhadores (Murteira, 1997).

Os resultados da globalização econômica foram desiguais e assimétricos. De um lado, potencializou os lucros das empresas e aumentou os rendimentos de seus acionistas, além de levar uma relativa prosperidade a algumas nações em desenvolvimento, com destaque para a China, mas, por outro, resultou na degradação das condições de trabalho no hemisfério ocidental, em particular na Europa e na América do Norte, tendo como consequência o empobrecimento da classe média assalariada. Os trabalhadores e os sindicatos dos países mais desenvolvidos passaram a aceitar salários e benefícios menores para fazer frente à concorrência internacional e evitar a transferência das fábricas, na tentativa de preservar seus empregos.

O crowdsourcing, em especial no caso da distribuição de microtarefas por plataformas online, a exemplo da Amazon Turk, potencializa os efeitos deletérios da globalização no âmbito do trabalho digital, uma vez que os serviços são leiloados em uma bolsa internacional de trabalhadores, que competem entre si pela oferta do menor preço, sem respeitar fronteiras ou regulações regionais, dificultando a atuação efetiva dos sindicatos (Wood e Lehdonvirta, 2023).

Em resposta à internacionalização das cadeias produtivas têm surgido diversas iniciativas para promover um sindicalismo transnacional, que consiga defender os interesses comuns dos trabalhadores além dos limites geográficos de cada território. Destaca-se o exemplo bem sucedido da organização global dos trabalhadores das fábricas da Volkswagen, consolidada na Declaração de Puebla, com atuação proeminente do Sindicato Alemão IG Metall, que tem forte influência na matriz da empresa em Wolfsburg, e participação ativa de outros sindicatos europeus e latino-americanos, dentre eles o mexicano Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen (SITIAVW) e o brasileiro Sindicato dos Metalúrgicos do ABC/São Paulo, com apoio logístico e jurídico da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

A federação de sindicatos do setor industrial, *IndustriALL Global Union*, com sede em Copenhague e atuação em nível intercontinental, também teve bastante relevância na elaboração dos AMGs (Acordos-Marco Globais) e da Carta de Relações Laborais adotados pela Volkswagen, atuando na defesa das reivindicações compartilhadas pelos trabalhadores da multinacional do setor automotivo espalhados em todo o mundo, abrangendo, inclusive, a Volkswagen Autoeuropa, com sede em Palmela, distrito de Setubal, Portugal (Hamdan, 2023).

Fundada em 2012, a *IndustriALL Global Union* representa, no nível macronegocial, os filiados da Federação Internacional dos Metalúrgicos, da Federação Internacional do Setor de Química, Energia e Mineração e da Federação Internacional dos Trabalhadores Têxteis, alcançando, de forma indireta, cerca de cinquenta milhões de trabalhadores distribuídos em 140 países. Sua principal estratégia reside na celebração de AMGs (Acordos-Marco Globais ou Acordos-Quadro Globais), em inglês, "Global Framework Agreements - GFA" (Neto, 2020).

Dentre as várias iniciativas que lograram um êxito significativo sobressai o compromisso de trabalho digno na cadeia produtiva da indústria do vestuário, consolidado por meio de um AMG (Acordo-Marco Global) celebrado entre a IndustriAll e a multinacional de origem espanhola Inditex S.A., que administra diversas marcas famosas no segmento de moda fast-fashion, dentre elas as conhecidas grifes Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Oysho e Stradivarius, presentes nos shoppings centers de todo o mundo. O acordo de marco global vem sendo renovado desde 2007 e facilita a atuação dos sindicatos locais ao reconhecer o direito à sindicalização, regularizar a contratação dos fornecedores, assegurar pisos salariais e estabelecer parâmetros de trabalho decente nas confecções, inclusive responsabilizando os compradores pelo combate ao trabalho infantil e ao trabalho forçado (Boix e Garrido, 2017).

A literatura acadêmica preconiza a necessidade de se criarem alianças transfronteiriças que permitam aos sindicatos locais atuarem em parceria com entidades de outros países para a defesa dos interesses dos trabalhadores diante das empresas multinacionais. A globalização da produção exige respostas sindicais que também sejam articuladas em escala global, a fim de se reequilibrar a capacidade de negociação e de mobilização. Daí a extrema importância de serem multiplicadas iniciativas semelhantes aos AMGs celebrados pela IndustriAll e da instituição de conselhos internacionais de trabalhadores dentro das empresas globalizadas (Waterman, 2002).

O sindicalismo contemporâneo somente conseguirá fazer frente aos novos desafios do capitalismo globalizado se conseguir estabelecer estruturas transnacionais que alcancem não apenas os trabalhadores da União Europeia e de outros países desenvolvidos, mas também os operários que trabalham em condições aviltantes nos países pobres ou em desenvolvimento, recebendo salários irrisórios e sem proteção normativa. Se não houver um esforço internacional para melhorar o padrão das relações laborais na América Latina, na África, na Ásia e até no Leste Europeu, firmando acordos que assegurem níveis mínimos de responsabilidade social nessas regiões, as empresas continuarão transferindo a produção para centros periféricos, onde os custos operacionais e as despesas com os recursos humanos são menores (Hyman, 2002).

A construção de uma aliança que ultrapasse as fronteiras físicas do Estado-nação também pressupõe a abertura do sindicalismo para ampliar sua pauta para além da questão trabalhista, de modo a criar sinergias com movimentos sociais que defendem outras agendas relacionadas com o exercício da cidadania de uma forma mais ampla, como, por exemplo, a defesa dos direitos humanos, a preservação do meio ambiente, a promoção da igualdade de gênero, o reconhecimento da comunidade LGBTQIA+ e o repúdio ao racismo (Estanque, 2004).

Somente assim, estabelecendo conexões com movimentos sociais de amplo espectro, será possível recriar os vínculos de solidariedade externa que são imprescindíveis para superar os obstáculos erguidos pelos efeitos adversos da globalização. A recuperação do prestígio dos sindicatos, condição para que reassumam o protagonismo na sociedade globalizada, exige uma abertura para as novas demandas da democracia participativa, de modo que as reivindicações dos trabalhadores possam ser ouvidas nas empresas, mas também nas escolas, na comunicação social, nos centros comunitários, nas igrejas, nos partidos e nas redes digitais. A solidariedade e o internacionalismo, bandeiras tradicionais do movimento operário do século XIX, devem ser recuperadas para fazer frente às novas formas de opressão da era cibernética (Estanque, 2007).

1.2.4 - O Conflito Geracional e o Desinteresse dos Trabalhadores Jovens.

Os trabalhadores com menos de 25 anos constituem, ao lado dos imigrantes, o contingente com maior resistência à sindicalização. Os jovens correspondem a apenas 7% do total de membros de sindicatos no conjunto de países que integram a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, além de formarem o grupo etário que apresenta a menor intenção de se sindicalizar em um futuro próximo. A tendência estatística é que, quanto mais velho for um trabalhador, maior será a probabilidade dele ser sindicalizado. De forma inversa, quanto mais jovem, menor será a propensão para a filiação sindical (OCDE, 2017).

De acordo com Visser (2019a), há uma relação diretamente proporcional entre a idade do trabalhador e a taxa de sindicalização, sendo que a diferença na adesão aos sindicatos entre os jovens e os mais velhos tem continuado a aumentar nas últimas décadas, criando um fosso geracional e levando ao envelhecimento do movimento sindical. Visser esclarece que as taxas de densidade mais elevada dos trabalhadores mais velhos refletem, em certa medida, os níveis de densidade mais altos das gerações anteriores, reproduzindo as decisões que foram tomadas há cerca de trinta ou quarenta anos. Até o final do século XX, na maioria das vezes, os trabalhadores se associavam ao sindicato na juventude, no momento em que conseguiam o seu primeiro emprego efetivo e formavam uma família (Visser, 2002). Hoje, sob a égide do trabalho flexível, o primeiro emprego estável e a formação de uma família tendem a acontecer cada vez mais tarde, geralmente depois dos trinta anos, em um momento da vida no qual o trabalhador tem outras prioridades e não sente a mesma motivação do início da carreira.

Portanto, há um padrão consistente que sinaliza o desinteresse dos jovens (até 24 anos) no movimento sindical. Em parte, essa tendência pode ser explicada pela falta de identificação cultural das novas gerações com as bandeiras históricas e com o discurso ideológico do movimento sindical (Bryson e Gomez, 2005). Os trabalhadores jovens do novo milênio tendem a ser mais individualistas e voltados para a autorrealização (Berry e McDaniel, 2018).

Outros autores destacam o fato de muitos sindicatos tradicionais usarem uma linguagem analógica incompatível com a interatividade da era da comunicação digital, afastando os jovens acostumados com as redes sociais. Além disso, esse público está habituado a uma narrativa mais simples, objetiva e de fácil compreensão, enquanto alguns sindicatos insistem em usar termos anacrônicos e um vocabulário prolixo (Ford e Sinpeng, 2022; Carneiro e Costa, 2020).

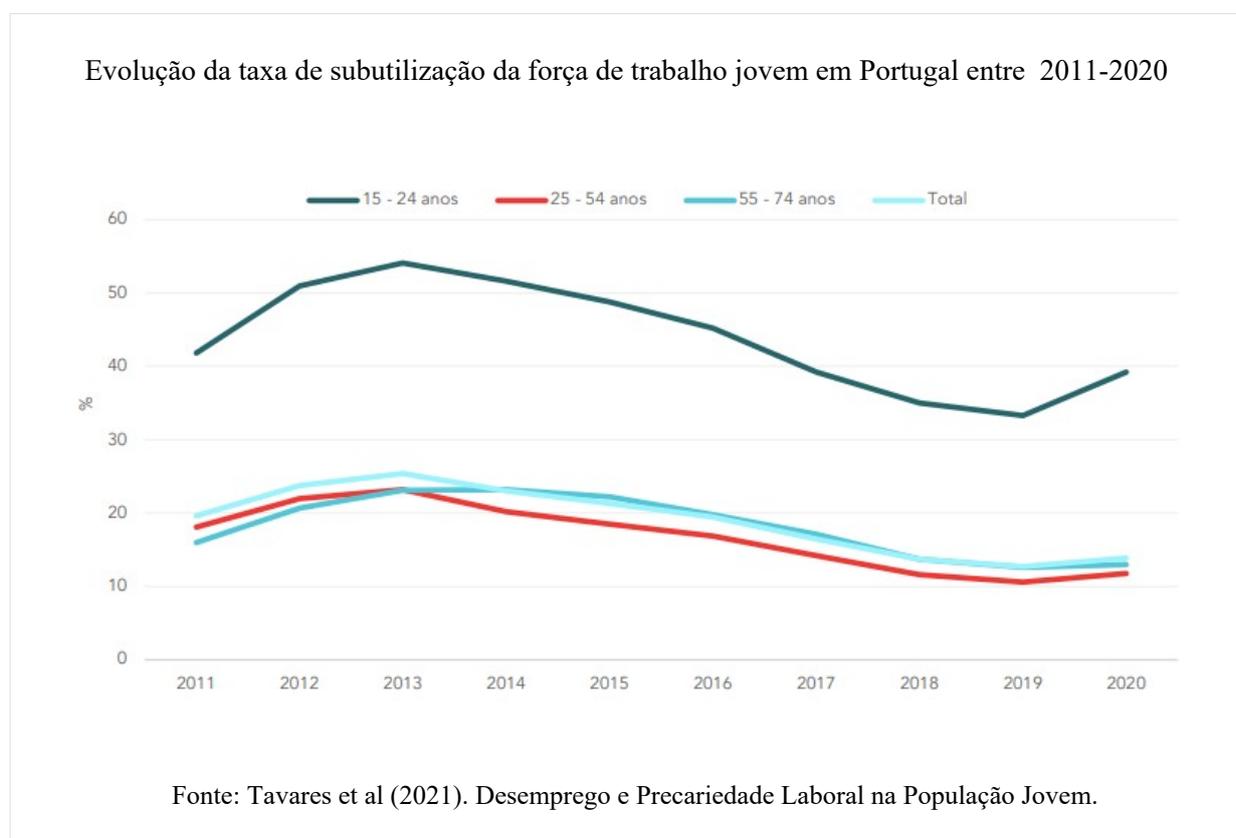
Porém, as evidências estatísticas sugerem que, além da questão cultural e da dimensão discursiva, existem outros fatores de ordem econômica e laboral que são igualmente relevantes para o distanciamento dos jovens, por exemplo, o elevado desemprego e a subutilização da força de trabalho nessa faixa etária, muito maiores do que no restante da população, colocando os trabalhadores iniciantes em uma condição de vulnerabilidade (Fundação José Neves, 2022).

Outrossim, há um dilema que resulta da segmentação dualista do mercado de trabalho, criando conflitos geracionais de difícil conciliação, na medida em que os interesses imediatos dos trabalhadores que estão ingressando ou tentando ingressar no primeiro emprego são distintos dos interesses das gerações anteriores, que buscam consolidar os direitos adquiridos, principalmente em relação àqueles que já contam com contratos efetivos e estáveis. Os trabalhadores jovens se sujeitam, com maior frequência, a contratos precários, temporários ou a tempo parcial, não tendo acesso aos mesmos benefícios de seus pais (INE, 2024).

Em Portugal, desde 2015, a taxa de desemprego entre os jovens com menos de 25 anos tem sido mais do que o dobro da taxa de desemprego total, sendo que, em 2019, para se ter uma base de comparação, enquanto a taxa global de desemprego recuou para 6,5%, o menor valor nos últimos 16 anos, a taxa de desemprego jovem estava em 18,3%, quase três vezes mais. Durante a pandemia de coronavírus, o desemprego entre os jovens chegou a ser mais de 3,5 vezes superior ao do conjunto da população. Como se vê, o desemprego jovem, um problema recorrente em toda a Europa, é bastante acentuado na sociedade portuguesa (MTSSS, 2021).

Por um lado, a diminuição da disponibilidade de emprego para essa faixa etária decorre da deficiência do sistema de aprendizagem profissional e de falhas no processo de transição da escola para o mercado de trabalho, deixando os jovens com idades entre 16 e 24 anos em uma posição vulnerável ao se submeterem a uma concorrência precoce para a qual não se encontram devidamente preparados. Em outras palavras, embora a educação escolar, em Portugal, seja de reconhecida qualidade, com amplo acesso ao ensino superior, não há uma compatibilidade entre o estudo formal e as aptidões profissionais exigidas pelos empregadores. De outro lado, existe um descasamento entre as expectativas dos jovens e as oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho, sobretudo, no início da carreira. Em 2019, considerando o universo de jovens com ensino superior, entre 25 e 34 anos, constatou-se que 30,1% (quase um terço) eram sobrequalificados para a profissão que estavam exercendo (Fundação José Neves, 2022).

Tavares et al. (2021) ressalta que outro indicador relevante é o da subutilização da força de trabalho, que corresponde à soma da taxa de desemprego com outras três variáveis adicionais (o subemprego do trabalho a tempo parcial involuntário; os inativos, identificados como aqueles que procuram emprego mas não estão disponíveis para trabalhar; e os desencorajados, compreendendo os que estão disponíveis para trabalhar, mas não procuram trabalho). Esse é um parâmetro bastante revelador porque aglutina desemprego, subemprego e inatividade. O gráfico abaixo revela que a subutilização da força de trabalho entre os jovens com idade até 24 anos é mais do que o dobro da taxa verificada no conjunto da população portuguesa.



Destarte, se os sindicatos quiserem se aproximar dos trabalhadores jovens, deverão não apenas reformular suas estratégias de comunicação e modernizar sua agenda de reivindicações, mas também se preocupar com o combate à precariedade laboral que atinge as novas gerações. O movimento sindical não pode continuar voltado somente para sua elite dirigente ou para os interesses dos seus antigos associados, devendo se abrir para as demandas dos trabalhadores que estão ingressando no mercado de trabalho em condições bem mais desfavoráveis.

1.2.5. O Paradigma da Flexibilidade e a Nova Morfologia das Relações de Trabalho

A transição do capitalismo regulado fordista para o modelo da acumulação flexível teve como consequência uma crescente externalização dos custos e dos riscos do trabalho, que passaram, gradativamente, do empresário para o trabalhador. O primeiro estágio desse processo foi o "*outsourcing*", que ganhou escala a partir de 1970, com o impulso do toyotismo, tendo como estratégia a segmentação da cadeia produtiva por especializações e a contratação de parte dos operários por empresas intermediárias que pagavam salários menores e suprimiam benefícios.

O segundo estágio da externalização foi implementado por meio do "*crowdsourcing*", que adquiriu uma dimensão significativa a partir de 2010, com o crescimento da digitalização e a atomização do trabalho em microtarefas executadas por uma miríade de infoproletários plataformizados, movimento que potencializou a transferência dos riscos da atividade profissional ao transformar trabalhadores em supostos empreendedores, negando até mesmo a existência de uma relação de emprego ou de trabalho por conta de outrem. O resultado foi o aumento do desequilíbrio entre os proprietários dos meios de produção e os prestadores de serviços que passaram a ser denominados de colaboradores ou parceiros, pseudo-empresários de si mesmos, criando uma nova morfologia laboral (Antunes, 2009; Abílio, 2019).

O capitalismo regulado da era industrial, sobretudo no período áureo entre 1945 e 1970, assentava-se no compromisso fordista, tendo como pressupostos o contrato de trabalho estável e o empoderamento da negociação coletiva, fortalecendo a atuação dos sindicatos. Contudo, no capitalismo informacional, sob a égide do paradigma da flexibilidade, houve uma banalização dos contratos atípicos ou precários, com crescimento exponencial dos contratos temporários e dos contratos a tempo parcial, bem como a disseminação do falso trabalho independente. Esse arranjo produtivo que normalizou o trabalho flexível fragmentou categorias profissionais, dividiu a classe trabalhadora e enfraqueceu os sindicatos (Estanque e Costa, 2018).

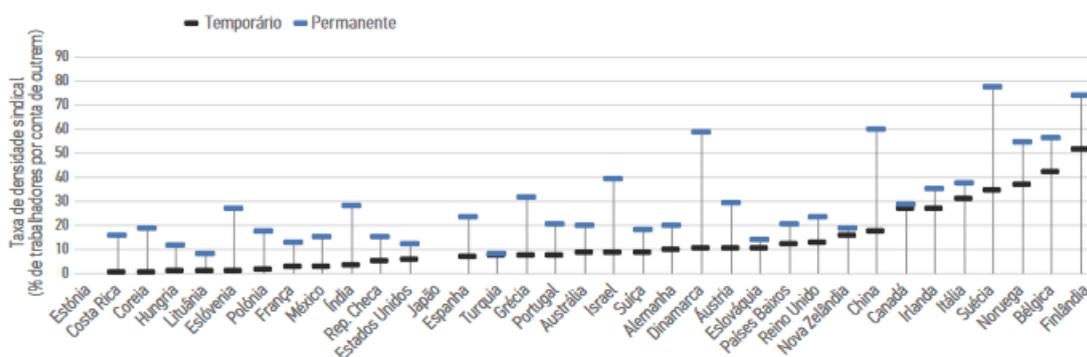
Em muitos países da Europa, inclusive em Portugal, a negociação coletiva perdeu força e abrangência, migrando da primazia da negociação setorial para acordos no âmbito da empresa, além de serem ampliadas as hipóteses de ajuste individual direto entre os empregadores e os trabalhadores, tendência que foi acelerada, principalmente, após as políticas de austeridade que se seguiram à crise financeira sistêmica de 2008/2009 (Naumann, 2014; Campos Lima, 2016).

A predominância de formas atípicas de contratação, incluindo o contrato temporário e o contrato a tempo parcial, é um dos fatores apontados pela literatura como catalisador da queda da densidade sindical ao promover a precariedade (Ebbinghaus, Göbel e Koos, 2011). No grupo de trabalhadores classificados como independentes, o desprestígio dos sindicatos é ainda maior porque esses operários nem mesmo se identificam com a categoria profissional.

Nos países que integram a OCDE, os trabalhadores submetidos a contratos temporários ou por tempo parcial representavam, em média, somente 13% do universo de sindicalizados em 2016. Por sua vez, os trabalhadores classificados como independentes ou por conta própria não passavam de ínfimos 3% do montante de filiados (Visser, 2019a; OCDE, 2017).

As análises quantitativas também revelam que esses trabalhadores com contratos atípicos têm uma taxa de sindicalização muito mais baixa em comparação com os contratados em caráter efetivo, indicando uma relação direta de causalidade, característica que pode ser justificada pela insegurança e falta de previsibilidade (Fitzenberger, Kohn e Wang, 2011).

Outra explicação para essa menor representação dos trabalhadores submetidos a contratos atípicos reside no desinteresse demonstrado pelos próprios sindicatos em empregar os escassos recursos disponíveis para organizar e mobilizar algumas categorias que, em virtude da precariedade de seus contratos, costumam ser refratárias à sindicalização. Esse desinteresse decorre da falta de perspectiva de um retorno concreto para as entidades, até mesmo em termos financeiros, mediante o pagamento da contribuição dos associados. Em consequência, retroalimenta-se um círculo vicioso no qual os trabalhadores precarizados se afastam dos sindicatos porque não se sentem devidamente representados e, em contrapartida, os sindicatos afastam-se dos trabalhadores porque consideram que eles desprezam o movimento sindical.



Fonte: Visser, J. (2019a). Trade unions in the balance. International Labour Organization.

No capítulo anterior, ressaltamos que a maioria dos jovens ingressa no mercado de trabalho em empregos temporários ou a tempo parcial, sendo que os sindicatos costumam concentrar sua atuação na defesa dos trabalhadores em contratos permanentes ou por prazo indeterminado, até porque estes constituem o maior contingente da sua base de associados. Entretanto, esse descompasso cria um dilema que acentua o conflito intergeracional (Berry e McDaniel, 2018).

De um lado, os sindicatos defendem a criação de normas que assegurem alguma proteção contra o despedimento em favor dos trabalhadores efetivos contratados de forma permanente. O problema é que, em mercados segmentados, se os contratos atípicos não forem bem regulamentados e as normas que protegem os trabalhadores com empregos efetivos forem muito rigorosas, haverá uma tendência de aumentar a contratação temporária. Por sua vez, se os contratos temporários sofrerem uma restrição muito severa, sem que exista um crescimento substantivo da economia que permita a criação de empregos de qualidade, poderá haver uma contração na demanda pela força de trabalho, aumentando o desemprego entre os mais jovens. Portanto, os sindicatos se veem na difícil missão de conciliar esses interesses antagônicos.

As evidências confirmam que a elevada rotatividade do emprego, característica dos contratos temporários, está negativamente correlacionada com a sindicalização porque dificulta a formação do sentimento de solidariedade e a consolidação de um contrato social entre os trabalhadores, prejudicando a identificação com o grupo (Ibsen, Toubøl e Jensen, 2017).

Todavia, é importante reiterar que, além da rotatividade no emprego implicar, por si só, em menor adesão e em uma maior probabilidade de desfiliação, a passividade dos sindicatos também exerce um papel decisivo para que a taxa de sindicalização entre os trabalhadores temporários seja tão baixa. Gumbrell-McCormick (2011) assevera que, em princípio, os sindicatos europeus estavam mais preocupados em se opor à celebração de contratos atípicos do que em representar os interesses dos trabalhadores que se viam submetidos a essas formas precárias de contratação. Assim, era uma postura, primeiro, de negação, e depois, de exclusão, priorizando os interesses específicos de seus associados, que, em sua maioria, era trabalhadores em contratos permanentes. Quando perceberam que essa nova morfologia das relações de trabalho estava a se tornar uma realidade incontornável, alcançando um número cada vez maior de trabalhadores, os sindicatos passaram, então, mesmo que de forma incipiente, a apostar no envolvimento e na representação. Contudo, o sindicalismo contemporâneo ainda está dando os primeiros passos de uma longa caminhada para se aproximar dos trabalhadores precarizados.

1.2.6. A Corrosão do Caráter: o Individualismo e a Diluição dos Laços Comunitários.

A exacerbação do individualismo, estimulada pela generalização do trabalho flexível, é um fator comportamental que tem impacto direto no enfraquecimento dos sindicatos, na medida em que resulta na diluição dos laços comunitários e na erosão dos vínculos identitários que são imprescindíveis para se formar o sentimento de solidariedade entre os trabalhadores. Sem essa identificação pessoal com uma comunidade ou classe social, é mais difícil surgir a comunhão de desígnios que antecede à decisão de uma organização coletiva (Lévesque e Murray, 2003).

Alves e Areosa (2021) ressaltam que a construção de um sindicalismo consistente e representativo pressupõe o reforço de dois sentimentos coletivos que constituem o alicerce de sua fundação. Primeiro, a solidariedade interna, que depende do estímulo à participação ativa de todos os associados e do fortalecimento da democracia sindical para quebrar a tendência da oligarquização. Segundo, a solidariedade externa, que se traduz na capacidade de estabelecer alianças estratégicas com outras associações profissionais e parcerias com movimentos sociais.

O neoliberalismo, que constitui a base axiológica do capitalismo informacional, assenta-se na premissa de que o livre mercado é capaz de se autorregular de forma eficiente, sem a necessidade da intervenção do Estado no domínio econômico, assumindo a defesa explícita da propriedade privada, da desregulação das relações de trabalho e da exaltação da iniciativa individual (Crouch, 2014). A doutrina do livre mercado preconiza que assegurar a cada indivíduo a liberdade para defender seus próprios interesses é a melhor forma de beneficiar o conjunto da sociedade, à semelhança da fábula das abelhas de Mandeville. Na narrativa mandevilliana, qualquer tentativa de impor uma moralidade baseada no interesse coletivo, por melhor que seja a intenção, acabará produzindo resultados adversos porque, sem a expectativa de uma recompensa proporcional ao seu esforço, os indivíduos não terão o estímulo necessário para dedicarem seu tempo e empregarem seus recursos pessoais na geração de riquezas. Por fim, se todos agirem da mesma forma, a sociedade se tornará improdutiva (Mandeville, 2017).

Nessa colmeia distópica, o que promove o bem-estar não é o idealismo nem o altruísmo, mas o autointeresse ou, em outras palavras, o egoísmo, visto por Mandeville não como vício, e sim como uma virtude indispensável para fomentar o progresso. A primazia do indivíduo sobre a comunidade, colocando o "eu" na frente do "nós", é uma marca distintiva do neoliberalismo, a supraestrutura que constitui a cultura hegemônica da era do trabalho flexível (Altvater, 2008).

Essa nova hegemonia cultural inclui a defesa da prevalência do capital sobre o trabalho, como fica evidente nas palavras do próprio Mandeville (2017): “[...] tudo que se obtém em abundância barateia o trabalho, onde os pobres são bem manobrados; os quais, assim como se deve evitar que passem fome, não devem receber o tanto que lhes permita poupar.” (p. 200).

Polanyi (2012), ao analisar as origens históricas do pensamento neoliberal, faz referência explícita à fábula satírica de Mandeville, mostrando como, de forma irônica, ela tenta justificar a necessidade de uma mão de obra barata ao sustentar que, paradoxalmente, o pauperismo poderia beneficiar os pobres na medida em que permitiria a multiplicação da riqueza e criaria condições para a prosperidade da nação. Surge, então, uma moralidade utilitarista que procura legitimar a pobreza e a desvalorização do trabalho daqueles que estão na base da pirâmide social como se a precariedade fosse um sacrifício necessário para alavancar o progresso, ou em uma linguagem mais contemporânea, para assegurar a competitividade das empresas, ignorando, porém, que os benefícios não são igualmente distribuídos entre todos os cidadãos.

A consequência mais dramática é que esse culto ao individualismo e a consequente justificação da desigualdade social pela meritocracia afastam o trabalhador da consciência de classe, fazendo com os próprios proletários passem a desvalorizar o trabalho e a enaltecer o capital, a ponto de preferirem se identificar como "empreendedores", ainda que sejam apenas empresários de si mesmos, sem nenhum controle sobre a propriedade dos meios de produção. A disseminação do discurso neoliberal leva o trabalhador a se convencer que, mesmo sem uma recompensa material, ser chamado de empreendedor é mais vantajoso porque lhe confere maior reconhecimento social. Ele passa a se sentir mais valorizado ao se posicionar ao lado do patrão. Quando não há consciência da opressão, o sonho do oprimido é assumir o papel do opressor.

O individualismo neoliberal vem sendo, gradativamente, internalizado pelos trabalhadores como uma suposta alternativa de emancipação diante da precariedade das relações laborais a que estão submetidos. Daí a razão de muitos operários, de forma contraditória, posicionarem-se contra a promulgação de normas trabalhistas protetivas que, em tese, poderiam beneficiá-los. Eles foram convencidos, pela ideologia dominante, de que a proteção legal lhes será prejudicial ao inibir a atividade empresarial e condicionar a liberdade do empreender. Exemplo eloquente pode ser encontrado na resistência de alguns estafetas e dos motoristas de TVDE, em Portugal, à extensão da presunção de laboralidade para os trabalhadores de plataformas digitais por meio da lei 13 de 2023, que acrescentou o artigo 12-A ao Código do Trabalho Português.

O convencimento de que a proteção das normas trabalhistas poderia ser prejudicial aos próprios trabalhadores acaba afastando as novas gerações dos sindicatos, contribuindo para a progressiva redução da densidade sindical. Parte do movimento operário também acabou sendo influenciado por essa hegemonia cultural lastreada no individualismo, concentrando-se, cada vez mais, na defesa exclusiva dos interesses da sua elite dirigente e dos seus associados, deixando de fomentar a solidariedade externa ao desprezar alianças com outros coletivos de trabalhadores e movimento sociais e ao abrir mão de se aproximar dos não sindicalizados. A literatura, inclusive, chega a falar em um "sindicalismo neoliberal" (MacDonald, 2013).

Sennett (1999) descreve, em "A Corrosão do Caráter", o processo de fragmentação que faz com que o trabalho flexível resulte em instabilidade e insegurança emocional, estimulando o comportamento egoísta ao privar o trabalhador da noção de pertencimento a uma comunidade com relações duradouras e ao impedir a construção de uma narrativa linear que lhe permita desenvolver uma trajetória cumulativa e sequencial, requisitos indispensáveis para que ele possa adquirir a compreensão do propósito e do significado social do exercício da sua profissão. Sennett faz um paralelo entre a vida de Enrico, um faxineiro com décadas de experiência em uma rotina bem definida, simbolizando o típico trabalhador da era fordista, e seu filho Rico, um jovem ambicioso e qualificado, mas que padece com a angústia da incerteza profissional.

Confrontando as trajetórias de pai e filho, Sennett demonstra como o trabalho flexível afeta negativamente a vida emocional de Rico. O trabalho regulado da era fordista (Enrico), mesmo submetido à burocracia e à rotina, facilitava o desenvolvimento de uma narrativa de vida linear, enquanto o trabalho flexível (Rico) segue um caminho tortuoso, no qual o trabalhador não consegue ter a exata percepção de onde se encontra, de onde veio e para onde está indo, não lhe sendo possível compreender como chegou até aqui nem se antecipar aos próximos passos. A falta de um entendimento do passado, a incompreensão do presente e a imprevisibilidade do futuro resultam em sofrimento psicológico, deixando o trabalhador perdido e sem perspectivas.

Sennett (1999) explica que, quando usa o termo caráter, ela está se referindo à "lealdade e ao compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro." Em outras palavras, "caráter são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem" (p. 10). Portanto, essa definição de caráter é diametralmente oposta aos valores exaltados na ideologia neoliberal, assentando-se no comportamento solidário que transcende ao imediatismo e ao individualismo.

O trabalho flexível degrada o sentido coletivo da atividade laboral, tornando-a superficial e individualista. As relações entre companheiros de profissão tornam-se descartáveis e os laços de lealdade e confiança recíproca se afrouxam em virtude das experiências de curto prazo. Surge, então, o homem irônico, sem padrão de autoridade e de responsabilidade, para o qual ainda não foi apresentada uma resposta convincente para a pergunta fundamental: quem precisa de mim? ou, em outros termos, qual a razão e qual a finalidade do meu ofício?

Sennett (1999) levanta outras indagações que ajudam a compreender o itinerário percorrido pelo processo de corrosão do caráter e suscitam uma inevitável reflexão sobre o dilema da erosão dos valores efêmeros em uma sociedade fundada na instabilidade e na impermanência:

Como decidimos o que tem valor duradouro em nós numa sociedade impaciente, que se concentra no momento imediato? Como se podem buscar metas de longo prazo numa economia dedicada ao curto prazo? Como se podem manter lealdades e compromissos mútuos em instituições que vivem se desfazendo ou sendo continuamente reprojctadas? (...) Não há longo prazo é um princípio que corrói a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo. (...). Se eu fosse explicar o dilema de Rico, diria que o capitalismo de curto prazo corrói o caráter dele, sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável. (páginas 11, 24 e 27).

A distinção ontológica entre os conceitos de *Animal Laborens* e *Homo Faber* lança luzes sobre a importância da dimensão existencial do trabalho. Sennett (2019) desenvolve, com eloquência, a lição original de Hannah Arendt no sentido de que aquele que produz bens materiais, muitas vezes, não tem conhecimento racional ou senso ético sob o controle de sua produção. O *Animal Laborens* é o operário que fica absorto no trabalho como um fim em si mesmo, com o único objetivo de "fazer a coisa funcionar". Já o *Homo Faber* é aquele que faz o "juízo do labor", conferindo um sentido moral e lógico ao produto do seu azáfama. A figura do artífice constitui um arquétipo que representaria o diálogo entre a materialidade do trabalho (sua expressão econômica) e a sua valorização ideológica. Contudo, o modelo do trabalho flexível impõe a hegemonia do *Animal Laborens*, silenciando o *Homo Faber*. É o trabalho irrefletido, que se circunscreve ao ciclo de produção e consumo, alienando o trabalhador do propósito e, por conseguinte, despindo-o da essência de sua hominidade (Arendt, 2010).

O resultado dessa supremacia do Animal Laborens é um sentimento generalizado de frustração e de fracasso, que se traduz no compartilhamento de uma "infelicidade universal":

"é uma infelicidade universal, devida, de um lado, ao problemático equilíbrio entre o trabalho e o consumo e, de outro, à persistente demanda do animal laborans de obtenção de uma felicidade que só poderia ser alcançada se os processos vitais de exaustão e de regeneração, de dor e de alijamento da dor, atingissem um equilíbrio. A universal demanda de felicidade e a infelicidade extensamente disseminada em nossa sociedade (que são apenas os dois lados da mesma moeda) são alguns dos mais persuasivos sintomas de que já começamos a viver em uma sociedade de trabalho que não tem suficiente trabalho para mantê-la contente." (Arendt, 2010, p. 166).

Em corolário, a sociedade de trabalho acaba se tornando em uma sociedade de cansaço, marcada pela exaustão, pelo esgotamento psíquico e pela exigência de uma produtividade cada vez maior, relegando a realização pessoal do trabalhador a um segundo plano, por vezes, inalcançável. Nessa nova dinâmica laboral, o que importa é apenas o desempenho, cobrando-se uma disponibilidade em tempo integral, que se traduz em hiperconexão. E, diante da ausência de tempo para o lazer e da competição predatória que se impõe no ambiente de trabalho, a consequência é o aumento da solidão e do individualismo. "O cansaço nessa sociedade do desempenho é um cansaço solitário, que atua individualizando e isolando" (Han, 2015, p. 62).

O pensamento neoliberal potencializa essa exaltação do individualismo ao contribuir para a generalização do trabalho flexível, fazendo com que se dissolvam as relações afetivas e os vínculos duradouros de identificação e pertencimento que são imprescindíveis para se formar o sentimento de solidariedade. A naturalização desse comportamento autocentrado resulta em isolamento e em dificuldade de se colocar no lugar do outro, de se ter empatia e de se praticar a alteridade, transformando as relações interpessoais em ligações frágeis, instáveis e efêmeras.

A consequência mais nefasta é que os trabalhadores autocentrados deixam de compartilhar o sentido de comunidade ("*gemeinschaft*"), que pressupõe laços identitários que criam vínculos emocionais permanentes, e até mesmo perdem a conexão com a sociedade ("*gesellschaft*"), o ente coletivo formado a partir da interação racional entre pessoas que assumem compromissos recíprocos e se submetem a instituições estáveis para assegurar a coesão social (Tönnies, 2001)

O capitalismo das plataformas, ou das protoformas, como diria Antunes (2023), assentado na premissa neoliberal do trabalho flexível, provoca a erosão do sentido de comunidade e transforma a sociedade em um agrupamento de indivíduos desprovidos de consciência coletiva. O agrupamento de indivíduos ("*versammlung*") difere da comunidade ("*gemeinschaft*") por não criar ligações afetivas permanentes e distingue-se da sociedade ("*gesellschaft*") por não prover relações de interdependência duradouras protegidas por instituições estáveis, caracterizando-se pela transitoriedade e pela inconstância de grupos de interesses formados por pessoas que interagem de forma superficial e utilitarista, reunindo-se para atingir um objetivo provisório, sem qualquer compromisso de longo prazo e sem uma experiência saudável de sociabilidade.

Essa é uma das explicações para o fato dos trabalhadores plataformizados demonstrarem resistência aos sindicatos e se mostrarem reticentes em relação a outras formas de organização coletiva. O modelo de despersonalização do trabalho intermediado por plataformas digitais estimula a formação de agrupamento de indivíduos em oposição à comunidade e à sociedade. Nesse contexto de fragmentação, é muito difícil desenvolver uma consciência solidária, seja em termos de solidariedade mecânica ou de solidariedade orgânica (Durkheim, 1999).

Por conseguinte, a negociação das reivindicações divergentes e a conciliação dos interesses transindividuais não ocorre mais, como outrora, no âmbito da comunidade ou da sociedade, e sim na esfera da "multidão", o conjunto de agrupamentos de indivíduos que competem entre si para alcançar seus objetivos imediatos e controlar a narrativa que influencia o debate público. Não é de se admirar que, no contexto da plataformização, tenham surgido os anglicismos "crowdwork" e "crowdsourcing", em referência à palavra "crowd" (multidão), e que muitos cientistas políticos, atualmente, afirmem que a democracia liberal está se transfigurando em uma perigosa oclocracia (do grego *okhlokratia*), o "governo das multidões" (Gálvez, 2017).

Entretanto, a literatura ressalva que, se, por um lado, o *zeitgeist* (o espírito do tempo) do novo milênio empodera o individualismo e desestimula os vínculos de solidariedade que são imprescindíveis para a mobilização coletiva e para a sindicalização, por outro, essa não é uma luta perdida, na medida em que novas estratégias de revitalização sindical podem recuperar a consciência de classe e o sentimento de pertencimento a uma comunidade de trabalho, mesmo diante de uma cultura empresarial bastante individualista, como demonstra o estudo realizado com trabalhadores da IBM em uma fábrica na Escócia, no Reino Unido (Dickson et. al, 1988).

O TRABALHO FLEXÍVEL ENFRAQUECE O SINDICALISMO ?

O PROCESSO DE "CORROSÃO DO CARÁTER" SEGUNDO RICHARD SENNETT

CONSEQUÊNCIAS INDIVIDUAIS

AUSÊNCIA DE UMA NARRATIVA LINEAR

O primeiro aspecto ressaltado por Sennett, no que diz respeito à trajetória cumulativa e sequencial de Enrico (o pai), é o de que sua "vida ... fazia sentido para ele, numa narrativa linear" (p. 14).

Já a de Rico (o filho), por ser fragmentada e descontinuada, não lhe possibilita a construção de uma narrativa semelhante. Rico não tem uma história de vida que lhe seja compreensível.

MEDO DE PERDER O CONTROLE DO TEMPO

Segundo Sennett, Rico tem medo de perder o controle do tempo, o receio de não ser capaz de administrar o próprio cotidiano, pois, desde o momento em que começou na sua empresa, mergulhou no "puro fluxo das redes", tendo que se submeter aos horários, às demandas e "aos mutáveis caprichos e ideias daqueles que pagam"

(página 18)

VIDA EMOCIONAL À DERIVA

Sennett afirma ter constatado que, no caso de Rico, esse medo ia além da preocupação com a perda de poder no trabalho.

"[Rico] temia que as medidas que precisava tomar e a maneira como tinha de viver para sobreviver na economia moderna houvessem posto sua vida emocional, interior, à deriva." (página 19)

DISSOLUÇÃO DE AMIZADES

Essa sensação de deriva emocional, por sua vez, é uma consequência das constantes mudanças do casal em resposta às exigências do novo mercado de trabalho. Rico e a mulher haviam feito amizade sobretudo com pessoas que viam no trabalho, mas haviam perdido muitas delas por conta de sua mobilidade. Rico, no entanto, afirma que essas amizades continuavam "em rede" (página 19).

DILUIÇÃO DOS LAÇOS COMUNITÁRIOS

A partir da afirmação de Rico sobre as amizades "em rede", Sennett conclui que ele "busca nas comunicações eletrônicas o senso de comunidade que Enrico mais apreciava quando assistia às reuniões do sindicato de faxineiros...". Rico sente a falta da sensação de pertencer a uma comunidade, na qual os relacionamentos interpessoais são construídos, tal como no sindicato de faxineiros de Enrico.

(página 19)

CORROSÃO DO TECIDO SOCIAL

"Como se podem buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se podem manter relações sociais duráveis? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos?"

As condições da nova economia alimentam a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego. Se eu fosse explicar mais amplamente o dilema de Rico, diria que o capitalismo de curto prazo corrói o caráter dele, sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros" (página 27)

CONSEQUÊNCIAS COLETIVAS

AUSÊNCIA DA CONSCIÊNCIA DE CLASSE

FALTA DE PERTENCIMENTO E DE IDENTIFICAÇÃO

ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS

1.2.7. A Plataformização e a Desconstrução da Identidade Laboral

A literatura, no campo das relações industriais, corrobora a percepção de que o aumento da intermediação tecnológica contribui, de forma significativa, para a redução da densidade sindical e, por consequência, para o enfraquecimento dos sindicatos (Daugareilh et al., 2019). A plataformização das relações de trabalho é um desafio de grandes proporções para a revitalização do sindicalismo, cuja sobrevivência, nos anos vindouros, depende da capacidade de adaptação das estratégias de organização coletiva para atender às demandas da sociedade digital, que não mais se coadunam com os antigos conceitos analógicos (Vandaele, 2018).

Diante da crescente digitalização dos meios de produção, a relação dicotômica entre capital e trabalho vem sendo reestruturada por novos formatos de organização da atividade laboral que se baseiam na intermediação algorítmica entre os clientes e os trabalhadores conectados por meio das plataformas digitais. O modelo disruptivo do "capitalismo informacional" ou do "capitalismo de plataforma" aprofunda e galvaniza a tendência de individualismo, precarização e desregulação das normas trabalhistas, com as empresas de tecnologia recorrendo a técnicas de neuromarketing, como gamificação e storytelling, para forjar uma nova consciência social, a fim de que os próprios trabalhadores não reconheçam a sua condição de subordinados ou de assalariados e passem a se considerar como "empreendedores" de si mesmos (Srnicsek, 2016).

Surgem corporações transnacionais que, diante da inexistência de fronteiras no espaço cibernético, e com a possibilidade de os serviços serem alocados em qualquer lugar do planeta, passam a questionar a soberania e o sistema jurídico dos países em que estão sediadas, confrontando as leis que deveriam regulamentar sua atividade com a ameaça de transferirem as operações para outras localidades com normas mais flexíveis. São verdadeiras Empresas-Estado, que estabelecem suas próprias regras e impõem um modelo de negócios baseado no trabalho precário, atomizado e ultraflexível, a exemplo das distribuidoras de microtarefas (Amazon Mechanical Turk), da montagem de mobília e reparos (TaskRabbit), dos serviços de entrega de comida (Glovo, Deliveroo) e dos aplicativos de transporte (Uber, Bolt, Cabify). Apesar da singularidade de cada operação comercial, uma característica em comum sobressai em todas essas plataformas: a externalização do custo e do risco da atividade profissional para o trabalhador, que se submete a um contrato de adesão definido, unilateralmente, pela empresa detentora da tecnologia, sem qualquer possibilidade de negociação (Woodside et al., 2021).

Emerge, assim, um outro paradigma da relação de trabalho, distinto daquele consagrado na era do capitalismo industrial, no qual havia dois papéis claros e bem definidos, uma vez que, ao contrário das tradicionais figuras do empregado e do empregador, a plataformação tem como protagonista a personagem híbrida do empreendedor-proletário, o trabalhador dependente que se considera empresário. mesmo sem ter empresa, empreendendo apenas sua força de trabalho. A clássica subordinação cede lugar ao "autogerenciamento heterodirigido" (Abilio, 2019).

A inexistência da presença física de um chefe (o algoritmo é um gestor invisível) contribui para o trabalhador não se perceber como empregado, distanciando-o da consciência de classe e afastando-o dos sindicatos. A aceitação do discurso do empreendedorismo é o primeiro passo para a desmobilização que enfraquece os movimentos coletivos de resistência (Antunes, 2018).

Esse novo modelo de produção ficou conhecido como *uberização*, em referência à empresa Uber Technologies, que revolucionou o mercado de transporte individual de passageiros ao criar um aplicativo que faz a conexão entre o cliente e o motorista, ajustando o preço à demanda. Devido ao sucesso econômico do empreendimento, o termo *uberização* passou a designar, genericamente, diversas espécies distintas de organização do trabalho por intermédio das plataformas digitais, não obstante a literatura acadêmica continue a preferir a expressão *plataformação* por ser mais representativa do conjunto de empresas de tecnologia que, conquanto tenham em comum a proposta da intermediação do trabalho por meio da gestão algorítmica, apresentam algumas diferenças operacionais entre si. Em outras palavras, nem toda plataforma digital segue o modelo da *uberização*, embora este seja o padrão predominante quando a prestação de serviços exige a presença física do trabalhador, por exemplo, no transporte de passageiros ou na entrega de comida por *delivery* (Costa, Soeiro, e Filho, 2022).

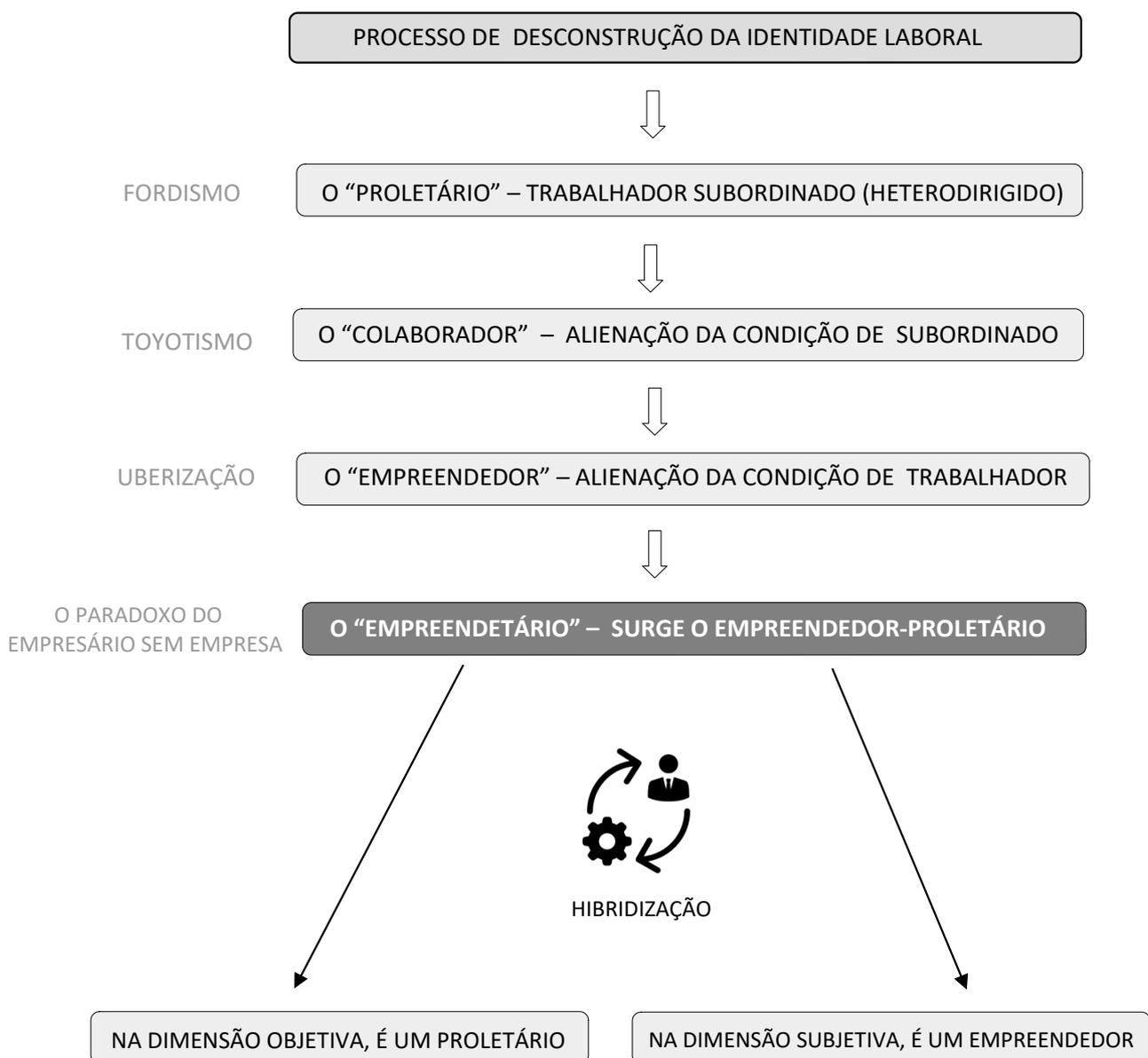
A relação de trabalho assume a aparência de uma prestação de serviços independente, executada de forma individualizada e autônoma (não subordinada), como se fosse organizada por conta própria, na medida em que as plataformas se negam a reconhecer a condição de empregado e afirmam que o trabalhador é o único responsável pelo autogerenciamento de sua atividade laboral, tendo ampla liberdade para organizar o seu cotidiano, haja vista que, em tese, poderia definir quando e onde vai trabalhar, de acordo com suas necessidades, além de assumir o risco do negócio, à semelhança de um microempresário individual (Areosa, 2021).

Contudo, essa aparência nem sempre corresponde à realidade porque, amiúde, mesmo não tendo contato pessoal com um chefe, o trabalhador se limita a cumprir as ordens definidas pela empresas de tecnologia, caracterizando a chamada subordinação estrutural ou reticular. Diferencia-se da economia do compartilhamento (*sharing economy*) porque, no modelo que se convencionou chamar de uberização, a prestação de serviços é gerenciada por meio de um algoritmo que faz a conexão entre o trabalhador (a oferta) e o consumidor final (a demanda), estabelecendo as condições em que o trabalho será executado, incluindo a forma de remuneração, o direcionamento da tarefa e o sistema de avaliação (Schmidt, 2017).

Esse trabalhador plataformizado vive em um limbo profissional, às margens da legislação trabalhista e no subterrâneo do mercado formal, perdido entre o trabalho subordinado com o qual não mais se identifica e o trabalho autogerenciado que ainda não se tornou realidade, como se houvesse um abismo intransponível entre o que ele gostaria de ser ou entre o que ele acredita ser (um empreendedor independente) e o que ele verdadeiramente continua sendo: um operário heterodirigido, cuja atividade é organizada e controlada pela plataforma digital, por meio da gestão algorítmica. Surge, então, uma nova categoria de trabalhadores alienados da consciência de classe por terem sido convencidos a não se identificarem como empregados ao mesmo tempo em que também não reúnem as condições mínimas para se assumirem como empresários, elevando o conceito de flexibilização ao seu ponto culminante. Eles constituem um grupo peculiar dentro do proletariado (o "*cybertariat*"), formado por operários que, a despeito de permanecerem em uma condição social subalterna, não se veem como trabalhadores assalariados nem se identificam com a classe trabalhadora (Huws, 2003).

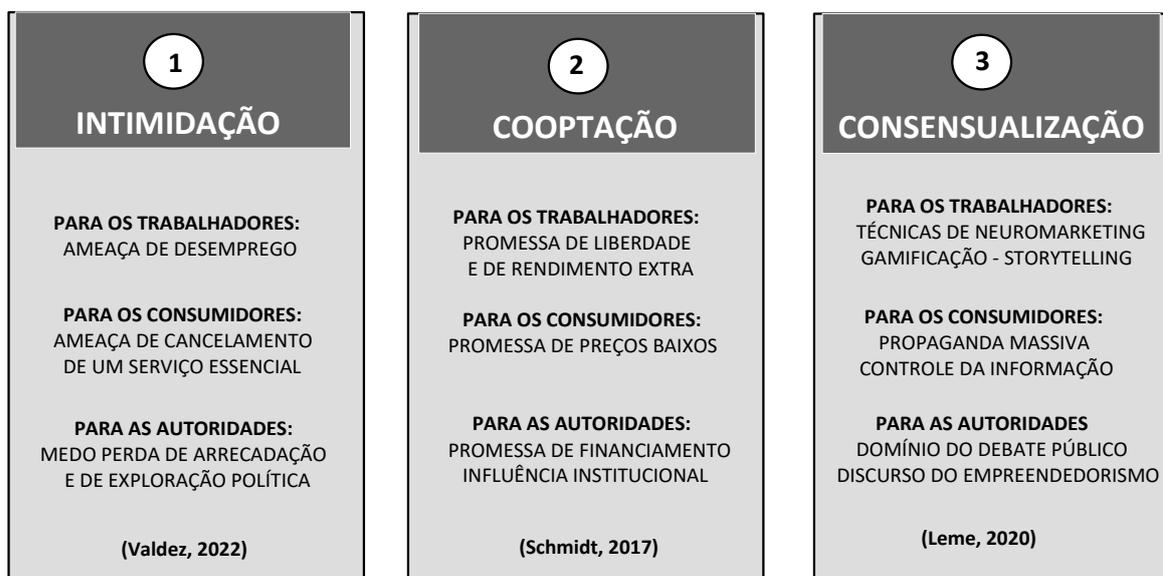
O arranjo produtivo da uberização maximiza e extrapola a lógica histórica da “mais valia”, termo elaborado por Marx para se referir ao fato do empresário se apropriar da diferença entre o valor final do bem econômico produzido (o preço de venda ou da alienação) e a soma do custo dos meios de produção com o custo da retribuição do trabalho (o salário). Afinal, no trabalho uberizado, a empresa não apenas fica com o lucro em si, tal como ocorre nas demais formas de organização da atividade econômica, mas também repassa o custo dos meios de produção para o trabalhador, o qual nem mesmo tem um salário ou uma retribuição fixa caso fique impossibilitado de trabalhar. Em outras palavras, o trabalhador arca com o custo e com o risco. A plataforma arrecada o lucro sem assumir o risco (Antunes, 2020). Porém, a consequência mais deletéria consiste na desconstrução da identidade laboral.

A uberização criou a figura paradoxal do "autônomo subordinado" (Abilio, 2019) ou, em outras palavras, o trabalhador por conta de outrem que se identifica como um profissional por conta própria ou, ainda, como um empresário. É o que podemos chamar de "empreendetário" (neologismo para designar o empreendedor-proletário), aquele trabalhador heterodirigido que, na prática, na dimensão objetiva, continua laborando como um autêntico empregado, cumprindo as ordens que lhe são dirigidas pelo algoritmo da plataforma digital, enquanto, na sua dimensão subjetiva, considera-se como um empreendedor, ainda que empreenda apenas sua força de trabalho, sem controlar os meios de produção. A desconstrução da identidade laboral segue um processo de captura progressiva da subjetividade do trabalhador, a saber:



Independentemente da percepção individual, na dimensão objetiva, os algoritmos sob o controle das plataformas digitais de trabalho estabelecem, de modo unilateral, todos os parâmetros segundo os quais o serviço contratado deverá ser prestado, bem como o valor da remuneração e os critérios de avaliação pelo cliente, transferindo, porém, para o trabalhador a responsabilidade de providenciar os instrumentos de trabalho. Por exemplo, é o motorista do aplicativo que deve comprar ou alugar o carro que conduzirá os passageiros; o veículo não pertence ao Uber ou ao Bolt, mas sim ao condutor. De igual maneira, é o montador da TaskRabbit que deve fornecer as ferramentas necessárias para a montagem dos móveis ou os reparos, assim como é o estafeta ou o entregador da Glovo que deve dispor de uma bicicleta ou de um motociclo, recaindo sobre o trabalhador todo o risco da atividade profissional.

A questão essencial que se impõe é saber porque parcela expressiva desses trabalhadores, mesmo se queixando das condições de trabalho nas plataformas digitais, não se identifica como empregado nem deseja ser reconhecido como tal, assumindo o discurso hegemônico do empreendedorismo e incorporando a condição de autônomo/independente. Trata-se de um fenômeno complexo e multifatorial, que não comporta uma resposta simplista por apresentar diversas causas concorrentes, sejam de natureza cultural, social ou econômica. Entretanto, uma das explicações mais convincentes reside na eficácia das estratégias de fabricação do consentimento (Chomsky et al., 1988) adotadas pelas empresas que procuram influenciar o debate público em favor da plataformação. A fabricação do consentimento - *manufacturing consent* - assenta-se em três pilares: a) a intimidação (a estratégia do medo); b) a cooptação (a estratégia da sedução) e c) a consensualização (a estratégia do condicionamento).



A estratégia da intimidação recorre ao medo como instrumento de controle, disparando gatilhos psicológicos que despertam a sensação de insegurança nos interlocutores, de modo a reforçar o sentimento de dependência da plataforma. Os trabalhadores são lembrados da ameaça do desemprego e da perda da fonte de sustento que garante a sua sobrevivência, principalmente em contextos de retração econômica. Os consumidores, por sua vez, são alertados de que, em caso de uma regulamentação restritiva, a plataforma pode encerrar suas atividades e privá-los de um serviço que se tornou essencial. A plataforma exerce, assim, a influência decorrente do seu "poder infraestrutural", ao prover um serviço imprescindível. Por fim, as autoridades públicas são confrontadas com o risco de perda de arrecadação, de exploração política e de um controverso e oneroso processo de judicialização (Valdez, 2022).

A estratégia da cooptação procura seduzir e convencer trabalhadores e consumidores de que o arranjo produtivo do capitalismo da plataforma seria mais benéfico para todos, sem distinção, ocultando ou subestimando os problemas e sobrevalorizando as vantagens. Aos trabalhadores promete-se liberdade e autonomia de organizar o próprio trabalho, oferecendo-se uma alternativa de sobrevivência em momentos de crise ou uma possibilidade de fonte de renda para aqueles que têm dificuldade de entrar no mercado formal, seja pela idade, pela disponibilidade ou pela qualificação. Por sua vez, aos consumidores acena-se com preços menores e serviços melhores em virtude da maior concorrência. Enfatiza-se as virtudes do empreendedorismo em contraste com a desvalorização do trabalho subordinado, que passa a ser retratado como um demérito. Na estratégia da cooptação, a figura do empreendedor é exaltada, associada à prosperidade e à vida ativa, enquanto os proletários são vistos como sujeitos passivos, em uma condição subalterna e inferior. Assim, para alcançarem o reconhecimento social, os trabalhadores são estimulados a se identificarem como empresários ou, pelo menos, como prestadores de serviços independentes (Schmidt, 2017; Antunes, 2018).

A estratégia da consensualização tem por objetivo final reformular os consensos sociais através do controle da informação, tanto por meio da influência no noticiário quanto através da propaganda em larga escala na mídia tradicional e nas redes sociais, com uso intensivo de técnicas do neuromarketing e condicionamento cognitivo para direcionar a opinião pública de forma favorável ao modelo de negócios das plataformas, posicionando-se contra as tentativas de regulamentação, à semelhança da campanha em favor da *Proposition 22* na Califórnia, norma que voltou a definir trabalhadores de aplicativos como independentes (Leme, 2020).

Essas estratégias de fabricação do consentimento enfraquecem os laços de solidariedade e desestimulam o desenvolvimento da consciência de classe entre os trabalhadores, na medida em que reforçam a percepção de que seria meritório não se considerar um empregado, e sim se declarar um empresário de si mesmo, haja vista que o prestígio e o reconhecimento social são reservados para os empreendedores, que, nessa distopia, seriam os únicos responsáveis pelo crescimento da economia e pela geração da riqueza. É uma tentativa de legitimar o protoindividualismo exacerbado pela ideologia neoliberal do capitalismo pós-industrial. O resultado é a exploração laboral consentida, na qual o próprio trabalhador passa a defender os interesses do capital e se recusa a ser reconhecido como um proletário, o último estágio de um processo de precarização que almeja externalizar os custos das empresas (Antunes, 2020).

A primeira definição de precariedade remonta ao magistério de Bourdieu (1963), ao mencionar o termo francês “*précarité*”, em sua pesquisa de 1960, sobre as condições degradantes da classe trabalhadora na Argélia, até então uma colônia francesa. Nessa concepção inicial, precariedade estava associada ao colonialismo e a uma condição subalterna dos trabalhadores argelinos em relação ao proletariado francês. Posteriormente, a partir dos anos 1970, o termo precarização passou a ser utilizado nas investigações sociológicas para se referir àqueles trabalhadores que, mesmo tendo uma ocupação habitual, não ganhavam o suficiente para afastar a família da situação de pobreza, sobrevivendo em uma condição de fragilidade econômica e vulnerabilidade social permanente, sem a garantia do mínimo de subsistência (Sá, 2010). O significado mudou, mas o sentido continuou sendo depreciativo, estando umbilicalmente associado a um estado de pauperismo crônico e de longa duração.

Na sequência, o conceito original foi ampliado e o termo precariedade deixou de ser sinônimo apenas de pobreza e passou a ser relacionado ao trabalho temporário, intermitente ou sem o estatuto jurídico de um contrato formal, ficando excluído da proteção da legislação trabalhista, sem padrões mínimos de remuneração, limites de horário ou garantia de emprego. Nessa perspectiva, precariedade se correlaciona com imprevisibilidade e insegurança. Esta conotação mais ampla decorre de uma interpretação enraizada na abordagem da sociedade de risco, definida por Beck (2003) como sendo aquela na qual os indivíduos compartilham um "sentimento de vulnerabilidade" constante. No mesmo diapasão Castel (2009) fala sobre o “*montée des incertitudes*” ao descrever uma realidade social conflituosa, dominada pela falta de estabilidade nas relações laborais e pela incapacidade de criar confiança entre os cidadãos.

De acordo com Castel (2013), o novo contrato social constituído entre os anos 1945 a 1970, na sequência da segunda guerra mundial, pavimentou o caminho para uma “sociedade salarial”, na qual o regime de salariado se tornou referência de emancipação para a classe trabalhadora e a porta de entrada para o exercício dos direitos da cidadania. Essa sociedade salarial também estava alicerçada em outro pilar de sustentação: o Estado-Providência.

Contudo, nas últimas décadas do século XX, sobretudo a partir da crise econômica dos anos 1970, essa sociedade salarial foi sendo, gradativamente, desconstruída e substituída por um pensamento neoliberal que enfatizava o livre mercado e reduzia a proteção social dos trabalhadores. Houve uma multiplicação de indivíduos desalentados que ocupam uma posição de “supranumerários”, “inempregáveis” ou submetidos a um trabalho precário. São considerados cidadãos de segunda classe, “inúteis para o mundo”, e essa “inutilidade social” os desqualifica no plano cívico porque eles estão condenados a “escolher entre a resignação submissa e o extravasamento da violência esporádica, a raiva”, resultando no isolamento e na “desfiliação” (Castel, 2013). No capitalismo informacional que ganhou escala na virada do milênio, a precariedade laboral foi amplificada através do modelo da plataformação, que, mesmo sem garantir nenhuma proteção social, acaba tendo a função de absorver uma parte desses supranumerários ou desempregados, que não mais encontravam espaço no mercado formal de trabalho, diminuindo, de forma artificial, as taxas de desemprego (Abilio, 2020).

Parte expressiva desses trabalhadores plataformação, sobretudo aqueles que estão na base da pirâmide, como, por exemplo, os estafetas e os entregadores de comida por delivery, integram a categoria que Standing (2011) chama de *precariado*. O precariado não se refere à classe média empobrecida nem a uma camada inferior da classe trabalhadora. Também não é sinônimo de lumpesinato. O precariado constitui um coletivo heterogêneo que abrange todos aqueles que, sendo descartáveis, veem-se privados dos seus direitos fundamentais, sem dispor do mínimo necessário para sua subsistência. O precariado distingue-se pela impermanência (não há uma fonte estável de trabalho), pela invisibilidade (não há reconhecimento social) e pela insegurança (não há garantia nem previsibilidade). O precariado carece de uma identidade profissional baseada no trabalho, não se reconhecendo nos outros trabalhadores, uma vez que, diante da degradação de sua condição social, a atividade laboral passa a ser vista apenas como uma forma de sobrevivência diária, sem um propósito de longo prazo ou um sentido coletivo, afastando qualquer vínculo com o movimento sindical (Standing, 2011).

A precarização subjetiva se manifesta com maior intensidade no trabalho plataformizado em virtude do fenômeno da desantropomorfização, que eleva a reificação do trabalhador ao paroxismo, suprimindo os atributos humanos que lhe são inerentes (Antunes, 2023). Na obra seminal *História e Consciência de Classe*, Lukács (2012) introduz o conceito de reificação, desenvolvendo o conceito marxista de "fetichismo da mercadoria", segundo o qual, no sistema capitalista, os produtos do trabalho humano assumem um caráter de mercadorias com valor intrínseco, ocultando as relações sociais de produção que lhes dão origem. A reificação ("verdinglichung") refere-se ao processo pelo qual relações sociais e características humanas são transformadas em coisas, em um produto inanimado, ou seja, são tratadas como objetos ou mercadorias com significado próprio. Este conceito, elaborado por Lukács, está enraizado na crítica marxista à alienação no capitalismo, como se extrai das próprias palavras de Marx:

"Uma mercadoria, portanto, é algo misterioso simplesmente porque nela o caráter social do trabalho dos homens aparece a eles como uma característica objetiva estampada no produto deste trabalho; porque a relação dos produtores com a soma total de seu próprio trabalho é apresentada a eles como uma relação social que existe não entre eles, mas entre os produtos de seu trabalho (...). A existência das coisas enquanto mercadorias, e a relação de valor entre os produtos de trabalho que os marca como mercadorias, não têm absolutamente conexão alguma com suas propriedades físicas e com as relações materiais que daí se originam... É uma relação social definida entre os homens que assume, a seus olhos, a forma fantasmagórica de uma relação entre coisas. (...) A isto dou o nome de fetichismo que adere aos produtos do trabalho, tão logo eles são produzidos como mercadorias" (Marx, 1985).

Antunes (2023), extrapolando os conceitos de Marx e de Lukács, afirma que o modelo das plataformas digitais potencializa esses efeitos da desantropomorfização e da reificação, "uma vez que nele se acentua expressivamente a tendência de eliminação (e/ou sujeição) de novos contingentes de trabalho vivo e de sua substituição (e/ou subordinação) pelo trabalho morto", resultando não apenas em uma redução quantitativa, mas também e, sobretudo, em uma depreciação qualitativa do trabalho humano e, por extensão, na desvalorização da pessoa do trabalhador, um processo acelerado de desumanização que afeta sua autoimagem. Daí a razão de muitos preferirem não se identificar como trabalhador, e sim como "empreendedor", na expectativa de que, assim, possam voltar a ter visibilidade e reconhecimento social.

A PLATAFORMIZAÇÃO ENFRAQUECE O SINDICALISMO ?

TRANSFORMAÇÕES NO MODELO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA



1.3. A Abordagem dos Recursos de Poder ("Power Resources Approach")

Diante da crise do sindicalismo contemporâneo, fenômeno multifatorial cujas principais causas foram diagnosticadas nas páginas anteriores, veem se destacando, no campo das relações industriais, as abordagens que desafiam o discurso pessimista de um declínio irreversível do trabalho organizado, centrando-se, em vez disso, no estudo de iniciativas de revitalização inovadoras, com a implementação estratégica dos recursos de poder (Murray, 2017).

O enfoque desta proposição transcende ao enquadramento institucional das relações laborais ou ao impacto das tendências recentes do mercado de trabalho, como a globalização e a plataformização, priorizando o escrutínio das escolhas estratégicas que demonstram potencial para responder aos novos desafios do sindicalismo em contextos de permanente mudança. Nesse debate sobre as alternativas de renovação sindical, destaca-se, em especial, a abordagem dos recursos de poder. O silogismo da *Power Resources Approach* (PRA) assenta-se na premissa de que o trabalho organizado pode defender com êxito os seus interesses através da mobilização coletiva de recursos de poder, de modo a contrabalancear o desequilíbrio decorrente da assimetria na relação dialética com o capital. Esta concepção influenciou a forma como os acadêmicos estão a lidar com a questão da revitalização sindical e dos conflitos laborais, uma vez que estudos de diferentes regiões do mundo examinaram a renovação sindical como um processo de utilização dos recursos de poder existentes, ao mesmo tempo que tentam desenvolver novas capacidades (Lehndorff, Dribbusch e Schulten, 2017).

Wright (2000) e Silver (2003) identificaram, inicialmente, dois poderes principais - o poder estrutural, enquanto capacidade de interferir na produção em decorrência da posição do trabalho no sistema econômico, e o poder associativo, traduzido na capacidade de formar associações colectivas políticas ou sindicais. Na década seguinte, os acadêmicos acrescentaram inovações conceptuais a esta abordagem, examinando a capacidade de influência dos sindicatos na formatação das instituições, argumentando que os sindicatos podem empregar recursos de poder institucional para interferir na promulgação de normas jurídicas sobre direitos laborais e nos procedimentos de diálogo, negociação coletiva ou concertação social. Conquanto um poder fortaleça o outro, os sindicatos podem contar com o poder institucional mesmo quando o poder estrutural e o associativo estiverem enfraquecidos, razão pela qual se considerou se tratar de uma terceira espécie de recurso estratégico, que pode vir a ser mobilizado de forma independente ou complementar (Dörre, Holst e Nachtwey, 2009; Schmalz e Dörre, 2017).

Entretanto, os investigadores identificaram um quarto recurso estratégico igualmente relevante - o poder societal - que corresponde à capacidade de o sindicato formar alianças e parcerias que viabilizem a cooperação com outros movimentos de trabalhadores e organizações da sociedade civil. Além disso, nesse recurso de poder também se incorpora o apoio da sociedade às reivindicações sindicais, de modo a reverberar o projeto político do sindicato, o que pressupõe a abertura para a construção de sinergias transversais (Schmalz e Thiel, 2017).

A relação entre esses quatro recursos de poder é complexa, e não deve ser entendida como uma simples adição ou multiplicação. Por conseguinte, o que importa não é tanto a extensão ou a amplitude dos recursos de poder, mas sim a forma com os sindicatos utilizam e combinam esses recursos dentro da sua estratégia organizacional. Em outras palavras, a análise qualitativa é tão ou mais importante do que a quantitativa. Assim, o conceito de "poder" utilizado na PRA é entendido como a capacidade de fazer algo (poder para) e não como a capacidade de determinar as regras do jogo (poder sobre). Essa distinção tem duas implicações práticas que devem ser devidamente ponderadas. Em primeiro lugar, o PRA deve ser entendido como um conceito relacional, uma vez que os empregadores também são capazes de mobilizar recursos de poder para desorganizar ou forçar um acordo com o trabalho organizado. Em segundo lugar, a principal preocupação da abordagem dos recursos de poder não é analisar cada uma dessas potencialidades de forma isolada, mas, antes, compreender a capacidade dos trabalhadores assalariados para fazerem valer os seus interesses em um determinado contexto, a fim de reequilibrar a relação desigual entre capital e trabalho (Schmalz, Ludwig e Webster, 2018).

Em resumo, de acordo com a abordagem conhecida como "Power Resources Approach - PRA", podemos concluir que a capacidade de influência, representação e mobilização do trabalho organizado depende da intensidade e, sobretudo, da qualidade com que são exercidas as quatro principais espécies de poder sindical: estrutural, associativo, institucional e social (ou societal). Entretanto, é evidente que o sindicato, ao desenvolver as suas estratégias, enfrenta a resistência de outros interlocutores que também são detentores de recursos de poder, nomeadamente o capital e o Estado. Na maioria dos casos, o sucesso na mobilização coletiva dos recursos do poder sindical somente vem depois de um longo processo de tentativa e erro e, muitas vezes, em resposta ao contrapoder dos grupos dominantes. É um processo dinâmico e dialético, que compreende momentos de avanço e outros de retrocesso, de modo que, mais relevante do que a velocidade, o que importa é estar na direção correta e ter disposição para corrigir o rumo quando o itinerário inicialmente traçado se revelar contraproducente.

A implementação estratégica da abordagem dos recursos de poder se torna ainda mais relevante no contexto disruptivo do trabalho intermediado por plataformas digitais, tendo em vista que as antigas formas de mobilização dos trabalhadores não mais se coadunam com essa nova realidade das relações laborais da era da uberização. Os sindicatos poderão lograr resultados mais significativos se, ao invés de adotarem medidas isoladas, conseguirem conjugar, de forma coordenada, o exercício dos diversos recursos de poder, por exemplo, o poder estrutural, organizando paralisações que afetem a produção das plataformas, o poder institucional, influenciando na promulgação de normas que assegurem a regulação adequada do contrato de trabalho, o poder associativo, promovendo campanhas específicas para aumentar a filiação entre os trabalhadores plataformizados, o poder societal, desenvolvendo a capacidade de coligação, para se articular com a sociedade civil, e o poder discursivo, contribuindo para a formatação do debate público (Vandaele, 2021; Miranda Filho, 2023).

"POWER RESOURCES APPROACH" (PRA) ABORDAGEM DOS RECURSOS DE PODER				
	PODER ESTRUTURAL	PODER ASSOCIATIVO	PODER INSTITUCIONAL	PODER SOCIETAL
APLICADO NA FORMA DE	Interrupção do ciclo de valorização do capital	Formação de Associação de Trabalhadores	Direitos Estabelecidos	Alianças estratégicas com outras associações e interlocutores sociais
AO NÍVEL LOCAL ABRANGÊNCIA: LOCAL DE TRABALHO	Mobilização de Trabalhadores Suspensão da Produção na Empresa ou na Seção	Grupos de base Conselhos de Trabalhadores Delegados Sindicais	Regulamentos Internos da Empresa Acordos de Empresa Contratos de Trabalho	O Poder Discursivo e o Poder de Coligação são, por natureza, transversais Aplicam-se ao nível local, setorial e nacional.
AO NÍVEL SETORIAL ABRANGÊNCIA: SEGMENTO ECONÔMICO	Greves Econômicas	Sindicatos Associações Profissionais	Negociação Coletiva Acordos Setoriais Contratos Coletivos	
AO NÍVEL NACIONAL ABRANGÊNCIA: SOCIEDADE	Greves Políticas	Partidos Políticos Movimentos Sociais Grupos de Defesa dos Direitos Humanos	Direito Constitucional Legislação Trabalhista, e Legislação Social	

Referência: Schmalz, Ludwig, e Webster (2018).

1.4. A Teoria da Mobilização e os Pressupostos da Ação Coletiva

Na sequência do desenvolvimento teórico, uma vez assentadas as premissas da abordagem dos recursos de poder, passaremos à análise da Teoria da Mobilização (Kelly, 1998), a fim de entendermos o processo que leva os sentimentos individuais de injustiça a serem compartilhados por um grupo de trabalhadores a ponto de justificar a decisão por uma ação coletiva com todos os custos e os riscos que lhe são inerentes, com especial destaque para o papel exercido pela liderança. Esse enquadramento busca encontrar respostas para as seguintes perguntas: O que leva as pessoas a se organizarem coletivamente e se mobilizarem por suas demandas? Por que os trabalhadores formam sindicatos e realizam greves?

Para responder a essas indagações, Kelly (1998) desenvolve a teoria da mobilização em duas perspectivas distintas. Primeiro, em uma abordagem macro, a preocupação é com a “estrutura de oportunidades políticas”, ou seja, o foco se concentra nas condições objetivas externas ao sistema de relações industriais que podem facilitar ou dificultar que grupos de trabalhadores decidam entrar em mobilização, lembrando-se, como exemplo, a repressão sofrida pelos sindicatos britânicos e norte-americanos durante os governos de Margareth Thatcher (1979/1990) e Ronald Reagan (1981/1989), que adotaram uma ideologia neoliberal abertamente antissindical. O autor descreve, nessa abordagem macro, algumas evidências empíricas que sugerem o estabelecimento de uma correlação entre o fortalecimento ou o enfraquecimento dos sindicatos e as tendências ascendentes e descendentes da economia mundial: os chamados ciclos econômicos do capitalismo (as ondas longas de Kondrotieff).

Na sequência, em um segundo momento, ao passar para a abordagem microssistêmica, Kelly (1998) examina a influência das crenças compartilhadas entre os indivíduos na decisão individual de participar de uma ação coletiva ou de se filiar a uma entidade sindical. Esse conjunto de valores e de percepções permeia o processo de “enquadramento da ação coletiva”, que passa por diferentes estágios: a constituição de interesse, a mobilização, a organização e a ação propriamente dita. No âmbito temático dessa dissertação, interessa-nos, em particular, o enquadramento da ação coletiva no plano microssistêmico, com destaque para os elementos que levam um trabalhador a demonstrar interesse na ação coletiva. O processo de constituição do interesse se divide em duas etapas. O primeiro que transita da insatisfação pessoal para um sentimento individual de injustiça e o segundo que faz com que essa percepção solitária de injustiça seja compartilhada por um conjunto de pessoas, resultando no interesse coletivo de mobilização ou de resistência (Holgate, Simms e Tapia, 2018).

De acordo com a Teoria da Mobilização desenvolvida por Kelly, o descontentamento com a suposta violação de um direito é uma condição necessária para a ação coletiva, mas não suficiente. A ação coletiva também depende da convicção de que uma situação fática, provocada pelo empregador ou por alguém sob suas ordens, é errada, injusta e ilegítima, e que, portanto, deve ser mudada ou compensada. Em outras palavras, não basta a mera insatisfação com uma determinada medida, sendo necessário que os trabalhadores percebam que essa medida não tem legitimidade nem uma justificativa plausível (Kirk, 2018).

Contudo, são necessários, ainda, outros dois componentes para que os indivíduos decidam oferecer resistência por meio de uma mobilização coletiva. Além de se sentirem lesados por uma condição injusta e ilegítima, os trabalhadores também precisam estar convencidos de terem direito sobre as suas demandas, ou seja, precisam ter a firme convicção da procedência de sua reivindicação. Por fim, os trabalhadores também devem alimentar uma esperança ou uma expectativa razoável de que existe alguma chance de alterar aquela condição desfavorável, ou seja, a percepção de que vale a pena manifestarem seu inconformismo e que a mobilização pode lhes trazer um resultado positivo. Retomando os alicerces da Teoria dos Movimentos Sociais, Kelly (2018) observa que a transição da insatisfação pessoal para a indignação coletiva ocorre por meio dos vínculos identitários que criam uma relação de pertencimento, resultando na unificação dos sentidos individuais de injustiça, que passam a ser compartilhados pelos membros do grupo social que têm interesses específicos em comum. Não há necessidade do grupo ser uniforme ou homogêneo, bastando que a ilegitimidade da medida questionada possa ser percebida pela maioria dos indivíduos que integram aquele coletivo ou, pelo menos, por uma quantidade expressiva de membros, a ponto de influenciar os demais.

Outro pressuposto imprescindível do processo de constituição de interesse é a *atribuição da responsabilidade*, o que significa que o destinatário do protesto deve ser identificado como o responsável pela injustiça. Os trabalhadores devem acreditar que a culpa por uma situação injusta pode ser atribuída ao patrão ou a algum superior hierárquico que fale em seu nome. Se a responsabilidade for imputada a terceiros ou identificada em fatores externos incontroláveis, como eventos naturais ou abstratos (a pandemia ou as flutuações cíclicas do mercado, por exemplo), há uma menor probabilidade de que ela resulte em ações coletivas concretas. É necessário que exista um responsável específico bem definido e facilmente identificável, um agente em quem os indivíduos depositem a responsabilidade pela injustiça contra a qual se manifestam e que seja capaz de atender às demandas (Kelly, 1998).

Entre o momento da constituição do interesse e a decisão pela ação coletiva existe um intervalo de ponderação no qual o trabalhador faz o cálculo do custo-benefício. Indivíduos interessados em se mobilizar por uma demanda calculam, antecipadamente, os riscos e as vantagens de se engajarem em uma mobilização a partir da avaliação de três critérios. Primeiro, avaliam a expectativa de sucesso ou de retorno da iniciativa, incluindo o número de pessoas que se envolverão e a probabilidade da ação ser bem sucedida. Segundo, existe uma estimativa da aceitação social, considerando as pressões exercidas contra a adesão em seu círculo de relacionamentos, inclusive no âmbito familiar. E, por derradeiro, mas não menos importante, há um juízo de oportunidade, um balanço sobre as possíveis perdas em contraste com as prováveis recompensas, oportunidade na qual o indivíduo avalia as eventuais consequências, ponderando o que pode ganhar ou perder do ponto de vista pessoal (Kirk, 2018).

Entretanto, a explicação de um fenômeno coletivo com base na soma de decisões individuais parece ser parcial e incompleta. Na maioria das vezes, o cálculo realizado pelos indivíduos pressupõe a existência de uma convocação prévia por parte de outros trabalhadores que exercem um papel de liderança. Ao menos em relação aos líderes e aos “madrugadores”, é possível afirmar que a conduta não é decidida somente com base em interesses pessoais, existindo indivíduos que apresentam uma identidade solidária, que pautam suas decisões de modo a refletir os interesses da comunidade em que estão inseridos. Daí ser necessário discutir o papel fundamental da liderança no processo de constituição de interesse, na mobilização, na organização do grupo e na definição da forma de agir. Esses agentes mobilizadores têm um papel fundamental na inicialização e no desenvolvimento das ações coletivas, funcionando como uma espécie de motor para impulsionar os demais membros do grupo (Darlington, 2018)

Kelly (2018) afirma que os líderes e ativistas desempenham três funções proeminentes na mobilização dos trabalhadores. A primeira é promover a coesão e a identidade do grupo, desencorajando eventuais comportamentos individualistas (*free-riders*) que poderiam levar alguns membros a sacrificarem o interesse comum em troca de um suposto benefício pessoal imediato. Em segundo lugar, os líderes são responsáveis por convencerem os trabalhadores da necessidade e das vantagens de aderirem a uma ação coletiva. Esse processo de persuasão tem uma importância central para servir de contraponto aos cálculos intuitivos que os indivíduos fazem sobre os possíveis custos dessa iniciativa. Por fim, em um terceiro momento, os líderes e os ativistas sindicais terão a incumbência de defender a ação coletiva dos argumentos desmobilizadores dos seus oponentes, a fim de contornar as medidas de dissuasão.

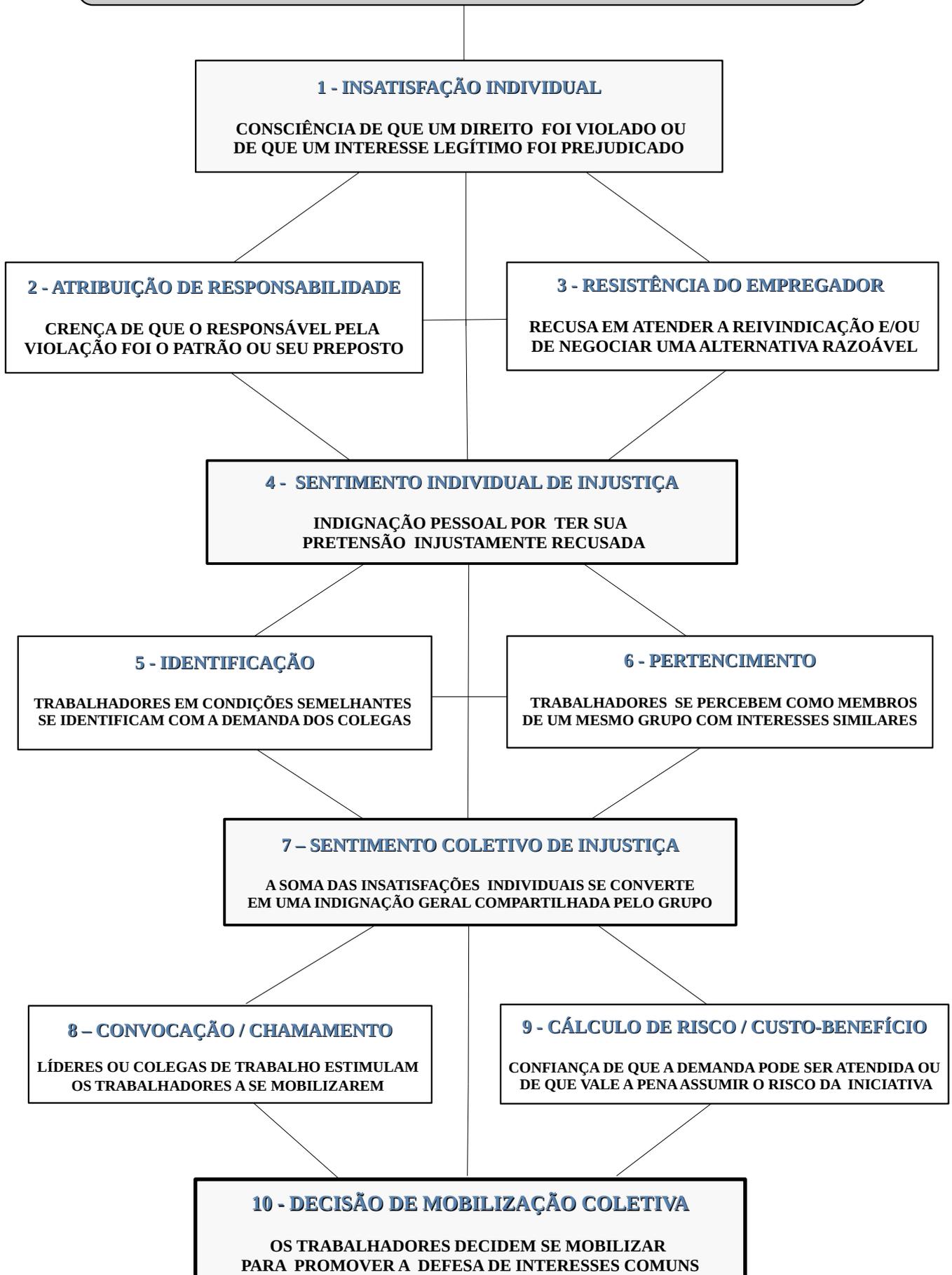
Em obra subsequente, Frege e Kelly (2003) deram um passo adiante e analisaram, com maior percuciência, a influência das escolhas estratégicas dos sindicatos no desenvolvimento das mobilizações coletivas. Os autores detectaram, a partir de uma ampla revisão da literatura no campo de relações industriais, quatro principais determinantes que poderiam condicionar a escolha estratégica dos sindicatos: (a) as escolhas estratégicas do Estado e do Governo em exercício - o poder político constituído; (b) as escolhas estratégicas dos empregadores - o poder econômico antagônico; (c) a estrutura institucional - conjunto de instituições que regulam as relações industriais e (d) a identidade sindical - a orientação ideológica da associação.

Embora considerem que o estudo das estratégias dos empregadores e do Estado, bem como a compreensão do contexto institucional, são fatores importantes para se entender as escolhas estratégicas assumidas pelos sindicatos, Frege e Kelly (2003) afirmam que, isoladamente, essas são respostas simplistas e imperfeitas, não sendo suficientes para uma análise consistente. Diante da insuficiência das explicações anteriores, os autores procuraram vislumbrar um caminho alternativo que dê conta da complexidade do fenômeno estudado. Em primeiro lugar, ao invés de compreender estas teorias como hipóteses excludentes, eles buscaram aprofundar as relações de interdependência, estudando a forma como uma variável interage com a outra.

Além disso, Frege e Kelly (2003) acrescentaram outras dimensões importantes na equação, conferindo especial atenção ao enquadramento da ação coletiva (*framing*), com destaque para a heurística da constituição do interesse. Em arremate, concluíram que limitar a abordagem somente ao exame das variáveis estruturais seria uma perspectiva redutora e insuficiente para o entendimento da política sindical, sendo necessário introduzir aspectos microssistêmicos, em especial o desenvolvimento do processo cognitivo que faz com que um sentimento subjetivo de injustiça se converta em uma realidade objetiva de mobilização dos trabalhadores.

No próximo capítulo, examinaremos, a partir de exemplos concretos, de que maneira essas lições extraídas do enquadramento fornecido pela Teoria da Mobilização podem ser aplicadas, de forma prática, no contexto desafiador das plataformas digitais de trabalho, analisando experiências recentes de revitalização sindical que se propuseram a defender os interesses específicos dos trabalhadores plataformizados e a estruturar novas formas de organização coletiva, com especial atenção para o estudo dos casos dos estafetas e dos motoristas de TVDE.

A TEORIA DA MOBILIZAÇÃO E O PROCESSO DE CONSTITUIÇÃO DE INTERESSE NA AÇÃO COLETIVA – (KELLY, 1998; 2018)



1.5. Experiências de Organização Coletiva dos Trabalhadores Plataformizados

No contexto disruptivo da plataformização do trabalho, parecia ser altamente improvável o desenvolvimento da solidariedade intrínseca entre os *gig workers*, haja vista que a presunção lógica seria a de que atomização da atividade laboral e a alienação da condição de trabalhador resultariam na perda da identidade de classe e da consciência de pertencimento a uma categoria profissional, culminando com a desarticulação dos instrumentos de representação coletiva (Rani e Furrer, 2020). Todavia, enquanto muitos sindicatos tradicionais ainda estão tentando se adaptar a essa nova realidade, os próprios trabalhadores veem encontrando métodos alternativos de mobilização e buscando formas diferenciadas de associativismo para defender seus interesses nos inevitáveis conflitos que surgem da tensão dialética entre o capital e o trabalho, destacando-se, dentre outros inúmeros exemplos, a paralisação dos entregadores da Deliveroo na Inglaterra e na Bélgica (Osborne, 2016), os protestos dos *riders* repartidores da Foodora na Itália (Bardesono, 2016), o movimento paredista dos motociclistas no Brasil (Machado, 2020) e a greve de estafetas da Glovo e da Uber Eats em Portugal (Mateus, 2022).

Embora a *gig economy* pareça, à primeira vista, não se enquadrar nos limites dos padrões convencionais de negociação coletiva e de sindicalização, a experiência recente mostra que isso não constitui um obstáculo intransponível para o surgimento de compromissos solidários e de ações coletivas entre os trabalhadores, havendo espaço, inclusive, para que os próprios sindicatos tradicionais venham a promover formas mais sofisticadas de organização e de representação desse coletivo que se encontra excluído do mercado formal. Os exemplos acima mencionados, ainda que referidos somente à guisa de ilustração, demonstram que, mesmo em um cenário de fragmentação do trabalho e em um contexto avesso ao sindicalismo histórico, estando os trabalhadores distantes e sem contacto físico uns com os outros, continua sendo possível despertar o sentimento de solidariedade e produzir engajamento coletivo na defesa de interesses comuns quando se consegue estabelecer uma comunicação dialógica com empatia e criatividade (Tassinari e Maccarrone, 2020). O protagonismo assumido pelo capitalismo informacional, potencializado pela revolução tecnológica digital, ao mesmo tempo em que acrescentou novos desafios para a atuação do movimento sindical, também propiciou a oportunidade para o desenvolvimento de outros formatos de associação da classe trabalhadora, que, por serem mais horizontais e menos hierarquizados, apresentam maior capacidade de adaptação às demandas dos profissionais plataformizados, como é o caso das "cooperativismo de plataforma" (Scholz e Schneider, 2016) e dos "coletivos de entregadores" (Vandaele, 2021).

Em paralelo, alguns sindicatos históricos também veem buscando usar a tecnologia para renovar seus quadros associativos a fim de expandir o âmbito da sua representação e alcançar os trabalhadores plataformizados, destacando-se o caso do britânico *Independent Workers Union of Great Britain* (IWGB), uma entidade sindical que pretende reunir tanto os prestadores de serviços classificados como independentes ou por conta própria quanto aqueles que são considerados como "workers" (categoria intermediária que, no Reino Unido, identifica trabalhadores que não se enquadram como "employee" nem como "self-employed"). Embora a origem do movimento tenha sido espontânea, a IWGB ajudou a organizar a greve dos entregadores da Deliveroo em Londres, auxiliando na construção de um acordo com preços mínimos por cada serviço e passou a atrair trabalhadores de outras plataformas (Joyce, Stuart e Forde, 2023; Woodcock e Cant, 2022).

Na Dinamarca, a partir de agosto de 2018, os trabalhadores da Hilfr.dk, uma plataforma *online* que oferece serviços de limpeza em residências, passaram a se beneficiar de garantias estabelecidas em um acordo coletivo que afirma estar “elevando o padrão para a economia gig e mostrando como todos podemos nos beneficiar de novas tecnologias sem prejudicar os direitos trabalhistas e as condições de trabalho”. Thorkild Holmboe-Hay, o dirigente sindical que comandou o processo de negociação pela *United Federation of Danish Workers*, disse “com este acordo, os trabalhadores de limpeza domésticos da Hilfr, que antes trabalhavam por conta própria, tornam-se empregados e, portanto, são protegidos pela legislação trabalhista nacional e da União Europeia”. A Federação Unida dos Trabalhadores Dinamarqueses (3F) conta com cerca de 278.000 membros dinamarqueses e mais de 48.000 associados imigrantes de outros países trabalhando na Dinamarca. (Hale, 2018).

Na Espanha, milhares de repartidores de Madri e Barcelona realizaram manifestações espontâneas para conseguir melhores remunerações. Esses protestos foram organizados pelos trabalhadores, nas redes sociais, sem a participação inicial de sindicatos ou das associações profissionais. Em resposta ao movimento paredista, a Glovo concordou em reunir-se com os administradores da conta do grupo no Instagram, que ajudaram a divulgar o movimento, chegando a um acordo para retirar os multiplicadores de tarifa negativa e a penalização por reconhecimento facial incorreto, que, por vezes, gerava episódios de discriminação étnica. A *Unión General de Trabajadores* (UGT) concedeu apoio logístico e jurídico aos manifestantes, aproveitando a oportunidade para se aproximar dos trabalhadores e criar canais de interlocução que, no futuro, poderão trazer novas sindicalizações (Forner, 2021).

Na Alemanha, o IG METALL (*Industriegewerkschaft Metall*), um influente sindicato que, inicialmente, foi organizado para representar os metalúrgicos, passou, gradativamente, a integrar outras categorias numerosas em sua base de representação, agregando, dentre outros, o Sindicato dos Têxteis e Vestuário (GTB) e a União da Madeira e do Plástico (GHK). Nas últimas duas décadas, também começou a se preocupar com a representação dos trabalhadores de plataformas digitais, adotando medidas para incluí-los no sistema de garantias trabalhistas.

A primeira iniciativa foi a criação do código de conduta para empresas de crowdsourcing, um conjunto de normas trabalhistas, de adesão voluntária, que têm por objetivo criar as bases para uma relação justa e equilibrada entre prestadores de serviços, clientes e crowdworkers. O código de conduta foi iniciado com o provedor de crowdtesting Testbirds e subscrito pelas plataformas Clickworker, content.de, Streetspotr, appJobber, ShopScout e BugFinders, servindo tanto para estabelecer uma proteção mínima para os trabalhadores quanto para preservar a reputação das empresas perante os consumidores com a garantia de "fair work". A lógica está em valorizar o patrimônio reputacional das empresas que, de forma espontânea, aderem ao código de conduta e, assim, adquirem um selo de responsabilidade social.

A segunda iniciativa foi a parceria com o *YouTubers Union*, um coletivo de criadores de conteúdo audiovisual com sede em Berlim. A aliança com o IG Metall empoderou esse coletivo independente para reivindicar ao YouTube e a outras plataformas semelhantes (Facebook, Flickr, Daily Motion, Twitch, Vevo, Vimeo) que melhorem a transparência em relação às regras de rentabilização e visualizações dos vídeos. O YouTubers Union e o IG Metall lançaram a campanha conjunta *FairTube* e apresentaram propostas para tornar mais transparentes as regras de publicidade, sugerindo critérios para melhorar a monetização.

A terceira iniciativa foi a campanha *FairCrowdWork*, um projeto conjunto da IG Metall, da Câmara Austríaca do Trabalho, da Confederação Sindical Austríaca e do sindicato sueco Unionen em associação com instituições europeias de pesquisa. O projeto criou um fórum de discussão e uma página na internet que permite classificar as condições de trabalho em diferentes plataformas *online*, de forma interativa e dinâmica, com base nas avaliações dos próprios trabalhadores. É uma forma de amplificar a voz dos profissionais que prestam os serviços e permitir que, assim como fazem os clientes das plataformas, os trabalhadores também possam emitir a sua opinião e avaliar as empresas. O projeto já conseguiu estabelecer um diálogo profícuo, dentre outras, com as plataformas Amazon Mechanical Turk, AppJobber, Clickworker, CrowdFlower, Testbirds e Upwork (Industriegewerkschaft Metall, 2022).

Na Bélgica, os protestos dos entregadores da Deliveroo criaram a oportunidade para que os sindicatos se posicionassem em defesa dos trabalhadores de plataformas e conquistassem novos associados, expandindo a base de representação. Até 2018, os entregadores podiam enviar suas faturas à Deliveroo pela Smart, uma operadora logística que atuava como intermediária no mercado de trabalho belga-holandês, assumindo a condição de empregadora substituta dos *freelancers*, com quem tinha negociado uma remuneração padronizada e o acesso à seguridade social. Porém, a Deliveroo decidiu encerrar sua colaboração com a Smart, forçando todos os seus entregadores a se tornarem independentes, reduzindo o pagamento. Os manifestantes arregimentaram simpatizantes pelas redes sociais e ocuparam os escritórios da Deliveroo em Bruxelas, com apoio do sindicato belga ACV (Cassauwers, 2021).

Merece destaque o relato de Martin Willems, da *United Freelancers*, uma associação ligada ao sindicato belga ACV: "Os canais tradicionais do nosso sindicato não funcionaram neste caso. A rotatividade dos entregadores é muito alta e, geralmente, estes trabalhadores são jovens inexperientes ou migrantes, que expressavam desconfiança em relação aos sindicatos" (Cassauwers, 2021). Willems observou que os entregadores da Deliveroo não tinha, sequer, a compreensão de que o sindicato poderia representá-los. Houve também o problema de estabelecer uma comunicação efetiva. Os entregadores não se reúnem em um só local de trabalho. Trata-se de um grupo com elevada mobilidade e que tende a se comunicar por meio de aplicativos de mensagens como o Whatsapp e o Telegram, ou por meio de contato informal na rua. No entanto, com o tempo, a *United Freelancers* e o sindicato ACV conseguiram se aproximar desses trabalhadores. Willems conta como ele próprio atravessou Bruxelas de bicicleta, carregando panfletos consigo, distribuindo-os sempre que via um estafeta. Outras vezes, os sindicalistas encomendavam grandes quantidades de pizza apenas para que pudessem falar com os entregadores. Simultaneamente, os sindicatos belgas começaram a oferecer apoio efetivo aos manifestantes, ajudando em ações judiciais contra a Deliveroo e estabelecendo contatos com outros movimentos sociais (Cassauwers, 2021).

A experiência belga é muito interessante para o desenvolvimento do estudo de caso proposto nesta dissertação porque, assim como ocorria nas ruas de Bruxelas, também há uma miríade de entregadores jovens e imigrantes em cidades como Lisboa, Porto e Braga que, embora se queixem das condições de trabalho nas plataformas de delivery, ainda não confiam nos sindicatos tradicionais, de modo que as estratégias de abordagem do sindicato belga *Algemeen Christelijk Vakverbond* e de sua associada *United Freelancers* podem servir de inspiração para a revitalização do sindicalismo português (Costa, Soeiro e Filho, 2022).

Em Portugal, no início de abril de 2022, milhares de trabalhadores da UberEats, Glovo, Bolt e Take Away protestaram, no Porto, contra as condições de trabalho oferecidas pelas plataformas de delivery. Fizeram paralisações e pediram a atualização dos valores pagos por quilômetro, taxa de serviço noturno, seguro de saúde e um salário mínimo garantido de 800 euros. Mesmo sem os entregadores serem reconhecidos como empregados da plataforma, o protesto contou com o apoio institucional do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, associado à CGTP (Mateus, 2022).

Em fevereiro de 2024, os estafetas que trabalham por meio das plataformas digitais Uber Eats, Bolt e Glovo, nas regiões de Lisboa, Porto, Braga, Coimbra e Sintra, voltaram a promover paralisações na atividade de entregas de refeições nos horários de maior demanda, reivindicando aumento das tarifas, o “fim de corridas duplicadas ou triplicadas por um euro”, o “fim de aprovação de contas em massa”, um “melhor tratamento nos estabelecimentos onde retiram a comida”, pontos de apoio com acesso a banheiro, um local para fazer refeições e contato direto com os escritórios das empresas de tecnologias (Capucho, 2024).

De forma semelhante, os motoristas de TVDE que prestam serviços para a Uber e a Bolt, em Lisboa, em Coimbra e no Porto, também veem recorrendo a protestos coletivos, desde setembro de 2023, para solicitar o pagamento de tarifas justas por parte das plataformas e uma regulação mais adequada do setor, em substituição à Lei 45/2018, afirmando que o segmento sofre *dumping* e concorrência desleal com táxis e veículos clandestinos. As manifestações contaram com o apoio do STRUP (Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal), que afirma pretender levar as queixas contra as empresas de tecnologia e contra o Estado português até o Provedor de Justiça da União Europeia (Antunes, 2023).

Destarte, contrariando a expectativa de que a plataformização poderia vir a ser um óbice insuperável para a organização coletiva, diversos grupos de trabalhadores das plataformas digitais veem buscando alternativas para a mobilização e a defesa conjunta de seus interesses, seja através de movimentos construídos de forma espontânea, por meio das redes sociais, seja mediante a criação de cooperativas de trabalho e associações profissionais, ou seja pelo caminho da revitalização das entidades sindicais tradicionais, que estão renovando suas estratégias para adequá-las à nova realidade do capitalismo digital (Boavida e Moniz, 2022).

CAPÍTULO 2

A Investigação: O Caso dos Estafetas e dos Motoristas de TVDE em Portugal

2.1. Apresentação dos Objetivos, das Hipóteses e do Universo da Pesquisa:

Na sequência do enquadramento teórico desenvolvido nos capítulos anteriores, passaremos à investigação sobre os principais obstáculos encontrados pelo sindicalismo português para organizar e mobilizar os trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais. O estudo pretende identificar evidências que permitam elaborar respostas para as seguintes perguntas de partida: (1) quais são os maiores desafios para a sindicalização dos trabalhadores plataformizados em Portugal, nomeadamente os estafetas e motoristas de TVDE? (2) quais são as estratégias adequadas para organizar e mobilizar essas novas categorias de trabalhadores?

O primeiro objetivo da investigação consiste em compreender as dificuldades enfrentadas pelos sindicatos portugueses para representar, organizar ou mobilizar essas duas categorias profissionais emergentes, que têm interesses muito específicos e um perfil sociolaboral diferenciado, em virtude da extrema individualização que decorre do trabalho plataformizado. O segundo objetivo reside em examinar quais são as estratégias de revitalização adequadas para o contexto da plataformização a partir do diagnóstico dos problemas identificados. O terceiro objetivo repousa em analisar as iniciativas que veem sendo adotadas pelo movimento sindical português para se aproximar dos trabalhadores das plataformas digitais, com ênfase nas tentativas de sindicalização e mobilização coletiva dos motoristas de TVDE e dos estafetas.

No que se refere à delimitação do universo da pesquisa, a decisão de concentrar o estudo nos estafetas e motoristas de TVDE se deve ao fato dessas duas profissões constituírem as atividades plataformizadas que apresentam o maior número de trabalhadores em Portugal e o maior crescimento proporcional nos últimos cinco anos (Boavida e Muniz, 2022; INE, 2023).

Na pesquisa documental que antecedeu a esta investigação identificamos que os sindicatos que mais se destacaram na tentativa de organizar os trabalhadores plataformizados foram o STRUP Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Hotelaria, Turismo, Restauração e Similares do Norte, ambos filiados à CGTP. Daí a razão de termos direcionado esforços para realizarmos entrevistas, de maior profundidade, com dirigentes e ativistas militantes dessas duas entidades sindicais.

Em paralelo, também realizamos entrevistas com líderes de grupos colaborativos de motoristas de TVDE e de estafetas com o propósito de estudar os movimentos espontâneos formados nas redes sociais e as associações informais de trabalhadores constituídas à margem do movimento sindical. Essa investigação se revelou imprescindível para complementar as informações transmitidas pelos dirigentes dos sindicatos, a fim de recolher evidências sobre os motivos da aparente resistência desses trabalhadores das plataformas digitais ao modelo do sindicalismo clássico, bem como para analisar as novas formas de organização que veem surgindo, de forma inorgânica, por meio de comunidades virtuais no whatsapp e no telegram.

Outrossim, simultaneamente às entrevistas, tivemos a oportunidade de participar, na condição de observador, de duas comunidades virtuais organizadas em grupos de whatsapp com centenas de estafetas das cidades de Lisboa, Porto, Braga e Coimbra. Os grupos se intitulam Estafetas Unidos e Estafetas Independentes e neles são discutidas diversas reivindicações da categoria, além de serem organizadas manifestações e votações *on line*. A participação no grupo se deu na qualidade de observador não interveniente, mediante convite dos administradores da comunidade e com concordância dos membros. Houve uma apresentação prévia do objetivo do estudo, com a garantia de que nenhuma pessoa seria identificada nominalmente.

Em respeito aos limites impostos pelo RGPD - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (R. 2016/679) e para preservar o compromisso de confidencialidade assumido com os trabalhadores, somente serão transcritas as mensagens convocatórias, que se destinavam à divulgação pública, e as manifestações individuais, desde que não identificáveis e mediante a expressa autorização dos autores. As conversas que envolviam diálogos com múltiplos interlocutores não foram transcritas, mesmo porque seria inviável obter a autorização de todos os intervenientes, considerando que, nesses grupos, havia elevada rotatividade. Assim, as informações recolhidas nas comunidades virtuais de whatsapp foram consideradas somente como fonte complementar, prevalecendo, como fonte principal, as entrevistas individualizadas.

Não obstante, a observação das mensagens trocadas nas comunidades virtuais dos estafetas foi de extrema utilidade para realização das entrevistas, uma vez que permitiu compreender, com maior profundidade, as reivindicações e os problemas identificados pelos trabalhadores, em um ambiente no qual eles se sentiam seguros e confortáveis, sem os filtros críticos que são inevitáveis quando se está em um diálogo formal. Por conseguinte, a partir da observação dos grupos de estafetas, foi possível uma melhor compreensão do fenômeno investigado e a adequação das perguntas para se obter um diagnóstico mais fidedigno nas entrevistas.

As informações recolhidas na revisão de literatura que precedeu ao enquadramento teórico, bem como os indícios preliminares coligidos na fase exploratória, conduziram-nos a quatro hipóteses sobre as principais causas da crise do sindicalismo contemporâneo:

(H1) *Primeira Hipótese - A governança oligárquica*: a crise de representatividade do sindicalismo e a redução da densidade sindical decorrem da percepção disseminada, entre os trabalhadores, de que os sindicatos não são democráticos, priorizando as convicções dos seus dirigentes, sem abertura para os defensores de outras correntes ideológicas. Os sindicatos portugueses padecem de oligarquização e de burocratização (Alves, 2021).

(H2) *Segunda Hipótese - A desarticulação social*: a crise de representatividade do sindicalismo e a redução da densidade sindical são consequências do isolamento político, da falta de articulação com movimentos sociais e da competição predatória entre os sindicatos e as formas alternativas de organização dos trabalhadores, que concorrem entre si pela representação das categorias profissionais e nem sempre adotam uma postura colaborativa. A desarticulação dos sindicatos portugueses resulta em desprestígio perante o conjunto da sociedade e em perda de influência no debate público (Estanque, 2008).

(H3) *Terceira Hipótese - A comunicação anacrônica*: a crise de representatividade do sindicalismo e a redução da densidade sindical se devem à ausência de uma comunicação efetiva, adequada para a linguagem contemporânea das redes sociais e compatível com o fluxo das plataformas digitais, bem como à falta de canais dialógicos que promovam a interatividade com os trabalhadores, fazendo com que a mensagem dos sindicatos não seja compreendida pela sociedade. Os sindicatos portugueses adotam um discurso anacrônico, divulgado por canais de comunicação analógicos (Carneiro e Costa, 2022).

(H4) *Quarta Hipótese - A representatividade excludente*: a crise de representatividade e a redução da densidade sindical resultam da compreensão generalizada de que os sindicatos tradicionais não representam os interesses específicos dos trabalhadores das plataformas digitais, adotando uma agenda reivindicativa que não corresponde às suas demandas concretas nem à sua realidade laboral. Os sindicatos priorizam a representação dos trabalhadores com contratos formais e estáveis, dando mais importância para os homens e os mais velhos, relegando a segundo plano aqueles que têm contratos precários, as mulheres, os jovens e os imigrantes. (Boavida e Moniz, 2022).

HIPÓTESES DA INVESTIGAÇÃO

(Identificadas na Revisão da Literatura)

QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS OBSTÁCULOS PARA A SINDICALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DAS PLATAFORMAS DIGITAIS ?

PRIMEIRA HIPÓTESE

GOVERNANÇA OLIGÁRQUICA

FALTA DE DEMOCRACIA NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL
BUROCRATIZAÇÃO E POUCA TRANSPARÊNCIA

PRINCIPAIS INDAGAÇÕES

Os sindicatos portugueses são democráticos e transparentes?
Existe espaço para divergências e correntes ideológicas distintas?

SEGUNDA HIPÓTESE

ISOLAMENTO E DESARTICULAÇÃO

CARÊNCIA DE APOIO PARA AS REIVINDICAÇÕES
DIFICULDADE DE GERAR ENGAJAMENTO

PRINCIPAIS INDAGAÇÕES

Os sindicatos portugueses são articulados com movimento sociais?
Existem alianças e parcerias com outros coletivos de trabalhadores ?

TERCEIRA HIPÓTESE

COMUNICAÇÃO ANACRÔNICA

INADEQUAÇÃO DO DISCURSO SINDICAL
FORMATO ANALÓGICO
AUSÊNCIA DE INTERAÇÃO

PRINCIPAIS INDAGAÇÕES

Os sindicatos portugueses têm uma comunicação eficiente?
Existem canais de interação e uso intensivo das redes sociais?

QUARTA HIPÓTESE

REPRESENTAÇÃO EXCLUDENTE

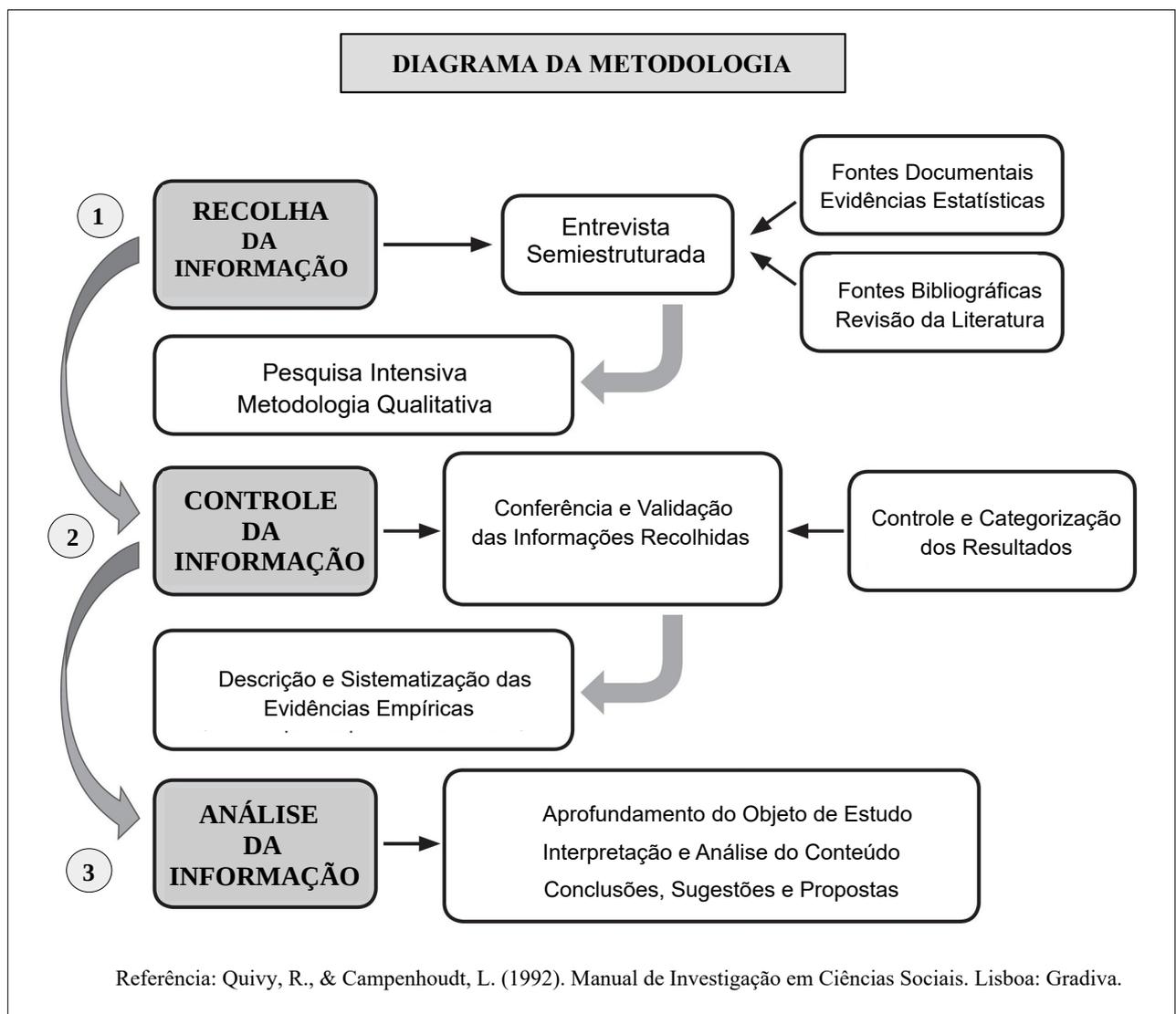
SEGREGAÇÃO DOS PLATAFORMIZADOS
EXCLUSÃO DOS JOVENS, PRECÁRIOS, INFORMAIS, MULHERES E IMIGRANTES

PRINCIPAIS INDAGAÇÕES

Os sindicatos portugueses excluem os trabalhadores plataformizados?
Existe segregação de precários, jovens, mulheres e imigrantes ?

2.2. A Metodologia: A Investigação Qualitativa e a Entrevista Semiestruturada.

A metodologia escolhida foi a da investigação qualitativa, na qual a principal fonte de informação é a experiência quotidiana vivenciada pelos participantes do estudo. A análise dos dados realiza-se de forma indutiva, partindo de uma premissa particular para uma premissa geral (Becker, 1994). A técnica selecionada para a recolha da informação foi a da entrevista semiestruturada, na qual, partindo-se de um guião, são formuladas indagações do interesse do entrevistador ao mesmo tempo em que se concede uma maior abertura ao entrevistado para discorrer sobre outras questões correlatas que, mesmo não tendo sido abordadas no roteiro de perguntas, guardam pertinência com o tema que é objeto do estudo ou investigação. Destarte, a entrevista semiestruturada é um instrumento que permite se retratar o fenómeno investigado com maior amplitude, com espaço para serem levantadas novas perspectivas que não foram inicialmente concebidas, mas que complementam e enriquecem a pesquisa, propiciando ao entrevistador compreender melhor a percepção de cada entrevistado (Bourdieu, 2009).



No curso do processo de investigação, foram realizadas, ao todo, 14 (quatorze) entrevistas semiestruturadas, sendo 04 com dirigentes sindicais, 03 com trabalhadores que lideram coletivos de estafetas, 03 com trabalhadores que participam de associações de motoristas TVDE, 02 com investigadores académicos que fizeram pesquisa de campo sobre os efeitos da plataformação no sindicalismo, 01 com ativista militante da Interjovem e 01 com parlamentar que tem participação ativa no debate sobre o trabalho plataformação. Desta forma, foi possível retratar a heterogeneidade das diversas iniciativas que tentam organizar e mobilizar trabalhadores de plataformas digitais, recolhendo-se diferentes pontos de vistas.

QUADRO DE ENTREVISTADOS				
Grupo	Referência	Dados Pessoais	Função	Organização - Área de atuação
Grupo 1	Entrevistado 1	64 anos - Homem	Sindicalista	Sindicato Hotelaria, Turismo e Restauração
	Entrevistado 2	55 anos - Homem	Sindicalista	Sindicato Hotelaria, Turismo e Restauração
	Entrevistado 3	59 anos - Homem	Sindicalista	Sindicato Transporte Rodoviário e Urbano
	Entrevistado 4	62 anos - Homem	Sindicalista	Sindicato Transporte Rodoviário e Urbano
	Entrevistada 5	27 anos - Mulher	Ativista Sindical	Interjovem / CGTP - Intersindical Nacional
Grupo 2	Entrevistado 6	58 anos - Homem	Motorista TVDE	Associação Nacional Movimento TVDE
	Entrevistado 7	46 anos - Homem	Motorista TVDE	Associação Nacional Movimento TVDE
	Entrevistado 8	54 anos - Homem	Motorista TVDE	Associação Nacional Movimento TVDE
Grupo 3	Entrevistado 9	43 anos - Homem	Estafeta	Coletivo "Estafetas em Luta Unidos"
	Entrevistado 10	38 anos - Homem	Estafeta	Coletivo "Estafetas Independentes PT"
	Entrevistado 11	33 anos - Homem	Estafeta	Coletivo "Estafetas Independentes PT"
Grupo 4	Entrevistado 12	52 anos - Homem	Investigador	Universidade Nova de Lisboa - Sociologia
	Entrevistada 13	43 anos - Mulher	Investigador	Universidade de Coimbra - Sociologia
	Entrevistado 14	39 anos - Homem	Parlamentar	Bloco de Esquerda - XVI Legislatura

Foram entrevistados associados, dirigentes e ex-dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restauração e Similares do Norte (sede Porto), do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (STRUP), da Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS) e da Interjovem, ligada à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses. Também foram entrevistados ativistas que integram a liderança de movimentos não sindicais, como a Associação Nacional Movimento TVDE e os coletivos inorgânicos "Estafetas Independentes" e "Estafetas Unidos PT".

A seleção dos entrevistados teve por critério representar a diversidade das formas de organização das duas categorias que reúnem o maior número de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal, nomeadamente os estafetas e os motoristas de TVDE. Foi por esta razão que foram ouvidos tantos dirigentes sindicais do setor de hotelaria e restauração (representando os estafetas) quanto do setor de transporte urbano e rodoviário (representando os motoristas de TVDE), assim como líderes e ativistas de associações e coletivos informais que buscam construir formas alternativas de representação. As entrevistas foram concentradas em pessoas que exercem ou exerceram funções de direção ou de coordenação, tendo em vista a extrema importância do papel da liderança para a organização da classe trabalhadora, conforme sugerem os ensinamentos da consagrada Teoria da Mobilização (Kelly, 1998). Além disso, o propósito da dissertação reside no estudo das estratégias de revitalização sindical no contexto do trabalho plataformizado em Portugal, razão pela qual consideramos ser relevante entender quais são os principais problemas e as possíveis soluções na perspectiva desses protagonistas.

2.3. Verificação da Primeira Hipótese - O Problema da Governança Oligárquica.

As entrevistas revelaram que um dos fatores que afastam os trabalhadores plataformizados dos sindicatos é a percepção amplamente disseminada de que alguns dirigentes sindicais constituem uma oligarquia dissociada dos interesses concretos daqueles a quem deveriam representar. O entrevistado 04, um ex-dirigente sindical com décadas de experiência à frente do STRUP e que acompanhou de perto as tentativas de aproximação do sindicato junto aos motoristas de TVDEs, confirmou o diagnóstico e traduziu a dificuldade de superar esse obstáculo:

"Sim, eu concordo que a direção dos sindicatos precisa passar por uma renovação. Vou lhe dar um exemplo. O nosso sindicato teve há pouco tempo uma Assembleia Geral. O que é que eu no meu entender imaginava que pudesse ter acontecido? Quem poderia ter entrado nesta nova direção? Se não dois ou três jovens destes novos setores de atividade, pelo menos um. Pelo menos alguém do TVDE, com quem já estivemos a trabalhar. Pelo menos uma pessoa com algum interesse de atuar no sindicato para dinamizar o trabalho junto aos outros trabalhadores. Mas ninguém se interessou. Nenhum motorista de TVDE entrou na direção. Começa por aí. Agora, o sindicato não pode ficar, de braços cruzados, esperando que esses trabalhadores venham até nós. Porque não virão. O sindicato é que tem que ir atrás deles" (Entrevistado 04).

Na sequência, o entrevistado 04 relata que uma consequência direta desse distanciamento entre a direção dos sindicatos e a base de trabalhadores é o afastamento das novas gerações:

"Hoje, ninguém se oferece para atividades sindicais. Os valores mudaram. As pessoas estão mais individualistas. Têm menos consciência de classe. Então, é necessário ir atrás das pessoas e convencê-las de que o sindicato vale a pena. Trazer mais jovens, pessoas dessas novas profissões. Nesta Assembleia Geral, não se conseguiu eleger ninguém do setor [das plataformas] para cargos de direção. Ora bem, qual é a consequência disto? A consequência disto é de que todos os dirigentes que lá estão, nenhum é do setor. Se nenhum é do setor, nenhum se sente apto para trabalhar com as plataformas. Vai ter de ser empurrado para essa atividade. Mas é um setor que ele não conhece. É um setor no qual ele nunca trabalhou, não tem amigos. Ora bem, eu penso que o movimento sindical, neste momento, padece de um problema que é a falta de rejuvenescimento. Ou o movimento sindical traz juventude rapidamente, forma essa juventude e garante o futuro, ou vai morrer. As antigas lideranças estão se reformando, envelhecendo. E isto não pode continuar assim." (Entrevistado 04).

Por sua vez, o entrevistado 03 corroborou a hipótese de que a falta de renovação dos quadros de direção resulta de uma aparente resistência por parte das antigas elites sindicais em compartilhar atribuições, relutando em abrir espaço para os jovens e para as minorias subrepresentadas, seja por desconfiança ou por receio de abrir mão de posições de poder:

"Os jovens não se sentem representados porque, quando, eventualmente, entra um ou outro na organização, não lhe é dado poder para participar das decisões. E como não lhe é dado poder, o gajo, na primeira oportunidade, vai-se embora. E vai-se embora falando mal. Porque as pessoas não querem estar aqui só a levar recados. Elas querem ser ouvidas. Participar das decisões. Então, respondendo à sua pergunta, de fato, seria necessária uma maior abertura do movimento sindical para incluir as novas gerações, os novos setores da economia. Ora bem, para reverter esse quadro seria necessário formar novos dirigentes, novos militantes, porque, como o trabalho está cada vez mais fragmentado, você precisa de um número maior de pessoas distribuídas pelo país a tentar mobilizar os trabalhadores. E essa mobilização, por vezes, tem que ser feita na rua porque é lá que está o motorista da Uber, da Bolt. É diferente de uma fábrica. Então, eu diria que a renovação da direção dos sindicatos é uma questão de sobrevivência. Não adianta pensar com a cabeça do século passado" (Entrevistado 03).

No mesmo diapasão ressoam as ponderações feitas pelo entrevistado 12, investigador com extenso conhecimento em pesquisa de campo na área da sociologia do trabalho e, em especial, no estudo da representação dos trabalhadores no setor das plataformas digitais:

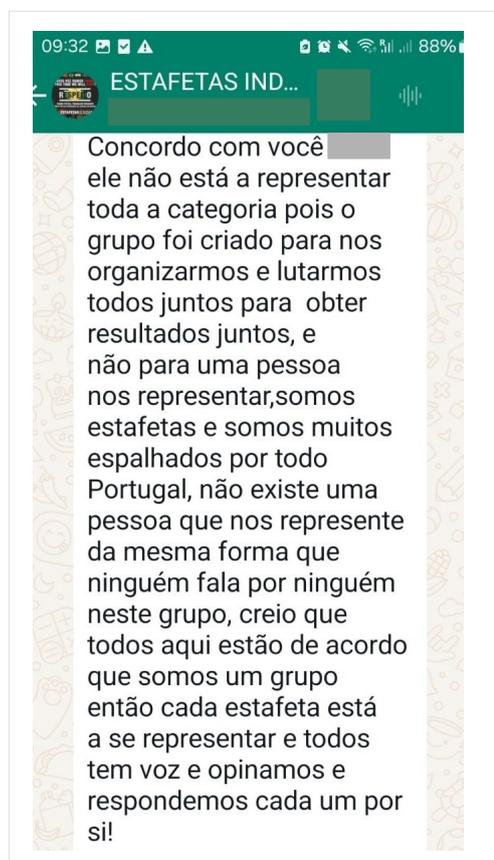
"Por que existe essa resistência dos trabalhadores das plataformas? Não é uma resposta simples. Não acredito que exista uma única resposta para a sua pergunta, mas sim diversas respostas que, em conjunto, podem ajudar a compreender a dificuldade dos sindicatos. A primeira resposta a ser considerada seria que os trabalhadores dessas categorias emergentes não se veem representados pelos sindicatos porque não têm acesso aos quadros de direção. Aliás, esse é um problema mais amplo, que se verifica em diversos setores do sindicalismo. Muitos sindicatos são dirigidos pelas mesmas pessoas ou pelos mesmos grupos políticos há muitos anos, sem que exista uma alternância efetiva nos cargos de gestão. Pode-se dizer que, em alguns casos, não podemos generalizar, falta qualidade na democracia sindical. Depois, não há como negar que os sindicatos estão envelhecidos. E não estou a falar somente da idade dos sindicalistas. É também uma questão cultural, de princípios, de ideologia. Esses dirigentes que, agora, estão no comando dos sindicatos foram formados no século XX, trazem a lembrança de uma época em que a relação de trabalho era bipolar, na qual a figura do trabalhador e do patrão estavam claramente definidas, em época na qual as lutas ideológicas eram travadas no chão da fábrica, nos locais de trabalho e nas ruas. Hoje, muitas dessas disputas, dessa guerra cultural por assim dizer, ocorre na internet, nas redes sociais. As relações de trabalho se tornaram muito mais complexas, multidimensionais, e, se antes, os conflitos ocorriam predominantemente entre os trabalhadores e os patrões, hoje em dia, passaram a existir conflitos frequentes dentro da própria classe trabalhadora, uma vez que, nessa nova realidade da sociedade digital, existem diversos grupos de trabalhadores com interesses divergentes que competem entre si. E os sindicatos têm dificuldade de conciliar os interesses desses grupos divergentes, optando por privilegiar aqueles que já são filiados. Então, não é apenas uma questão de idade. É também de mentalidade" (Entrevistado 12).

O entrevistado 08, que já foi associado do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, mas que decidiu se desfiliar e aderir a uma associação de TVDEs, por não vislumbrar resultados concretos dentro do movimento sindical, esclarece que um dos pontos de sua desilusão reside na ausência de acesso à direção dos sindicatos:

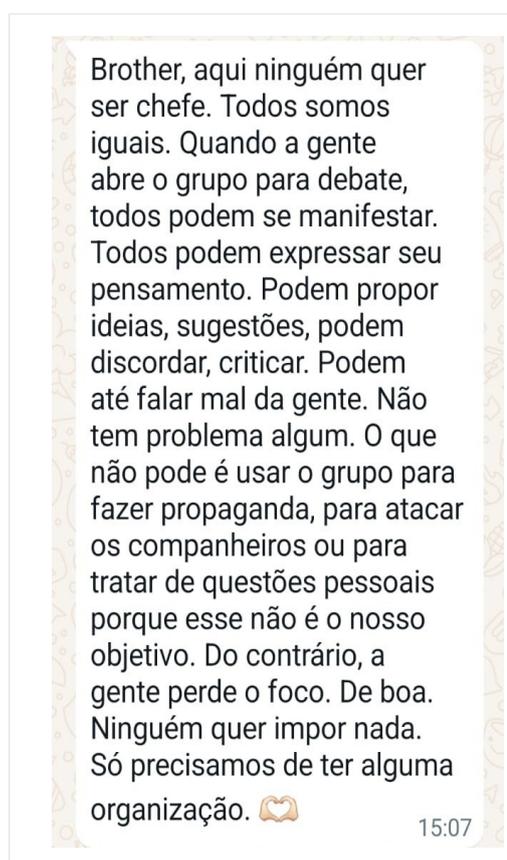
"Eu acredito que até existia interesse de pessoas bem intencionadas em trazer o pessoal do TVDE para dentro do sindicato, mas havia uma certa dificuldade em compreender nossas reivindicações. Não havia ninguém do TVDE na direção do sindicato. Não havia nenhum companheiro nosso que tivesse voz ativa ou poder de decisão. Daí fui buscar outro caminho" (Entrevistado 08)

A observação dos diálogos desenvolvidos nas comunidades virtuais de estafetas confirmou que parte da aversão que alguns trabalhadores demonstram em relação aos sindicatos tradicionais se deve à resistência em aceitar um modelo de liderança assentado em uma hierarquia vertical. Em mais de uma oportunidade foi dito que os sindicatos só queriam o dinheiro dos trabalhadores. Em momentos de intenso debate, era frequente estafetas mais exaltados responderem que "ali ninguém tinha chefe". A imagem abaixo, extraída de uma mensagem em que um membro do grupo questionava outro colega que estava fazendo a moderação das conversas, bem como a respectiva resposta do administrador da comunidade (que é o entrevistado 09), demonstram a dificuldade em se constituir uma associação formal ou de se consolidar uma liderança que representem os coletivos de estafetas:

INTERLOCUTOR 01

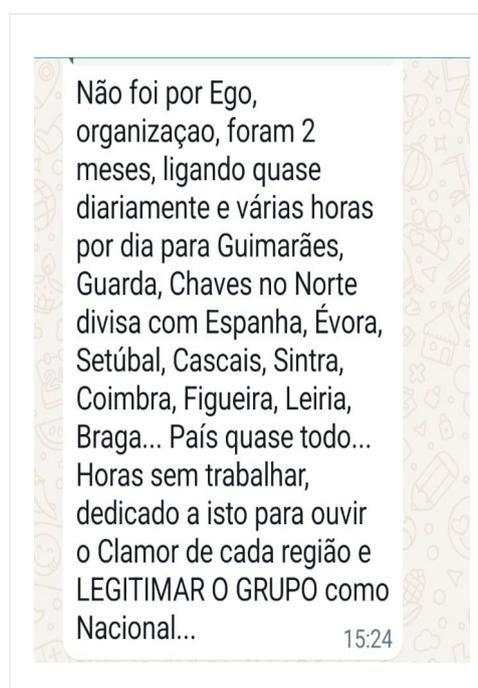
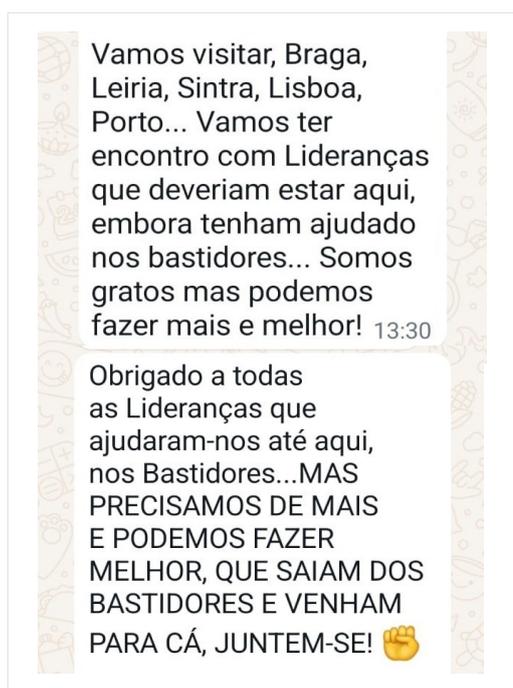


INTERLOCUTOR 02



Os autores concordaram com a transcrição, mediante o compromisso de ser preservado o anonimato, razão pela colocamos uma tarja cinza em cima do nome referido, a fim de evitar qualquer possibilidade de identificação. De todo modo, o relevante não é a autoria, e sim o conteúdo da mensagem, que revela a resistência em aceitar uma liderança com ascendência sobre os demais estafetas, com destaque para a frase: "não existe uma pessoa que nos represente da mesma forma que ninguém fala por ninguém nesse grupo, creio que todos aqui estão de acordo de que somos um grupo então cada estafeta está a se representar e todos tem voz" (sic).

Os administradores dos grupos de whatsapp acabavam exercendo a liderança de forma indireta, até porque, na prática, atuavam como moderadores das conversas para manter o foco das mensagens na discussão sobre as reivindicações e para coibir que as desavenças pessoais desandassem para troca de ofensas ou até mesmo para desentimentos mais sérios, que pudessem comprometer a harmonia da comunidade. Contudo, não havia um reconhecimento expresso. Tratava-se de uma liderança implícita, subentendida, cuja legitimidade era construída a partir da interação cotidiana com os companheiros de profissão. Os administradores, que exerciam essa liderança informal, procuravam se legitimar, diariamente, tomando a iniciativa de coordenar os debates e formulando propostas de mobilização, além de promoverem a articulação com outros coletivos distribuídos em diversas cidades de Portugal. Vejamos, por exemplo, os extratos de algumas mensagens divulgadas nessa comunidade virtual pelo entrevistado 09, um dos coordenadores oficiosos que se esforçavam para congregar a categoria.



Em corolário, depreende-se que trabalhadores que exercem seu ofício no regime da uberização, como é o caso dos estafetas e dos motoristas de TVDE, pela própria natureza do seu trabalho e em virtude da ideologia subjacente ao modelo de negócios das plataformas digitais, resistem em aceitar uma organização hierárquica estratificada ou um comando verticalizado, aglutinando-se em coletivos horizontais inorgânicos, com compartilhamento de atribuições e pluralidade de lideranças, ainda que alguns trabalhadores assumam um certo protagonismo dentre os companheiros porque se destacam pelo esforço de coordenação, exercendo o papel de mobilizadores. Assim, se os sindicatos quiserem se aproximar dessas novas categorias profissionais, deverão repensar sua concepção de governança para torná-la mais democrática.

2.4. Verificação da Segunda Hipótese - O Problema da Desarticulação Social.

O isolamento do movimento sindical, a perda da capacidade de influir no debate público e seu distanciamento dos movimentos sociais, bem como a eventual competição com outros coletivos de trabalhadores não sindicalizados são fatores que também foram identificados por diversos entrevistados como desafios a serem superados no processo de revitalização sindical:

"Eu diria que nos setores onde há alguma estabilidade, os sindicatos conseguem resistir e até se expandir, nomeadamente é o caso da indústria ou da função pública. Mas é verdade que, nas atividades em que existem muitos trabalhadores com contratos precários, veem surgindo outras formas de organização, algumas associações ou grupos informais que são criados à margem dos sindicatos. Até porque são grupos de trabalhadores que ganham pouco, não tem segurança alguma. Bem, eu não acho que seja a solução. Esses grupos não têm a estrutura nem a força dos sindicatos. Mas não adianta trabalhar contra. Temos que trabalhar juntos. Somos todos trabalhadores. Se ficarem uns contra os outros quem ganha é o patrão. Os sindicatos pertencentes à CGTP são aqueles com os quais eu tive contacto e que, portanto, sei que estão abertos ao diálogo, sem, contudo, abrir mão das bandeiras históricas. Sindicato não é um clube de serviços. É uma organização de classe. Você me perguntou sobre alianças, parcerias, acho que não existe nada formal. Não sei se uma aliança seria o melhor caminho nem se haveria interesse. Mas é possível sim trabalharmos em conjunto, como já fizemos em algumas mobilizações, e tentarmos trazer esses trabalhadores para os sindicatos porque estamos todos do mesmo lado." (Entrevistado 02).

A desarticulação social e o crescente desprestígio dos sindicatos perante os trabalhadores das plataformas digitais foram referenciados na entrevista concedida pelo entrevistado 10, uma liderança informal de um coletivo de estafetas que vem tentando construir novas formas de associação, ao mesmo tempo em que procura celebrar parcerias com o movimento sindical:

"Eu observo que há uma resistência dos trabalhadores quando se fala em sindicato. A fama dos sindicatos não é muito boa no nosso meio. A maioria acredita mesmo que o sindicato quer somente o dinheiro e que não está preocupado em ouvir as nossas necessidades. Os brasileiros, então, desculpe eu falar, são os que mais falam mal dos sindicatos. E tem muitos brasileiros. Eu acho que temos que ter alguma forma de organização. Porque do jeito que está fica difícil sermos recebidos pelas plataformas, pelo governo. Nós tentamos quebrar essa resistência do pessoal com a proposta de criar uma associação, algo menos formal, mas mesmo assim é difícil. E aí acaba que fica meio que na informalidade." (Entrevistado 10).

Em seguida, o entrevistado 10 esclarece os principais motivos que levam os trabalhadores a terem receio de se organizarem de modo formal, destacando o medo de uma represália:

"O pessoal se organiza nos grupos do WhatsApp porque muitos têm medo de represália, de serem bloqueados pelas plataformas, como já aconteceu com algumas pessoas. Então, não dá para dizer que é um temor infundado. De fato, existe um risco real. E aí a pessoa precisa do rendimento para pagar as contas e fica com medo de perder o trabalho. Hoje em dia, eu tenho outro trabalho fixo. Então, não tenho tanto medo de represália. Mas eu percebo quem tem esse medo. No caso dos estafetas a situação é mais complicada porque ganham muito pouco. É quase uma questão de sobrevivência. Se não trabalhar em um dia, não come no outro. O estafeta que trabalha na rua não pode correr o risco de ser bloqueado. Então, o medo do bloqueio é um problema sério. Porque o chicote estala rápido, sabe, se bobear, eles já bloqueiam, já aconteceu com vários que estavam no nosso grupo Estafetas em Luta. Daí o pessoal fica com medo de colocar o seu nome em uma associação" (Entrevistado 10).

A necessidade de construir pontes para reaproximar a organização sindical dos coletivos de trabalhadores e reconectá-la com os diversos movimentos sociais foi reforçada no depoimento do entrevistado 12, um investigador acadêmico e professor universitário que fez uma extensa pesquisa de campo sobre a representação dos trabalhadores de plataformas digitais em Portugal:

"No caso dos estafetas e dos motoristas de TVDE, que é o foco específico da sua pergunta, eu não observei, em minha investigação, nenhuma aliança formal entre sindicatos e outros coletivos, até porque os interesses nem sempre são coincidentes. Mas podemos dizer sim que, em alguns casos, houve parcerias pontuais em algumas manifestações que foram organizadas por grupos de trabalhadores não sindicalizados e que contaram com apoio de sindicatos que manifestaram interesse em se aproximar dessa categoria, nomeadamente o Sindicato da Hotelaria e Restauração do Norte apoiou paralisações de estafetas no Porto, o Sindicato de Hotelaria e Restauração do Sul apoiou paralisações de estafetas em Lisboa, e o STRUP, durante algum tempo, apoiou manifestações de motoristas de TVDE. Acho que foram iniciativas pontuais. Não me parece que seja uma colaboração permanente. Acredito que sim, falta mais articulação por parte dos sindicatos, não apenas com esses novos grupos de trabalhadores, mas também com outros movimentos sociais que defendem pautas como o ambientalismo, os direitos dos imigrantes, direitos da comunidade LGBTQIA+, a agenda de direitos humanos em sentido mais amplo" (Entrevistado 12).

O entrevistado 11 ressaltou que outro fator de divergência reside na defesa intransigente que alguns sindicatos fazem da obrigatoriedade de contrato de trabalho para todos os estafetas e os motoristas de TVDE, afastando o movimento sindical dos coletivos e das associações de categorias profissionais, que têm uma visão distinta. Apesar de sua relevância jurídica, trata-se de um tema controverso e que enfrenta muitas resistências nessa classe trabalhadora:

"Acredito que a resistência aos sindicatos é uma questão cultural. Infelizmente, muitos acreditam que os sindicatos só querem o dinheiro dos trabalhadores. Nas redes sociais, só se fala mal dos sindicatos. Mas também tem a questão do contrato de trabalho. Os sindicatos defendem que o contrato seja obrigatório. E a maioria dos estafetas não quer o contrato. Alguns poucos querem, mas é a minoria. A maioria é contra. É contra porque acham que vão ganhar menos. No fundo, o problema é esse. O estafeta quer saber quanto ele vai ganhar no final da semana. Ele não pensa no futuro, como ele vai fazer quando for se reformar ou se sofrer um acidente. Eles só pensam que, se tiver contrato, vão ter um horário de trabalho e vão ganhar menos do que ganham hoje. A minha visão pessoal é o seguinte, que tem que haver duas opções. Certo. Uma para quem quer continuar como recibo verde, prestação de serviço. Outra para quem quer ter um contrato de trabalho. Tem que ter essas duas alternativas. Se os sindicatos defendessem isso, acho que a resistência seria muito menor." (Entrevistado 11).

A necessidade de uma nova concertação social, com maior abertura para a colaboração com os coletivos de trabalhadores plataformizados, nomeadamente os estafetas e os motoristas de TVDE, foi bem justificada pelo entrevistado 14, um sociólogo e parlamentar português, com atuação proeminente no debate legislativo sobre a regulação do trabalho em plataformas, cujo nome foi mencionado, de forma bastante positiva, por diversas lideranças emergentes nas comunidades virtuais do whatsapp que acompanhamos na condição de "observador":

"Em Portugal, a atuação dos sindicatos no âmbito das plataformas digitais ainda é incipiente. Eu tenho observado que os trabalhadores das plataformas não estão se organizando por meio de sindicatos, mas sim por meio de associações não sindicais. Acredito que um caminho possível para a revitalização sindical talvez seja uma integração entre os sindicatos e esses novos coletivos de trabalhadores. Por enquanto, tem sido uma organização associativa e, por vezes, acontece de, na mesma associação, estarem reunidos vários grupos com interesses antagônicos, como é o caso dos motoristas e dos operadores de TVDEs." (Entrevistado 14).

O entrevistado 14 enfatizou que, em sua atividade parlamentar, tem observado diferenças significativas no nível de organização dos motoristas de TVDEs e dos estafetas, sendo que a primeira categoria estaria em um estágio bem mais avançado de coordenação do que a segunda, tanto no que concerne à representação sindical, por parte do STRUP, quanto em virtude da formalização da Associação Nacional Movimento TVDE (ANM-TVDE):

"Não podemos colocar os motoristas de TVDE no mesmo cesto dos estafetas. Embora sejam duas categorias de trabalhadores plataformizados, são realidades distintas. Os motoristas de TVDE auferem um rendimento maior, têm um nível de organização mais desenvolvido, enquanto os estafetas ganham menos, estão sujeitos a condições de trabalho mais precárias e também estão menos organizados coletivamente. Os motoristas de TVDE conseguiram organizar uma associação, embora exista o problema de, na mesma associação, estarem os operadores, os frotistas. Mas é uma associação, uma pessoa coletiva reconhecida. Já os estafetas ainda estão tentando se organizar de modo informal. Eu diria que os estafetas estão na base da pirâmide e os motoristas TVDE estão um degrau ligeiramente acima, embora ambos se encontrem em uma condição de precariedade laboral. Se preferir, podemos dizer que todos são trabalhadores precarizados, mas o nível de precariedade dos estafetas é maior do que o dos motoristas TVDE e isso se reflete também na organização coletiva. Tem havido algum esforço sindical no setor dos TVDEs, designadamente o STRUP, para tentar

criar um grupo de trabalho, um caderno reivindicativo e alguma organização dos trabalhadores. Eu, com outros dois colegas, escrevi um artigo que fala um pouco sobre o movimento sindical nessa área das plataformas digitais, destacando a atuação do STRUP no caso dos TVDEs. Acredito que o STRUP seja o melhor exemplo de uma tentativa de organização sindical de trabalhadores plataformizados, conquanto não tenha resultado em uma maior sindicalização. A atuação do STRUP junto aos TVDEs foi facilitado pelo fato desse sindicato já ter uma experiência pretérita no setor de táxi, o que ajuda na compreensão das demandas dos trabalhadores. E também porque havia dirigentes conscientes que estavam interessados em levar os motoristas de TVDEs para dentro do sindicato. Além disso, como eu disse, os motoristas TVDE também constituíram uma associação nacional, com alguma influência e capacidade de mobilização frente às plataformas. A questão é que, nessa associação, convivem motoristas TVDE, que são trabalhadores, com operadores TVDE, que são empresários, embora, muitas vezes, essas figuras se confundam. O interesse de um frotista, por óbvio, é diferente do interesse de um motorista" (Entrevistado 14).

Prosseguindo na distinção entre essas duas categorias, o entrevistado 14 esclareceu que, ao contrário do que se verifica com os motoristas de TVDE, os estafetas ainda estão em um estágio embrionário de organização coletiva, sem uma associação estruturada na forma de uma pessoa coletiva, tentando se mobilizar por meio de coletivos informais ou através de comunidades virtuais no whatsapp e no telegram, com uma presença menos assertiva do movimento sindical:

"No caso dos estafetas, as iniciativas de organização foram mais tímidas e pouco relevantes. Houve uma tentativa de aproximação do Sindicato de Hotelaria no Norte, mas sem grande sucesso. Os estafetas têm uma resistência maior aos sindicatos e parecem se adaptar melhor à informalidade das redes sociais, dos grupos de WhatsApp e dos coletivos inorgânicos. Esses coletivos ainda estão em uma fase de organização embrionária, mas têm conseguido organizar manifestações e demonstram capacidade de intervir no espaço público. Eu tenho feito um esforço para que esses trabalhadores também sejam ouvidos no Parlamento. Tivemos, semana passada, uma audição com toda a bancada do Bloco de Esquerda, na qual os estafetas puderam expressar suas reivindicações, seus medos, suas angústias. Eu também já tinha feito esse convite, no passado, para os "Estafetas em Luta" serem ouvidos quando se discutiu a Agenda de Trabalho Digno. Porque é importante o Parlamento ouvir os anseios de todos os trabalhadores, sem excluir ninguém " (Entrevistado 14).

Entretanto, o entrevistado 12 pondera sobre as dificuldades que o movimento sindical vem enfrentando para representar e organizar os trabalhadores plataformizados:

"Existe uma dificuldade dos sindicatos organizarem estes trabalhadores porque eles estão inscritos como trabalhadores independentes. Muito incorporam o ideário do self-made man, do empreendedor, etc. Existe uma cultura de mercantilização do trabalho, que estimula uma identidade construída a partir de uma espécie de competição pelas tarefas, em que prevalece a lógica da ação individual, no sentido de que é cada um por si, de que é um trabalhador competindo contra o outro para ver quem recebe mais tarefas. Essa lógica assentada na ação individual dificulta as iniciativas de ação coletiva porque o estafeta não vê o outro como um colega de trabalho ou como um companheiro de classe, mas sim como um concorrente, contra quem está competindo pela captação das entregas. Daí porque, no universo dos estafetas, o sindicato passa a ser visto como uma entidade que atrapalha a lógica da competição individual, na medida em que quer criar regras de trabalho que poderiam limitar a autonomia de cada indivíduo. O individualismo e o imediatismo impedem o estafeta de perceber o benefício de longo prazo da ação coletiva." (Entrevistado 12).

Na sequência, o entrevistado 12 aponta as possíveis causas da desarticulação social que acomete o sindicalismo contemporâneo, nomeadamente no contexto das plataformas digitais, discorrendo sobre os quatro cenários alternativos para o futuro do movimento sindical:

"O estafeta tem a percepção de que, se o trabalho não for regulado, se não houver sindicato nem negociação coletiva, ele terá a liberdade de definir seu horário de trabalho e seu rendimento, quando, na verdade, nós sabemos que quem o controla é o algoritmo da plataforma. De qualquer modo, essa compreensão de que a liberdade é mais importante do que a regulação, de que a ação individual deve prevalecer sobre a ação coletiva, é uma ideia que está fixada no imaginário dos estafetas, manifestando-se através dos seus códigos de conduta, da sua linguagem. Acredito que uma das explicações para a dificuldade dos sindicatos e para o relativo sucesso desses grupos informais se deve ao fato desses grupos compartilharem dos mesmos códigos, da mesma linguagem, ou seja, há uma identificação que gera empatia, sem, contudo, interferir na lógica da ação individual, ou seja, sem que o estafeta se sinta limitado em sua suposta autonomia. Formas horizontais de associativismo, sem regramentos formais ou sem uma liderança hierarquizada, parecem se adequar melhor ao trabalho em plataformas do que as estruturas verticais dos sindicatos. Os estafetas demonstram

uma certa dificuldade em reconhecer a figura de um chefe, de um líder, de aceitar ordens diretas de uma pessoa que se apresente como um representante da categoria. A liderança tem que ser construída por identificação, por reconhecimento. Outra alternativa que verifiquei existir em alguns países, mas que ainda não observei em Portugal, são as cooperativas de trabalhadores. Talvez seja um caminho a se pensar. Em relação à pergunta sobre qual será o futuro dos sindicatos, o Jelle Visser, um estudioso do sindicalismo, publicou um artigo analisando quatro cenários possíveis. O primeiro é o da marginalização gradual dos sindicatos. Nesse cenário, os sindicatos serão cada vez menos relevantes e tornar-se-ão progressivamente impotentes. O segundo cenário é o da dualização, hipótese em que os sindicatos se concentrarão nas categorias que já estão representadas, aprofundando-se a desigualdade e a segmentação entre os trabalhadores. Uma terceira hipótese é a da substituição, ou seja, os sindicatos serem substituídos por outro tipo de associações, cooperativas, outras modalidades de organização dos trabalhadores. E a última hipótese, o quarto cenário, consiste na revitalização sindical. Qual destes futuros será o mais provável? Eu acho que é muito difícil nós fazermos um juízo definitivo neste momento porque ainda estamos a viver esse processo. O futuro está por ser construído." (Entrevistado 12).

Em arremate, o entrevistado 12 conclui, que, embora não seja possível fazer um prognóstico definitivo sobre um fenômeno que ainda está em curso, existem indícios de que, no contexto das plataformas digitais de trabalho, parece ocorrer uma certa marginalização e uma relativa substituição do movimento sindical português por outras formas de organização dos trabalhadores, conquanto alguns sindicatos tentem implementar estratégias de revitalização:

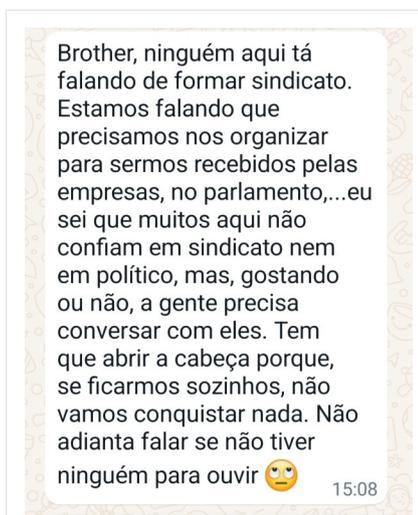
"O que é que eu penso que poderemos vislumbrar nos próximos anos? Hoje, há evidências contraditórias sobre esses quatro cenários, hipóteses que parecem se sobrepor, sem que, por enquanto, uma delas possa ser apontada como a hipótese mais provável. Observo alguns sinais de marginalização e de uma certa dualização, quer dizer, os sindicatos continuam a ter alguma capacidade de influência em setores mais estruturados, nomeadamente o da administração pública e o do trabalho industrial, e menos capacidade de organização nos setores em que as relações de trabalho são mais precárias, como ocorre nos serviços e nas plataformas. Por outro lado, também existem diversos indícios de uma tendência de substituição, com o surgimento de formas alternativas de organização dos trabalhadores fora do movimento sindical. Os grupos de estafetas e as associações de TVDEs são dois exemplos. Mas, por enquanto,

ainda têm influência reduzida. Ao mesmo tempo, há que se reconhecer o esforço de alguns sindicatos para se tentar uma revitalização do movimento sindical. Eu destaco, por exemplo, no setor das plataformas, a tentativa do STRUP de se aproximar dos motoristas de TVDE, que constituem milhares de trabalhadores. Contudo, até o momento, apesar da boa vontade, creio que os resultados deixam a desejar. Não deram grandes frutos. Acredito que há consciência da necessidade da revitalização. A questão é perceber como fazer essa revitalização. É um processo de aprendizado que está em curso e que nós ainda não sabemos como terminará. Como eu disse, existem indícios de marginalização e de substituição, mas também observo uma consciência de alguns dirigentes sindicais de se adaptarem aos novos tempos. A questão é saber até que ponto a vontade se transformará em determinação e se essa determinação se traduzirá em ações concretas de revitalização." (Entrevistado 12)

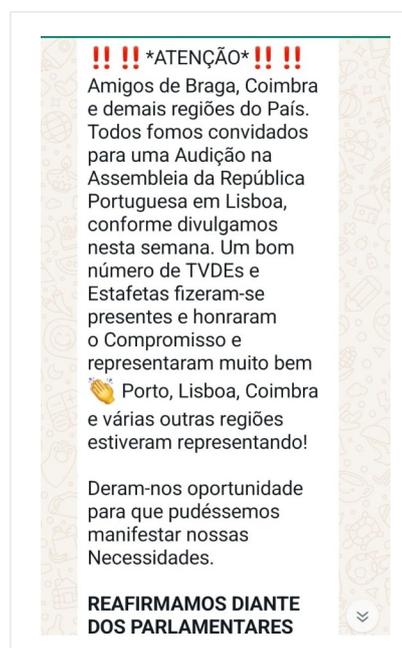
A entrevistada 13 também apresentou outros argumentos convincentes para reforçar a conclusão de que se faz necessário um novo sindicalismo de movimento social, que esteja conectado com movimentos cívicos e com a defesa de agendas mobilizadoras mais amplas, que contemplem outras dimensões além da dimensão laboral, incluindo o feminismo, o ambientalismo, o direito à habitação e o combate ao preconceito:

"Eu penso que é necessário que exista um novo sindicalismo de movimento social que esteja envolvido nas lutas concretas dos trabalhadores, que faça sentido em sua realidade cotidiana. E, quando digo lutas, não estou a me referir apenas às lutas de cariz laboral, mas também àquelas que estejam ligadas com outras vertentes da vida dos trabalhadores, com o exercício da sua cidadania. Porque, atualmente, o trabalhador é afetado não apenas pela questão laboral, mas também pela questão ambiental, pela questão feminista, pela questão racial, pela questão da habitação, pelos problemas de saúde, educação. E, portanto, penso que o sindicato deve sair da bolha e trabalhar com uma visão mais abrangente, deve ter uma consciência de classe mais holística. Porque eu penso que, como disse anteriormente, para a comunicação ser eficiente, é preciso que a mensagem seja compreendida. E a maioria dos trabalhadores não compreendem ou não se identificam mais com aquele discurso meramente ideológico, preso às concepções políticas do século passado. Parece algo muito abstrato, retórico, distante da sua realidade. O trabalhador quer propostas concretas para os problemas do seu cotidiano. Ele precisa entender porque fazer parte de um sindicato ou movimento social vai melhorar a sua vida ou a da comunidade em que ele vive." (Entrevistada 13).

Embora a organização dos coletivos de estafetas se encontre em um estágio embrionário e bem menos desenvolvido dos que os motoristas de TVDE, é possível observar, nas mensagens compartilhadas pelas lideranças informais, nos grupos de whatsapp, que há uma consciência da importância de manter um diálogo com os sindicatos e com os parlamentares, a fim de construir alianças que possam retirar esse grupo de trabalhadores do isolamento institucional:



De igual modo, a observação dos grupos de whatsapp indicam que existe uma consciência de que a construção de alianças com outros movimentos reivindicativos é imprescindível para o empoderamento dos trabalhadores plataformizados, como se pode inferir das mensagens compartilhadas por um dos administradores da comunidade virtual, que enfatizavam a importância de se aliarem às associações de TVDEs para serem ouvidos no Parlamento:



Por sua vez, os entrevistados 06 e 07, motoristas de TVDE, e os entrevistados 09 e 10, lideranças dos estafetas, confirmaram a declaração dos sindicalistas (entrevistados 02 e 03) de que há uma tentativa de alguns sindicatos, nomeadamente o STRUP e o Sindicalista de Hotelaria e Restauração do Norte, de oferecer apoio institucional e de se aproximar desses coletivos de trabalhadores constituídos à margem do movimento sindical, embora ainda sejam apenas os primeiros passos de uma longa caminhada a ser percorrida. De todo modo, parece existir uma compreensão de que este é um dos caminhos para a revitalização.

2.5. Verificação da Terceira Hipótese - O Problema da Comunicação Anacrônica.

O entrevistado 04, um dirigente sindical que atuou por décadas no setor de transportes, ressalta a importância da comunicação interativa, que propicie uma escuta ativa sobre as reivindicações verbalizadas pelos trabalhadores, reconhecendo o lugar de fala que lhes pertence. Mais do que adequar o discurso, é necessário saber ouvir, estar atento para as novas demandas sociais.

"É necessário ter uma conversa aberta com as pessoas. E estar disposto a ouvi-las também. Não adianta só falar. Tem que saber ouvir. Ninguém quer ficar só ouvindo o outro ditar regras. O trabalhador também quer ter direito a falar e a ser ouvido. Vou lhe dar um exemplo. Eu hoje não vou pôr a discutir com um jovem. Eu tenho a experiência de vida que tenho, mas não vou pôr a discutir com um jovem porque o jovem tem uma perspectiva completamente diferente da minha. A visão de futuro e os interesses são outros. Não posso achar que sou superior a ele apenas porque sou mais velho. Não funciona mais assim. Ou eu tenho uma grande capacidade de ouvir e me colocar no lugar dele, ou não adianta. O movimento sindical precisa aprender a ouvir. Ouvir sem rótulos. Sem preconceitos. Ah, mas alguém vai dizer: o jovem percebe alguma coisa da vida? Claro que percebe. É o entendimento dele. Eu é que tenho que perceber como é que ele entende a vida. Não adianta achar que tudo vai continuar a ser como antes porque não vai. É uma ilusão. O passado não volta mais. Temos que olhar para frente e perceber que os tempos mudaram. E mudaram muito depressa. Ou o sindicato aprende a conviver com essa mudança ou será irrelevante. Porque se o jovem não for ouvido pelo sindicato, ele vai procurar quem o ouça. E aí entram os partidos radicais. Porque o jovem quer que ouçam o que ele tem a dizer. Os sindicatos precisam reaprender a se comunicar os jovens, a saber ouvi-los." (Entrevistado 04).

A necessidade de adequação da linguagem e da simplificação do vocabulário, bem como a divulgação das mensagens por meios digitais, em especial através das redes sociais, foi justificada no depoimento do entrevistado 09, uma liderança dentro do grupo dos estafetas:

"Eu sei que muita formalidade no nosso meio não funciona. Não funciona. Palavras muito sofisticadas acabam criando uma barreira. Porque o estafeta, ele gosta quando quem fala do outro lado é alguém com capacete na cabeça e mochila nas costas. Alguém com quem ele se identifica, alguém que tem os mesmos problemas, que está na mesma correria, na mesma luta. Ele não vai parar para ouvir um cara de gravata, metido a intelectual, falando difícil, com palavras que ele nem entende, como se estivesse a querer dar uma lição. Porque ele confia somente em quem percebe a necessidade dele, em quem fala a linguagem dele, que sabe se colocar no lugar dele. Aí eu falei para os camaradas: vamos continuar a ser informais, mas vamos organizar essa informalidade para chegarmos a algum lugar. Nós precisamos pelo menos de uma pauta que represente as necessidades dos estafetas. E, depois de definirmos a pauta, precisamos divulgá-la, de forma simples, para trazer mais estafetas para o nosso grupo. Sem pauta e sem divulgação a gente não vai a lugar algum. Não adianta apenas reclamar que está ruim. Tem que saber como podemos melhorar. O estafeta tem que saber porque está protestando. E saber explicar aos outros.." (Entrevistado 09).

A urgência de uma melhor utilização das redes sociais para incrementar a comunicação digital e abrir um canal interativo que permita o diálogo eficiente entre os trabalhadores e as lideranças, foi um problema diagnosticado por vários entrevistados, confirmando que se trata de uma questão prioritária a ser enfrentada. Destacam-se as palavras da entrevistada 05:

"Precisamos usar mais as redes sociais e tentar entrar nos grupos de whatsapp. Eu conversava com um estafeta e mostrei as vantagens dele contar com o sindicato; que ia ter uma concentração, já não me recordo quando é que foi, e ele disse que ia tirar uma foto do panfleto para divulgar no grupo do whatsapp. E aí de facto quando fomos falar com os estafetas, nos pontos de coleta no centro Colombo e no Vasco da Gama, alguns dias depois, muitos já tinham conhecimento porque tinham visto a foto que o colega colocou no grupo. Portanto, precisamos utilizar mais essas ferramentas, whatsapp, instagram, tik tok, para chegar perto dos trabalhadores. Eu vejo que muitos não sabem o que o sindicato faz. E tem outros que nem percebem o que estamos a dizer. Principalmente os imigrantes. Muitos não falam português. É o caso dos estafetas que veem da Índia, Paquistão, Nepal. A internet pode ajudar bastante" (Entrevistada 05).

Em relato semelhante, apontando a dificuldade de transpor a barreira da comunicação como um dos principais desafios que devem ser superados, sobretudo em relação aos imigrantes, o entrevistado 02 sugere algumas alternativas de abordagem que podem ajudar nessa interação:

"A abordagem nem sempre é fácil. Os estafetas não têm um local fixo de trabalho nem um horário certo. O que nós fazemos é direcionar as ações de contacto para os horários de maior movimento dos restaurantes, sobretudo nos centros comerciais, onde há uma maior concentração de estafetas aguardando pedidos, como é o caso do Centro Comercial Vasco da Gama, o Centro Comercial do Colombo, o Centro Comercial das Amoreiras, ou em grandes redes de fast food, como Burger King, Macdonalds, de onde costumam sair muitas entregas. Não dá para alcançarmos muitos estafetas porque não é como uma fábrica onde os trabalhadores podem ser contactados em um horário certo e um único local. Então, como temos poucos recursos e poucas pessoas disponíveis para essa abordagem, procuramos fazer o contacto nos centros comerciais e nos principais restaurantes nos horários de maior movimento para chegarmos ao maior número possível de trabalhadores. Mesmo assim, alcançamos uma quantidade muito pequeno de estafetas considerando o número total de trabalhadores desse setor. Faltam recursos e falta pessoal do sindicato. Os sindicatos também passam por dificuldades financeiras. E o retorno dos estafetas é pequeno. Muitos ignoram ou apenas desconversam. Outros demonstram algum interesse, mas depois somem. Não tenho uma estatística certa, mas são muito poucos os que se sindicalizam. Muito poucos. Nem saberia lhe dizer quantos. A maioria teme represálias, bloqueios de conta ou denúncias na imigração. Porque tem aqueles que são imigrantes e não estão legalizados. Seus documentos estão nas mãos de terceiros. Não é fácil convencê-los de que vale a pena se filiar a um sindicato. Não digo que exista uma hostilidade por parte dos estafetas. Mas há uma resistência sim. Uma certa desconfiança. Eu já ouvi trabalhador dizer que não vale a pena lutar pelos direitos porque senão a plataforma vai fechar. Eu noto que o medo de uma represália parece falar mais alto. Geralmente, eles dizem que estão com pressa ou que vão ver depois. Então, a gente deixa o panfleto com mais informações e passa os contactos do sindicato. Tentamos voltar algumas semanas depois para ver se alguém se interessa em saber mais sobre o sindicato. Mas há uma rotatividade muito grande. É difícil encontrar as mesmas pessoas, ainda que seja no mesmo local e no mesmo horário. Ora bem, os estafetas estão cada hora em um lugar diferente, dependendo dos pedidos." (Entrevista 02).

O entrevistado 02 pondera que uma das iniciativas que pode facilitar o diálogo com os trabalhadores imigrantes é o material de divulgação ser escrito em diversos idiomas:

" Procuramos ir sempre em duplas, de preferência, com alguém que fale inglês, de modo a conseguirmos ter este contacto com trabalhadores com os quais, por vezes, não partilhamos a mesma língua. São muitas nacionalidades. E cada vez mais encontramos trabalhadores de países diferentes. Encontramos estafetas portuguesas, brasileiros, indianos, paquistaneses e até de Bangladesh e do Nepal. Tentamos sempre garantir que nessas ações de contacto há pelo menos uma pessoa que saiba falar inglês. Aliás, esse é um dos motivos pelos quais não conseguimos fazer essas ações de rua com a frequência com quem gostaríamos. Não temos muitas pessoas que falem inglês dispostas a ir para a rua em horários de pico dos restaurantes. É um complicador. Por isso, as ações acabam sendo pontuais. De todo modo, nós costumamos abordar os estafetas com documentos relativos à sua profissão e à atuação do sindicato, e com algumas propostas que nós identificamos como sendo importantes para melhorar suas condições de vida e garantir direitos que atualmente eles não têm. E, portanto, é um documento simples, uma folha A5, frente e verso, por vezes quatro páginas, que tem algumas reivindicações. Explica também qual é o papel do sindicato. Pronto, lá está. Nós, inicialmente, produzíamos documentos somente em português porque não era comum, digamos assim, encontrar trabalhadores que não falassem português. Eram mais portuguesas e brasileiros. Mas, depois da pandemia, como passamos a encontrar pessoas de outras nacionalidades com mais frequência, decidimos elaborar documentos noutras línguas porque muitos não percebem o português. Portanto, nos últimos tempos, quando as ações de contacto se destinam diretamente aos estafetas, levamos pelo menos documentos em português e em inglês porque sabemos que vamos encontrar muitos imigrantes. E também já aconteceu de serem produzidos documentos em árabe, em urdu, em bengali, em hindu. Contudo, é raro fazermos documentos nesses outros idiomas. A questão é que, como não há ainda ninguém no sindicato, pelo menos que eu conheça, que domine estas línguas asiáticas, por vezes, é um bocadinho difícil produzir documentos de qualidade nos idiomas de origem destes trabalhadores. E, apesar de usarmos os tradutores gratuitos que estão disponíveis na internet, por vezes, a tradução não é muito clara, não fica boa. O texto fica confuso. Portanto, preferencialmente, costumamos elaborar os documentos em português e em inglês porque acaba sendo mais fácil de fazer e deles perceberem." (Entrevistado 02).

O entrevistado 12 acrescentou que a comunicação digital é imprescindível para permitir a uma interação com os trabalhadores plataformizados, uma vez que eles não têm um local de trabalho fixo nem horário pré-determinado, dificultando a abordagem pessoal. De outro lado, esses trabalhadores estão sempre a se comunicar com o telemóvel, seu instrumento de trabalho:

"Bem, na minha experiência, eu diria que as maiores dificuldades de se aproximar desses trabalhadores, em primeiro lugar, é a dificuldade nos horários, porque, ou seja, ao contrário do que acontece numa fábrica, não há um horário definido de entrada e de saída e, portanto, há uns trabalhadores que fazem um horário e outros fazem outro e, portanto, é difícil, numa mesma hora, entrar em contacto com um número alargado de trabalhadores, o que exige que haja mais ações de contacto para que se consiga cobrir o mesmo número de trabalhadores do que numa empresa mais tradicional, digamos assim. Logo, isso à partida é uma dificuldade. E depois, também, toda a questão, não só, digamos, temporal, mas também a questão espacial, ou seja, estes trabalhadores das plataformas, em particular os estafetas, eles não se encontram todos concentrados no mesmo local. Grande parte do seu trabalho ocorre nos trajetos entre o ponto de recolha e o ponto de entrega, portanto, aí também é uma altura em que não é possível ter o contacto com o trabalhador e uns estão a fazer as recolhas dos pedidos, outros noutras e, portanto, nunca há uma grande concentração de trabalhadores em um local. Para além disso, há outras duas dificuldades. Uma delas é que muitos destes trabalhadores são migrantes e nem todos têm as suas situações completamente regularizadas ou não têm um entendimento de quais são os seus direitos e, portanto, quando são abordados têm algum receio sobre quais possam ser as consequências de sindicalizarem. Esse medo de represálias os afasta, por algum receio daquilo que possa acontecer se derem um passo em frente no que respeita à sua organização. E tem a questão que nem todos falam português. Antigamente, os imigrantes eram, em sua maioria, brasileiros ou de países africanos que falavam português. Hoje, tem muitos imigrantes asiáticos, do norte da África, do Oriente Médio. Então, conversar com esses trabalhadores virou um desafio linguístico. Qual seria a alternativa? Ora bem, penso que os sindicatos podem usar mais a internet, as redes sociais, adaptando o discurso sindical para uma linguagem coloquial, mais imagética e simplificada, facilmente compreendida pelos trabalhadores que estão acostumados a se comunicar pelo telemóvel. Talvez, assim, seja possível contornar a dificuldade da abordagem pessoal, da falta de um horário fixo e de um local certo" (Entrevistado 12).

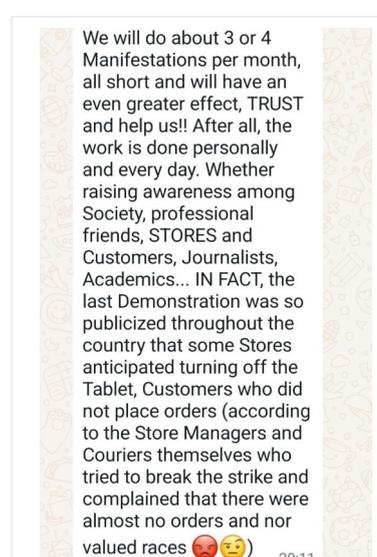
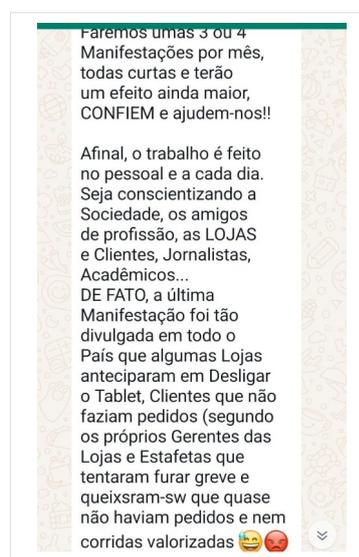
A entrevistada 13, estudiosa do ativismo digital e do sindicalismo de movimento social, enfatiza a importância de os sindicatos adaptarem a sua mensagem e os seus meios de comunicação para estabelecer uma conexão efetiva com os trabalhadores plataformizados:

"Os sindicalistas não podem ficar sentados em seus gabinetes, esperando pelo contacto dos trabalhadores. Eles devem tomar a iniciativa de procurar esses trabalhadores, devem saber ouvi-los, comparecer em suas manifestações, fazer com que sejam percebidos como aliados. A forma de se comunicar é muito importante para essa aproximação, sobretudo no caso das plataformas, uma vez que estes trabalhadores, por não terem um local fixo de trabalho, não podem ser contactados com a mesma facilidade de quem trabalha dentro de uma fábrica. Portanto, os sindicatos têm que ir ao local em que esses trabalhadores se encontram e se informam, a internet, as redes sociais, os aplicativos de mensagens. Os sindicatos têm que aprender com o ciberativismo, ou seja, utilizar a internet, utilizar as redes sociais, para promover engajamento em suas ações de luta. Não adianta apenas entregar panfletos ou colar cartazes se os trabalhadores estão com os olhos fixos no telemóvel. Provavelmente, eles nem vão ler o panfleto e vão ignorar o cartaz. Mas atenção: o problema da comunicação sindical não é apenas de meio. É também de mensagem. O discurso e a linguagem também precisam ser atualizados. Para uma mensagem alcançar seu objetivo é preciso, primeiro, que ela possa ser compreendida pelo público ao qual ela se destina. Portanto, a linguagem tem que ser simples, objetiva, direta. A linguagem tem que ser uma ponte, e não um muro. Ela serve para aproximar as pessoas. Contudo, quando a mensagem é incompreensível, ela distancia, afasta as pessoas. Nos meios digitais, a linguagem tem que estar atenta aos códigos das redes sociais, tem que despertar a atenção do leitor de forma quase instantânea para que ele se interesse em continuar lendo o texto. E o discurso tem que fazer sentido para quem o lê ou para quem o ouve. Do contrário, se a narrativa não fizer sentido, não tiver coerência, o efeito pode ser o contrário, de criar uma resistência. A forma é importante, ainda mais na internet, onde a linguagem é muito imagética. Porém, não adianta mudar a forma se o conteúdo não for atualizado. Então, os sindicatos precisam repensar a forma de se comunicar, colocando-se no lugar de quem vai ler a mensagem. A comunicação é uma dimensão muito importante do processo de revitalização sindical!" (Entrevistada 13).

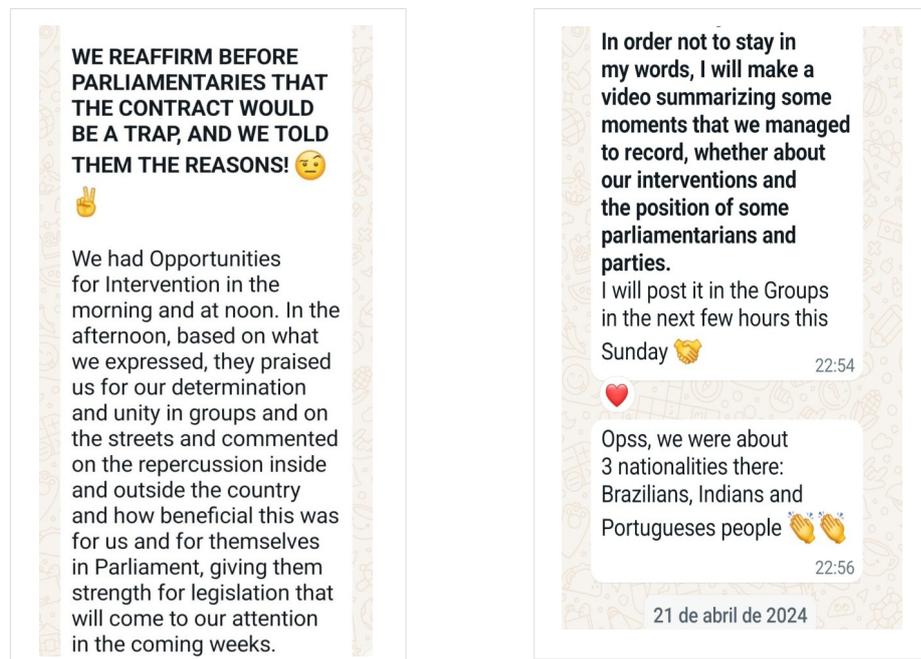
Nas comunidades virtuais de estafetas, observamos uma preocupação dos administradores dos grupos de whatsapp em incluir os imigrantes no debate, apagando as poucas mensagens ofensivas aos estrangeiros (em geral, as ofensas eram destinadas aos asiáticos) e traduzindo para o inglês os textos que discutiam uma pauta de reivindicações ou que convocavam para manifestações, a fim de permitir a compreensão pelos trabalhadores provenientes da Índia, do Paquistão, do Nepal e de Bangladesh. A construção da identidade visual do grupo, estampada no convite para ingressar na comunidade e em um cartaz convocando para uma manifestação, cujo objetivo era reivindicar um pagamento mais justo (3 euros por cada recolha ou entrega), demonstra a preocupação em incluir os imigrantes que não falam a língua portuguesa:



Apesar do domínio da língua inglesa parecer bastante superficial e a despeito de os textos terem sido escritos, aparentemente, com auxílio dos programas de tradução gratuitos disponíveis na internet, observamos que existe uma tentativa de manter uma comunicação bilingue que inclua os imigrantes asiáticos, como podemos constatar nos exemplos abaixo:



A comunicação digital em diversos idiomas adquire uma centralidade cada vez mais estratégica no contexto do capitalismo informacional globalizado que rege as relações econômicas na sociedade de vigilância (Zuboff, 2019), principalmente no âmbito dos trabalhadores de plataformas digitais e, sobretudo, na realidade portuguesa, na qual muitos motoristas de TVDE e estafetas são provenientes de países que não têm o português como língua materna e apresentam uma enorme dificuldade de integração cultural com a população nativa, formando grupos divididos por comunidades étnicas. Daí o esforço dos moderadores da lista do whatsapp em se comunicar com esses trabalhadores em inglês:



As entrevistas semiestruturadas confirmaram a extrema importância do sindicalismo português reformular suas estratégias de comunicação para superar o paradigma analógico e se adaptar à nova realidade da tecnologia digital. A comunicação anacrônica foi uma das duas dimensões de análise que tiveram o mais alto nível de confirmação entre os entrevistados, inclusive em meio aos próprios sindicalistas, estando no mesmo patamar do problema da "representação excludente". Nesse particular, a experiência dos coletivos informais de estafetas que interagem nos grupos de whatsapp permite extrair alguns ensinamentos que podem ser úteis para a revitalização do movimento sindical. À semelhança do que pudemos observar nas mensagens compartilhadas pelos moderadores dessas comunidades virtuais, a comunicação dos sindicatos também deve ser objetiva, simples, direta, com textos curtos, visual despojado e, sobretudo, em linguagem acessível e coloquial, preferencialmente em mais de um idioma (pelo menos em português e em inglês) e com espaço para o diálogo e a interatividade.

2.6. Verificação da Quarta Hipótese - O Problema da Representação Excludente.

O problema da representatividade se traduz na dificuldade de os trabalhadores das plataformas se sentirem representados pelo movimento sindical e se desdobra em duas subdimensões: a primeira é a resistência à formalização de um contrato de trabalho e a segunda a oposição aos partidos políticos. Parcela expressiva dos trabalhadores plataformizados resiste à proposta de um contrato de trabalho típico, contrariando uma bandeira histórica dos sindicatos tradicionais. De igual modo, os estafetas e os motoristas de TVDE, em sua grande maioria, não têm um perfil ideológico de esquerda, incorporando o discurso do empreendedorismo. Daí o notório distanciamento com o discurso político da CGTP e dos seus sindicatos que, historicamente, são associados ao Partido Comunista. A compreensão de que o sindicalismo tem um viés partidário dificulta a sindicalização. A percepção generalizada de que falta pragmatismo ao movimento sindical português, que, na visão de diversos depoentes, poderia ser menos ideológico e mais voltado para as demandas concretas dos trabalhadores plataformizados, são evidências que podem ser ilustradas no depoimento do entrevistado 04, um sindicalista com vasta experiência:

"As organizações sindicais têm que ser menos políticas e mais atentas aos factos sociais. E infelizmente isso não está a acontecer. E se calhar esse é uma problema que afasta muitas pessoas. A CGTP é a organização social mais importante do país, em matéria do mundo do trabalho. Tem uma importância histórica. Mas é uma organização claramente conotada com a PCP. E a CGTP tem que superar isso. O último congresso na CGTP foi semana passada. O principal problema foi a constituição da Comissão Executiva. Principal problema por quê? Porque a tendência comunista entendeu que não devia reforçar a tendência socialista. E não devia incluir a tendência do Bloco de Esquerda. E eu pergunto: mas por quê? Por acaso o Bloco de Esquerda não tem expressão nacional? Tem. O Partido Socialista não tem expressão nacional? Tem. Qual é a expressão do PCP em comparação com as outras tendências? Basta ver as últimas eleições, quantos deputados o PCP elegeu. Porque é que tem que haver um domínio total e absoluto no PCP ?. E isto sem por em causa a história do PCP e tudo aquilo que o PCP fez pelo movimento sindical operário. Não estou a ignorar isso. Nem estou a pôr isso em causa. O que eu estou a dizer é que nos tempos modernos a atitude tem que ser outra. Temos que ser mais abertos. Mais inclusivos. Mais dialogantes. E mais ouvintes. Para construir a unidade é preciso incluir quem pensa diferente. Além de algum esforço e alguma flexibilidade mental. Como é óbvio." (Entrevistado 04).

A resistência dos estafetas aos sindicatos, por divergências ideológicas ou por uma compreensão equivocada da função do movimento sindical, foi bem retratada no depoimento do Entrevistado 09, um líder-ativista de um coletivo de entregadores, de nacionalidade brasileira, mas que se encontra trabalhando em Portugal há mais de 04 anos em situação regular:

"A maioria das estafetas em Portugal têm uma ideia de que Sindicato é coisa de esquerda. A maioria das estafetas que eu conheço são de direita, principalmente os brasileiros. Muitos, muitos mesmo, são bolsonaristas. E fogem do sindicato porque acham que é de esquerda. Mesmo os portugueses se identificam com o Chega. Então, esse é o perfil das estafetas em Portugal, pelo menos aqueles que eu conheço. Então, para eles, associação ou sindicato soa como coisa da esquerda. E eles não querem. Porque não são todos, mas a maioria não se vê como trabalhador. Entende que é empreendedor e como empreendedor acreditam que, amanhã, podem ter muito dinheiro isso e aquilo. Inclusive, alguns imigrantes chegam muitas vezes nessa expectativa a Portugal e depois quebram a cara. Porque a realidade é correria. Não tá mole para ninguém. Eu, pessoalmente, não sou contra sindicato. Pelo contrário. Já fiz parte de um sindicato no Brasil quando trabalhava em uma fábrica. Mas se eu falar, aqui, que a gente precisa de sindicato, o pessoal vai se virar contra mim porque vão dizer que sou militante de esquerda. Então, a gente acaba contornando essa questão de sindicato para lutar de uma outra forma, sem afastar as pessoas que não gostam do sindicato. Aí mais gente participa do movimento." (Entrevistado 09).

A individualização do trabalho e a disseminação do discurso do empreendedorismo contribuem para o distanciamento dos trabalhadores de plataformas em relação aos sindicatos e os partidos políticos históricos, sobretudo os de ideologia mais progressista, à esquerda:

"Alguns partidos tentaram aproximação, como o PCP, que é o Partido Comunista Português, sempre esteve por perto oferecendo ajuda, oferecendo um carro de som, oferecendo panfletos, oferecendo algumas reuniões de conscientização sobre o trabalho, coisas desse tipo. Só que isso não foi bem visto pelos estafetas por serem comunistas. O Bloco de Esquerda também tenta aproximação de uma forma mais tímida, eu diria, mas ainda tenta. Porém, há um preconceito entre os estafetas em relação aos políticos em geral, mas sobretudo aos partidos de esquerda. Se bem que muitos dizem não confiarem em político nenhum. Então, fazer aliança com partido é muito difícil. Acho que com sindicatos poderia ser mais fácil fazer uma aliança se eles não estivessem ligados a partidos políticos." (Entrevistado 09).

Apresentando o problema da representatividade sob outro enfoque, o entrevistado 10, que tenta organizar coletivos de estafetas, por meio de grupos de whatsapp, esclareceu que um dos pontos de discórdia, que gera enorme cizânia na categoria, é sobre a melhor forma de regular essa relação de trabalho nas plataformas, defendendo a existência de dois modelos:

"O sindicato tem de parar de querer impor um contrato de trabalho para todo mundo porque tem muito estafeta que não quer contrato. Ele prefere trabalhar por conta própria porque acha que tem mais liberdade e alguns caem na conversa de quem não têm patrão. Já ouvi colega dizer que ele é o seu próprio chefe. Eu não penso assim, mas muita gente pensa dessa forma. Acho que a maioria. Então, se o sindicato quiser se aproximar dos estafetas ele tem que mudar o discurso. Aceitar a existência de dois modelos: contrato [de trabalho] para quem quiser ser contratado. E alguma outra forma de garantia para quem quiser continuar como independente. Tem gente que acredita que não é vantagem ter contrato porque não quer ter horário de trabalho e acha que vai ganhar menos se for com contrato, que vai pagar mais imposto. O contrato de trabalho divide a categoria. Não há um consenso. Mas tem outras pautas que são defendidas por quase todos os estafetas: preço mínimo da corrida a 3 euros, o fim das corridas duplas, acesso a casa de banho nos pontos de coletas, pagamento do tempo de espera à disposição do aplicativo, liberdade para definir a rota da entrega, fim do bloqueio pelas plataformas sem que o estafeta possa se defender. Então, se algum sindicato quiser se aproximar dos estafetas, tem que começar pelo que nos une, não pelo que nos divide. Tem ouvir o que o estafeta quer para ele" (Entrevistado 10).

Restaurar os laços de solidariedade e os vínculos de identificação, de modo a criar uma consciência coletiva em trabalhadores que, atualmente, encontram-se dispersos e sem vivência comunitária, consiste em um dos principais obstáculos que devem ser transpostos para se reorganizar o trabalho no âmbito das plataformas, como sugere o entrevistado no 11:

"Como o sindicato pode se aproximar dos estafetas? Olha, seria um trabalho muito, muito difícil porque uma das grandes dificuldades também que nós temos é o seguinte: é uma categoria onde cada um tenta se virar por conta própria, não tem muito esse espírito de grupo, de união. É muito diferente de organizar uma manifestação em chão de fábrica, onde as pessoas se encontram no mesmo lugar todos os dias. Na fábrica, o sindicato tem mais meios de se aproximar do pessoal porque, se nós trabalhamos juntos, em um mesmo local, nossos interesses são mais parecidos. A gente se conhece. Faz amizades. Almoça junto. Tem o mesmo chefe e sabe quem é o chefe. Eu vou na

festa de aniversário do seu filho, nossas famílias se conhecem, minha mulher é amiga da sua, você pode ser meu compadre, jogamos bola juntos, eu saio para beber com você nos finais de semana. Tudo isso cria uma conexão. Essa conexão, esse sentimento, não existe entre os estafetas porque é cada um por si e tem muita rotatividade. Às vezes você pergunta: cadê o fulano, gente boa, estava sempre aqui, e alguém responde: não sei, nunca mais vi, deve estar em outro trampo. O entra-e-sai é grande. Tem gente que vai trabalhar de estafeta somente até arrumar outro trabalho. Para a plataforma sentir o protesto, você precisa fazer uma mobilização muito mais ampla, que cubra uma região inteira, o que é bem mais difícil. Principalmente porque sempre tem aquele infeliz que aluga conta dos outros e vai querer trabalhar para ganhar mais no dia em que os companheiros estão parando para protestar. Porque, como ele trabalha sozinho, só consegue pensar em si mesmo" (Entrevistado 11).

O relato desse coordenador da comunidade virtual, que também trabalha como estafeta e ajudou a organizar paralisações em Lisboa e Coimbra, revela que a intensa atomização do trabalho das plataformas leva à exacerbação do individualismo, a ponto dos trabalhadores resistirem até mesmo à formação de associações ou ao reconhecimento de lideranças:

"Até associação é difícil de formar porque há uma resistência em pagar cota ou reconhecer uma liderança. Os estafetas têm uma ilusão de não ter chefe. Ou melhor. Todo mundo quer ser chefe. E aí quando alguém toma a frente do movimento para levar a luta adiante, surge muita gente para questionar porque aquela pessoa está liderando. Não é fácil não. É muito desgastante porque tem alguns que levam para o lado pessoal. Ao invés de todo mundo remar na mesma direção, cada um quer remar para um lado. O problema é que se cada um remar em uma direção, o barco afunda e a gente está dentro dele. Mas fazer o quê? Eu respeito. Se a malta não quer, vamos trabalhar da forma que der. É mais difícil ter uma associação. Então, a gente acaba criando grupos informais, tentando definir uma pauta e organizar mobilizações nos grupos de whatsapp, de um jeito um tanto improvisado. Eu sei que não é o ideal. Mas é o que dá para fazer por enquanto. Melhor do que não fazer nada. Nós tivemos a ideia de definirmos uma pauta nos grupos de whatsapp. Precisamos de uma pauta unificada e de um grupo nacional. Para que desse grupo nacional venham as diretrizes para os grupos locais. Tanto que nós fizemos a segunda manifestação em Lisboa e Coimbra e fez sucesso. E as outras cidades acolheram a nossa pauta. Muita gente aderiu. Então isso quer dizer que nós estávamos no caminho certo. " (Entrevistado 11).

As lideranças que surgem, espontaneamente, nos coletivos inorgânicos de estafetas não são formalmente constituídas, obtendo o reconhecimento social do grupo que estão a liderar a partir da sua dedicação à causa e das ações concretas que atendem daquela comunidade. Portanto, a legitimação da liderança não se dá por meio de um processo eleitoral estatutário, com regras rígidas previamente estabelecidas, tal como ocorre nos sindicatos tradicionais. A legitimidade é construída, diariamente, através da interação cotidiana entre os próprios trabalhadores, recaindo sobre aqueles membros que demonstram maior proatividade e maior capacidade de articulação:

"Eu não sou o fundador do grupo. Não tem um chefe. Tem pessoas que acabam se tornando uma liderança de forma natural, pelo trabalho que fazem em prol do coletivo. Eu disse isso ontem, inclusive, no grupo. Eu falei que não tem dono. Porque nós estamos apenas colhendo frutos, hoje, de pessoas que nos antecederam. Mesmo aquelas tentativas de paralisação que não deram certo foram positivas. Porque essas tentativas, elas geraram, no mínimo, o quê? A conscientização. Para estarmos aqui hoje, não tem como nascer a conscientização do zero, não dá tempo. Não dá para conscientizar e, ao mesmo tempo, já fazer a manifestação. A conscientização, ela já vem de antes, de outras pessoas, que semearam lá atrás para que, aos poucos, a gente possa colher algum fruto lá na frente" (Entrevistado 09).

O movimento sindical ainda tem um longo caminho a percorrer nesse aprendizado sobre a melhor forma de representar os interesses específicos dos trabalhadores de plataformas digitais, mas a escuta ativa das reivindicações verbalizadas pelos estafetas e motoristas de TVDE parece ser o primeiro e decisivo passo na direção correta, como revela o entrevistado 02:

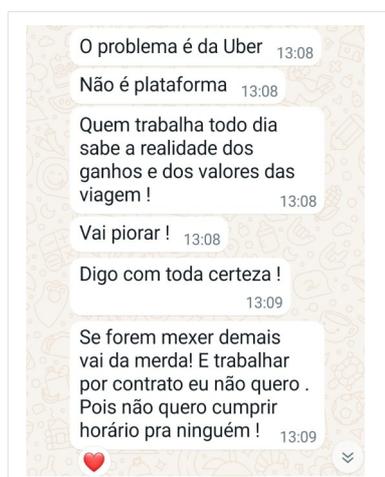
"As propostas que apresentamos aos estafetas não nasceram da cabeça da direção do sindicato. Elas surgiram das reivindicações que ouvimos dos próprios estafetas nas primeiras ações de contacto que nós tivemos com esses trabalhadores e vão sendo progressivamente melhoradas à medida que vamos tendo mais interação. Para que também os trabalhadores sintam que nós estamos a ir ao encontro daquilo que são as preocupações deles. Portanto, nosso foco inicial tem que ser nas propostas que são, por assim dizer, mais consensuais. Temos que falar do aumento do preço das entregas, da redução das taxas para as plataformas, do direito às pausas, do direito a ter acesso a uma casa de banho, um lugar para fazer as refeições, um abrigo nos pontos de recolha para os dias de frio. Os estafetas se identificam com essa pauta. É uma outra realidade com a qual não estávamos acostumados a lidar. Nós também estamos a aprender como é que funciona a realidade destes trabalhadores." (Entrevistado 02).

As entrevistas revelaram que, assim como o STRUP se destacou na organização dos motoristas de TVDE, o Sindicato de Hotelaria e Restauração do Norte foi a entidade que mais vem conjugando esforços para melhorar a comunicação e construir pontes que permitam uma aproximação com os estafetas plataformizados, compreendendo que suas reivindicações nem sempre são coincidentes com as demandas daqueles que trabalham em estabelecimentos físicos:

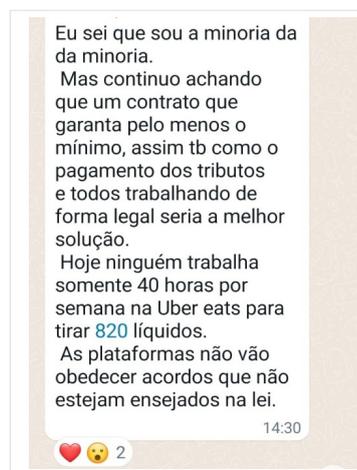
"Em relação aos trabalhadores das plataformas digitais, nomeadamente os estafetas da Uber, da Glovo, da Bolt, o que fazemos, periodicamente, é ir para a porta de alguns centros comerciais ou restaurantes, como MacDonalds, onde eles normalmente param, para distribuir a informação e falar com eles na rua. Nós também distribuimos informação através das redes sociais, do Facebook, do Instagram. Se for à página do Facebook do sindicato, verá a notícia sobre as manifestações dos estafetas. Mas, sem dúvida, é muito difícil o sindicato aproximar-se dos estafetas. Para começar, por vezes, há o problema do idioma. Há também uma questão cultural e, por assim dizer, de intimidação. Diria até que a intimidação é o maior problema para sindicalizar esses trabalhadores. O maior medo deles é serem bloqueados pelas plataformas. Eu próprio já fui ameaçado, em um protesto aqui no Porto, por um dos donos de uma dessas empresas intermediárias. Mas nós, com certeza, vamos continuar a fazer tudo aquilo que nos for possível para trazer estes trabalhadores para o sindicato, organizá-los, eleger delegados sindicais, trazê-los para a direção do sindicato, para que eles, digamos, tomem nas suas mãos a defesa dos seus direitos e interesses. Ainda há pouco tempo houve uma greve dos estafetas que nós apoiamos, mesmo a pauta sendo diferente da nossa. Nós defenderemos, sempre, o contrato de trabalho. Porém, todas as lutas que sejam para defender os direitos e os interesses dos trabalhadores nós apoiámos. Havia um grupo de trabalhadores que tinha convocado a manifestação e nós fomos convidados depois para dar um carácter formal. E nós apoiamos. Fizemos uma concentração ao pé da Câmara Municipal do Porto, fizemos uma faixa a reclamar os direitos para os trabalhadores, e depois fizemos um desfile pela cidade, com umas bandeiras do sindicato, e fomos a alguns centros, ao McDonald's, na Praça da Liberdade, mas também passámos aqui pela Zona das Palmeiras, fomos à Avenida Fernão de Magalhães, para o Norte Shopping, em Matosinhos. O sindicato tenta fazer sua parte, tenta acolhê-los, mas não consegue, sozinho, resolver esse problema das plataformas, que deve ser enfrentado por toda a sociedade" (Entrevistado 01).

A observação dos grupos de whatsapp confirmou que a obrigatoriedade do contrato de trabalho é um tema controverso que divide os estafetas, sendo que a maioria se manifesta contra, embora alguns tentem argumentar a favor, razão pela qual os moderadores procuram evitar essa polêmica, dizendo que a prioridade do grupo é melhorar as condições de trabalho para todos e aumentar a remuneração por entrega ou recolha, independentemente do debate sobre a qualificação jurídica da relação laboral, conforme ilustram os diálogos abaixo:

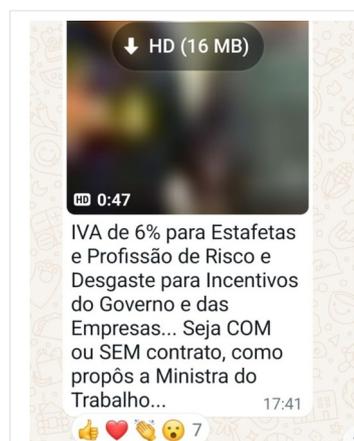
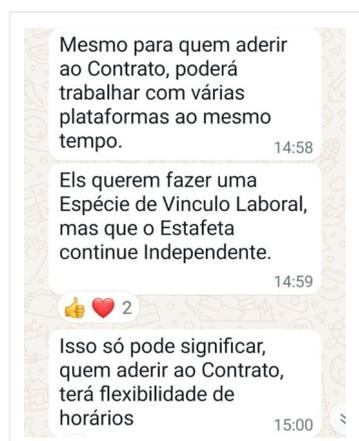
MENSAGEM A FAVOR DO CONTRATO



MENSAGEM CONTRÁRIA AO CONTRATO



Os moderadores das comunidades virtuais adotam uma postura de neutralidade nesse debate, não entrando no mérito se o trabalho intermediado por plataformas digitais é por conta de outrem ou por conta própria, procurando se equilibrar entre a minoria que defende o contrato de trabalho e a maioria que quer continuar como autônomo ou recibo verde, de modo a agregar trabalhadores que têm pensamentos diferentes em vez de provocar divisão. Em outras palavras, é uma tentativa de construir pontes e derrubar muros, almejando uma representação inclusiva que se contraponha à representação excludente verificada em parte do movimento sindical.



As mensagens compartilhadas na lista de whatsapp demonstram que, à semelhança do que ocorre nos sindicatos, os coletivos de estafetas também enfrentam uma grande dificuldade para representar os trabalhadores imigrantes, sobretudo aqueles provenientes do continente asiático e que não falam português. Observamos casos pontuais de discriminação, que tangenciaram a xenofobia, com mensagens preconceituosas, emitidas por um brasileiro e por um português, tendo como alvo o grupo de diversos trabalhadores asiáticos que eles chamaram de "Índias" (na verdade, indianos, nepalases, paquistaneses e bangladeshianos). As narrativas alegavam que esses trabalhadores asiáticos não aderiam às paralisações, "furavam a greve" e continuavam ganhando dinheiro enquanto os outros se sacrificavam. Alegavam, ainda, recorrendo a termos insultuosos, mas sem apresentar qualquer evidência, que seriam pessoas desonestas que usavam "robôs" e bloqueavam a conta de outros estafetas para conseguirem um número maior de pedidos. Não obstante, essas mensagens desrespeitosas foram prontamente apagadas pelo moderador, que excluiu os agressores e pediu desculpas em nome dos demais participantes.

Não se pode dizer que essa hostilidade fosse um comportamento generalizado entre portugueses ou brasileiros e, tampouco, que fosse apoiado pela maioria. Houve até quem, abertamente, criticasse o discurso preconceituoso com palavras fortes, mas notamos que há uma nítida divisão dos estafetas em grupos étnicos, o que coloca um desafio adicional para uma prestação que seja, de fato, inclusiva e multicultural. Os exemplos a seguir demonstram as divergências entre os grupos étnicos em relação a uma proposta de greve e a tentativa dos moderadores de evitar a discórdia entre os trabalhadores, apelando para a união da categoria:

INTERLOCUTOR 01

Nós, bangladeshianos, sempre perdemos ao aceitar greves, não aceitaremos mais greves, sempre aceitamos brasileiros, indianos, paquistaneses, eles trabalham, então nunca mais aceitaremos isso, nossa comunidade decidiu, bangladeshianos são impedidos por estes e por esta oportunidade indiana, paquistanês todo mundo trabalha, no final do mês traz o drama da greve e eles mantêm todo mundo em casa e retiram o aluguel da casa por 1 dia, então por maior que seja a greve não vai ter trabalho, obrigado

INTERLOCUTOR 02

Malta, nós precisamos trazer mais companheiros para o grupo. Quanto maior for nosso movimento, maior será a nossa força

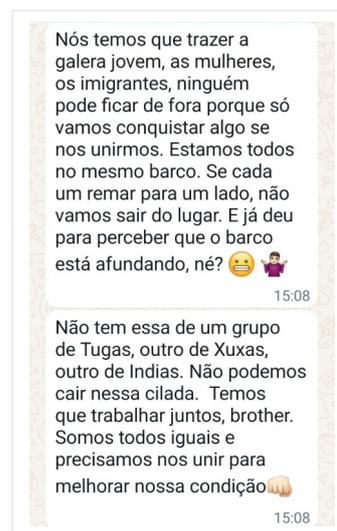
15:07

Não vamos brigar entre a gente. Ninguém é melhor que o outro. Todo mundo tem seus problemas, português, brasileiro, indiano, paquistanês, a galera de bangladesh, estamos todos na mesma merda e só queremos melhorar de vida.... Precisamos de união para fazer com que a Glovo, a Uber, a Bolt, sentem para conversar e nos ouvir. Se o pessoal começar a se dividir, cada nacionalidade no seu canto, todo mundo vai perder e não vamos conquistar nada. Vamos nos Unir 🤝

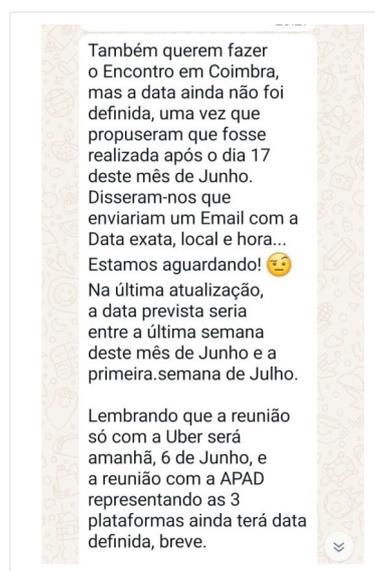
15:07

Conciliar tantos interesses divergentes não é uma tarefa fácil porque requer grande capacidade de articulação para construir propostas consensuais ou que, pelo menos, não sejam desagregadoras, uma vez que o consenso é virtualmente impossível de ser obtido dentro de um grupo tão heterogêneo, considerando que, mesmo entre aqueles estafetas ou motoristas de TVDE que se encontram em idêntica situação de precariedade laboral, existem muitas opiniões contrapostas, seja no que concerne à natureza da relação de trabalho, seja quanto à definição da pauta de reivindicações prioritárias. Observamos que, no transcorrer dos debates mais intensos desenvolvidos na lista de whatsapp, formavam-se subgrupos dentro da comunidade virtual, que se aglutinavam, espontaneamente, por vínculos de afinidade ou por convergência de opiniões. Por exemplo, à guisa de ilustração, enquanto um pequeno conjunto de trabalhadores defendia o vínculo laboral, outros sustentavam que era melhor continuarem como "recibos verdes", enquanto uns afirmavam que a prioridade deveria ser somente aumentar a remuneração, outros diziam que era igualmente importante tratar do problema das contas falsas ou resolver a questão das corridas duplas e triplas, situações em que, embora fizesse duas ou três entregas, o estafeta recebia somente o pagamento de uma única recolha.

Em alguns casos, a divisão se dava por grupos étnicos. De um lado, estavam os portugueses, chamados de "tugas". De outro, os brasileiros, conhecidos por "xuxas". Por vezes, brasileiros e portugueses se uniam para se contrapor aos asiáticos e aos poucos africanos. O contingente de africanos entre os estafetas e TVDEs é bastante reduzido, mas o de asiáticos é muito numeroso. Contudo, mesmo entre os asiáticos, havia alguma divisão entre as principais etnias: paquistaneses, bangladeshianos, indianos e nepalases. Os moderadores que exerciam a liderança informal desses coletivos organizados no whatsapp se esforçavam para contrariar a tendência de fragmentação interna dos grupos de estafetas, insistindo em dizer que "estamos todos no mesmo barco. Se cada um remar para um lado, não vamos sair do lugar".



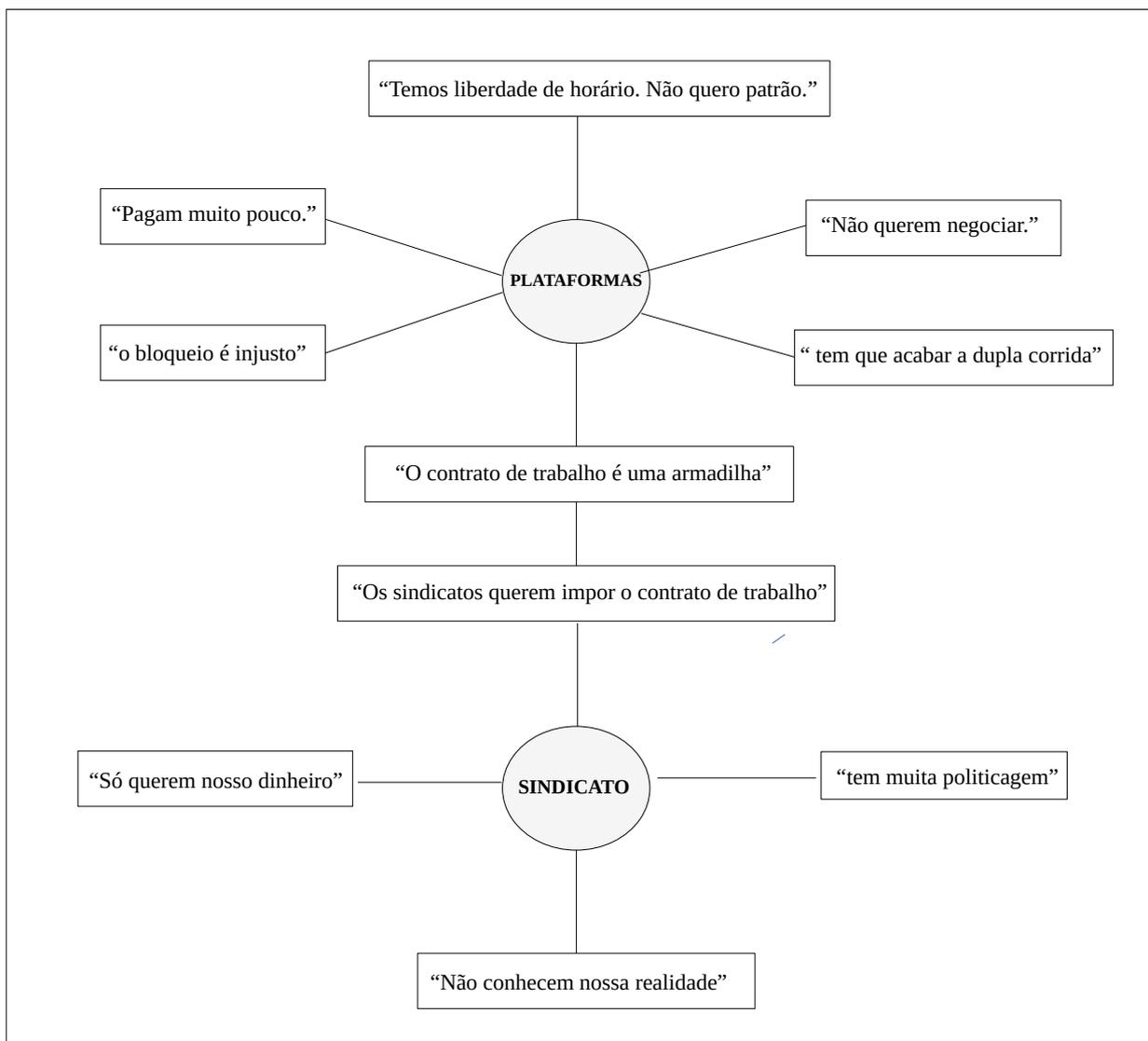
O empenho dos moderadores para incluir as mulheres, os jovens e, sobretudo, os imigrantes, evitando discriminações e contornando as divergências entre os diversos subgrupos de trabalhadores contribuiu, de forma decisiva, para manter a coesão da comunidade e aumentar a representatividade. A despeito dos problemas pontuais de relacionamento, essa unidade foi determinante para empoderar o coletivo de estafetas e fazer com que as plataformas de delivery aceitassem ouvir as suas reivindicações e propusessem a abertura de negociação:



Os diálogos revelam que a tentativa de fazer uma representação inclusiva, que reúna o maior número de trabalhadores, sem segregações por nacionalidade, gênero ou idade, requer um esforço permanente por parte da liderança da comunidade, haja vista que, em diversas ocasiões, pudemos observar divergências pessoais, por questões secundárias, ganharem uma dimensão desproporcional, a ponto de se tornarem uma polêmica desagregadora. Nesses casos, o fator que evitava que o desentendimento pontual virasse uma cizânia generalizada era a intervenção dos moderadores como agentes de pacificação. A experiência dos coletivos de estafetas serve de referência positiva para a revitalização dos sindicatos tradicionais, seja na democratização dos processos deliberativos, na capacidade de articulação com outras associações de trabalhadores, na eficiência da comunicação digital e, principalmente, na insistência em promover uma representação inclusiva, que agregue os jovens, as mulheres e os imigrantes. Os coletivos de estafetas também enfrentam problemas em virtude da informalidade, da falta de uma estrutura organizacional e da fragilidade do seu poder institucional. Em contrapartida, eles aprenderam a exercer, de forma eficaz, o poder estrutural e o poder social.

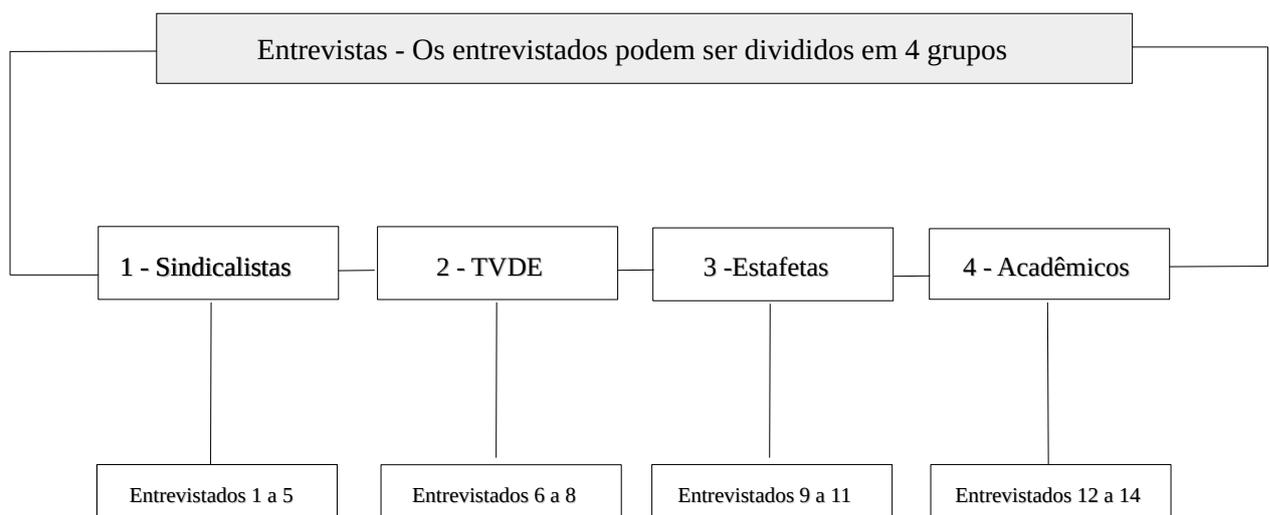
2.7. Síntese das Evidências Empíricas e Análise dos Resultados da Investigação.

Nas comunidades de whatsapp, que acompanhamos ao longo de seis meses, entre janeiro e junho de 2024, observamos que, a despeito da dificuldade de consolidarem as propostas em torno de uma agenda reivindicativa que representasse um consenso ou a expressão de uma vontade coletiva, houve alguns pontos de convergência entre a grande maioria dos intervenientes: a desconfiança em relação aos sindicatos e aos partidos políticos; a resistência em aceitar a obrigatoriedade do contrato de trabalho, o desejo de negociar diretamente com as plataformas e a priorização das demandas sobre aumento da remuneração, fim dos bloqueios unilaterais e maior transparência no envio dos pedidos. O diagrama abaixo, elaborado a partir da observação dos diálogos das comunidades de whatsapp, com base nas frases mais significativas associadas às palavras-chave "Plataformas" e "Sindicato", evidencia a distância que separa a retórica dos sindicalistas da percepção dos próprios estafetas:



As mensagens observadas nas comunidades virtuais no whatsapp sugerem que existe uma resistência não apenas em relação aos sindicatos, mas também quanto à regulação da relação de trabalho com as plataformas digitais. Contrariando a compreensão dos sindicalistas, a maioria dos estafetas acredita que seria mais vantajoso não ter um contrato de trabalho, priorizando outras reivindicações, principalmente àquelas que dizem respeito ao pagamento e à distribuição do serviço, circunstâncias que devem ser consideradas no processo de revitalização.

No que se refere à análise do conteúdo das entrevistas semiestruturadas, para uma melhor sistematização das respostas, podemos classificar os entrevistados em quatro grupos: o primeiro, formado por quatro dirigentes de sindicatos e uma ativista militante; o segundo, composto por três trabalhadores que são protagonistas de uma associação de motoristas TVDE; o terceiro, integrado por três trabalhadores que exercem a liderança informal de coletivos de estafetas; e o quarto grupo, constituído por dois investigadores especialistas no estudo da organização do trabalho plataformizado e um parlamentar sociólogo.



O primeiro grupo de entrevistados, constituído por quatro sindicalistas e um ativista, é o que tem a percepção mais positiva sobre a atuação dos sindicatos portugueses na tentativa de organização dos trabalhadores plataformizados, destacando que há interesse por parte do movimento sindical para representar os estafetas e os motoristas de TVDE e ressaltando que estão sendo implementadas medidas concretas para ampliar a capacidade de mobilização.

Contudo, mesmo os entrevistados desse primeiro grupo, que têm uma visão mais favorável aos sindicatos, reconhecem que há uma dificuldade de abordar esses trabalhadores e que as taxas de sindicalização, no segmento das plataformas, são insignificantes. Admitem que há uma divergência de agendas, uma vez que os sindicatos defendem a universalização do contrato de trabalho, pauta que enfrenta resistência da maioria desses trabalhadores, que priorizam outras reivindicações, nomeadamente uma maior remuneração e o fim da concorrência predatória.

As entrevistas recolhidas no grupo dos sindicalistas e ativistas revelam que as entidades que melhor compreenderam esses desafios e adotaram iniciativas para superá-los, ainda que de forma embrionária, foram o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, em relação aos motoristas de TVDE, e o Sindicato dos Trabalhadores da Hotelaria, Turismo, Restauração e Similares do Norte, no que se refere aos estafetas.

Por sua vez, o segundo grupo de entrevistados, composto por três trabalhadores que são protagonistas em uma associação de motoristas TVDE, tem uma visão menos favorável do movimento sindical e se declara contrário à obrigatoriedade do contrato de trabalho para toda os profissionais, mas reconhece que existe algum esforço de organização da categoria realizado pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

O terceiro grupo, integrado por trabalhadores que exercem, de forma espontânea, uma liderança informal nos coletivos de estafetas e atuam como moderadores nos grupos de discussão no whatsapp, é o mais crítico aos sindicatos tradicionais, revelando que, nesse segmento, existe uma resistência maior ao sindicalismo, conquanto admitam a necessidade de uma organização da categoria e de uma aproximação com as instituições, incluindo o diálogo com parlamentares e agentes públicos, embora muitos estafetas sejam refratários.

Por derradeiro, mas não menos importante, o quarto grupo de entrevistados, constituído por dois investigadores académicos e um parlamentar que também é sociólogo, acrescentou várias informações relevantes, que foram baseadas em suas pesquisas de campo e em sua experiência profissional, complementando o diagnóstico sobre os desafios do sindicalismo lusitano. Destacaram que, no segmento das plataformas digitais, há uma tendência de marginalização ou de substituição dos sindicatos históricos por novas formas de associações de trabalhadores, ponderando que a revitalização do movimento sindical depende da reformulação da agenda de reivindicações, de modo a ampliar a interlocução com outros grupos que defendem os direitos humanos e a mobilização social, bem como de uma nova estratégia de comunicação.

QUADRO SINÓPTICO DAS ENTREVISTAS				
GRUPOS ↓	DIMENSÕES DE ANÁLISE (PROBLEMAS IDENTIFICADOS NOS SINDICATOS)			
	GOVERNANÇA OLIGÁRQUICA	DESARTICULAÇÃO ISOLAMENTO SOCIAL	COMUNICAÇÃO ANACRÔNICA	REPRESENTAÇÃO EXCLUDENTE
GRUPO 1 SINDICALISTAS Entrevistados 1 a 5	DISCORDOU	DISCORDOU	CONCORDOU	CONCORDOU PARCIALMENTE
GRUPO 2 TVDE Entrevistados 6 a 8	CONCORDOU PARCIALMENTE	CONCORDOU	CONCORDOU PARCIALMENTE	CONCORDOU
GRUPO 3 ESTAFETAS Entrevistados 9 a 11	CONCORDOU	CONCORDOU	CONCORDOU	CONCORDOU
GRUPO 4 ACADÊMICOS Entrevistados 12 a 14	CONCORDOU PARCIALMENTE	CONCORDOU PARCIALMENTE	CONCORDOU	CONCORDOU

Extrai-se desse quadro acima que o conjunto de entrevistados que tem uma percepção mais negativa dos sindicatos, considerando as dimensões de análise, foi o grupo 3 (três), formado por estafetas. De outro lado, como era de se esperar, o conjunto de entrevistados que tem uma visão mais positiva da atuação dos sindicatos é o grupo 1 (um), integrado por sindicalistas.

Os grupos 02 (dois) e 04 (quatro), que correspondem, respectivamente, aos motoristas TVDE e aos investigadores acadêmicos, situam-se em uma posição intermediária, também com uma visão bastante crítica da atuação concreta dos sindicatos no âmbito das plataformas, mas reconhecendo que há interesse dos dirigentes e até boa vontade por parte de alguns entidades sindicais em aprender novas formas de organização e mobilização, não obstante esse processo de aproximação ainda se encontre em uma fase incipiente e exista uma dificuldade de se compreender a melhor forma de se lidar com a realidade disruptiva do trabalho plataformizado.

Em relação às dimensões de análise que serviram de parâmetro para a investigação, aquelas que apresentaram maior grau de confirmação dentre os entrevistados foram a "comunicação anacrônica" e a "representação excludente", cada qual com 03 concordâncias integrais e 01 concordância parcial. Na sequência, destaca-se o problema da "desarticulação social", com 02 concordâncias totais, 01 concordância parcial e 01 discordância total. Por fim, a dimensão de análise referente ao problema da "governança oligárquica" apresentou 02 concordâncias parciais, 01 concordância total e 01 discordância total (quantidade aferida por grupos).

Em építome, a partir das evidências colhidas no processo de investigação, verificamos que, ainda que com níveis de confirmação diferentes, foram corroboradas as hipóteses levantadas na revisão da literatura, de modo que, em Portugal, à semelhança do que se verifica em outros países da União Europeia, os sindicatos enfrentam quatro grandes obstáculos na organização dos estafetas e dos motoristas de TVDE: o modelo de governança oligárquica, a desarticulação social, a comunicação deficiente e a representatividade excludente.

Ressalte-se, contudo, que, embora esses problemas também sejam recorrentes em outros países europeus, os resultados da investigação revelam que eles assumem uma maior gravidade ou uma maior intensidade em Portugal por conta de alguns fatores nacionais específicos identificados nas entrevistas e nos grupos de whatsapp: (a) a expressiva quantidade de imigrantes, muitos dos quais veem de países asiáticos e não falam português; (b) a estreita ligação entre a maior confederação sindical portuguesa e o PCP; (c) o elevado desemprego entre os trabalhadores jovens e (d) os baixos salários e a acentuada precariedade laboral.

Por conseguinte, com base nessas evidências, podemos extrair a inferência de que o sindicalismo português tem o desafio de superar quatro grandes desafios para conseguir promover a revitalização no âmbito das plataformas digitais: (1) democratizar a governança para romper com o estigma da oligarquização; (2) promover alianças e parcerias estratégicas com movimentos sociais e com outros coletivos de trabalhadores constituídos à margem dos sindicatos; (3) adaptar a comunicação para o formato digital, criando canais interativos e intensificando o uso das redes sociais e dos aplicativos de mensagem e (4) ampliar a sua representatividade, tornando-a mais abrangente e alargando a pauta de reivindicações para incluir na agenda sindical a defesa dos interesses específicos dos trabalhadores plataformizados.

DIMENSÃO DE ANÁLISE	PROBLEMAS IDENTIFICADOS
<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">GOVERNANÇA</p> <p>Nível de Confirmação: Médio</p> <p>concordância integral: 1 grupo concordância parcial: 2 grupos discordância integral: 1 grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oligarquização e burocratização dos sindicatos. - Envelhecimento do quadro de dirigentes sindicais. - Baixa participação de mulheres e jovens e ausência de trabalhadores de plataformas nos cargos de gestão. - Falta de transparência na prestação de contas. - Desvalorização da democracia interna.
<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">ARTICULAÇÃO SOCIAL</p> <p>Nível de Confirmação: Alto</p> <p>concordância integral: 2 grupos concordância parcial: 1 grupo discordância integral: 1 grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Isolamento e perda de relevância no debate público. Poucas parcerias com associações e movimentos sociais. - Competição segregadora com outros coletivos e grupos informais de trabalhadores não sindicalizados. - Vinculação excessiva a alguns partidos políticos que perderam expressão no cenário eleitoral, nomeadamente o PCP no caso dos sindicatos ligados à CGTP-IN. - Concentração da pauta de reivindicações em questões corporativas, deixando de lado agendas mais amplas que poderiam mobilizar novas camadas da sociedade, tais como direitos humanos e a agenda ambientalista.
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">COMUNICAÇÃO</p> <p>Nível de Confirmação: Muito Alto</p> <p>concordância integral: 3 grupos concordância parcial: 1 grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Discurso anacrônico, com linguagem dissociada do vocabulário usado pelos trabalhadores mais jovens. - Insistência em meios analógicos, incompatíveis com a transmissão da mensagem por mídias digitais. - Comunicação unidirecional, sem interatividade. Carência de canais de interação dialógica com os trabalhadores. - Uso dispersivo e ineficiente das redes sociais e dos aplicativos de mensagens instantâneas (ex: Whatsapp);
<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">REPRESENTATIVIDADE</p> <p>Nível de Confirmação: Muito Alto</p> <p>concordância integral: 3 grupos concordância parcial: 1 grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exígua representação de trabalhadores das plataformas digitais, sobretudo dos imigrantes e dos mais jovens. - Dualização das categorias. Priorização dos direitos dos trabalhadores estabilizados e distanciamento dos interesses específicos dos trabalhadores em situação de precariedade, com contratos temporários ou a tempo parcial. - Exclusão de trabalhadores classificados como autônomos, "independentes" ou "por conta de outrem".

As Estratégias de Revitalização Sindical no Contexto das Plataformas Digitais

As evidências empíricas recolhidas no processo de investigação corroboraram as hipóteses que foram identificadas na revisão de literatura como principais obstáculos para a revitalização sindical no contexto das plataformas digitais de trabalho, confirmando, com pequenas ressalvas, que, dentre os maiores desafios, destacam-se os problemas da "comunicação anacrônica" e da "representação excludente" (que alcançaram nível de confirmação muito alto), seguidos da "desarticulação social" (nível de confirmação alto) e da "governança oligárquica" (nível de confirmação médio).

Em consequência, para obterem melhores resultados nas tentativas de organizar e representar os trabalhadores plataformizados, nomeadamente os estafetas e os motoristas de TVDE, os sindicatos devem considerar a implantação das seguintes estratégias complementares: governança democrática; cooperação transversal com movimentos sociais e outros coletivos de trabalhadores; comunicação dialógica e eficiente em linguagem compatível com os meios digitais e representação inclusiva.

3.1. A Estratégia da Governança Democrática:

3.1.1. *Democratização*: Estimular a participação ativa dos associados nas decisões de interesse da categoria e na gestão da entidade, facilitando o exercício do direito de voto, inclusive implantando eleições, debates e assembleias por meios eletrônicos. Abrir canais de diálogo com a oposição e permitir a representação proporcional das correntes ideológicas divergentes.

3.1.2. *Desburocratização*: Simplificar e racionalizar os procedimentos administrativos internos, priorizando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores representados. Promover transparência na prestação de contas da entidade, com balanço acessível e compreensível para todos os filiados.

3.1.3. *Empoderamento das minorias*: Empoderar jovens, mulheres, imigrantes e trabalhadores em condição de precariedade, incluindo os trabalhadores das plataformas digitais, para que possam ter acesso aos cargos de gestão e oportunidade concreta de integrar a diretoria dos sindicatos.

3.1.4. *Reestruturação organizacional*: Repensar o padrão estrutural da organização para criar alternativas viáveis ao modelo piramidal assentado na hierarquia vertical, de modo a reduzir a concentração de poder, compartilhando algumas atribuições e delegando responsabilidades. Criar processos deliberativos dinâmicos para que um número maior de decisões sejam tomadas no fluxo bottom-up (de baixo para cima) ao invés do top down (de cima para baixo).

3.2. A Estratégia da Cooperação Transversal:

3.2.1. *Parcerias com movimentos sociais:* Atuar em conjunto com movimentos cívicos e sociais em questões de interesse público fora da agenda laboral, nomeadamente a defesa da democracia, dos direitos humanos, do ambientalismo, do feminismo, da habitação, da saúde, da educação, dos direitos da comunidade LGBTQIA+, dos direitos dos imigrantes e do combate à discriminação, de modo a construir conexões com a sociedade civil que facilitem a ampliação das redes de apoio transversais.

3.2.2. *Sinergia com associações e coletivos de trabalhadores:* Formar coalizões simbióticas entre os sindicatos tradicionais e os novos modelos de auto-organização dos trabalhadores, conjugando esforços na defesa dos interesses comuns, de modo a evitar a competição predatória. Incentivar o diálogo construtivo com os grupos concorrentes e participar das mobilizações promovidas por associações não sindicais e coletivos inorgânicos de trabalhadores formados nas redes sociais.

3.2.3. *Colaboração internacional:* Estabelecer redes colaborativas que congreguem sindicatos e confederações de outros países para enfrentar os desafios da globalização e compartilhar estratégias de revitalização que foram bem sucedidas. Consolidar movimentos de solidariedade transnacionais que fortaleçam os sindicatos locais nos conflitos travados no contexto do capitalismo globalizado.

3.2.4. *Alianças político-institucionais:* Desenvolver relações institucionais transparentes com os governantes, com as associações de empregadores e com os diversos partidos com representação no parlamento, sem exclusividade e sem subordinação, para defender mudanças na legislação que sejam do interesse dos trabalhadores, sobretudo em questões que beneficiem toda uma categoria ou profissão, com atenção prioritária para os temas da remuneração justa, trabalho digno, padrões de segurança, proteção à saúde, não discriminação, limitação do tempo de trabalho e liberdade sindical.

3.3. A Estratégia da Comunicação Dialógica:

3.3.1. *Simplificação do discurso:* adaptar a narrativa tradicional do sindicalismo para a realidade cultural do século XXI, no qual a comunicação se processa de forma instantânea, direta e objetiva. Os textos divulgados devem ser simples, curtos e de fácil compreensão, evitando-se expressões bizantinas. Adotar redação adequada à linguagem digital e, se possível, em português e em inglês.

3.3.2. *Uso intensivo de redes sociais e aplicativos de mensagem:* Difundir a mensagem sindical, de forma prioritária, por meio das mídias digitais, incluindo as plataformas online e as redes sociais (ex: Facebook, Instagram, Tik tok, Twitter, Youtube), para se comunicar com os membros, organizar mobilizações e compartilhar informações. Criar grupos para troca de mensagens no Telegram e no Whatsapp a fim de manter um canal direto de comunicação entre a base e a direção do *sindicato*.

3.3.3. *Relacionamento com formadores de opinião*: Aproximar-se da comunicação social e dos formadores de opinião para divulgar a atuação do sindicato e os benefícios da sindicalização. Estabelecer parcerias com influenciadores que se destacam nas plataformas digitais da internet, com o objetivo de que a mensagem seja amplificada e venha a viralizar, potencializando seu alcance.

3.3.4. *Interatividade e escuta ativa dos trabalhadores*: Instituir canais de comunicação direta entre os trabalhadores e a direção da entidade que assegurem a interatividade com os associados e com o público em geral, de modo a aproximar o sindicato de sua base e fazer com que todos se sintam devidamente ouvidos e representados. Desenvolver a escuta ativa e levar em conta o feedback recebido para que cada indivíduo perceba que sua opinião é considerada pela direção do sindicato.

3.4 - A Estratégia da Representação Inclusiva:

3.4.1. *Inclusão de imigrantes e grupos minoritários*: Incorporar os interesses dos trabalhadores imigrantes e de outros grupos historicamente marginalizados, seja em virtude do gênero, da origem étnica, da condição física ou da orientação sexual. Incluir na pauta de reivindicações prioritárias o combate efetivo a qualquer forma de discriminação e o estímulo à diversidade.

3.4.2. *Feminização e Rejuvenescimento*: Aumentar a participação das mulheres e dos jovens nos quadros associativos e nos cargos de gestão com poder decisório, fazendo campanhas direcionadas para as necessidades específicas desses segmentos. Fixar cotas mínimas de mulheres e jovens na direção das entidades sindicais. Criar canais de mediação para conciliar os conflitos intergeracionais.

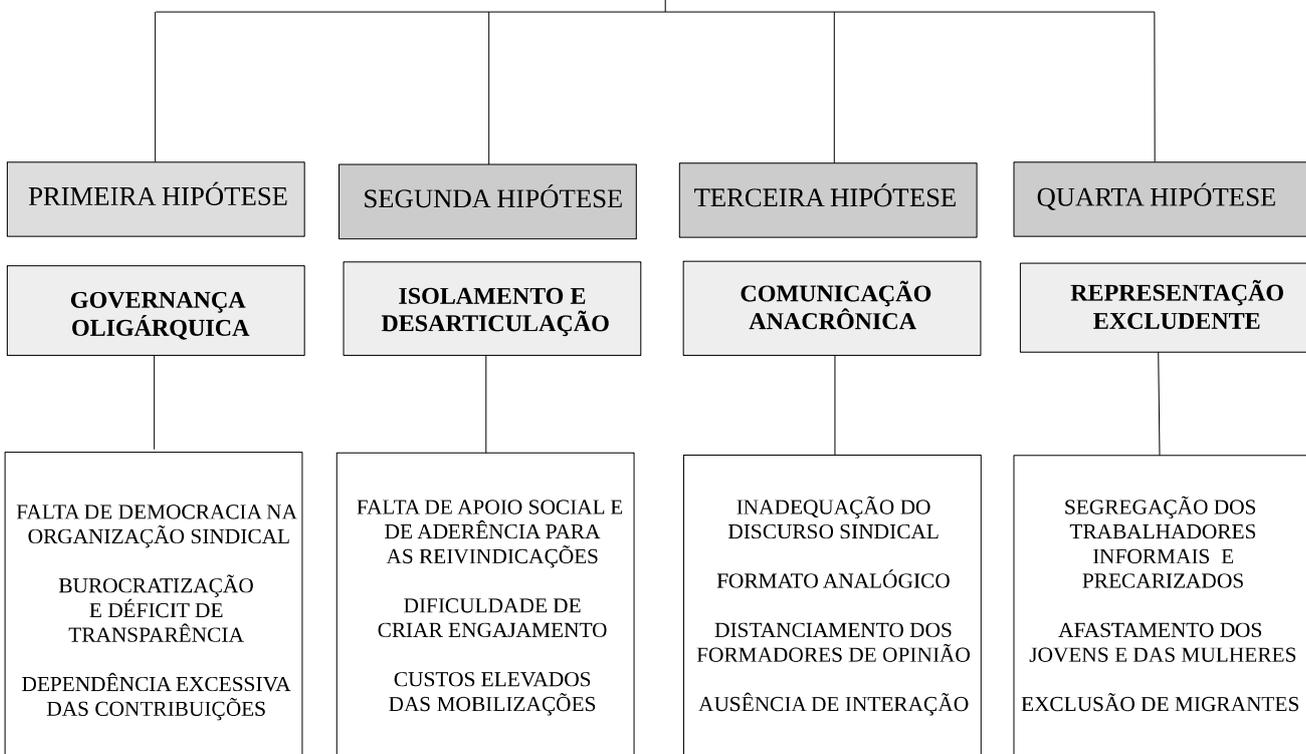
3.4.3. *Priorização dos Trabalhadores Precarizados*: Conferir prioridade às reivindicações dos trabalhadores com contratos precários, temporários ou a tempo parcial e em regime da informalidade. Combater o falso trabalho independente ou por conta própria, aproximando-se desses trabalhadores que não têm um contrato de trabalho formal para convencê-los a se associarem ao sindicato.

3.4.4. *Engajamento dos Trabalhadores de Plataformas Digitais*: Mobilizar os trabalhadores cuja atividade profissional é intermediada pelas plataformas digitais. Elaborar campanhas educativas para conscientizar esses trabalhadores sobre seus direitos laborais e convencê-los das vantagens da sindicalização. Insistir na negociação coletiva com as empresas que controlam os algoritmos.

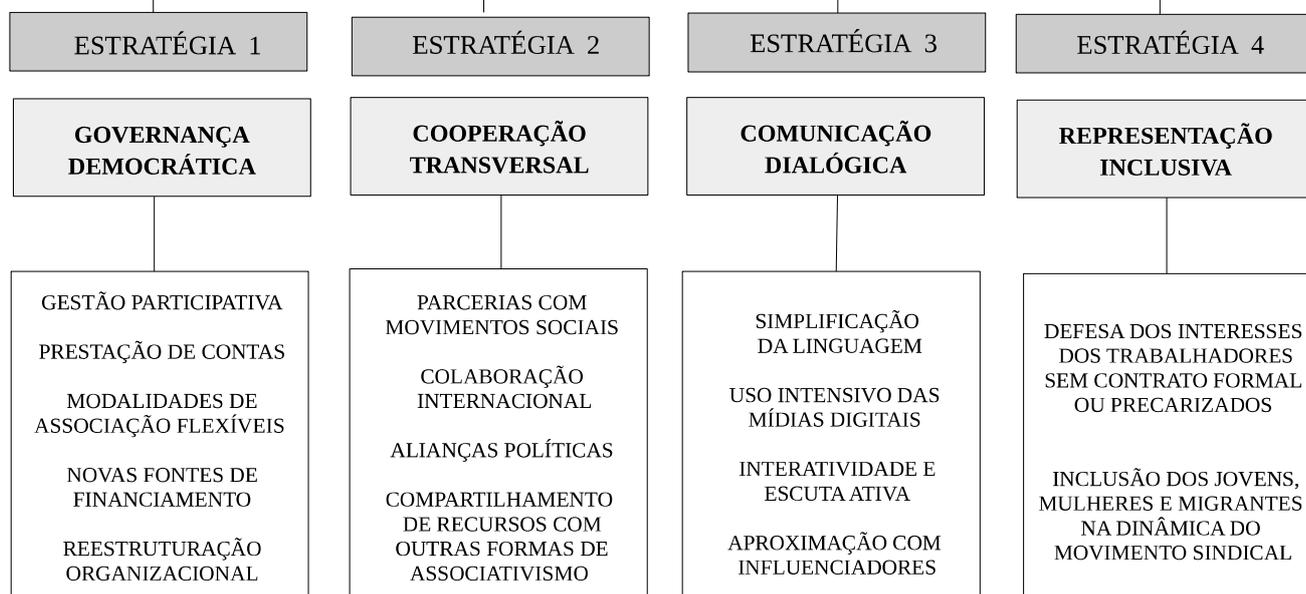
3.4.5. *Modelos Diferenciados de financiamento e de Filiação*: Oferecer opções diversificadas de filiação ao sindicato, com diferentes níveis de contribuição, para atrair trabalhadores com contratos precários. Promover a oferta de serviços, de modo a criar receitas adicionais para a entidade sindical, a fim de diminuir a dependência exclusiva das contribuições. Dividir recursos e despesas com outras associações para reduzir custos. Ter como alternativa o *crowdfunding* (financiamento colaborativo).

HIPÓTESES CONFIRMADAS NA INVESTIGAÇÃO

QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS OBSTÁCULOS PARA A REVITALIZAÇÃO SINDICAL NO CONTEXTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO?



QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS ESTRATÉGIAS PARA CONTORNAR ESSES OBSTÁCULOS ?



Conclusão

A investigação social desenvolvida para esta dissertação revelou que o sindicalismo português encontra múltiplos obstáculos para organizar e mobilizar os trabalhadores de plataformas digitais, em especial os estafetas e os motoristas condutores de TVDE, categorias que foram objeto do nosso estudo por concentrarem a maior quantidade de profissionais sob o regime da plataformização. A pesquisa identificou que, embora os resultados ainda sejam modestos em termos de sindicalização, as entidades que mais se destacaram na tentativa incipiente de representar esses novos segmentos foram o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, na organização dos motoristas de TVDE, e o Sindicato dos Trabalhadores da Hotelaria, Turismo, Restauração e Similares do Norte, na organização dos estafetas, ambos vinculados à CGTP.

Dentre as principais dificuldades encontradas pelos sindicatos para a organização do trabalho plataformizado em Portugal destacam-se os problemas da governança oligárquica, da desarticulação social, da comunicação anacrônica e da representação excludente. Em corolário, diante desse diagnóstico, confirmado nas entrevistas semiestruturadas e na observação das comunidades virtuais de estafetas organizadas em grupos de whatsapp, podemos concluir que as estratégias que se demonstram mais efetivas para promover a revitalização sindical no contexto das plataformas digitais de trabalho em Portugal passam pela democratização e desburocratização da governança, pela cooperação transversal com movimentos sociais e coletivos de trabalhadores constituídos à margem dos sindicatos tradicionais, pela comunicação dialógica que estimule a interatividade e pela representação inclusiva, que integre diversos grupos que, atualmente, encontram-se marginalizados ou sub-representados, como mulheres, jovens, imigrantes e trabalhadores em contratos precários.

Cumpramos ressaltar, porém, que, por se tratar de um fenômeno complexo, dinâmico e heterogêneo, não existem soluções simplistas que sejam capazes de, isoladamente, resolver todos os inúmeros problemas que resultam na crise do sindicalismo contemporâneo. Não há uma panaceia, uma única resposta universal capaz de superar todos esses obstáculos, mas sim um conjunto de medidas complementares interligadas que, se forem implementadas de forma simultânea e não excludente, podem contribuir para, gradativamente, impulsionar o árduo processo de revitalização sindical. São apenas os primeiros passos de uma longa jornada. Entretanto, mais importante do que velocidade da caminhada ou a distância que resta a ser percorrida, é saber que se está a caminhar na direção certa.

Contudo, ao tentarmos vislumbrar o futuro, não devemos nos esquecer das lições do passado. Porque elas são imprescindíveis para compreendermos o momento em que nos encontramos, no qual as plataformas digitais se transformaram na versão moderna das "Praças de Jorna" de antanho, um verdadeiro mercado de seres humanos no qual os trabalhadores eram expostos como animais de carga ou como mercadorias, oferecendo sua força de trabalho a quem quisesse comprar.

Lições como as de Alves Redol, em "Gaibéus", ao retratar o sofrimento dos camponeses do Ribatejo que iam trabalhar nas lezírias durante a colheita de arroz, em condições subumanas, sob o calor extremo de um sol inclemente, padecendo com doenças e com a opressão do dono do arrozal, em troca de alguns poucos cobres que mal pagavam o prato de comida. E, se não trabalhassem, não comiam. Era o caso da personagem Ti Maria do Rosário, que insiste em trabalhar mesmo infectada com febre amarela porque, se não o fizesse, não teria o que comer. O capataz, ao ver aquela pobre mulher enferma, ordena-lhe que se retire da lavoura. Porém, tomada pelo desespero, Maria do Rosário nega estar doente e continua trabalhando até falecer porque seu maior medo não era a morte. Era a fome. A forma mais dolorosa de se deixar de viver. Seria diferente a condição dos estafetas que não conseguem fazer uma refeição enquanto entregam a comida encomendada pelos clientes? Se, porventura, ficarem doentes, não estando amparados pela segurança social, como irão sobreviver? O triste fim de Maria do Rosário assemelha-se a um vaticínio para as futuras gerações:

"A figura da Ti Maria do Rosário, dobrada e trémula, torna-lhes mais penoso o trabalho. Cada um conhece nela o futuro que lhes baterá à porta, um dia. O futuro atabafa-lhes o peito, mais do que o ar ardente que queima os pulmões (...) O Agostinho Serra era o dono do arrozal e dos ceifeiros. Eles não passavam de alugados. Serão homens? (Redol, 1966, p.97).

Lições semelhantes as de Soeiro Pereira Gomes, em "Esteiros", ao narrar as vicissitudes dos trabalhadores que fabricavam peças de barro nos telhais à margem do Rio Tejo, sem nenhuma forma de segurança ou de proteção social. Nessas olarias primitivas, crianças e adolescentes eram obrigados a desenformar tijolos ainda escaldantes para que a produção não parasse. Manter os fornos aquecidos, em pleno funcionamento, era mais importante do que preservar a vida e a saúde dos fabricantes de telhas. Porque estes eram substituíveis, descartáveis. Os fornos eram mais caros. Demorava tempo para construí-los, enquanto as crianças e adolescentes eram levados aos montes até os telhais, às vezes conduzidos pelos seus próprios pais, desesperados com a pobreza extrema em que viviam. Era essa a triste sina de "Maquineta", personagem chamado pelo codinome, um trabalhador anonimizado, invisibilizado em uma relação de trabalho desumanizante que negava até mesmo o seu direito à identidade. O patrão não se importava em saber o seu nome. Ele era apenas uma máquina, um instrumento para a produção das telhas. E, se um dia não aparecesse mais no trabalho, não faltariam outros "maquinetas" dispostos a assumir o seu lugar (Gomes, 1987).

Estariam os trabalhadores das plataformas digitais, invisibilizados uma relação de trabalho desantropomorfizada, em uma condição diferente da vivenciada por "Maquineta"? O secular embate entre capital e trabalho pode ter assumido novas formas nestas primeiras décadas do século XXI, mas mantém, na essência, a mesma tensão dialética que sempre caracterizou o conflito de interesses antagônicos entre trabalhadores e patrões, ainda que, hoje, esses papéis tenham sido obnubilados pelo discurso do empreendedorismo e pelo fenômeno da plataformização. É como se as plataformas tecnológicas cujos algoritmos controlam o trabalho da era digital tivessem assumido não apenas o lugar das praças de jorna, das lezírias de "Gaibéus" ou dos telhais de "Esteiros", mas também o poder dos latifundiários do Alentejo, cenário de *Levantados do Chão*, romance em que Saramago narra a luta dos alentejanos pela sobrevivência contra a exploração, o subemprego e a miséria.

Levantados do chão acompanha a saga de três gerações de uma família de trabalhadores rurais, os Mau-Tempo, começando pelo patriarca Domingos, passando pelo seu filho João e chegando aos netos António e Gracinda, casada com Manuel Espada. O plano de fundo é o cenário político de Portugal em um período que vai do fim da monarquia constitucional, em 1910, à restauração da democracia com a Revolução dos Cravos, em 1974, passando pela ditadura do Estado Novo.

As três gerações que transpassam a narrativa refletem três realidades sociais diferentes, que correspondem, de forma metafórica, às três etapas da consciência de classe e da luta operária. A primeira geração é condicionada pela religião, duramente reprimida pelo governo e explorada pelos latifundiários. Não acredita em mudança e aceita a realidade como um destino inevitável. É o tempo do silêncio, a etapa da resignação, representada pelo subserviente Domingos Mau-Tempo.

A segunda geração, personificada por João Mau-Tempo, rompe com o silêncio e ganha coragem para questionar a injustiça da ordem social estabelecida. É o tempo das perguntas, a geração que toma consciência da importância da luta, a etapa da conscientização. Falta-lhe, porém, a capacidade de articulação para transformar a realidade e acaba sucumbindo diante da repressão, como ilustra a passagem em que João Mau-Tempo é preso e torturado pela PIDE na cadeia do Aljube, em Lisboa.

Por fim, a terceira geração é a que passa da fase da conscientização para a do empoderamento e começa a fazer greves para mudar a realidade. É o tempo das respostas, a etapa da mobilização. Os protagonistas são António Mau-tempo, neto de Domingos, e o intrépido Manuel Espada, que se casa com Gracinda, filha de João. A terceira geração também sofreu com as represálias dos patrões e o desamparo das autoridades, mas aprendeu a lutar de forma organizada e foi a sua perseverança que permitiu que os trabalhadores do Alentejo pudessem vislumbrar um futuro para além do latifúndio. Contudo, as conquistas da geração de António e Manuel foram consequência de um longo processo de aprendizado, que começou muitos anos antes, com os primeiros passos de Domingos e de João.

Esse percurso que leva à mobilização não se faz em linha reta. É um périplo sinuoso, íngreme, alternando avanços e retrocessos. No meio do caminho, não faltarão aqueles que tentarão persuadir os trabalhadores a se desmobilizarem, recorrendo a falácias e intimidações, tal como fez Sigisberto, em uma passagem que resume o pensamento dos proprietários das terras em *Levantados do Chão*:

"A grande e decisiva arma é a ignorância. É bom, dizia Sigisberto no seu jantar de aniversário, que eles nada saibam, nem ler, nem escrever, nem contar, nem pensar, que considerem e aceitem que o mundo não pode ser mudado, que este mundo é o único possível, tal como está, que só depois de morrer haverá paraíso, o padre Agamedes que explique isto melhor, e que só o trabalho dá dignidade e dinheiro (...) e se o padre não for suficiente, pede-se aí à guarda que dê um passeio a cavalo pelas aldeias, só a mostrar-se, é um recado que eles entendem sem dificuldade (...) como é possível, mãe, então faz-se uma guarda só para bater no povo, e que faz o povo, o povo não tem quem bata no dono do latifúndio " (Saramago, 1980:72).

O discurso irônico de Sigisberto simboliza o poder incontestável dos latifundiários, uma classe senhorial que monopolizava a riqueza e não admitia qualquer forma de contestação, contando com a ignorância para controlar os trabalhadores e com a arbitrariedade da guarda para reprimi-los. Era como se nos campos do Alentejo ainda sobrevivesse uma espécie de feudalismo tardio, no qual a aristocracia rural impunha uma relação de vassalagem aos servos da gleba. Sigisberto conjugava a defesa da alienação com a retórica da violência, recorrendo à ameaça da força bruta para subjugar os camponeses, à semelhança das plataformas tecnológicas que, abusando do seu poder estrutural, ameaçam bloquear ou excluir os trabalhadores que se atrevem a reivindicar seus direitos.

Outros, inspirando-se no insidioso Padre Agamedes, preferem recorrer à força das palavras, ao poder discursivo, tentando convencer os trabalhadores de que eles devem aceitar e se conformar com a precariedade porque esta seria a ordem natural em uma sociedade hierarquizada, onde cada um tem um papel previamente definido. A oratória conformista do Padre Agamedes, ao dizer que os camponeses deveriam ter gratidão a quem lhes oferece o trabalho, remete à versão difundida pelas plataformas digitais, segundo a qual elas seriam a única alternativa possível ao desemprego.

"Não me cansarei de vos dizer que deveis dar atenção e obedecer aos que mais sabem da vida e do mundo, olhai a guarda como vosso anjo da guarda, não lhe guardeis rancor, que até o pai é às vezes obrigado a bater no filho a quem tanto quer e ama, e todos nós sabemos que mais tarde o filho dirá, Foi para meu bem (...), já nem falo das outras autoridades civis e militares, o senhor presidente da câmara, o senhor administrador do concelho, o senhor comandante do regimento, o senhor governador civil, o senhor comandante da legião, e outros senhores que têm encargo de mandar, a começar por quem vos dá trabalho, sim, que seria de vós se não houvesse quem vos desse trabalho, como haveríeis de alimentar as vossas famílias, dizei lá " (Saramago, 1980:120).

A homilia do Padre Agamedes não vocaliza as palavras de uma única pessoa, mas sim de toda a classe clerical que abençoava o regime salazarista em seus sermões dominicais. E, mais do que a instituição eclesiástica, Agamedes representa a capacidade da elite dominante de manipular o consentimento dos trabalhadores, o poder de fazer com que, através do controle da narrativa e da hegemonia ideológica, os oprimidos passem a acreditar que devem ser gratos aos opressores e enxergar a opressão como uma condição inevitável, contra o qual não se pode nem se deve lutar.

Resta-nos, todavia, a esperança de que, assim como aconteceu com as personagens de Saramago, em *Levantados do Chão*, os trabalhadores também podem transformar essa realidade e promover uma relação de trabalho mais justa e equilibrada através da organização e da mobilização coletiva. A saga da família Mau-Tempo ensina que, com resiliência e persistência, os trabalhadores podem superar o desequilíbrio histórico entre capital e trabalho, seja na luta com os latifundiários do Alentejo ou no embate direto com as empresas que controlam a tecnologia das plataformas digitais. Mas somente conseguirão fazê-lo se conseguirem reestabelecer os laços de pertencimento e os vínculos de solidariedade, sem os quais nenhuma estratégia de revitalização chegará a bom termo. Para alcançar esse objetivo, os sindicatos não podem se prender a um discurso anacrônico que fazia sentido no século passado, mas que, hoje, encontra-se dissociado da realidade social em que vivem a maioria dos trabalhadores. Devem, primeiro, priorizar a defesa de reivindicações concretas, que façam a diferença no quotidiano das pessoas e que possam ser facilmente compreendidas pelo conjunto da sociedade. Medidas como o aumento dos rendimentos ou a melhoria efetiva das condições de trabalho.

A lição mais preciosa que podemos aprender com a leitura de *Levantados do Chão* é que a solidariedade nasce da indignação coletiva contra uma injustiça identificável. Em uma das passagens inesquecíveis da epopeia alentejana, António Mau-Tempo, neto de Domingos, narra a recusa dos seus companheiros de tropa em desmobilizar um protesto que teve origem na péssima qualidade do rancho, mesmo diante da ameaça de serem fuzilados como subversivos. António ressalta que a maior conquista dos combatentes não foi a melhora da comida, e sim o sentimento de companheirismo. Mas tudo começou com a luta por uma demanda concreta e objetiva, com a qual todos se identificavam:

"Camaradas, daqui ninguém arreda pé, e outra voz, do lado oposto, Podem disparar, Então nem sei como aquilo foi, ainda hoje me dá vontade de chorar, toda a parada gritou, era um desafio, podem disparar, estou que não iriam fazer fogo contra nós, mas se o fizessem, sei que tínhamos ficado ali todos, e essa é que foi a nossa vitória, não foi ter melhorado o rancho, que às vezes a gente começa a lutar por uma coisa e acaba por ganhar outra, e esta é que era a melhor das duas. Fez António Mau-Tempo uma pausa e acrescentou, muito mais sábio do que a idade que tinha, Mas para ganhar a segunda, tem de se começar por lutar pela primeira" (Saramago, 1980:226)

A dimensão sociológica de *Levantados do Chão*, ao retratar a resistência heroica dos alentejanos contra as relações de trabalho desumanizantes, remete-nos à evolução histórica da luta coletiva dos trabalhadores para romper com o círculo vicioso de precariedade e submissão, apontando o caminho para a reorganização do novo proletariado da era digital. As estratégias sugeridas nessa dissertação são apenas meros instrumentos, cuja eficácia dependerá do resgate da consciência de classe, esse sentimento de identificação e de companheirismo de que falava António Mau-tempo ao dizer que "às vezes a gente começa a lutar por uma coisa e acaba por ganhar outra, e esta é que era a melhor das duas. (...) mas para ganhar a segunda, tem de se começar por lutar pela primeira" (Saramago, 1980)

A simbologia atemporal do romance relembra que, em qualquer conflito com o poder dominante, seja contra o latifúndio do Alentejo ou contra as empresas que controlam as plataformas digitais, os trabalhadores somente terão alguma chance de êxito se conseguirem superar suas divergências e agirem em conjunto, unidos por um objetivo ou um ideal que seja compartilhado por todos. Quem sabe possamos, então, tornar realidade as palavras de Saramago, nas últimas linhas de *Levantados do Chão*, ao descrever a tomada do latifúndio pelos camponeses, pouco tempo depois da Revolução dos Cravos, em 25 de abril de 1974, ter posto fim à tenebrosa opressão da ditadura de Salazar:

"Este sol é de justiça. Queima e inflama a grande secura dos restolhos, este amarelo de osso lavado ou curtimenta de seara velha e requeimada de calores excessivos e águas destemperadas. De todos os lugares de trabalho confluem as máquinas, o grande avanço dos blindados, ai esta linguagem guerreira, quem a pudesse esquecer, são tractores que avançam, vão devagar, é preciso ligar com os que vêm dos outros sítios, estes já chegaram, grita-se de um lado para outro, e a coluna engrossou, torna-se ainda mais forte lá adiante, vão carregados os atrelados, já há quem caminhe a pé, são os mais novos, para eles é uma festa (...) Em todos os montes e herdades são tomadas as chaves e escritos os inventários, somos trabalhadores, não viemos roubar, afinal nem há aqui ninguém para afirmar o contrário (...) A guarda não sai do posto, os anjos varrem o céu, é dia de revolução, quantos são. " (Saramago, 1980: 364-365).

No cortejo onírico de Saramago, a comemorar os ventos de Abril, desfilavam as três gerações da família Mau-Tempo. Caminhavam juntos "todos os vivos e os mortos", que encontravam, enfim, o seu merecido descanso após décadas de injustiça. Estavam a representar todos aqueles que dedicaram suas vidas à causa operária, evocando a memória das vítimas do Aljube e do Tarrafal, como se quisessem nos ensinar que, por maiores que sejam os obstáculos e ainda que leve algum tempo, o trabalho organizado pode fazer frente ao capital. Somente assim os trabalhadores das plataformas digitais poderão encontrar uma saída da caverna invisível que os aprisiona e enxergar além das sombras, à semelhança de Cipriano Algor, o oleiro angustiado com a incerteza do futuro, a quem nos referimos na introdução desse estudo, que continua à espera de quem se disponha a lutar ao seu lado.

Referências Bibliográficas

- Abilio, L.C. (2019). Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Revista Psicoperspectivas: Indivíduo e Sociedade*, 18(3), 1-11.
- Abilio, L. C. (2020). Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Revista de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo*, 34(98), 111-126.
- Abilio, L. C., Amorim, H., & Gromann, R. (2021). Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Revista Sociologias*, 23(57), 26–56.
- Altwater, E. (2008). *The Roots Of Neoliberalism*. Socialist Register 2008: Global Flashpoints.
- Alves, P. M., & Levezinho, C. (2016). Sindicatos na rede em Portugal: Uma análise da presença na Internet dos sindicatos do setor da saúde. In J. D. Pereira, M. A. Samara, e P. Godinho (Eds.), *Espaços, redes e sociabilidades: Cultura e política no movimento associativo contemporâneo* (pp.217-236). Lisboa: Instituto de História Contemporânea.
- Alves, P. M. (2019). Porque estão os sindicatos em crise. Seguido de algumas considerações para dela saírem. In P. Cabreira e R. Varela (Eds.), *História do Movimento Operário e Conflitos Sociais em Portugal* (pp. 469-492). Lisboa: Instituto de História Contemporânea.
- Alves, P. M., & Areosa, J. (2020). Sindicalismo: um passado portador de futuro. In *Ser médico veterinário: riscos e desafios*. Lisboa, Portugal: Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários.
- Alves, P. M., & Baptista, V. (2020). As mulheres de Xabregas: trabalho, quotidiano e ativismo. In P. Cabreira & R. Varela (Eds.), *História do Movimento Operário e Conflitos Sociais em Portugal* (pp. 501-516). Lisboa: Instituto de História Contemporânea.
- Alves, P. M. (2021). Sindicatos: Da crise ao renascimento. Em *Anais do XII Seminário do Trabalho: Crise capitalista, precarização do trabalho e colapso ambiental*. Marília, São Paulo.
- Antunes, P. T. (2023, setembro). *Motoristas de TVDE em protesto pedem mais fiscalização*. Jornal de Negócios. Lisboa: Medialivre. Recuperado de <https://www.jn.pt/8095277276/motoristas-de-tvde-em-protesto-pedem-mais-fiscalizacao/>.

- Antunes, R., & Braga, R. (Eds.). (2009). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo, Brasil: Editora Boitempo.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo, Brasil: Editora Boitempo.
- Antunes, R. (2020). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Editora Boitempo.
- Antunes, R. (2023). Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho? *Análise Social*, 58 (248), 512-532.
- Arendt, H. (2010). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Areosa, J. (2021). O meu chefe é um algoritmo: reflexões preliminares sobre a uberização do trabalho. *Revista Segurança Comportamental*, (n. 4), 51-56.
- Atzeni, M., & Cini, L. (2023). New theories and politics for working class organizing in the gig and precarious world of work. *Economic and Industrial Democracy*. Sage Journals.
- Bacon, N., & Storey, J. (1993). Individualization of the Employment Relationship and the Implications for Trade Unions. *Employee Relations*, 15, 5-17.
- Bardesono, M. (2016, Outubro). *Sciopero dei ragazzi di Foodora: "Noi che vi portiamo la cena in bicicletta, sfruttati e sottopagati"*. Corriere Della Siera. Milano: Mediagroup. Recuperado de: https://www.corriere.it/cronache/16_ottobre_09/sciopero-ragazzi-foodora-torino-4f86871a-8d90-11e6-9a19-d25a64455d65.shtml.
- Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., & Vandaele, K. (2021). *Trade Unions in Transformation 4.0: Building Workers' Power in Digital Capitalism*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bauman, Z. (2008). *Vida para o consumo: a transformação das pessoas em mercadorias*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora.
- Beck, U. (2003). *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*. Paris: Flammarion.
- Becker, H. S. (1994). *Métodos de pesquisa em ciências sociais*. São Paulo: Editora Hucitec.
- Behrens, M., Hamann, K. & Hurd, R. (2004). Conceituando a revitalização sindical. In: Frege, C., Kelly, J.(eds), *Variedades de Sindicalismo: Estratégias para Revitalização Sindical em uma Economia Globalizada* (p.11–29). Nova York, NY: Oxford University Press.

- Berry, C. P., & McDaniel, S. (2018). *Young Workers and Trade Unionism in the Hourglass Economy*. Unions21 in conjunction with Slater and Gordon.
- Bertaux, D. (2020). *As Narrativas da Vida*. Lisboa: Mundos Sociais.
- Bieling, H.J. (2023). *Trade unions and right-wing populism in Europe: Challenges, strategies, experiences*. European Trade Union Dialogue. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Boavida, N., & Moniz, A. B. (2022). Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspectivas pluridisciplinares*, 32-61.
- Boix, I., & Garrido, V. (2017). *Balance sindical de los 10 años del Acuerdo Marco Global con Inditex. Una experiencia de Acción Sindical por una Globalización sostenible* [Relatório]. Madrid. Recuperado de <https://industria.ccoo.es/5ffa04a491584d076248dacd7957aeac000060.pdf>
- Bose, S. (2023). *Trade unions and right-wing populism in Europe: Country study Germany*. European Trade Union Dialogue. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bourdieu, P. (1963). *Travail et travailleurs en Algérie*. Paris: Mouton.
- Bourdieu, P. (2009). *O Senso Prático*, Petrópolis, Editora Vozes.
- Brady, D.(2007) Institutional, economic, or solidaristic? Assessing explanations for unionization across affluent democracies. *Work and Occupations* 34(1): 67–101.
- Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2020) *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. Publications Office of the European Union.
- Bryson, A. & R. Gomez (2005), Why Have Workers Stopped Joining Unions? The Rise in Never-Membership in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 43 (1), 67-92.
- Bryson, A. & R. Davies (2018), Family, Place and the Intergenerational Transmission of Union Membership, *British Journal of Industrial Relations*, 57 (3).
- Campos Lima, M. P. (2016). *O desmantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais, Universidade Coimbra.
- Capucho, I. (2024, fevereiro). *Estafetas de Uber Eats, Glovo e Bolt em greve até 22h por aumento das tarifas recebidas por entregas*. Observador. Recuperado de observador.pt/2024/02/23/estafetas-de-uber-eats-glovo-e-bolt-em-greve-ate-as-22h-por-aumento-das-tarifas-recebidas-por-entregas/.

- Carneiro, B., & Costa, H. A. (2020). Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade union confederations. *Journal of Industrial Relations*, 64(1), 26-51.
- Cassauwers, T. (2021). Igniting "improvisational unionism" - The case of Deliveroo couriers in Belgium and the Netherlands. In U. Dirksen & M. Herberg (Eds.), *Trade unions in transformation 4.0: Stories of unions confronting the new world of work*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris, France: Éditions du Seuil.
- Castel, R. (2013). As armadilhas da exclusão. In Castel, R., Wanderley, L. E. W., Paugam, S., & Belfiore-Wanderley, M. . *Desigualdade e a Questão Social*. EDUC - Editora da PUC/SP.
- Chomsky, N., & Herman, E. S. (1988). *Manufacturing consent: The political economy of the mass media*. New York: Pantheon Books.
- Costa, H. 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), 397-410.
- Costa, H. A. (2014). Transformação do trabalho e reação sindical em Portugal em contexto de austeridade. *Ciências Sociais-Política e Trabalho*, 41 (10), 45-60.
- Costa, H. A., Estanque, E., & Fonseca, D. (2019). Reconstruindo o(s) discurso(s) sobre poder(es) sindicais: Contributos teóricos. In P. Cabreira & R. Varela (Eds.), *História do Movimento Operário e Conflitos Sociais em Portugal (59-72)*. Lisboa: Instituto de História Contemporânea.
- Costa, H. A., & Rêgo, R. (2021). (Re)Pensar a representatividade no campo laboral. *Revista do Sindicato Nacional do Ensino Superior*, 72/73, 6–13.
- Costa, H. A., Soeiro, J., & Filho, V. (2022). Sentidos, regulações e práticas de plataformização do trabalho em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 129, 85-110.
- Costa, H. A., & Rego, R. (2023). *Trade unions and right-wing populism in Europe: Country study Portugal*. European Trade Union Dialogue. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Crouch, C. (2014). Introduction: labour markets and social policy after the crisis. *European Review of Labour and Research*, 20(1), 7-22. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/1024258913515142>.
- Crouch, C. (2017). Membership density and trade union power. *European Review of Labour and Research*, 23(1), 47-61. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/1024258916673533>.

- Cunha, M. M. G. (2015). *Sindicalismo Transnacional: Novos Paradigmas de Atuação Perante a Globalização* [Dissertação de mestrado]. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Dahl, R. (2005). *Poliarquia: Participação e Oposição*. São Paulo: Ed. Universidade de São Paulo.
- Darlington, R. (2018). The leadership component of Kelly's mobilisation theory: Contribution, tensions, limitations and further development. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 617-638.
- Daugareilh, I., Degryse, C. & Pochet, P. (2019). *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*. Brussels: ETUI Research Paper-Working Paper.
- Deleuze, G., & Guattari, F. (2011). Mil Platôs. *Capitalismo e Esquizofrenia* (2). São Paulo: Editora 34.
- Diamond, W. J., & Freeman, R. B. (2002). Will Unionism Prosper in Cyberspace? The Promise of the Internet for Employee Organization. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 569-596.
- Dickson, T., McLachlan, H. V., Prior, P., & Swales, K. (1988). Big Blue and the Unions: IBM, Individualism and Trade Union Strategy. *Work, Employment and Society*, 2(4), 506-520.
- Doerre, K., Holst, H., & Nachtwey, O. (2009). Organizing – A strategic option for trade union renewal? *International Journal of Action Research*, 5(1), 33-67.
- Dribbusch, H., & Birke, P. (2019). *Trade unions in Germany: Challenges in a time of transition*. Labour and Social Justice. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Durkheim, É. (1999). *Da Divisão do Trabalho Social*. São Paulo: Martins Fontes [1893].
- Ebbinghaus, B., & Visser, J. (2000). *Trade unions in Western Europe since 1945*. Palgrave Macmillan.
- Ebbinghaus, B., Göbel, C., & Koos, S. (2011). Social capital, 'Ghent' and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe. *European Journal Industrial Relations*, 17 (2), 107-124.
- Edelstein, J. D., & Warner, M. (1975). *Comparative Union Democracy: Organization and Opposition in British and American Unions*. London: Halstead.
- Estanque, E. (2004). A Reinvenção do sindicalismo e os novos desafios emancipatórios: do despotismo local à mobilização global. In B. S. Santos (Org.), *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário* (pp. 297-334). Porto: Afrontamento.
- Estanque, E. (2007). A questão social e a democracia no início do século XXI: participação cívica, desigualdades sociais e sindicalismo. *Finisterra - Revista de Reflexão Crítica*, 55, 77-99.

- Estanque, E. (2008). Sindicalismo e movimentos sociais: dilemas e perplexidades e Entre os velhos e os novos activismos: tensões e desafios do movimento sindical. *Revista Janus - Anuário de Relações Internacionais*, 20, 184-187. Lisboa: UAL, Jornal Público.
- Estanque, E., & Costa, H. (2018). Trabalho e desigualdades no século XXI: velhas e novas linhas de análise. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 261-290.
- Evans, P. (2010). Is it labor's turn to globalize? Twenty-first century opportunities and strategic responses. *Global Labour Journal*, 1(3), 352–379. <https://doi.org/10.15173/glj.v1i3.1082>.
- Fialho de Almeida, J.V. (1881). *Contos*. Porto; Braga: Livr. Internacional de Ernesto Chardron, editor.
- Fischer-Daly, M., & Anner, M. (2023). *Worker Voice: A Literature Review*. Report for United States Department of Labor. The Pennsylvania State University Center for Global Workers' Rights.
- Fitzenberger, B., Kohn, K., & Wang, Q. (2011). The erosion of union membership in Germany: determinants, densities, decompositions. *Journal of Population Economics*, 24 (1), 141-165.
- Ford, M., & Sinpeng, A. (2022). Digital Activism As A Pathway To Trade Union Revitalization. *International Journal of Labour Research*, 11(1-2), 47-58.
- Forner, G. (2021, Agosto). *Riders de Glovo de Barcelona se plantan contra el algoritmo de subasta a la baja*. El Salto Diario. Recuperado de <https://www.elsaltodiario.com/falsos-autonomos/riders-glovo-barcelona-se-plantan-contra-algoritmo-subasta-a-la-baja>.
- Foucault, M. (2005). *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Fox-Hodess, K. (2022). The 'iron law of oligarchy' and North-South relations in global union organisations: A case study of the International Dockworkers Council's expansion in the Global South. *Labor History*, 63(4), 459-478. Recuperado de doi.org/10.1080/0023656X.2022.2066073.
- Frege, C.M. & Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9, 7–24. Recuperado de doi.org/10.1177/095968010391002.
- Fundação Francisco Manuel dos Santos (2024). Pordata. *Resultados definitivos dos X, XII, XIII, XIV, XV e XVI recenseamentos gerais da população de Portugal (1960/2021), segundo o Instituto Nacional de Estatística*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Fundação José Neves (2022). *Livro Branco: Mais e melhores empregos para os jovens em 2022*. Observatório do Emprego Jovem. Escritório da Organização Internacional do Trabalho Portugal.

- Gabinete de Estratégia e Planeamento [GEP] (2024). *Boletim Estatístico sobre Emprego, Trabalho e Formação Profissional - edição de janeiro de 2024*. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Recuperado de www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/bejan2024.pdf.
- Gálvez, J. P. (2017). Democracy in times of ochlocracy. *Synthesis philosophica*, 32(1), 167-178.
- Goldenberg, M. (1997). *A arte de pesquisar: Como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais*. Rio de Janeiro/São Paulo: Editora Record.
- Gomes, A. M. (2020). A operária submissa e a ilha distópica em *Os Famintos*, de João Grave. In P. Cabreira, & R. Varela (Eds.), *História do Movimento Operário e Conflitos Sociais em Portugal: Atas do III Congresso de História do Movimento Operário e dos Conflitos Sociais* (pp. 155-174).
- Gomes, J. S. P. (1987). *Esteiros* (11ª ed.). Mem Martins: Europa América [1941].
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *European Review of Labour and Research*, 23(2), 135-162. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>.
- Gumbrell-McCormick, R., (2011). European trade unions and "Atypical" Workers". *Industrial Relations Journal*, 42(3), 293-310.
- Gumbrell-McCormick R. & Hyman R. (2019) .Democracy in trade unions, democracy through trade unions?, *Economic and Industrial Democracy*, 40 (1), 91–110.
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2020). How can international trade union organisations be democratic? *European Review of Labour and Research*, 26(3), 253–272.
- Hadwiger, F. (2022). *Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining*, ILO Working Paper 80 (Geneva, ILO).
- Hale, J. (2018, Julho). *In Denmark, a historic collective agreement is turning the bogus self-employed into workers with rights*. Equal Times. Recuperado de <https://www.equaltimes.org/in-denmark-a-historic-collective?lang=en#.Y3abZHbP3rc>.
- Hamdan, T. (2023). *Ação sindical transnacional: o caso dos trabalhadores da Volkswagen do Brasil* [Dissertação de mestrado]. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Han, B.-C. (2017). *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Han, B. C. (2022). *Infocracy: Digitization And The Crisis Of Democracy*. Cambridge: Polity Press.

- Hansen, N. W. & Hau, M. F. (2022). Between Settlement and Mobilization: Political Logics of Intra-Organizational Union Communication on Social Media. In *Work, Employment and Society*.
- Harvey, D. (1992). *Condição pós-moderna* (pp. 135-163). São Paulo: Edições Loyola.
- Hau, M. F. (2023). *Strengthening union democracy through connective and collective action logics*. Brussels: European Trade Union Institute. Recuperado de etui.org/publications/strengthening-union-democracy-through-connective-and-collective-action-logics.
- Holgate, J., Simms, M., & Tapia, M. (2018). The limitations of the theory and practice of mobilization in trade union organizing. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 599-616.
- Holgate, J. (2021). *Arise: Power, Strategy, and Union Resurgence*. London: Pluto Press.
- Houghton D.J. & Hodder A. (2021) Understanding trade union usage of social media: a case study of the Public and Commercial Services union on Facebook and Twitter, *New Technology, Work and Employment*, 36 (2), 219–239.
- Hyman, R. (2002). Europeização ou erosão das relações laborais? *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 7-32. Coimbra: CES, Universidade de Coimbra.
- Hyman, R., & Gumbrell-McCormick, R. (2020). (How) can international trade union organisations be democratic? *European Review of Labour and Research*, 26(3), 253-272.
- Huws, U. (2003). *The making of a Cybertariat: virtual work in a real world*. New York, New York State: Monthly Review Press.
- Huws, U., Spencer, N., & Syrdal, D. (2018). Online, on call: the spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models. *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 113-129.
- Ibsen, C., Toubøl, J., & Jensen, D. (2017). Social customs and trade union membership: A multi-level analysis of workplace union density using micro-data. *European Sociological Review*, 33(4), 504.
- Industriegewerkschaft Metall (2022). IG Metall. Digital Platform Observatory. *Code of Conduct and FairCrowdWork Project*. Recuperado de digitalplatformobservatory.org/trade_unions/ig-metall/.
- Instituto Nacional de Estatística (2021). *Resultados definitivos dos X, XII, XIII, XIV, XV e XVI recenseamentos gerais da população de Portugal (1960/2021)*. Lisboa: INE.
- Instituto Nacional de Estatística (2023). *Inquérito ao Emprego (1o trimestre/2023)*. Lisboa: INE.

- Instituto Nacional de Estatística (2024). *Estimativas Mensais de Emprego e Desemprego. Boletim sobre Janeiro 2024. Informação à Comunicação Social*. Lisboa: INE.
- International Labour Organization (2018). *World Economic and Social Outlook 2018*. Geneva: ILO.
- Joyce, S., Stuart, M. & Forde, C. (2023) Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy. *New Technology, Work and Employment*, 38, 21–40.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. Routledge Studies in Employment Relations Book Series. London: Routledge.
- Kelly, J. (2018). Rethinking Industrial Relations revisited . *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 701-709. Sage Journals. Recuperado de doi.org/10.1177/0143831X18777612.
- Keune, M. & Pedaci, M. (2020). Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU. *European Journal of Industrial Relation*, 26 (2), 139-155.
- Kim, S., Greef, S., & Schroeder, W. (2022). The Far Right and the Workers: An Overview. In *The Far Right in the Workplace* (pp. 11-34). London: Palgrave Macmillan.
- Kirk, E. (2018). The (re)organisation of conflict at work: Mobilisation, counter-mobilisation and the displacement of grievance expressions. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 639-660.
- Kloosterboer, D. (2008). *Estratégias sindicais inovadoras*. Lisboa: Instituto Ruben Rolo.
- Köhler, H.-D. (2023). *Trade unions and right-wing populism in Europe: Country study Spain*. *European Trade Union Dialogue*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Kollmeyer, C. (2018) Trade union decline, deindustrialization, and rising income inequality in the United States, 1947 to 2015. *Research in Social Stratification and Mobility* 57: 1–10.
- Kollmeyer, C. (2021). Post-industrial capitalism and trade union decline in affluent democracies. *International Journal of Comparative Sociology*, 62(6), 466-487.
- Labbé, D. (1994). La Crise du Syndicalisme Français. *Revue de l'IRES*, 16, 75-101.
- Lehdonvirta, V.(2016). Algorithms that divide and unite: delocalization, identity, and collective action in ‘microwork’. In: Flecker J (ed.) *Space, Place and Global Digital Work*. London: Palgrave-Macmillan, pp. 53–80.

- Lehndorff, S., Dribbusch, H., & Schulten, T. (2017). European trade unions in a time of crises — an overview. In S. Lehndorff, H. Dribbusch, & T. Schulten (Eds.), *Rough waters: European trade unions in a time of crises* (pp. 7-38). Brussels: European Trade Union Institute.
- Leme, A. C. R. P. (2020). Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: O caso Uber. In Carelli, R., Cavacalti, M., & Fonseca, S. (Eds.), *O futuro do trabalho: Os efeitos da revolução digital na sociedade* (pp. 91-120). Brasília: ESMPU, Escola Superior do Ministério Público da União.
- Lévesque, C., & Murray, G. (2003). Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale: Clés de lecture pour un renouveau. *La Revue de l'IRES*, 41, 149-76.
- Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *European Review of Labour and Research*, 16(3), 333-350.
- Levi M, Olson D, Agnone J, Kelly D (2009). Union democracy reexamined. *Politics & Society* 37(2): 203–228. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/28231128>.
- Lukács, G. (2002). *História e Consciência de Classe: Estudos sobre a dialética marxista*. São Paulo, Brasil: Editora Martins Fontes.
- Lukács, G. (2012). *Para uma ontologia do ser social*. São Paulo, Brasil: Boitempo.
- MacDonald, I. (2013). Towards Neoliberal Trade Unionism: Decline, Renewal and Transformation in North American Labour Movements. *British Journal of Industrial Relations*, 52(4).
- Machado, L. (2020, Junho). Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita. Break dos Apps. *BBC News Brasil, Sucursal em São Paulo*. Recuperado de <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53124543>.
- Mandeville, B. (2017). *A fábula das abelhas ou vícios privados, benefícios públicos*. Unesp. [1793].
- Maroy, C. (1997). Análise qualitativa de entrevistas. In Albarello, L., & outros (Eds.), *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais* (pp. 117-155). Lisboa: Gradiva.
- Marx, K. (1983). *Salário, preço e lucro*. Lisboa: Edições Avante. [1865].
- Marx, K. (1985). *O Capital: crítica da economia política* (Vol. 1). São Paulo: Nova Cultural. [1867].
- Marx, K. & Engels, F. (1999). *O manifesto comunista* (5 ed.). São Paulo: Ed. Paz e Terra [1848].

- Mateus, C. (2022, Abril). *Estafetas da Uber Eats, Glovo, Bolt e Take Away em greve no sábado*. Expresso, Portugal. Recuperado de <https://expresso.pt/economia/2022-04-01-Estafetas-da-Uber-Eats-Glovo-Bolt-e-Take-Away-em-greve-no-sabado-4c503df6>.
- Michels, R. (1982). *Sociologia dos partidos políticos*. Brasília: Ed. Universidade de Brasília.
- Michels, R. (2001). *Para uma sociologia dos partidos políticos na democracia moderna: investigação sobre as tendências oligárquicas na vida dos agrupamentos políticos*. Lisboa: Antígona.
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social [MTSSS] (2021). *Livro Verde Sobre o Futuro Do Trabalho 2021*. Lisboa: Publicação Oficial da República Portuguesa.
- Miranda Filho, V. F. (2023). *Gewerkschaften 4.0? Recursos de poder e trabalho via plataformas digitais na Alemanha e em Portugal (2012-2022)* [Tese de doutorado]. Universidade de Coimbra.
- Moore, S., Jefferys, S., & Cours-Salies, P. (2007). Why do Europe's unions find it difficult to organise in small firms? *European Review of Labour and Research*, 13(1), 115-130.
- Morris, G. S. (1986). *Strikes in Essential Services*. Londres: Mansell Publishing Ltd.
- Mosimann, N., Rennwald, L., & Zimmermann, A. (2019). The radical right, the labour movement and the competition for the workers' vote. *Economic and Industrial Democracy*, 40(1), 65-90.
- Murray, G. (2017). Union renewal: What can we learn from three decades of research? *European Review of Labour and Research*, 23(1), 9-29. Recuperado de doi.org/10.1177/1024258916681723
- Murray, G., Lévesque, C., Morgan, G., & Roby, N. (2020). Disrupção e re-regulação no trabalho e no emprego: da experimentação organizacional à institucional. *European Review of Labor and Research*, 26 (2), 135-156. Recuperado de doi.org/10.1177/1024258920919346.
- Murteira, M. (1997). *Economia do Mercado Global: Ensaio sobre Condicionantes Mega e Macro das Estratégias Empresariais*. Lisboa: Editora Presença.
- Naumann, R. (2014). *Collective bargaining in Portugal: Study on the survival of contracts that are expired but not renewed (sobrevigência)*. ICF GHK. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Neto, A. E. (2020). *Negociação coletiva transnacional: acordos marco globais, sindicatos e globalização*. Belo Horizonte: Editora RTM
- Niskanen, W. (1973). *Bureaucracy: Servant or Master?* London: Institute of Economic Affairs.

- Noblecourt, M. (2023). *Trade unions and right-wing populism in Europe: Country study French*. European Trade Union Dialogue. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- OCDE (2017). Collective Bargaining in a Changing World of Work. In *OECD Employment Outlook 2017*. Paris: OECD. Recuperado de https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-8-en.
- OCDE (2018), *Good Jobs for All in a Changing World Of Work: The OECD Jobs Strategy*, Paris: OECD Publishing. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>.
- OCDE. (2019). *Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work*. Paris: OECD Publishing. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.
- Osborne, H. (2016, Agosto). *Deliveroo drivers protest in London over changes to pay structure*. The Guardian. London, UK. Recuperado de www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-protest-london-changes-pay-structure.
- Peels, R., & Mwamadzingo, M. (2022). Trade union revitalization: Navigating uncertainty, change and resilience in the world of work. *International Journal of Labour Research*, 11, 24-40.
- Peetz, D. (1990), “Declining Union Density”, *Journal of Industrial Relations*, 32 (2), 197-223.
- Però, D. (2020). Indie Unions, Organizing and Labour Renewal: Learning from Precarious Migrant Workers. *Work, Employment and Society*, 34(5), 900-918.
- Piasna, A. (2021) Measuring the platform economy: Different approaches to estimating the size of the online platform workforce. *A Modern Guide To Labour and the Platform Economy*, pp.66-80.
- Piasna, A., Zwysen, W., & Drahokoupil, J. (2022). New wine in old bottles: Organizing and collective bargaining in the platform economy. *International Journal of Labour Research*, 11, 59-70.
- Pires, J. M. (2022, 16 de agosto). *Sindicatos: Chega vai apresentar nova federação sindical*. Nascido Sol. <https://sol.sapo.pt/artigo/778766/sindicatos-chega-vai-apresentar-nova-federacao-sindical>.
- Polanyi, K. (2012). *A grande transformação: as origens políticas e econômicas de nossa época* (Prefácio J. E. Stiglitz, Introdução F. Block, Tradução V. Ribeiro). Lisboa: Almedina.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Rani, U., & Furrer, M. (2020). Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition & Change*, 25(2), 212-236.

- Redol, A. (1966). *Gaibéus*. Lisboa: Caminho [1939].
- Rathgeb, P., & Klitgaard, B. M. (2022). Protagonists or consenters: radical right parties and attacks on trade unions. *Journal of European Public Policy*, 29(7), 1049–1071.
- Sá, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações - Revista de Ciências Sociais*, 7(1), 91-105.
- Santos, B. de S., & Costa, H. A. (2004). Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário. In B. de S. Santos (Ed.), *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário* (p. 33). Porto: Edições Afrontamento.
- Sanz de Miguel, P., Arasanz, J., Moniz, A.B, & Boavida, N. (2023). Revitalización sindical y nuevo sindicalismo en el capitalismo de plataformas: una comparación de los casos de España y Portugal en el sector del reparto digital. *Empiria. Revista metodología De Ciencias Sociales*, 59, 53–79.
- Saramago, J. (1980). *Levantados do Chão*. Alfragide, Portugal, Caminho.
- Saramago, J. (2000). *A caverna*. São Paulo, Brasil: Companhia das Letras.
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2017). *The Power Resources Approach*. Working Paper prepared for the FES Project "Trade Unions in Transformation". Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schmalz, S. e Thiel, M. (2017). IG Metall's Comeback: Trade Union Renewal in Times of Crisis. *Journal of Industrial Relations*, 59(4): 465-86.
- Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9 (2), 113.
- Schmidt, F. A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schnabel, C. (2013), “Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 19/3, pp. 255-272.
- Scholz, T., & Schneider, N. (2016). *Ours to Hack and to Own: The Rise of Platform Cooperativism, a New Vision for the Future of Work and a Fairer Internet*. OR Books.
- Sennett, R.(1999). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record.
- Sennett, R. (2019). *O artífice*. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Record.

- Silver, B. J. (2003). *Forces of labor: Workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge Studies in Comparative Politics. Cambridge University Press.
- Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Standing, Guy (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork, and labour protection in the gig economy* (Conditions of Work and Employment Series No. 71). Geneva: International Labour Organization.
- Stoleroff, A. (1990). Os Sindicatos e o Estado pós 1974 – O neocorporativismo e a luta de classes. In *A Sociologia e a sociedade portuguesa na viragem do século*, Vol. II (pp. 129-143). Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia e Editora Fragmentos.
- Stoleroff, A., & Naumann, R. (1993). A sindicalização em Portugal: a sua medida e a sua distribuição. *Sociologia: Problemas e Práticas*, 14, 19-47.
- Stoleroff, A. (1995). Sobre o declínio relativo da sindicalização: a importância da regulação ao nível da empresa. *Revista Vértice*, 68, 68-79.
- Stoleroff, A. (2013). A crise e as crises do sindicalismo: há uma revitalização possível? In R. Varela , *A Segurança Social é sustentável: Trabalho, Estado e Segurança social em Portugal*. Bertrand.
- Stoleroff, A. (2016). The Portuguese labour movement and industrial democracy: from workplace revolution to a precarious quest for economic justice. *European Review of Labour and Research*, 22(1), 101-119. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/1024258915619325>.
- Stoleroff, A. (2019). *Trade Union Representation and Industrial Relations in Portugal Before, During and Following the Economic and Financial Crises: Assessing the Impact of the Eurocrisis*.
- Stöss, R. (2017). *Trade Unions and Right-Wing Extremism in Europe*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Tassinari, A., & Maccarrone, V. (2020). Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34(1), 35-54.
- Tattersall, A. (2008). Coalitions and community unionism: Using the term community to explore effective union-community collaboration. *Journal of Organizational Management*, 21, 415-432.

- Tavares, I., Cândido, A. F., & do Carmo, R. M. (2021). *Desemprego e precariedade laboral na população jovem: Tendências recentes em Portugal e na Europa*. Lisboa: Observatório das Desigualdades, CIES-Iscte, Instituto Universitário de Lisboa.
- Tavora, I. (2019). Collective bargaining in Portugal in the aftermath of the crisis: Trends and prospects. *Industrial Relations Journal*, 50(5-6), 548-563.
- Tönnies, F. (2001). *Community and Civil Society*. Cambridge: Cambridge University Press [1887].
- Trif, A., Bernaciak, M., & Kahancová, M. (2023). Trade union revitalization in hard times: a mission impossible? *European Journal of Industrial Relations*, 29 (1), 3-6.
- Urzi Brancati, M. C., Pesole, A., & Fernandez Macias, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the Second Colleem Survey*. Publications Office of the European Union: Luxembourg. Recuperado de <https://doi.org/10.2760/459278>.
- Vachon, T. & M. Wallace (2013), Globalização, transformação do mercado de trabalho e declínio sindical nas áreas metropolitanas dos EUA, *Labor Studies Journal* 38 (3).
- Valdez, J. (2022). The politics of Uber: Infrastructural power in the United States and Europe. *Regulation and Governance*, 17(1).
- Vandaele, K. (2018). *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe* (Working Paper 2018.05). Brussels: ETUI, European Trade Union Institute.
- Vandaele, K. (2021). Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: A new power in the labour movement? In Haidar, J., & Keune, M. (Eds.), *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (206-235). Edward Elgar Publishing.
- Vieira, T. (2005). *História do movimento sindical português*. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Visser, J. (2002). Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends, *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), 403-430.
- Visser, J. (2019a). *Trade unions in the balance*. ILO Working Papers 995046393402676. International Labour Organization. Recuperado de https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_722482.
- Visser, J. (2019b). Can unions revitalize themselves? *International Journal of Labour Research. The future of work: trade unions in transformation*, 9(1-2), 17-48. International Labour Organization.

- Wannöffel, M. (2018). *Adesão de novos filiados: Experiências bem-sucedidas e estratégias de organização em sindicatos filiados à DGB*. São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung Brasil.
- Waterman, P. (2002). O internacionalismo sindical na era de Seattle. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 33-68.
- Weber, M. (1999). *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva* (volumes 1 e 2). Editora Universidade de Brasília; Imprensa Oficial do Estado de São Paulo [1920].
- Wood, A. J., & Lehdonvirta, V. (2023). Platforms Disrupting Reputation: Precarity and Recognition Struggles in the Remote Gig Economy. *Sociology*, 57(5), 999-1016.
- Woodcock, J., & Cant, C. (2022). Platform Worker Organising at Deliveroo in the UK: From Wildcat Strikes to Building Power. *Journal of Labor and Society*, 25(2), 220-236.
- Woodside, J., Vinodrai, T., & Moos, M. (2021). Bottom-up strategies, platform worker power and local action: Learning from ridehailing drivers. *Local Economy*, 36(4), 325-343.
- Wright, E.O. (2000) Working-class Power, Capitalist-class Interests and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4): 957-1002.
- Zuboff S. (2019) Surveillance Capitalism and the Challenge of Collective Action. *New Labor Forum*, 28(1), 10–29. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/1095796018819461>.

ANEXO I- PRINCIPAIS FONTES DE DADOS ESTATÍSTICOS

ORGANIZAÇÃO	TEMA / TÍTULO	ABRANGÊNCIA
<p>OIT - ILO</p> <p>Organização Internacional do Trabalho International Labour Office</p> <p>Genebra, 2021</p>	<p>Panorama global sobre as mudanças nas relações de emprego e nas relações sociais</p> <p>O papel das plataformas digitais na transformação do trabalho</p> <p>World Employment and Social Outlook - The role of digital labour platforms in transforming the world of work</p>	<p>Abrangência: Internacional</p> <p>Investigadores:</p> <p>Damian Grimshaw,, Ellie Harmon , Janine Bergs, Marianne Furrer M Six Silberman e Uma Rani</p>
<p>OECD</p> <p>Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico</p> <p>Organisation for Economic Co-operation and Development</p> <p>Paris, 2022</p>	<p>Análise do mercado de trabalho, do custo de vida e do desemprego nos países que integram a OECD</p> <p>Employment Outlook 2022</p> <p>Why bold government action is needed in labour markets</p>	<p>Abrangência: Países da OECD</p> <p>Investigadores: quadro técnico da OECD</p> <p>Diretor responsável:Stefano Scarpetta.</p> <p>Director for Employment, Labour and Social Affairs</p>
<p>JRC - EC</p> <p>Centro Comum de Investigação da Comissão Europeia</p> <p>Joint Research Centre (JRC) European Commission</p> <p>Luxemburgo, 2020</p>	<p>Evidências estatísticas sobre os trabalhadores de plataforma na Europa</p> <p>Plataforms Workers in Europe – Evidences from the COLLEEM Survey</p>	<p>Abrangência: União Europeia</p> <p>Investigadores / Coordenadores:</p> <p>Urzi Brancati, MC, Pesole, A. e Fernandez Macias, E</p>
<p>INE</p> <p>Instituto Nacional de Estatística</p> <p>Lisboa, 2023</p>	<p>Estatísticas sobre Emprego, Renda e Mercado de Trabalho</p> <p>Inquérito ao Emprego (IE)</p> <p>Inquérito às Condições de Vida e Rendimentos (ICOR)</p>	<p>Abrangência: Portugal</p> <p>Diretor Responsável:</p> <p>Franciso Miguel Garcia Gonçalves de Lima</p>

ANEXO II - PESQUISAS DE REFERÊNCIA SOBRE O TEMA

AUTORES	PERÍODO DA PESQUISA	ABRANGÊNCIA	PAÍS DA PESQUISA E FONTE DE CONSULTA
<p align="center">Smith e Leberstein (2015)</p>	<p align="center">2014</p>	<p align="center">500.000 trabalhadores na Amazon Mechanical Turk em todo o mundo + 160.000 trabalhadores da Uber nos EUA, 50.000 da LIFT nos EUA + 25.000 trabalhadores da TASKRABITT nos EUA e Reino Unido (UK)</p>	<p align="center">   </p> <p align="center"> https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf </p>
<p align="center">Hall e Krueger (2018)</p>	<p align="center">2012 a 2015</p>	<p align="center">Motoristas do Uber 460.000 trabalhadores em 2015 Surveys com 601 e 632 motoristas. Coleta de Dados extraídos de bancos oficiais oficiais do EUA</p>	<p align="center">  </p> <p align="center"> https://www.nber.org/papers/w22843 </p>
<p align="center">Huws et al. (2018)</p>	<p align="center">2016 a 2017</p>	<p align="center">Trabalhadores da Gig Economy Survey com 17.000 pessoas na Alemanha, Austria, Holanda, Italia, Reino Unido, Suíça e Suécia University of Hertfordshire</p>	<p align="center">  </p> <p align="center"> https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U._Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf </p>
<p align="center">Brancati, Pesole e Fernandez-Macías (2020)</p>	<p align="center">2018</p>	<p align="center">Trabalhadores de Plataformas digitais Surveys com 38.000 pessoas. Dados Coletados em 16 países da União Europeia por meio do COLLEEM (Collaborative Economy and Employment Survey)</p>	<p align="center">  </p> <p align="center"> https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157 </p>

<p>Mrass, Peters e Leimeister (2020)</p>	<p>2017</p>	<p>Trabalhadores em plataformas de crowdwork na Alemanha</p> <p>Média de respostas em plataformas eletrônicas com alcance de 1.100.000 trabalhadores na Alemanha</p>	 <p>https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3926265</p>
<p>Tubaro, Ludec e Casilli (2020)</p>	<p>2018</p>	<p>Trabalhadores em plataformas de microtarefas na França</p> <p>Survey com 1.000 pessoas e técnica de captura-recaptura, inquérito eletrônico</p> <p>Alcance de 260.000 trabalhadores cadastrados em plataformas na França</p>	 <p>https://arxiv.org/pdf/1901.03889.pdf</p>
<p>Boavida, Nuno e Muniz, Antonio (2021)</p>	<p>2019</p>	<p>Trabalho plataformizado em Portugal</p> <p>Work in digital platforms: Literature review and exploratory interviews in Portugal</p> <p>Extensa revisão sistemática de literatura e entrevistas exploratórias com especialistas, sindicalistas, trabalhadores e empresários</p> <p>Universidade Nova de Lisboa Universität München - Deutschland</p>	 <p>https://mpa.ub.uni-muenchen.de/108571/1/MPRA_paper_108571.pdf</p>
<p>Lapa, Raphael Santos (2021)</p>	<p>2020</p>	<p>Motoristas e Entregadores de plataformas digitais no Brasil</p> <p>Revisão e análise de dados extraídos da PNAD contínua do IBGE</p> <p>IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada do Ministério da Economia</p>	 <p>https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10658/1/bmt_71_trabalho.pdf</p>
<p>Amorim e Moda (2021)</p>	<p>2020</p>	<p>Motoristas do Uber no Brasil</p> <p>22 entrevistas semiestruturadas com trabalhadores do Uber em São Paulo</p> <p>Universidade Federal de São Paulo Unifesp - Escola de Ciências Sociais</p>	 <p>https://www.researchgate.net/publication/344890254</p>

ANEXO III - GUIÃO DE ENTREVISTA

Modelo 1 : Entrevistas com Dirigentes e Ativistas Sindicais

A. Secção I - Introdução: Saudação e Apresentação

1. Saudação e agradecimento pela disponibilidade em participar da entrevista.

O presente estudo está inserido no contexto de um projeto de investigação a decorrer no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, no âmbito do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais. O estudo é realizado por Renato da Fonseca Janon (aluno de mestrado no ISCTE - e-mail: rfjna@iscte-iul.pt).

O objetivo consiste em investigar quais são os principais obstáculos encontrados pelos sindicatos portugueses para a sindicalização dos trabalhadores de plataformas digitais e analisar quais são as melhores estratégias de revitalização sindical para a representação e mobilização dos trabalhadores plataformizados. Pretende-se, ainda, investigar formas alternativas de organização desses trabalhadores, incluindo associações profissionais e coletivos informais organizados por redes sociais. Agradecemos sua disponibilidade para participar dessa entrevista. Sua participação será muito importante para a pesquisa.

2. Apresentação do propósito e dos objetivos da entrevista:

- a) Investigar quais são os principais obstáculos que dificultam a sindicalização e a mobilização dos trabalhadores organizados por meio de plataformas digitais.
- b) Analisar as estratégias de revitalização sindical que podem ser adotadas no contexto das plataformas digitais de trabalho para aproximar os sindicatos dos trabalhadores.

3. Esclarecimento e assinatura do termo de consentimento informado.

B. Secção II - Identificação do entrevistado

4. Informações pessoais: idade, gênero, nacionalidade e profissão.
5. Qual o cargo que ocupa, atualmente, no sindicato e desde que data?
6. Há quanto tempo está envolvido na atividade sindical ?
7. Durante esse período exerceu outras funções dentro do sindicato ? Quais?

C. Secção III - Diagnóstico da Entidade Sindical

8. Quando o sindicato foi constituído e qual a sua base de representação?
9. O sindicato integra alguma central ou confederação sindical?
10. O sindicato tem alianças ou vínculos com algum partido político? qual?
11. Quais são as prioridades da pauta de reivindicações do sindicato ?
12. Qual o percentual e o número de trabalhadores filiados ao sindicato ?
13. Há uma tendência de crescimento ou de redução do número de membros do sindicato ?

D. Secção IV - Questões Gerais sobre a Organização Coletiva dos Trabalhadores

14. Quais são os principais obstáculos que o sindicato enfrenta para atingir seus objetivos em termos de representação e defesa dos direitos dos trabalhadores?
15. Qual a maior dificuldade para conseguir aumentar o número de membros do sindicato?
16. Em que medida o contexto político e econômico afetou o sindicalismo em Portugal?
17. Qual a sua perspectiva sobre o futuro do sindicalismo em Portugal? Por que motivo?
18. Se tivesse que eleger uma única medida como a mais importante para a revitalização do sindicalismo em Portugal, qual seria essa iniciativa?

E. Secção V - Questões Específicas sobre os Trabalhadores de Plataformas Digitais

19. Quais são os problemas específicos que dificultam a sindicalização e a mobilização dos trabalhadores organizados por meio de plataformas digitais em Portugal?
20. Quais são as principais estratégias adotadas pelo sindicato para promover a sindicalização e a mobilização dos trabalhadores organizados por meio de plataformas digitais ?
21. Qual o impacto do crescimento da plataformização para o futuro do sindicalismo?
22. Quais são as perspectivas de negociação coletiva com as plataformas digitais?

F. Secção VI - Conclusão: Encerramento e Agradecimento

23. Gostaria de fazer alguma sugestão ou acrescentar questões que considere relevantes para a revitalização do sindicalismo em Portugal no âmbito das plataformas digitais de trabalho?

24. Agradecimento pela participação e oportunidade para reflexões finais do entrevistado. Debriefing e Encerramento. Reforço da garantia de proteção de dados pessoais.

Muito obrigado por ter participado neste estudo. Conforme adiantado no início da sua participação, o estudo incide sobre as estratégias de revitalização sindical no contexto das plataformas digitais de trabalho em Portugal. A investigação tem por objetivo identificar quais são os principais obstáculos encontrados pelos sindicatos portugueses para a sindicalização dos trabalhadores de plataformas digitais, bem como analisar quais são as melhores estratégias para promover a representação e a mobilização dos trabalhadores plataformizados. Sua participação foi muito importante por compartilhar sua experiência apreendida no movimento sindical, sobretudo em iniciativas que tiveram por objetivo a organização ou a mobilização de trabalhadores das plataformas digitais.

Reiteramos, mais uma vez, que sua participação nessa investigação continuará sendo sempre voluntária e confidencial, podendo, a qualquer momento, solicitar retificações ou retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais, sem ter de prestar qualquer explicação. Reforçamos os dados do contacto que poderá utilizar caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo: Renato da Fonseca Janon (aluno de mestrado no ISCTE - endereço eletrónico: rfjna@iscte-iul.pt).

O Iscte – Instituto Universitário de Lisboa é o responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, recolhidos e tratados exclusivamente para as finalidades do estudo, tendo como base legal o seu consentimento, nos termos do artigo 6º, nº1, alínea a, do Regulamento Geral de Proteção de Dados. O Iscte tem um Encarregado de Proteção de Dados, contactável através do email dpo@iscte-iul.pt. Caso considere necessário tem ainda o direito de apresentar reclamação à autoridade de controlo competente – Comissão Nacional de Proteção de Dados da República Portuguesa.

Modelos de Termo de Consentimento e Debriefing em anexo.

ANEXO IV - GUIÃO DE ENTREVISTA

Modelo 2 : Entrevistas com Líderes de Associações e Coletivos Não Sindicais

A. Secção I - Introdução: Saudação e Apresentação

1. Saudação e agradecimento pela disponibilidade em participar da entrevista.

O presente estudo está inserido no contexto de um projeto de investigação a decorrer no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, no âmbito do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais. O estudo é realizado por Renato da Fonseca Janon (aluno de mestrado no ISCTE - e-mail: rfjna@iscte-iul.pt) .

O objetivo consiste em investigar quais são os principais obstáculos encontrados pelas associações de trabalhadores de plataformas digitais constituídas fora da estrutura do sindicalismo tradicional e analisar quais são as melhores estratégias para a representação e mobilização dos trabalhadores plataformizados. Pretende-se, ainda, investigar as diversas formas alternativas de organização desses trabalhadores, incluindo associações profissionais e coletivos informais organizados por meio das redes sociais. Agradecemos sua disponibilidade para participar dessa entrevista. Sua participação será muito importante para a pesquisa.

2. Apresentação do propósito e dos objetivos da entrevista:

a) Investigar quais são os principais obstáculos que dificultam a representação e a mobilização dos trabalhadores organizados por meio de plataformas digitais.

b) Analisar as estratégias de revitalização que podem ser adotadas no contexto das plataformas digitais de trabalho para aproximar os sindicatos (e/ou as associações) dos trabalhadores.

3. Esclarecimento e assinatura do termo de consentimento informado.

B. Secção II - Identificação do entrevistado

4. Informações pessoais: idade, gênero, nacionalidade e profissão.

5. Qual a função que ocupa, atualmente, na associação (ou no coletivo) e desde que data?

6. Participou de outras associações ou coletivos de defesa dos direitos dos trabalhadores ?

7. Há quanto tempo está envolvido com grupos de defesa dos direitos dos trabalhadores?

C. Secção III - Diagnóstico da Entidade Associativa

8. Quando a associação (ou o coletivo) foi constituída (o) e qual a sua base de atuação?
9. A associação (ou o coletivo) tem parcerias ou alianças com algum sindicato? Qual?
10. A associação (ou o coletivo) tem vínculos com algum partido político? Qual?
11. Quais são as prioridades da pauta de reivindicações da associação (ou do coletivo)?
12. Qual o número de trabalhadores que integram a associação (ou o coletivo) ?
13. Há uma tendência de crescimento ou de redução do número de membros do grupo?

D. Secção IV - Questões Gerais sobre a Organização Coletiva dos Trabalhadores

14. Quais são os principais obstáculos que a associação (ou o coletivo) enfrenta para atingir seus objetivos em termos de representação e defesa dos direitos dos trabalhadores?
15. Qual a maior dificuldade para conseguir aumentar o número de membros?
16. Em que medida o contexto político e econômico de Portugal afetou sua categoria?
17. Qual a sua perspectiva sobre o futuro das associações (ou coletivos) de trabalhadores constituídas (os) à margem da estrutura do movimento sindical tradicional?
18. Qual sua avaliação sobre a atuação dos sindicatos portugueses no seu ramo de atividade?
19. De que forma os sindicatos poderiam se aproximar das associações (ou dos coletivos) de trabalhadores que são constituídas (os) à margem do movimento sindical?

E. Secção V - Questões Específicas sobre os Trabalhadores de Plataformas Digitais

20. Quais são os problemas específicos que dificultam a representação e a mobilização dos trabalhadores organizados por meio de plataformas digitais ?
21. Quais são as principais estratégias adotadas pela associação (ou pelo coletivo) para promover a organização e a mobilização dos trabalhadores de plataformas digitais ?
22. Quais são as perspectivas de negociação coletiva com as plataformas digitais?

F. Secção VI - Conclusão: Encerramento e Agradecimento

23. Gostaria de fazer alguma sugestão ou acrescentar questões que considere relevantes para a revitalização da organização dos trabalhadores no âmbito das plataformas digitais?

24. Agradecimento pela participação e oportunidade para reflexões finais do entrevistado. Debriefing e Encerramento. Reforço da garantia de proteção de dados pessoais.

Muito obrigado por ter participado neste estudo. Conforme adiantado no início da sua participação, o objetivo consiste em investigar quais são os principais obstáculos encontrados pelas associações de trabalhadores de plataformas digitais constituídas à margem da estrutura do sindicalismo tradicional e analisar quais são as melhores estratégias para a representação e mobilização dos trabalhadores plataformizados. Pretende-se, ainda, investigar as diversas formas alternativas de organização desses trabalhadores, incluindo associações profissionais e coletivos informais organizados por meio das redes sociais. Agradecemos sua disponibilidade para participar dessa entrevista. Sua participação foi muito importante por compartilhar sua experiência apreendida no movimento associativo, sobretudo em iniciativas que tiveram por objetivo a mobilização de trabalhadores das plataformas digitais.

Reiteramos, mais uma vez, que sua participação nessa investigação continuará sendo sempre voluntária e confidencial, podendo, a qualquer momento, solicitar retificações ou retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais, sem ter de prestar qualquer explicação. Reforçamos os dados do contacto que poderá utilizar caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo: Renato da Fonseca Janon (aluno de mestrado no ISCTE - endereço eletrónico: rfjna@iscte-iul.pt).

O Iscte – Instituto Universitário de Lisboa é o responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, recolhidos e tratados exclusivamente para as finalidades do estudo, tendo como base legal o seu consentimento, nos termos do artigo 6º, nº1, alínea a, do Regulamento Geral de Proteção de Dados. O Iscte tem um Encarregado de Proteção de Dados, contactável através do email dpo@iscte-iul.pt. Caso considere necessário tem ainda o direito de apresentar reclamação à autoridade de controlo competente – Comissão Nacional de Proteção de Dados da República Portuguesa.

Modelos de Termo de Consentimento e Debriefing em anexo.

ANEXO V - MODELO DE TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no contexto de um projeto de investigação a decorrer no **Iscte – Instituto Universitário de Lisboa**, no âmbito do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais. O estudo em andamento pretende investigar quais são os principais obstáculos encontrados pelos sindicatos portugueses para a sindicalização dos trabalhadores de plataformas digitais, bem como analisar quais são as melhores estratégias de revitalização sindical para a representação e mobilização dos trabalhadores plataformizados.

A sua participação no estudo, que será muito valorizada e irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consiste em descrever sua experiência pessoal em iniciativas que tiveram por objetivo a organização ou a mobilização de trabalhadores das plataformas digitais, bem como colher sua opinião sobre quais seriam os principais obstáculos e quais seriam as estratégias de revitalização mais adequadas para contorná-los.

O ISCTE, com endereço na Avenida das Forças Armadas, 1649-026, Lisboa, é a instituição responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, recolhidos e tratados exclusivamente para as finalidades do estudo, tendo como base legal o seu consentimento, nos termos do artigo 9º, nº2, alínea a, do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

O estudo é realizado por **Renato da Fonseca Janon** (aluno de mestrado no ISCTE - endereço eletrónico: rfjna@iscte-iul.pt), que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida, partilhar algum comentário ou exercer os seus direitos relativos ao tratamento dos seus dados pessoais. Em qualquer momento, o entrevistado poderá utilizar o contacto indicado para solicitar o acesso, a retificação, o apagamento ou a limitação do tratamento dos seus dados pessoais. Sua solicitação será prontamente atendida.

A participação neste estudo é **confidencial**. Os seus dados pessoais serão sempre tratados por pessoal autorizado vinculado ao dever de sigilo e confidencialidade. O ISCTE (Instituto Universitário de Lisboa) garante a utilização das técnicas, medidas organizativas e de segurança adequadas para proteger as informações pessoais. É exigido a todos os investigadores que mantenham os dados pessoais confidenciais.

Além de confidencial, a participação no estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação e retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais em qualquer momento, sem ter de prestar qualquer justificação. A retirada de consentimento não afeta a legalidade dos tratamentos anteriormente efetuados com base no consentimento prestado. Os seus dados pessoais serão conservados por 06 (seis) meses, após o qual serão destruídos ou anonimizados, garantindo-se o seu anonimato nos resultados do estudo, apenas divulgados para efeitos estatísticos, de ensino, comunicação em encontros ou publicações científicas. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

O Iscte não divulga ou partilha com terceiros a informação relativa aos seus dados pessoais. O Iscte tem um Encarregado de Proteção de Dados, contactável através do email dpo@iscte-iul.pt. Caso considere necessário tem ainda o direito de apresentar reclamação à autoridade de controlo competente – Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Declaro ter compreendido os objetivos do estudo e da entrevista, estando ciente do que me foi proposto e explicado pelo/a investigador/a. Declaro, que além desses esclarecimentos, foi concedida a oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas obtive uma resposta esclarecedora. **Aceito** participar no estudo e consinto que os meus dados pessoais sejam utilizados de acordo com a informações que me foram disponibilizadas.

Sim Não

Nome: _____

Assinatura: _____

_____ (local), ____/____/____ (data)

ANEXO VI - MODELO DE DEBRIEFING / EXPLICAÇÃO FINAL

Muito obrigado por ter concordado em participar deste estudo. Conforme adiantado no início da sua participação, o estudo pretende investigar as estratégias de revitalização sindical no contexto das plataformas digitais de trabalho em Portugal. A investigação tem por objetivo identificar quais são os principais obstáculos encontrados pelos sindicatos portugueses para a sindicalização dos trabalhadores das plataformas digitais, bem como analisar quais são as melhores estratégias para promover a representação e a mobilização desses trabalhadores.

Sua participação foi muito importante por compartilhar sua experiência em iniciativas que tiveram por objetivo a organização ou a mobilização de trabalhadores das plataformas digitais, bem como por expressar sua opinião sobre as estratégias de revitalização mais adequadas. Reiteramos, mais uma vez, que sua participação nessa investigação continuará sendo sempre voluntária e confidencial, podendo, a qualquer momento, solicitar retificações ou retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais, sem ter de prestar qualquer justificativa ou explicação. Sua solicitação será prontamente atendida.

Reforçamos os dados do contacto que poderá utilizar caso deseje colocar uma dúvida, acrescentar uma resposta, partilhar algum comentário ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo: Renato da Fonseca Janon (aluno de mestrado no ISCTE - endereço eletrónico: rfjna@iscte-iul.pt).

Se tiver interesse em ter acesso a mais informação sobre o tema do estudo, pode ainda consultar as seguintes fontes: publicação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre as tendências para o futuro do sindicalismo, disponível, de forma gratuita, em português e em inglês, na página da Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, acessível pelo link: <https://www.dgert.gov.pt/actrav-oit-os-sindicatos-na-balanca>.

Mais uma vez, agradecemos sua participação nesse estudo e nos colocamos à sua inteira disposição para qualquer outro esclarecimento que for do seu interesse.

Renato da Fonseca Janon - Mestrando em Ciências do Trabalho e Relações Laborais (Iscte)